

Satisfacción y motivación laboral de los Jefes de Obra

Proyecto Final de Grado

Junio 2011

Realizado por: Guadalupe Santo Armero

Directora del PFG: Dra. Elena Navarro Astor

Don Igor Fernández Plazaola



Grado en Ingeniería de la Edificación



ÍNDICE:

CAPÍTULO I: INTRODUCCION Y OBJETIVOS.....	3
I.1.- Introducción.....	5
I.2.- Objetivos.....	5
I.2.1.-Objetivos específicos.....	5
I.3.- Estructura del trabajo.....	6
CAPÍTULO II: ANTECEDENTES TEÓRICOS.....	9
II.1.- Evolución de la profesión.....	9
II.2.- Atribuciones profesionales.....	14
II.3.- Definición de conceptos clave.....	17
II.4.- Revisión de trabajos empíricos previos.....	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	27
III.1.- Método cualitativo en la teoría.....	27
III.2.- Método cualitativo en la práctica.....	30
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS.....	33
IV.1.- Motivación.....	34
IV.1.1.- Factores extrínsecos.....	34
IV.1.2.- Factores intrínsecos.....	36
IV.2.- Grado de motivación.....	37
IV.2.1.- Condiciones objetivas.....	37
IV.2.2.- Condiciones subjetivas.....	48

IV.3.- La crisis económica: consecuencias.....	53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....	55
V.1.- Conclusiones del análisis.....	55
V.2.- Conclusiones sobre la metodología utilizada.....	56
V.3.- Conclusiones personales.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	59
ANEXO.....	63

Capítulo I: Introducción y objetivos.

I.1 Introducción:

"La habilidad es lo que eres capaz de hacer. La motivación determina lo que harás. La actitud determina lo bien que lo harás"

Lou Holtz

La redacción del presente proyecto ha sido posible gracias a la aceptación, apoyo y motivación recibida por parte de de Dña. Elena Navarro Astor, tutora de este PFG.

El sector de la construcción ha sido durante años el motor de la economía española. En épocas de bonanza, muy pocos o ninguno nos preocupábamos de la situación en la que se desarrollaba este sector. Pero en la tesitura actual, creo que debemos parar, levantar la cabeza, analizar lo ocurrido hasta el momento, y aprender de los errores cometidos, para así poder evolucionar y mejorar.

Con este proyecto pretendo realizar ese análisis. La decisión de centrarme en el grupo profesional de los jefes de obra, nació porque bajo mi punto de vista, representan una de las figuras más importantes, ya que es el encargado de formalizar la edificación con el mayor beneficio posible, y cumpliendo con los plazos y los presupuestos previstos. Coordinando sobre el terreno la perfecta ejecución de la obra, este profesional cuenta entre sus competencias, con una responsabilidad añadida y desconocida por muchos, al ser el representante del empresario constructor en la obra, ya que debe velar por la seguridad y la salud de todos los trabajadores. Para conseguirlo, es vital que sea conocedor de toda la normativa en materia de riesgos laborales y que tenga la capacidad de saber aplicar correctamente estos conocimientos en el desempeño de sus funciones. El jefe de obra es también, el intermediario de las distintas partes intervinientes en el proceso y el responsable de informar periódicamente a la dirección y a la constructora sobre el estado de la obra, en cuanto a planificación, costes y calidad, y sus posibles desviaciones. Una vez la obra está acabada, es el que la certifica.

En definitiva, este **profesional coordina y gestiona todo el proceso constructivo.**

El objetivo primordial del jefe de obra es finalizar la obra con éxito, y para ello ha de conseguir que su equipo de trabajo persiga unos objetivos comunes: acabarla en el

tiempo previsto, de acuerdo con el presupuesto autorizado, que técnicamente sea correcta y satisfaga a todos.

Para poder alcanzar los objetivos es imprescindible hablar de la productividad, que es la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. Aunque también puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de producto utilizado con la cantidad de producción obtenida. (Casanova 2008).

Como ya sabemos, el sector de la construcción es uno de los más influyentes en la economía de nuestro país. Aún así, tiene los índices de productividad más bajos, de la industria.

Una mayor productividad, ya sea utilizando los mismos recursos o produciendo los mismos bienes o servicios, da como resultado un aumento de la rentabilidad para la empresa. Por ello, el Sistema de gestión de la calidad de la empresa tiene como principal objetivo aumentar la productividad.

La productividad va relacionada con la mejora continua del sistema de gestión de la calidad y gracias a este sistema de calidad se pueden prevenir los defectos de calidad del producto y así mejorar los estándares de calidad de la empresa sin dejar que estos defectos lleguen al usuario final. Y dado que la productividad va en relación a los estándares de producción, si se mejoran estos estándares, entonces hay un ahorro de recursos que se reflejan en el aumento de la utilidad o beneficio empresarial.

En cuanto a la productividad laboral, esta se define como el aumento o disminución de los rendimientos, originado en la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción: trabajo, capital o técnica, entre otros. Se relaciona con el rendimiento del proceso económico medido en unidades físicas o monetarias, por relación entre factores empleados y productos obtenidos. Es uno de los términos que define la organización y planificación.

Para mejorar la productividad de cualquier empresa es necesario innovar y mejorar en organización, recursos humanos, relaciones laborales, condiciones de trabajo, calidad, etc. Todos estos factores están íntimamente relacionados con los conceptos de satisfacción y motivación laboral. Por tanto si somos capaces de analizar que motivaciones, desmotivaciones, satisfacciones e insatisfacciones, sufren los jefes de obra en su profesión, seremos capaces de mejorar los aspectos negativos y reforzar los positivos, para conseguir una mayor productividad.

Como futura ingeniera de edificación, una de las salidas profesionales a las que puedo acceder es al puesto de jefe de obra. Considero que el desarrollo de este

proyecto, puede enriquecer nuestros conocimientos, así como hacernos reflexionar sobre otros aspectos. Durante el desarrollo de la carrera universitaria, aprendes cómo ser gestores de un proyecto, adquieres esas habilidades (referencia a la frase: "La habilidad es lo que eres capaz de hacer. La motivación determina lo que harás. La actitud determina lo bien que lo harás"), pero desconoces cuales son las bases de una buena motivación hacia el trabajo. Con estos conocimientos he complementado mi formación para poder desarrollar "bien" mi profesión.

I.2 Objetivos:

El objetivo del presente proyecto es averiguar y analizar la situación laboral de los jefes de obra. Mediante entrevistas a una muestra heterogénea de la misma profesión, los jefes de obra, he centrado mi estudio en la investigación de la motivación y satisfacción laboral que estos obtienen en su trabajo.

I.2.1 Objetivos específicos:

Este diagnóstico lo he realizado mediante un estudio de campo de tipo cualitativo, utilizando la entrevista en profundidad, como herramienta de esta investigación. Con esta entrevista pretendo recabar dos tipos de información:

-Información biográfica básica, tal como edad, número de hijos y estudios, y una descripción de los puestos de trabajo que han desempeñado donde se incluye la ocupación actual, tiempo en el sector como jefes de obra. Esta información me servirá para contextualizar los datos obtenidos.

-Información sobre el grado de motivación y satisfacción en el puesto laboral, haciendo preguntas relacionadas con el trabajo que desempeñan como por ejemplo la estabilidad laboral, las compensaciones económicas, la identificación con el trabajo, los retos que afrontan, la dedicación, la seguridad y prevención, el horario de trabajo, el estrés y las relaciones laborales.

- Determinar el grado de motivación y satisfacción de los jefes de obra en su profesión.

- Determinar qué aspectos son favorables a la motivación y satisfacción, así como también los desfavorables.
- Identificar propuestas de mejora de factores de su trabajo.
- Comparar con investigaciones realizadas sobre el tema y determinar el por qué de las diferencias con las investigaciones precedentes.
- Obtener un diagnóstico de la situación laboral de los jefes de obra.

I.3 Estructura del trabajo:

Este trabajo consta de cinco partes, incluyendo la actual introducción, a continuación se expone el contenido de cada capítulo:

En el capítulo dos, se ha intentado explicar de manera resumida las principales teorías sobre la satisfacción y motivación laboral. También se ha incluido la evolución histórica de la profesión de jefe de obra, para entender un poco más sobre los participantes, así como la descripción de las atribuciones a las cuales pueden aspirar los arquitectos técnicos e ingenieros de edificación. Asimismo, se ha realizado una revisión bibliográfica de publicaciones relacionadas con el tema de investigación del presente proyecto, para poder comparar las conclusiones sacadas.

La descripción detallada del método de investigación utilizado y la justificación de su empleo en detrimento de otros métodos, viene detallado en el capítulo tres. En éste se explica cómo se ha llevado a cabo la investigación, los pasos seguidos, el por qué de algunas decisiones, justificándolas. Se exponen los problemas y las facilidades con las que me he encontrado a lo largo de todo el proceso, desde la elección del grupo de estudio, la revisión bibliográfica, la redacción del guión de entrevistas, cómo se han realizado las mismas, hasta el análisis.

En el capítulo cuatro se ha extraído y analizado todo lo transmitido por los jefes de obra durante las entrevistas, haciendo una síntesis de todo el conjunto, siempre en

su contexto. Relacionando las conclusiones que yo he obtenido en mi investigación, con otras investigaciones similares, y en el caso de ser conclusiones enfrentadas, se ha intentado dar una explicación del por qué. Todas las conclusiones están respaldadas con las teorías estudiadas en el capítulo dos.

En el capítulo quinto, se han resumido las conclusiones obtenidas, aspectos descubiertos y aprendidos. Recalcando la utilidad de este proyecto para futuros estudiantes, o incluso para empresarios. En este capítulo se señalan distintas líneas de investigación para continuar este trabajo.

Por último, se ha adjuntado un anexo con la transcripción de las entrevistas realizadas.

Capítulo II: Antecedentes teóricos:

En este capítulo se explica detalladamente el oficio elegido, su evolución, el por qué de su importancia. También se definirán los conceptos clave y las teorías de otros autores sobre las que me he basado. Se hará un repaso teórico de los trabajos previos relacionados con el presente proyecto, para posteriormente comparar los resultados obtenidos.

II.1 Evolución de la profesión:

De Maestro de Obras a Ingeniero de edificación:

Al parecer de Cebrián (2010), la profesión de aparejador surge como consecuencia de la necesidad de disponer de profesionales en el ámbito de la construcción que dominen las técnicas constructivas y tengan dotes de organización y control.

El origen de la profesión se remonta a mediados del siglo XV, siendo Pedro Sánchez de Toledo el primero que encarna esta figura, quien en 1449 intervino en la construcción de la catedral de Sevilla, si bien en palabras del Profesor Falcón, 1981:

“el verdadero siglo de oro de los aparejadores es el siglo XVI”.

Hay otro testimonio de la época, como es la inscripción que aparece en un sepulcro en la Capilla de Santa Clara de Tordesillas.

“aquí yace Guillen de Rohan, Maestro de la Iglesia de León y Aparejador de esta Capilla”.

Repasando la historia, a partir de estos momentos nos vamos a encontrar con una terminología tan amplia como variada para designar a los técnicos que intervienen en las construcciones: **Maestros de obras, Arquitectos, Alarifes, Albañiles, Aparejadores** y hasta **“Engenneros”**, todo lo cual crea una enorme confusión en cuanto a jerarquías, cometidos y responsabilidades, hasta la entrada en escena de la Real Academia de Nobles Artes de San Fernando. Miguel Cebrián, 2010.

Genéricamente con el nombre de **Maestro de Obras** se designaba a toda clase de constructores, a los que también se les llamaba “Magíster operis” o “Magister domorun”. Durante la Época Medieval tiene una estrecha relación con los **gremios**, los cuales tenían la potestad de formar a los técnicos y de otorgar la titulación correspondiente.

La formación se iniciaba como **Aprendiz**, a partir de los catorce años, siempre tutelada por un Oficial o un Maestro que se responsabilizaba de su formación. Este periodo duraba de dos a cuatro años y a veces se tenía que superar mediante exámenes.

El segundo escalón era el de **Oficial**. A él se accedía tras un periodo de prácticas bajo el control de un Maestro, duraba otros dos años aproximadamente, tras lo cual, y una vez superados los exámenes teóricos -prácticos propuestos por un tribunal, se obtenía la acreditación pertinente conocida entonces como **La Carta de Examen**.

Finalmente se accedía al título de **Maestro de obras**, debía superar una serie de pruebas de suficiencia y efectuar el abono de las tasas establecidas. Así, con la carta de examen, se le reconocía como tal, pudiendo partir de ese momento disponer de su propio taller e incluso contratar obras. (Cebrián, 2010).

A partir de aquí, de entre los más sobresalientes, salían los **Alarifes, Aparejadores, Maestros de Obras y Arquitectos**.

El **Maestro de Obras** en suma era el que desempeñaba funciones de constructor, proveedor de materiales y director de obras. Si la obra revestía cierta complejidad, no era posible su control por una sola persona, y surge la jerarquización entre ellos, apareciendo entonces la figura del **Maestro Mayor**, al que solía llamarse Arquitecto, cuya primera denominación data del año 1520.

La Real Academia de Nobles Artes de San Fernando, a partir del año 1787, reconoce de manera oficial los títulos de **Arquitecto y de Maestro de obras**, delimitando el ámbito de sus competencias y concediendo a estos últimos unas atribuciones de rango inferior, con lo que comienza a surgir las discrepancias y los enfrentamientos entre, ambos cuerpos técnicos. El 18 de septiembre de 1796 se suprime la categoría de Maestro de Obras hasta 1817. Vuelve a ser instaurada por la falta de personal cualificadas como consecuencia de la Guerra de la Independencia. (Izquierdo, 1999).

En septiembre de 1845 la Escuela Especial de Arquitectura redacta un reglamento, donde se contemplan las competencias de esta clase de profesión.

Diez años más tarde la profesión de **Maestro de Obras** vuelve a ser suprimida mediante R.D. de 24 de enero y a cambio se crean por primera vez los estudios de **APAREJADORES**.

Los Maestros de Obras vuelven a aparecer dos años más tarde hasta que en el año 1870 desaparecen definitivamente. (Izquierdo, 1999).

Pero existieron otras figuras dentro del ámbito de la construcción de la época, como el **Alarife** y el **Albañil**. Según el profesor

“El Alarife debería tener conocimiento de letras, números y geometría para el desempeño de sus funciones, las cuales las desarrollaran al servicio de una ciudad como veedores, tasadores y examinadores de obras”. (Falcón, 1981).

Etimológicamente Alarife proviene del árabe “al’arif” que significa “maestro, entendido, oficial” y proviene de la primera mitad de siglo XV, siendo en épocas posteriores sinónimo de Maestro de Obras pero siempre con el desempeño de sus funciones con carácter público. A su vez puede ser sinónimo del “**Alamín**” islámico, un

empleado público de los siglos XI y XII que desempeñaba funciones relacionadas con la edificación.

En realidad casi todas las acepciones se refieren a un trabajador manual que realiza las funciones propias de su especialidad, y en todo caso diferenciando a aquel que por su mayor capacidad de destreza y conocimientos se le designa como **Maestro Albañil**.

Según González, 2000, otra figura importante en el desarrollo de la andadura histórica de esta profesión, es la de los **Gremios**, por su amplia labor docente en el marco de la construcción. Eran colectivos que agrupaban a personas con la misma o similar profesión, (canteros, carpinteros, herreros, etc.) a los que se pueden considerar como los precursores de las actuales cooperativas.

En el seno de estas corporaciones era donde se adquiría el conocimiento de los materiales y se aprendían las técnicas constructivas. Es pues este un antecedente muy interesante porque de allí salían los que después ostentarían el cargo de **Aparejador** en las grandes obras. Su origen se remonta a los tiempos de los griegos que los llamabas "**Etaipian**". Tuvieron continuación con los romanos y perduraron hasta más allá de la Edad Media.

Los árabes en cambio rompieron los moldes establecidos desde prácticamente su origen y entre otras modificaciones crearon la figura de "**Amin**" que actuaba dentro de la corporación como mediador ante las situaciones conflictivas.

En la época cristiana, a partir de siglo XII los Gremios pasan a llamarse "Hermandades", a modo y semejanza de las cofradías, que desempeñaban sus funciones con predominio de los aspectos religiosos sobre los sociales. Eran de ámbito local por lo que su influencia en los municipios llegó a ser tal que fueron reconocidos dentro de los Fueros.

Los gremios de la construcción continuaron su auge hasta el siglo XV en el que el Estado interviene en su reglamentación y en consecuencia pierden su carácter local. A partir de entonces es cuando se inicia su decadencia hasta el punto de que en siglo XVII comienza a despreciarse el trabajo manual y la desaparición paulatina de los artesanos es un hecho manifiesto. (González, 2000).

Llegado el siglo XVIII, a la vista de estancamiento de las enseñanzas existentes, comienzan a propugnarse reformas en ese campo con el consiguiente enfado y rebeldía por parte de los gremios, siendo uno de los mayores valedores de la reforma el Conde de Campomanes. De acuerdo a Cebrián, 2010, aún más crítico con los gremios fue Gaspar Melchor de Jovellanos.

Estos dos personajes fueron los principales artífices del nuevo diseño de las enseñanzas técnicas y los gremios desaparecieron con la Ley promulgada por las Cortes de Cádiz en el año 1836.

Pero volviendo a los **Aparejadores** su origen es derivado de la palabra "aparejar". Etimológicamente según el profesor Joan Corominas se deriva de "parejo",

del latín vulgar “pariculus” diminutivo de par, y lo define como “Auxiliar del Arquitecto”.

En realidad, durante la Edad media, la figura del Aparejador como oficio definido y específico no existió, pero sí aparecía dentro de la jerarquía establecida en obras, como un eslabón importante. En definitiva surge como consecuencia de la necesidad de repartir las funciones y el trabajo dentro de las grandes obras, quedando situado entre el Maestro Mayor –Arquitecto- y el resto de los Oficiales y Maestros que conformaban el paquete humano de las construcciones. Su función de dirección, control y supervisión se desarrollaba a pie de obra. No solo era el responsable de la ejecución material de las obras, sino que también llevaba a su cargo el control de los suministros de materiales y supervisaba lo que otros Maestros de rango inferior realizaban. (Falcón, 1981).

Con la creación de la Real Academia de las Nobles Artes de San Fernando se regulan por fin las enseñanzas de Arquitectura y de Maestros de Obras y se otorga el título de “**Aparejador facultativo**”.

Los primeros estudios para la adquisición del título de **APAREJADOR** son de principios del año 1855, cuando se establecen mediante R.D. de 24 de Enero. Pero esto no gusta a los Maestros de Obras, que ven como desaparece su titulación, por lo que siguen luchando por su estatus con la Ley de Moyano; se establecen los estudios de su especialidad en 1857.

Esta Ley surge de la necesidad de ordenar el sistema educativo, y en esta organización a los Aparejadores los engloban junto con los Agrimensores y Maestros de obras, estos últimos no contentos, ya que hasta la fecha se habían considerado mucho más que los Aparejadores.

La polémica en torno a nivel de competencias se prolongó hasta la aparición del R.D. de 20 de septiembre de 1858 que regula la primera reforma de los estudios de Aparejador, y otro R.D. de 22 de julio de 1864 establece por primera vez las competencias de Aparejadores, Maestros de Obras y de Arquitectos.

Siguiendo a Cebrián, 2010, años más tarde surge la Revolución de 1868 se produce una regresión que afecta de manera grave a esta profesión. Los liberales deciden suprimir la consignación estatal a las escuelas de Bellas Artes, Aparejadores y Maestros de Obras, declarando mediante decreto de 30 julio de 1869 que estas enseñanzas sean de carácter libre y que las Diputaciones sean las que asuman su sostenimiento, a lo que como era previsible se niegan. Han de pasar más de veinticinco años para que por fin se consolide la Enseñanza de Aparejadores con carácter obligatorio, que se adscribe a la Escuela de Artes y Oficios mediante Decreto de 20 de agosto de 1895.

A partir de entonces se van redactando sucesivos planes de estudios para corregir la falta de eficacia con respecto a los objetivos fijados que no se venían alcanzando. Y también se van estableciendo las competencias profesionales, lo que da lugar a sucesivos enfrentamientos con los Arquitectos, que rechazaban algunas disposiciones oficiales que permitían, entre otras cosas, proyectar y dirigir obras cuando el presupuesto no excediese de 10000pts. (González, 2000).

Los enfrentamientos no terminan hasta la publicación del Decreto de 1935 por el que los Aparejadores adquieren ciertas prerrogativas y a los Arquitectos se les reconoce la exclusividad para Proyectar y dirigir obras.

A su vez, y al tiempo que se delimitaban las funciones de la profesión, los estudios de la carrera que hasta entonces se impartían en las Escuelas de Artes y Oficios, luego en las Escuelas superiores de Industrias, y finalmente pasaron a depender de las Escuelas de Arquitectura mediante Decreto de 15 de marzo de 1924, en cuya exposición de motivos se decía:

“... siguiendo la orientación marcada por el Decreto de 28 de marzo de 1919, en que los Aparejadores no son más que auxiliares o ayudantes de los arquitectos, por lo que se considera conveniente que sus estudios queden subordinados a las Escuelas de Arquitectura”. (Cebrián, 2010).

La desvinculación de los estudios de la carrera de Aparejador de la escuela de Arquitectura no se produce hasta los años 1955 mediante la entrada en vigor del Plan de Estudios de ese mismo año. Con este Plan de Estudios lo que se pretende es promocionar las carreras técnicas y como consecuencia de ello una de las medidas que se adoptan es conceder a las Escuelas de Aparejadores el carácter de Centros Docentes con cierta autonomía pero todavía dependiendo de las Escuelas de Arquitectura.

Dos años más tarde, con la aparición del plan de estudios de 1957 se crea la figura de las Escuelas Técnicas de Grado Medio, dependientes ya del ministerio de educación y ciencia, desvinculándose así definitivamente de los Arquitectos que pasan a depender de las Escuelas Técnicas de Grado Superior. (Falcón, 1981).

Otro eslabón más de la cadena histórica de la profesión queda determinado con la aparición del Plan de estudios de 1964 por el que se crea el título de Arquitecto Técnico mediante Decreto de 14 de agosto de 1965 con la intención de potenciar la formación científico-técnica en la Universidad Española. Y cuatro años más tarde, mediante Decreto 636/1968 de 21 de marzo se aprueba la Ley de Reordenación de las Enseñanzas técnica que no es más que un texto refundido de las normas establecidas en los años 1957 y 1964.

En el año 1970 aparece el “libro blanco” que trae como consecuencia la promulgación de la Ley 14/1970 General de Educación de fecha 4 de agosto, en virtud de la cual queda incorporada nuestra enseñanza a la universidad como Escuela Universitaria con personalidad jurídica propia.

En el año 1971 se redacta un nuevo Plan de Estudios, con carácter experimental, que es refrendado definitivamente en el año 1976. Y aun en el año 1993 se acomete otra Reforma universitaria mediante la Ley Orgánica 11/1993 orientada, entre otras cosas, a la futura integración de la universidad en la Comunidad Europea.

Pero también durante este periodo de tiempo surgen otras leyes y disposiciones en materia de competencias que dan lugar a duros enfrentamientos con los Arquitectos, rememorando aquellas viejas rencillas de siglos pasados con los Maestros de Obras. Al final se llegó a un acuerdo que en modo alguno satisfizo a los

profesionales, en el cual les atribuían competencias en materia de Seguridad en las obras. (Cebrián, 2010).

Aun quedarían cosas por hacer que se abordaron con la aparición de la Ley de Ordenación de la Edificación, Ley 38/1999 publicada en el BOE el 6 de noviembre y con entrada en vigor en mayo del año 2000. Con ella se les reconoce capacidad para proyectar bajo ciertas circunstancias y asumir la Dirección de las obras. Se cambia la denominación a **Directores de Ejecución de Obra** en aquellas otras que no intervienen en el proyecto, se les otorga la función de coordinar en materia de Seguridad y Salud en el trabajo durante el proceso de Construcción.

Y finalmente surge la nueva denominación de **Ingenieros de edificación** como heredero universal del Arquitecto técnico, en virtud de la integración de la universidad Española en el Espacio Europeo de Educación Superior, más conocido como el proceso Bolonia.

Con ello se anota otro importante paso en la historia de la profesión, tras la sucesiva implantación del título de **APAREJADOR** en 1885 y el de **ARQUITECTO TÉCNICO** en 1964 que tuvieron su reflejo en tres hitos fundamentales: Decreto de 1935, la Ley de Atribuciones de 1986 y la Ley de Ordenación de la Edificación de 1999.

II.2 Atribuciones profesionales:

El Grado en Ingeniería de Edificación es una nueva titulación para una reconocida y veterana profesión muy consolidada, la de Arquitecto Técnico, heredera a su vez de los antiguos Aparejadores y Maestros de Obras.

El ingeniero de edificación, es hoy en día, una profesión polifacética, gracias a los conocimientos adquiridos durante la formación académica, jugando un papel muy importante en el sector de la edificación. Su intervención no se limita a conocer y aplicar las técnicas al proceso constructivo, sino que cada vez más, y gracias a la aparición del título de ingeniero, ocupa un papel preponderante en lo que concierne a la gestión del proceso inmobiliario. Desde la concepción del proyecto, durante la ejecución del mismo, la finalización del producto y hasta en una hipotética demolición, desarrolla, cometidos tales como los de asesoramiento en la contratación y en la selección y compra de productos, materiales e instalaciones; o la obtención de autorizaciones y licencias administrativas; o la realización de los estudios y programación financiera de la promoción; o el seguimiento del cumplimiento del contrato de obras y de los contratos de suministro, acercándose más al ideal europeo de Project management o gestor de proyecto. (COAATIE, 2007).

Ha habido un incremento en la intervención de arquitectos técnicos, durante el desarrollo de las obras, que en muchos casos se ha propiciado por una imposición de la

normativa vigente de muchas comunidades autónomas en materia de programación y control de calidad.

Una de las atribuciones profesionales como ingeniero de edificación que más caracteriza al conjunto de profesionales es: Dirigir la ejecución material de las obras de edificación, de sus instalaciones y elementos, llevando a cabo el control cualitativo y cuantitativo de lo construido mediante el establecimiento y gestión de los planes de control de materiales, sistemas y ejecución de obra, elaborando los correspondientes registros para su incorporación al Libro del Edificio, llevar el control económico de la obra elaborando las certificaciones y la liquidación de la obra ejecutada. Además de redactar estudios, planes de seguridad y salud laboral, y coordinar la actividad de las empresas en materia de seguridad y salud laboral en obras de construcción, tanto en fase de proyecto como de ejecución.

Otras funciones son: llevar a cabo actividades técnicas de cálculo, mediciones, valoraciones, tasaciones y estudios de viabilidad económica; realizar peritaciones, inspecciones, análisis de patología y otros análogos y redactar los informes, dictámenes y documentos técnicos correspondientes; efectuar levantamientos de planos en solares y edificios. Además de, elaborar los proyectos técnicos y desempeñar la dirección de obras de edificación en el ámbito de su habilitación legal.

Gestionar las nuevas tecnologías edificatorias y participar en los procesos de gestión de la calidad en la edificación; realizar análisis, evaluaciones y certificaciones de eficiencia energética así como estudios de sostenibilidad en los edificios.

Dirigir y gestionar el uso, conservación y mantenimiento de los edificios, redactando los documentos técnicos necesarios. Elaborar estudios del ciclo de vida útil de los materiales, sistemas constructivos y edificios. Gestionar el tratamiento de los residuos de demolición y de la construcción.

Asesorar técnicamente en los procesos de fabricación de materiales y elementos utilizados en la construcción de edificios. Así como gestionar el proceso inmobiliario en su conjunto. Ostentar la representación técnica de las empresas constructoras en las obras de edificación. (Cortes, 2007).

Como se ha citado anteriormente, es una actividad profesional que comprende un conjunto de diversas disciplinas que abarca la gestión del proceso de ejecución, tanto la dirección de obra como la dirección de la ejecución material, el asesoramiento y consulta dentro del ámbito de la edificación, la proyección estructural e instalaciones de edificación, la gestión de proyectos, la gestión urbanística, la gestión de empresas constructoras, inmobiliarias y promotoras, el análisis y cálculo de costes y presupuestos, la gestión del uso, conservación y mantenimiento integral del edificio, así como todo lo relativo a la seguridad, salud laboral y control de calidad en obras de edificación.

El “primer escalón” de la actividad profesional, es para muchos el oficio de Jefe de obra, sobre el cual se centra el presente trabajo. El jefe de obra, en el marco de la Ley de Ordenación de la Edificación de España, es el representante técnico del constructor en la obra. Por su titulación o experiencia deberá tener la capacitación

adecuada de acuerdo con las características y la complejidad de la obra. A partir de la adjudicación de un proyecto arquitectónico a la empresa constructora, el jefe de obra es el responsable de la ejecución del proyecto y de su gestión técnica y económica.

Podríamos decir que la arquitectura regula las proporciones de los edificios y construcciones en general, escoge el género de materiales apropiados en cada caso, mientras que el jefe de obra interviene para dar forma plástica y realización práctica de las ideas y proyectos del arquitecto. El puente entre el diseño del arquitecto y la realización práctica del proyecto encargado a una empresa constructora es responsabilidad del jefe de obra, que coordina el trabajo práctico para llevar a cabo, de la forma más idónea posible, las directrices de la dirección. (COAATIE, 2007).

El trabajo específico que desarrolla consiste en:

- Análisis del proyecto y su viabilidad.
- Planificación y organización de la obra.
- Organización de los trabajos.
- Propuesta de los procedimientos, técnicas y medios idóneos, así como de métodos que mejoren los rendimientos y los resultados.
- Comprobación de mediciones. Certificaciones.
- Control de costes.
- Control de plazos de construcción.
- Tramitación de pedidos (proveedores).
- Coordinación de industriales y subcontratistas.
- Control de calidad (redacción, control y seguimiento del plan de calidad)
- Documentación oficial de la obra.
- Control de seguridad y salud.
- Seguimiento de las visitas a obra con la dirección facultativa o el promotor. Redacción de actas.

Para el desarrollo de todas estas tareas el perfil del trabajador idóneo para este puesto ha de ser una persona con capacidad para el liderazgo, con dotes de mando, capacidad de resolución, flexibilidad, conciencia de la unidad de negocio, experiencia en la obra, además de saber realizar todos los cometidos anteriores.

En el ejercicio de esta profesión de jefe de obra, no es exigible una titulación universitaria, sino que la Ley de Ordenación de la Edificación deja en manos del constructor la elección del profesional que, por su titulación o experiencia, pueda ejercer las funciones de jefe de obra. Aunque la titulación más apropiada es la de Arquitectura técnica/ ingeniería de edificación, también se pueden encontrar profesionales con otras titulaciones. (Ruiz, 2005).

Por tanto, es un oficio con gran versatilidad y con un amplio abanico de posibilidades de reconversión en profesiones que se le asimilan.

II.3 Definición de conceptos clave:

En muchas ocasiones se habla indistintamente de conceptos como la motivación laboral, o la satisfacción laboral. Aunque no son el mismo concepto en muchas publicaciones no los diferencian con claridad. A continuación intentaré explicar los conceptos básicos de la psicología sobre los que se basa este trabajo.

La gestión de Recursos Humanos (RR.HH) es una pieza esencial en las funciones directivas de toda organización, sobre todo en edificación. Desde modelos tayloristas (adaptar el hombre a la máquina), se pasó a los modelos de factor humano (adaptar la máquina al hombre). En la actualidad el desarrollo de una función gerencial moderna implica un reconocimiento mucho más amplio de la importancia que tiene para cualquier organización las necesidades, demandas y expectativas de su personal.

A continuación se abordarán aspectos como la planificación, gestión y mejora de los RR.HH, la identificación, desarrollo y mantenimiento del conocimiento y la capacidad de las personas de la organización; la implicación y asunción de responsabilidades por parte del personal del centro de trabajo; la existencia de diálogo entre las personas y la organización, así como la recompensa, reconocimiento y atención de las personas por parte de la misma. (Ferrigno J., 2002)

Desde la perspectiva de los empleados, el trabajo constituye un aspecto muy importante, ya que de él se obtienen compensaciones económicas, sociales y psicológicas fundamentales para su bienestar y desarrollo. Estas compensaciones, sin embargo, no siempre quedan garantizadas en todos los trabajos. Así pues, en función de que satisfagan determinadas necesidades se percibirá por parte del trabajador mayor o menor calidad de vida en su entorno laboral.

El concepto de satisfacción laboral abarca todas las condiciones relacionadas con el trabajo como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la motivación y el rendimiento laboral.

Por tanto resulta indispensable definir el concepto de **satisfacción laboral**, que se puede entender como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referenciadas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo (Bravo et al, 1996).

Aunque existen muchas aproximaciones, en lo que se refiere a la definición de **clima laboral**, se puede considerar que es una dimensión que tiene su fundamento en las percepciones de las personas y que existe cuando hay una visión compartida por el grupo o la organización. Así, el clima laboral estaría fundamentado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, siendo un constructo grupal-organizacional. La satisfacción y el clima laboral son constructos con base común, de modo que es difícil de determinar si es el clima laboral el que determina los niveles de satisfacción o es la satisfacción la que motiva determinadas percepciones del clima, o

incluso si existe bidireccionalidad en las relaciones que mantienen ambas variables. (Ramos J. et al, 1996).

Por otro lado, un trabajador puede estar bien dotado con todo el equipo físico, las capacidades y la maquinaria necesarios para realizar una tarea, pero ello no garantiza que la ejecutará. La **motivación** es, precisamente, esa misteriosa cualidad que lo impulsa a emprender la acción para ejecutar la tarea. Es un estado interno que activa o induce a algo; es lo que da energía, dirige, encauza y sostiene las acciones y comportamiento de los empleados (Steers y Porter¹, 1983). Me parece interesante el esquema que plantea Navarro, 2008, sobre el proceso de la motivación:

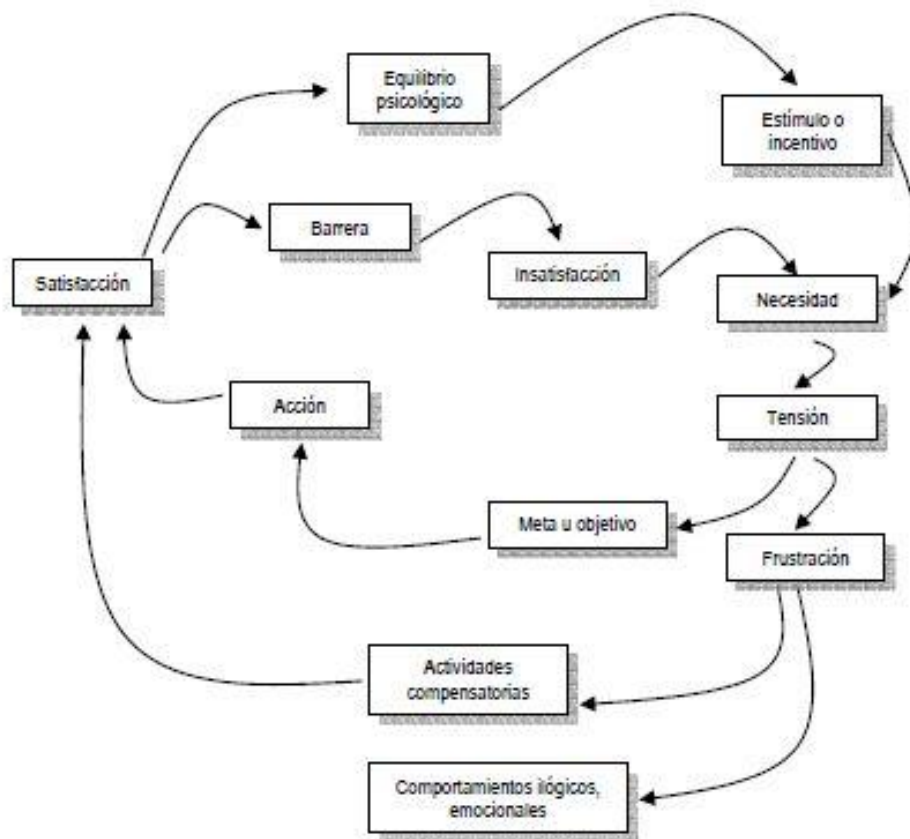


Figura 1: El proceso de la motivación. Fuente: Navarro, 2008.

En este contexto, Casas J. et al, (2002), consideran indispensable plantear un esquema del mundo de interacciones que actúa a la vez de escenario, de generador y de receptor de los impulsos emocionales que alimentan la percepción del clima laboral por parte del individuo, los grupos y las organizaciones, que genera actitudes hacia el trabajo.

Un primer enfoque les lleva a la perspectiva de las etapas que hay que seguir para la profesión, y qué es lo que les induce a empezar y cómo esas expectativas van cambiando a lo largo del proceso de formación.

¹ Steers y Porter, (1983), citado en Borrás, (2007)

En un primer momento las expectativas del individuo son las de realización profesional (y compromiso con los valores intangibles que atesora una profesión), pasa luego por la prueba del mercado laboral y de la integración en una empresa concreta. En este momento esas expectativas profesionales comienzan a re-elaborarse (se hacen más concretas y autolimitadas), y se proyectan modelos más ampliados de conocimiento y adquisición de destrezas. A medida que se avanza en la vida laboral, las expectativas profesionales van siendo moduladas y con frecuencia defraudadas por un conjunto de influencias (capacidades, oportunidades, relaciones, actitudes y preferencias personales, condiciones externas, etc.) entre las cuales no es desdeñable el propio curso de la edad de la persona. El individuo con mucha experiencia y sabiduría (en ocasiones) en su quehacer, actúa como la memoria histórica de su trayectoria profesional le ha enseñado, influyendo desde su relevancia o autoridad en las opiniones de los más inexpertos. (Casas et al, 2002).

El enfoque de una persona hacia su percepción del clima laboral tiene varias vertientes en el sector de la construcción. Grupo funcional: sobre aquellos con los que comparte profesión y especialización. Grupo laboral: sobre aquellos con los que comparte el escenario de trabajo, multiprofesional. Grupo institucional: sobre el conjunto de la institución.

El clima laboral tiene una dimensión personal relevante pues, son los individuos los que cada mañana crean el clima de la organización; pero una vez creado, tiene una dimensión social que excede y condiciona a los propios individuos que lo han generado. Por ello, en la etapa de juventud presenta indudables activos de ilusión, compromiso, y actualización de conocimientos de su personal, aunque solo a lo largo de su consolidación va resolviendo los problemas de encaje organizativo y técnico que permiten optimizar los conocimientos, para adquirir habilidades y competencias más depuradas; en este caso la etapa de madurez, plantea un reto de renovación difícil de solventar.

En un plano individual, el trabajador tiene una parte fuera de la organización (vida privada o exterior) que aunque no pertenece a su dimensión laboral, influye notablemente, ya que no se trata de compartimentos estancos. ¿Qué compensaciones obtiene alguien del trabajo? ¿En qué medida es adaptable el trabajo a las condiciones que un trabajador tiene a lo largo de su vida?

Según Salanova et al, (1996), el individuo y el grupo laboral conforman normalmente el ámbito donde se producen la mayor parte de las interacciones (micro-clima laboral); la persona aporta sus conocimientos a dicho micro-clima, y se retroalimenta de lo que aportan los demás, formándose un sistema de bucles de comportamiento y expectativas que explica la cultura y clima organizativo.

El individuo y su grupo interactúan con el conjunto de la organización; y ello tanto con otros grupos laborales similares al suyo, como con aquellas estructuras y personas que vinculan a los grupos a través de los lazos organizativos o jerárquicos, como se da el caso en la construcción.

A su vez, la organización viene dada por unas pautas que marca la empresa promotora en que se mueve, de la cual depende en múltiples aspectos (asignación de recursos, políticas de personal, movilidad, coordinación del trabajo, etc.)

Y finalmente, el propio objeto del trabajo, compone un entorno particularmente importante en servicios personales (trato con terceros, clientes,...), en la medida en la cual de dicha interacción nacen muchas cosas que determinan el clima laboral, (y en particular los aspectos de “queme profesional”, porque en este caso las relaciones son con personas de muy diverso nivel cultural).

Lo citado hasta este punto da una idea de la complejidad del tema y de la influencia de este aspecto en la satisfacción laboral, afectado por el clima de la organización, aunque también complejo de cuantificar.

En efecto, el clima laboral no es una realidad dada, algo inevitable y a lo cual haya que resignarse. Siguiendo una filosofía LEAN, deberíamos de visualizarlo como una consecuencia del transcurso de los años, y es el resultado de multitud de decisiones, y apoyarnos en esa historia para conocerla y poder así, mejorar el clima de trabajo actual, aunque éste se ve influenciado por el pasado. (Mejora continua).

Por ello con este trabajo se intenta buscar la problemática de la situación actual y oportunidades, que a su vez permitan comparativas, para dar una posible respuesta a fracasos y a virtudes que en muchas ocasiones no valoramos porque pensamos que siempre han sido así, y así seguirán.

De todo lo anterior, se desprende que la satisfacción laboral comprende, básicamente dos grandes dimensiones: las que tienen que ver con el entorno en que se realiza el trabajo y las que se relacionan con la experiencia subjetiva de los trabajadores.

En líneas generales, las teorías motivacionales clásicas apuntan en esta misma dirección en cuanto que también consideran básicamente dos grandes bloques a la hora de enfocar el tema. La teoría motivacional de McGregor considera que la organización ha de posibilitar a sus empleados la consecución de sus propios objetivos al tiempo que estos dirigen sus esfuerzos hacia las metas de la organización. (Salanova et al, 1996). McGregor establece una distinción entre **los factores de motivación extrínsecos y los factores motivación intrínsecos**. Los primeros son los que pueden ser controlados desde fuera del individuo: estabilidad laboral, compensaciones económicas, incentivos, etc. Los factores intrínsecos están más ligados a la satisfacción de las necesidades superiores de la persona y ésta los consiguen como resultado directo de su propio esfuerzo, son consecuencias inherentes al propio desarrollo de la actividad: la satisfacción de sentirse responsable de algo, los retos, etc. Aunque la correspondencia no es exacta, McGregor² apunta la conexión entre los factores extrínsecos y las necesidades inferiores de Maslow y los factores higiénicos de Herzberg, mientras que los factores intrínsecos los encuentra relacionados con las necesidades superiores de Maslow y los factores motivadores de Herzberg. (Espinosa J., 1998).

² McGregor, Maslow, Herzberg, citados en Espinosa J., (1998)

A continuación se definen las condiciones objetivas y subjetivas que afectan al grado de motivación, planteados por Zornoza L., (2004):

A) Condiciones objetivas:

-Espacio físico: en el marco de la construcción, debido a la gran variedad de profesionales y tareas que se realizan, podemos encontrar todo tipo de riesgos: físicos, químicos, relacionados con la fatiga física (riesgos posturales excesivas cargas, etc.), así como accidentes laborales. Todos estos factores, a los que además podemos añadir la falta de espacio físico o la inadecuación del mismo, la maquinaria, la iluminación, etc., inciden sobre el trabajador, y pueden llegar a ser un estresor importante en el trabajo. Además, es preciso tener en cuenta que en ocasiones, la exposición en el lugar de trabajo a factores ambientales no deseables se da a dosis relativamente bajas, que solo raramente van a causar enfermedades, aunque sí es común las alergias, "cementosis".

-Medioambiente tecnológico: es un hecho constatable la frustración que genera en el trabajador el no disponer de los equipos e instrumentos adecuados para la correcta realización del trabajo que se tiene encomendado, así como la deficiencia en el mantenimiento o en el suministro de componentes.

-Medioambiente contractual: el salario es unos de los aspectos más valorados del trabajo, aunque el potencial motivador del mismo se halla en función de muchas variables. Un aspecto a tener en cuenta en este sentido es la Teoría de la Equidad de Adams³ en la que se establece que las personas en situaciones de trabajo distinguen entre contribuciones que ellos aportan y compensaciones obtenidas a cambio, y establecen una razón entre las contribuciones y las compensaciones recibidas y lo que reciben otras personas. De este proceso resulta la percepción de equidad o falta de la misma. La consecuencia de esta última situación es un estado de tensión que impulsa a la persona a intentar reducir ese desequilibrio. Cuando los trabajadores no consideran su salario relacionado con el rendimiento, puede producirse insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar el empleo, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc.

La estabilidad del puesto de trabajo supone una relación positiva con la satisfacción laboral y con el compromiso con la organización y presenta relaciones negativas con ansiedad, depresión, irritación. Además en las situaciones de inestabilidad del puesto de trabajo las personas están más predispuestas a aceptar sobrecarga de trabajo y condiciones menos adecuadas, que añaden más experiencias estresantes a la existente de la inestabilidad (Peiró, 1999)

Por último debemos añadir que para este oficio en particular es de gran importancia la cobertura judicial, dado que las responsabilidades que deben asumir son grandes.

³ Adams, citado en Zornoza L. (2004).

-Medioambiente productivo: el horario de trabajo de este sector es cambiante y ocupa gran parte del día por lo que supone un obstáculo para el mantenimiento de una vida familiar y social normal. El grado de estrés e insatisfacción experimentada, que puede llegar a afectar al bienestar y la salud, dependerá de la situación familiar del trabajador, de su personalidad, de sus condiciones físicas.

La sobrecarga de trabajo, tanto cuantitativa (exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo o número excesivo de horas de trabajo) como la cualitativa (excesiva demanda en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones) está asociada al estrés laboral e insatisfacción.

-Medioambiente profesional: Las oportunidades de promoción y ascenso a lo largo de la carrera profesional, así como las facilidades para la formación constituyen importantes factores motivacionales, por cuanto permiten un mayor desarrollo de la persona, un aumento de la autonomía laboral y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas. Por esta razón, en lo que se refiere a la formación, las organizaciones deben estimular y facilitar las actividades formativas, tanto en el seno de la propia empresa como fuera de ella, poniendo a disposición de sus trabajadores los recursos necesarios para la consecución de este fin. Por otro lado, la posibilidad de compatibilizar varios trabajos dentro de la construcción y de evolucionar en la profesión de jefe de obra constituye un importante estímulo para los profesionales de este sector. Entre los rasgos de la actividad generadores de mayor motivación intrínseca del trabajador encontraríamos: el interés que suscita en el trabajador, la variedad frente a la monotonía, su importancia y significatividad para el sujeto (ej. fuente de ingresos, servicio a la sociedad) o la identificación del trabajador con el servicio u objeto que produce. (Segurado A. y Agulló E., 2002).

Las posibilidades de promoción como ya he comentado, constituyen un importante elemento motivador de la actividad profesional.

B) Condiciones subjetivas:

En lo que respecta a las condiciones subjetivas, presentamos a continuación las más relevantes:

-Vida privada y mundo laboral: la esfera privada y el desempeño de la actividad laboral se influyen mutuamente. Los problemas de tipo afectivo, enfermedad en el seno de la familia, las necesidades de atención extra a hijos pequeños o familiares con problemas, etc., es decir, tanto las circunstancias potencialmente estresantes de carácter puntual como las crónicas, pueden tener repercusiones en el desempeño de la actividad laboral. Por otro lado, las exigencias del trabajo pueden suponer la falta de atención hacia las responsabilidades familiares con graves repercusiones para la vida privada del trabajador. La posibilidad de conllevar las

responsabilidades familiares y laborales constituye un factor que necesariamente debe ser atendido cuando se habla de calidad de vida.

- **Individuo y actividad profesional:** las oportunidades que el puesto de trabajo ofrece para la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades, así como la posibilidad de hacer efectivas las potencialidades de modo que se puedan realizar las propias aspiraciones, constituyen un factor motivacional de gran relevancia ya que producen sentimientos de logro y de satisfacción con uno mismo. (Salanova et al, 1996).

También hay motivadores propios de la tarea que se desempeña. La autonomía y la participación activa en la toma de decisiones son también factores altamente **motivantes** que contribuyen a la satisfacción laboral del individuo, con su puesto de trabajo y al compromiso (la intensidad de la **identificación** y la implicación del individuo con la organización).

Por otro lado, uno de los aspectos relacionados íntimamente con la actividad profesional del jefe de obra es el trato con muchas personas de diferente nivel cultural, y que puede suponer una fuente importante de estrés. Muchos estudios han demostrado que los profesionales que prestan sus servicios a otras personas llegan a experimentar sentimientos de despersonalización, agotamiento emocional y reacciones de rechazo emocional hacia esas personas. En 1974 Freudenberg sugirió el nombre de síndrome de agotamiento o del “quemado” (burnout) para describir el estrés en los trabajadores en el medio sanitario. Este estado incluye manifestaciones tanto físicas, como psíquicas, y es un proceso que se manifiesta a lo largo de un determinado periodo de tiempo, generalmente después del primer trabajo. (Padierna, 1988). Esta situación de insatisfacción y frustración favorece los errores en el puesto de trabajo, deteriora la salud del propio profesional y está asociada al absentismo, bajas por enfermedad, o abandono del trabajo.

-**Individuo y grupo laboral:** Las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo constituyen un factor central de la salud personal y organizacional. De hecho, las oportunidades de relación con los compañeros de trabajo es una variable habitualmente muy valorada. Por el contrario, la ausencia de contacto con otros trabajadores o la falta de apoyo y cooperación entre compañeros pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros del grupo. (Peiró, 1999)

La confianza, la comunicación espontánea y el apoyo mutuo, en definitiva las relaciones personales, constituyen un factor muy importante a la hora de hacer posible el éxito de los grupos de trabajo; en la medida en que estas relaciones se pierden o son inexistentes se hace más difícil la colaboración y pueden llegar a convertirse en una importante fuente de estrés.

Casi todas las actividades dentro de una obra de construcción; por no decir todas; se llevan a cabo gracias a la convergencia, coordinación y cooperación, permanente o temporal, de sus miembros; es decir, al trabajo en equipo orientado al logro de objetivos comunes. (Costa y López, 1996). Uno de los elementos más

destacables de trabajo en equipo lo constituye la cohesión. Entendemos por cohesión el grado de atracción que el grupo ejerce sobre sus miembros, y sobre otros nuevos si ello es necesario, la capacidad de influencia mutua, la permanencia a lo largo del tiempo y la medida en que puede realizar su trabajo con eficacia. Cuanto mayor es la cohesión del grupo, mayor es la motivación de sus miembros y menor el absentismo.

Las relaciones con el jefe inmediato superior pueden ser una fuente importante tanto de satisfacción como de estrés y tensión. El estilo de supervisión, el tipo de trato, la capacidad de planificación, etc., son factores determinantes en el grado de satisfacción o de tensión de los subordinados. Así pues, el jefe o líder además de poseer conocimientos, debe ser capaz de fijar objetivos, motivar al personal y crear una cultura de apoyo mutuo y de producción en la organización.

En este contexto adquiere importancia lo que se denomina comunicación descendente, que comprende por un lado instrucciones para la realización del trabajo, manuales, memorandos, etc., y por otras comunicaciones más personalizadas que proporcionen retroalimentación. Este tipo de información favorece la satisfacción con el trabajo y la implicación con la organización.

La planificación comporta el establecimiento de objetivos y la decisión sobre las estrategias y las tareas necesarias para alcanzarlos. El establecimiento de objetivos permite delimitar responsabilidades, proporcionar retroalimentación acerca del desempeño, clarificar expectativas, aumentar la autoconfianza de los trabajadores y reducir el estrés. (Peiró y Salvador, 1993).

La medición del rendimiento y la incentivación constituyen herramientas básicas para la motivación. La adecuada evaluación del rendimiento, mediante la aplicación de criterios racionales para todos los empleados, permite detectar las necesidades de formación, el desarrollo de las potencialidades de los trabajadores y es la base sobre la que descansa una política de incentivos justa, muy relacionada con una nueva filosofía de construir que es casi desconocida en España, que es LEAN CONSTRUCTION.

Las relaciones con subordinados también pueden suponer una fuente de tensión, especialmente cuando se quiere combinar un estilo de dirección centrado en los resultados con niveles adecuados de consideración a las personas.

-Individuo, grupo laboral e institución: Es necesaria la cooperación aunque con cierta autonomía, para alcanzar los objetivos comunes o colectivos, dada la alta interdependencia en el desarrollo de los procesos. Esta cooperación entre unidades de ejecución, entre otros beneficios, proporciona una mejora en el entorno en el que se realiza el trabajo aumentando la percepción de cooperación y pertenencia a la institución.

-Institución y función directiva: El que existan canales para la participación de los empleados en la marcha de la empresa, así como la percepción del grupo de estar integrado en la institución, permite a los trabajadores tomar conciencia de que son

parte importante de la organización, lo que favorece la satisfacción con el trabajo y su bienestar psicológico. (Peiro JM, y Salvador A., 1993).

II.4 Revisión de trabajos empíricos previos:

La Dra. Elena Navarro, tras una tesis doctoral sobre la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción, concluye que, en general, los profesionales entrevistados están satisfechos con su trabajo en el sector de la construcción, disfrutan del mismo y describen globalmente su experiencia laboral en términos positivos. Los factores de satisfacción laboral más importantes son los relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, es decir, con factores intrínsecos como la identidad, el interés, la variedad y la significatividad de las tareas realizadas, el reconocimiento obtenido y el reto cotidiano. Por el contrario, los factores de insatisfacción laboral más señalados son de carácter extrínseco y vinculado al contexto de trabajo. Más de la mitad de los entrevistados padecen estrés en su ocupación actual y caracterizan al sector como estresante debido, sobre todo, al cumplimiento de plazos, a la sobrecarga de trabajo, a la responsabilidad, al aspecto económico y a las interminables jornadas laborales. Por otra parte, la figura del jefe de obra es identificada como la más estresada de todas. A su vez, más de la mitad de los participantes consideran muy difícil conciliar su vida profesional y personal, de modo que vive cierto conflicto trabajo-familia debido a la irracionalidad de los horarios de trabajo y a una dedicación excesiva.

D^a María Borrás Segarra, Arquitecto técnico, tras un proyecto final de carrera sobre el análisis de la situación laboral de los Arquitecto Técnicos en la Comunidad Valenciana, concluye que es importante el ambiente laboral para un trabajo adecuado, y que el ambiente en este sector es duro, debido a la gran responsabilidad económica. También destaca la satisfacción de los arquitectos técnicos en el ejercicio de su profesión y la importancia de las relaciones interpersonales. Por el contrario la principal fuente de insatisfacción de estos, proviene de la sobrecarga de trabajo, la falta de personal cualificado, así como la falta de seguridad en la obras. También se destaca el papel de jefe de obra como un trabajo estresante y pesado. Los entrevistados califican su trabajo como estresante, divertido, didáctico, interesante y satisfactorio.

D. Fernando Cerveró Romero, en su Proyecto Final de Máster, sobre Lean Construction, destaca la importancia de las relaciones personales, así como la cooperación entre los distintos integrantes del equipo, para conseguir el éxito de un proyecto de construcción. Sin embargo, apunta que los intereses antagonistas de los agentes del proceso constructivo han promovido el individualismo, dificultando una colaboración efectiva entre ellos, y propone el cambio de filosofía hacia una nueva

forma de concebir la forma de gestión de proyectos basados en la filosofía Lean Construction, la cual se apoya en la cooperación entre los agentes constructivos.

D. Sergio Marín García, en su Proyecto Final de Máster, sobre Lean+IPD+BIM, “desarrollo de una metodología de gestión efectiva al diseño proyectual en Arquitectura”, destaca la problemática de la falta de comunicación, o mala transmisión de la información desde “arriba”, problemática que genera pérdidas de tiempo y costes. Así como la problemática comienza desde la concepción del proyecto, debiendo cambiar este continuamente, lo que conlleva numerosos retrasos e impide el cumplimiento de plazos. También destaca la falta de formación en ámbitos de gestión como un problema actual del sector.

Capítulo III: Metodología.

“Para llegar al punto que no conoces, debes tomar un camino que tampoco conoces”

San Juan de la Cruz.

En este capítulo se pretende explicar el por qué del método elegido, en qué se fundamenta el mismo, así como los pasos seguidos a lo largo de la investigación. Relatando cada uno de ellos y justificándolos teóricamente. El fin del mismo es dar una visión en conjunto de la investigación y sus etapas.

Me ha parecido conveniente dividir este capítulo en dos bloques: el método cualitativo en la teoría, y mi experiencia en el uso del mismo, para realizar el presente proyecto.

III.1 MÉTODO CUALITATIVO EN LA TEORÍA:

De acuerdo a las definiciones que presenta la Real Academia Española, sobre la palabra investigar (del latín *investigare*), este verbo se refiere a la acción de hacer diligencias para descubrir algo. También hace referencia a la realización de actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático, con la intención de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia.

En este sentido puede decirse que una investigación es la búsqueda de conocimientos o de soluciones a ciertos problemas. Cabe destacar que una investigación, en especial en el campo científico, es un proceso sistemático (se recogen datos a partir de un plan preestablecido que, una vez interpretados, modificarán o añadirán conocimientos a los ya existentes), organizado (es necesario especificar los detalles relacionados con el estudio) y objetivo (sus conclusiones no se basan en

impresiones subjetivas, sino en hechos que se han observado y medido). (Nueva Enciclopedia Larousse).

Las actividades que se realizan dentro de un proceso de investigar incluyen la medición de fenómenos, la comparación de los resultados obtenidos y la interpretación de estos en función de los conocimientos actuales. También se pueden realizar encuestas o entrevistas para buscar el objetivo, como es en este caso.

Hay distintas formas de investigación y la utilizada en este proyecto ha sido la investigación cualitativa, que si de alguna manera tuviera que definir o sintetizar este método de investigación en una sola frase, seguramente sería semejante a la frase célebre que da comienzo a este capítulo. En el método cualitativo, nosotros como investigadores encontramos “datos”, no buscamos, nosotros podemos dirigirnos a encontrar esos “datos” pero no directamente. Necesitamos una buena información previa que también forma parte de la investigación. De ello la justificación de la realización del punto dos del presente proyecto. En este tipo de investigación nada se nos “da” directamente, sino que se llega a la percepción tras muchos pasos. Nosotros como investigadores tenemos que borrar cualquier tipo de juicio que tengamos sobre el objeto de la investigación, por ello debemos dejar hablar, que el sujeto se exprese, nos explique el por qué de todo eso, como si nosotros fuéramos unos “niños ignorantes”, aunque debemos reconducir esas entrevistas en todo momento.

Se distinguen dos tipos de metodologías para investigar: la cualitativa y la cuantitativa.

Según Borrás (2005), el método cuantitativo conviene cuando se tratan de analizar todos aquellos aspectos en que la cantidad y su incremento o decremento constituyen el objeto de la descripción o el problema que ha de ser explicado. La técnica más característica del método cuantitativo es la encuesta.

Por su parte, interesa el método cualitativo cuando se trata de obtener información acerca de por qué las personas piensan o sienten de la manera en que lo hacen, referida al grupo de discusión, técnica más general y completa del método cualitativo, pero que se puede dar como característica general del método. Las técnicas más características del método cualitativo son el grupo de discusión y la entrevista semidirigida y en profundidad, según Borrás (2007).

Justifico la utilización de este método en detrimento de la metodología cuantitativa, debido a la escasez de estudios previos y documentación que nos permita “explorar” la situación laboral de los jefes de obra, por tanto, no podría realizar una encuesta completa que abarque la problemática de esta profesión en profundidad, porque la desconocemos. Con los conocimientos actuales podríamos saber muchas cosas de la situación laboral, pero dejando en el camino muchos aspectos relatados por los propios jefes de obra.

La metodología cualitativa, como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible.

En investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud: se trata de obtener una comprensión lo más profunda posible.

Según Martínez (2007), la investigación cualitativa etnográfica, una orientación pospositivista que comienza a gestarse hacia fines del siglo XIX, y alcanza su plenitud en la década de los cincuenta y sesenta de siglo XX, destaca la importancia del sujeto y de su mente como participante activa y formativa de lo que ella conoce. La mente construye la percepción, o el objeto conocido, informando o moldeando la materia amorfa que le proporcionan los sentidos, por medio de formas propias o categorías, como si inyectara sus propias leyes a la materia. Estas formas, es decir, lo que se percibe y su significado, dependerán de nuestra formación previa, de nuestras expectativas teóricas actuales, de nuestros valores, actitudes, creencias, necesidades. Así la observación no sería pura e inmaculada, entonces, basándome en estas teorías positivistas, la objetividad pura es imposible, porque no podemos percibir las cosas y categorizarlas u ordenarlas sin un estudio previo. Esta teoría nos indica que hay dos polos: una componente externa; es decir, la tendencia que tiene una realidad exterior a imponernos una determinada forma (tendencia al orden, a la simetría, a la continuidad, a la regularidad; por otro lado, preexiste el hecho de que nuestra mente no es virgen, sino que ya está estructurada (componente interna) con una serie de presupuestos o reglas generales aceptados tácita e inconscientemente, que constituyen “el mundo vivido”, “mi mundo vivido” en este caso. Todo esto hace que un “dato” o señal que provenga de la apariencia de un objeto o interlocutor (o de nuestra memoria) active un “bloque de información” y éste, al integrarlo en su contexto o estructura, le confiera un significado determinado, el mismo “dato” puede tener significados muy diferentes para dos personas.

De aquí la necesidad de recabar los datos ubicados siempre en su contexto y la importancia de recurrir a la escritura del diario del entrevistador mostrando mi percepción del participante, para una mayor comprensión del contexto y de si este influye en las respuestas del entrevistado. Por ello en cada entrevista realizada, he intentado reflejar lo que me han transmitido los jefes de obra, de una manera lo más objetiva posible, aunque este punto está abierto a la subjetividad. En este diálogo entre las distintas partes “tienen voz” múltiples interlocutores, como los factores biológicos, los psicológicos y sobre todo, los culturales (de ahí la importancia de los datos biográficos básicos de cada persona): todos ellos influyen en la conceptualización o categorización que se haga del participante. Por ello no se podría destacar la objetividad y menos aún, “la verdad”, de algo sin señalar el enfoque, óptica o punto de vista desde el cual se percibe, ya que lo que se considera como conocimiento o lo que se estima

verdadero se basa en un consenso, y este se da en un contexto social e históricamente determinado. Todo ello nos lleva a una objetividad relativa, denominada según Heisenberg, “intersubjetividad” remplazando así, la objetividad pura.

En mi trabajo de investigación cualitativa he intentado utilizar esta “intersubjetividad”, es decir, transmitir la realidad que me he encontrado, intentando no deformarla, pero confiriéndole siempre ese punto de subjetividad imposible de eliminar en este tipo de investigación. Basándome en el principio de que cuanto más fiel sea a esa realidad, más peso y veracidad posee esta investigación.

Por tanto con la introducción anterior se pretende explicar el por qué de los pasos seguidos en mi investigación.

III.2 MÉTODO CUALITATIVO EN LA PRÁCTICA:

Una vez expuesto el tema de la satisfacción laboral en el sector de la construcción y al tener que decidir entre un grupo profesional u otro, se me ocurrió la idea de investigar la situación laboral de los jefes de obra, ya que debido a su profesión, se trata de personas que enlazan a todas las demás, ocupando una situación estratégica, dado que todo pasa por sus manos.

Una vez seleccionado el grupo de estudio tuve que documentarme sobre aspectos teóricos relacionados con la psicología de las personas hacia el trabajo, satisfacción laboral y motivación, así como comprender más, qué es lo que impulsa a un individuo a trabajar como se refleja en el capítulo dos de este proyecto. Una vez comprendido este apartado, aunque no finalizado el proceso de aprendizaje de estas teorías, empecé a redactar mi guión de entrevistas.

El guión ha ido evolucionando porque iba tomado nuevos rumbos u orientaciones dependiendo de los conocimientos adquiridos en las entrevistas previas, que me han hecho mejorarlo. Con el mismo he intentado encontrar la importancia de las relaciones interpersonales entre los distintos sujetos que actúan en el sector de la construcción, así como la influencia del entorno laboral y familiar. También he centrado gran parte de mi guión de entrevista en preguntas dirigidas a encontrar qué es lo que más satisface o agrada de la propia profesión. Creo que es un punto básico para determinar la situación laboral de este grupo profesional, conociéndolo y reforzando

estas “cosas” que satisfacen al trabajador dentro de su profesión, pueden conseguirse mayores rendimientos del propio sujeto. Por contra también consideré necesario conocer y preguntar las insatisfacciones personales de las personas entrevistadas, porque conociéndolas, podemos mejorar todos para que esas insatisfacciones no sigan sucediendo, o en otros casos se intenten disminuir. Creo firmemente que es necesario conocer la problemática de esas insatisfacciones, para poder cambiarlas, porque durante mi proceso de investigación me he encontrado con sujetos que necesitaban ese desahogo, por una mala comunicación con el equipo de trabajo para transmitir esa problemática.

Durante el proceso de entrevistas me he encontrado con dificultades para seleccionar un grupo lo más heterogéneo posible, dado que no poseía muchos contactos, pero he contado con ayuda del profesorado y con la ayuda de los propios entrevistados, gracias al uso de “la bola de nieve”, que consiste en, una vez finalizada la entrevista, el propio sujeto te proporciona mas contactos a los que entrevistar.

Seleccionada la muestra comencé con el proceso de entrevistar, el cual me ha parecido un poco duro, porque disponía de poco tiempo libre para realizarlas, y no en todos los casos he tenido la suerte de poder acoplarlas en ese “tiempo libre”, así como también me he encontrado con problemas logísticos, por roturas de la grabadora.

Las entrevistas tenían que ser grabadas, para una posterior transcripción. Algunos jefes de obra, se mostraban reticentes ante la idea de ser grabados, pero siempre les mostraba una carta, facilitada por la tutora del presente proyecto, donde se explica el por qué de la grabación y su absoluta confidencialidad y anonimato. Aunque el hecho de grabarlo a muchos de ellos al principio de la entrevista, les imponía cierto respeto, mostrándose nerviosos o cohibidos, y en la mayoría de esos casos, al final de la entrevista ni recordaban, la existencia de esa grabadora.

Un aspecto que tras mi experiencia considero importante, es el lugar donde realizar las entrevistas, ya que como se ha expuesto, incide de forma positiva, una buena elección del lugar. En muchos de los casos los lugares venían impuestos por las personas entrevistadas.

La duración de las entrevistas ha sido, muy variada, englobando un rango desde los 17 minutos hasta una hora y 15 minutos, pero la duración media más reiterada, ha sido de 25-30 minutos.

En una investigación de este tipo (cualitativa), el entrevistador; en este caso yo; **no busca, si no que encuentra**, este principio es primordial, para no incidir en las respuestas del entrevistado por ello todas las preguntas dirigidas son abiertas, para que el entrevistado, nos **relate** lo que considere pertinente. Esto es lo que he intentado en

todo momento aunque en algunas ocasiones, debido a mi inexperiencia he caído en este error.

Al mismo tiempo que desarrollaba el proceso investigador, comencé a transcribir esas entrevistas, que se adjuntan en un anexo a parte. El proceso de transcripción me ha parecido durísimo y pesado, pero me ha ayudado para ir formando ideas en mi mente y categorizándolas, para desarrollar el proceso de análisis, que ha resultado más fácil gracias a la transcripción de las entrevistas. La transcripción de las mismas ha sido el punto crítico de este proyecto, que ha marcado el número de entrevistas, y extensión, debido a que más o menos una hora de entrevista equivale a 10 horas de transcripción, con un total de 115 horas en transcribirlas todas, y repasarlas varias veces.

Señalo la transcripción de las entrevistas como punto crítico, porque es lo que me ha impedido el alcanzar la saturación teórica. La misma se alcanza cuando durante las entrevista llegas a un punto donde los contenidos son repetitivos y no encontramos nuevos datos. En este proyecto no se ha podido alcanzar esa saturación por limitaciones de tiempo.

Para el desarrollo del análisis era imprescindible comprender muy bien el punto dos de este proyecto, para poder relacionarlo con las entrevistas llevadas a cabo. Como se ha citado anteriormente este punto del proyecto me lo ha facilitado el ejecutar las entrevistas personalmente, y posteriormente transcribirlas. Para ir formulando las categorías. En la realización de este punto, ha sido imprescindible, volver a leer y releer todas las entrevistas, tomando notas, de las ideas que iban surgiendo, también subrayando en distintos colores (en función de la categoría) las entrevistas. Una vez finalizado el proceso de lectura de las transcripciones, me dispuse a realizar mi primer borrador del análisis. Mi último análisis ha variado mucho respecto del ese primer borrador, ya que me ha parecido muy costoso elegir la frase o el título adecuado, que representara el apartado donde me encontraba. Esta fase me ha parecido muy bonita y gratificante, ya que he conseguido sumergirme en la piel de un jefe de obra, he comprendido cómo se siente, incluso me he sorprendido con algunas entrevistas, de lo importante que es el trabajo para esas personas, y de cómo se emocionan explicándome su profesión.

Capítulo IV: Análisis de las entrevistas.

En este capítulo tratamos de analizar y categorizar los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas. Todas las conclusiones de este punto están basadas en lo que me han relatado los jefes de obra entrevistados. En algunos puntos tratados en este capítulo hay disparidad de opiniones, debido a la heterogeneidad de la muestra escogida, por ello considero necesario la realización de la siguiente tabla, indicando los datos biográficos básicos de cada participante:

Entrevista Nº	Género	Edad	Experiencia (años)	Titulación	Hijos
1	Hombre	28	4	Arquitecto tec.	no
2	Hombre	29	6	Ingeniero Edi.	no
3	Hombre	37	10	Ingeniero Edi.	1
4	Hombre	46	20	Arquitecto tec.	2
5	Hombre	33	5	Ingeniero Edi.	no
6	Hombre	45	30	Ninguna	3
7	Mujer	36	10	Arquitecto tec.	1
8	Hombre	30	2	Delineante	no
9	Mujer	33	8	Ingeniero Edi.	no
10	Mujer	47	10	Arquitecto tec.	2

Tabla nº 1: Descripción de la muestra. Fuente: elaboración propia.

El presente capítulo sigue el siguiente esquema:

Motivación laboral hay que distinguir entre:

A) Factores extrínsecos, los que pueden ser controlados desde fuera del individuo:

B) Factores intrínsecos, ligados a la satisfacción de las necesidades de las personas, conseguidos como consecuencia de su esfuerzo personal:

Por último, para poder determinar el grado de motivación laboral tenemos que analizar las condiciones objetivas y subjetivas que influyen:

A) Condiciones Objetivas:

- 1- Espacio físico
- 2- Medioambiente tecnológico
- 3- Medioambiente contractual
- 4- Medioambiente productivo
- 5- Medioambiente profesional

B) Condiciones subjetivas:

- 1- Vida privada y mundo laboral, que afectan a la calidad de vida
- 2- Individuo y actividad laboral
- 3- Individuo y grupo laboral

La crisis económica: consecuencias.

Una vez hecho el planteamiento, pasamos al desarrollo de este capítulo:

¿Qué entendemos por motivación laboral?

Como ya se definió en el capítulo II (pág. 10), de este Proyecto, es un proceso por el cual el individuo conscientemente se da a sí mismo motivos para emprender una acción deliberada y voluntaria en su trabajo. Es decir, es un proceso por el cual la persona encuentra el empuje necesario para realizar un trabajo determinado.

En cuanto a la motivación laboral hay que distinguir entre:

A) Factores extrínsecos, los que pueden ser controlados desde fuera del individuo:

En la situación actual de la economía ningún jefe de obra entrevistado considera que tiene **estabilidad laboral**. Todos ellos notan como su puesto de trabajo peligra, incluso aquellos que son al mismo tiempo jefe de obra y constructores, pues no saben si seguirán teniendo obras.

(Entrevista nº 1) “Pues no llevo mis obras de antes y siempre estás con el ¡ay! Se me acaban las obras, ¿va a haber más? O ¿no va a haber más?”.

Algunos de ellos previniendo el problema de la crisis actual, han dirigido su actividad laboral hacia la enseñanza en busca de esa estabilidad, incluso otros han decidido seguir estudiando y una persona se incorporó al funcionariado. Estos definen su posición actual como estable, sin competencia, sin estrés.

(Entrevista nº 3) “El mundo de la construcción estaba cambiando, pues me preparé, pensé en preparar las oposiciones y un poco cambiar el rumbo.” (Entrevista nº 9) “Con todo yo ya soy funcionaria.... Estoy bien, es más tranquilo no tienes que luchar ni competir con nadie”.

Actualmente la profesión de jefe de obra, es percibida por los mismos como inestable. Esta inestabilidad está propiciada, principalmente, por la crisis económica. Como ya se comentó en el capítulo II, la estabilidad laboral del puesto de trabajo supone una relación positiva con la satisfacción laboral y con el compromiso con la empresa, de modo que en este caso, esta inestabilidad laboral influye sobre los participantes de una forma negativa y los síntomas son la ansiedad, depresión, irritación. Según Peiró (1999), la inestabilidad afecta en el comportamiento, aumentando la predisposición de los trabajadores a asumir sobrecargas de trabajo y condiciones laborales menos adecuadas, añadiéndole así, más estrés a la situación.

(Entrevista nº 1), “Al final cuando empezó la crisis nos quedamos con dos y entonces al final lo que pasaba es que los pocos que te quedabas, ibas aún más agobiado, porque tenías más trabajo, porque aprovechaban y a la mínima tiraban a la gente y te quedabas con mucho más trabajo que antes de la crisis.”

En referencia al factor de **compensaciones económicas** los participantes distinguen claramente entre dos etapas. Una correspondiente a los años del “boom” inmobiliario, en la que se ganaba mucho dinero, por tanto a muchos de ellos le compensaba todo el trabajo y el esfuerzo, por las sumas de dinero que se llegaban a ganar, aparte de **incentivos** a través de sobres de dinero “B”.

(Entrevista nº 3) “hay empresas que al final de obra te dan un plus, te pagaban en negro en un sobre”.

Y otra etapa correspondiente al momento actual donde se ve que los jefes de obra más jóvenes, que les ha pillado de lleno la crisis tienen tan solo una nómina, no muy grande, pocos incentivos y si se dan es para repartir entre todo el departamento. En este caso, a los participantes afectados, no les parece equitativo lo que ellos aportan con su trabajo y lo que obtienen. A esto le unes el miedo continuo a que te echen, creando

así, un mal clima laboral, insatisfacciones, absentismo, deseos de abandono como es el caso de uno de los entrevistados, bajo rendimiento, etc.:

(Entrevista nº2) “yo creo que no está bien pagado para la responsabilidad que se tiene. Eso es una cosa que me importa.”

La mayoría coinciden en las pocas compensaciones económicas de la profesión. Se quejan de la exigencia del puesto, para la compensación que obtienen. Pocos de los participantes obtienen incentivos.

B) Factores intrínsecos; ligado a la satisfacción de las necesidades de las personas y se consiguen como consecuencia de su esfuerzo personal.

Después del gran esfuerzo físico y psíquico que se requiere para ejecutar una obra, si en algo coinciden todos ellos, es que la **mayor satisfacción** es ver finalizada su obra de la cual se sienten **responsables**, y saber que lo que han construido tiene una función para el resto de la sociedad, incluso destacan la permanencia en el tiempo de las mismas:

(Entrevista nº 4) “No hay mayor satisfacción que tener una idea, desarrollarla y que encima la gente viva en ella”.

Alguno de ellos incluso llegó a decir que tras finalizar una obra, le gustaba volver al año siguiente para observar el edificio, y que sentía mucha satisfacción al ver ropa tendida en los balcones.

Se produce la identificación del trabajador con su profesión, este factor es muy motivante para los jefes de obra, como ya se comentó en el capítulo II (pag. 15). Consiguen “olvidar un poco” los aspectos negativos de la profesión. Borrás (2007) también señala esta identificación del trabajador con su profesión como un aspecto muy motivador.

Otro factor intrínseco de la motivación laboral de esta profesión, que la mayoría destacan es el hecho de **aprender continuamente**, tanto de la propia profesión como aspectos para enfrentarse a la vida. El dinamismo de esta profesión les permite este continuo aprendizaje, y el enfrentarse a **retos**, motivadores para los participantes:

(Entrevista nº 5) “Es un trabajo que complementa tu formación en muchos sentidos a nivel de gestión económica, a nivel de ejecución, a nivel técnico, a

nivel de habilidades en cuanto a negociación [...] te va dotando de habilidades que creo que para la vida son bastante positivas”.

Cada obra es diferente y las técnicas van cambiando, mejorando, por tanto es una profesión dinámica, va cambiando en cada obra, cada año. Cada vez se enfrentan a retos nuevos que les hacen mejorar en su profesión, y este aspecto es muy valorado por ellos mismos, y por el resto de compañeros de trabajo. Borrás (2005), también destaca el valor para los trabajadores de ese aprendizaje continuo.

Desde mi observación, apunto que es un trabajo donde se gana más a nivel personal que a nivel económico. Gran parte de los participantes no están de acuerdo con lo que perciben de salario, pero aun así siguen trabajando en esta profesión porque les gusta y les motiva.

Todo lo anterior es una breve introducción, para poder profundizar en los factores anteriores, tratando los temas que afectan al **grado de motivación**, para ello debemos analizar las condiciones objetivas y subjetivas que influyen:

A) Condiciones objetivas: que son las externas al individuo, pero que pueden influir altamente en su trabajo.

1- Espacio físico

En este apartado debemos tener en cuenta que la profesión de jefe de obra se desarrolla en dos ámbitos, por norma general. Uno de los espacios donde se desempeñan la profesión es la “caseta de obra”, con un espacio reducido, poca privacidad, ruidos, desorden, suciedad, etc. Como por ejemplo en la realización de la entrevista Nº 2, la oficina estaba situada dentro de la obra, por tanto había ruido de la maquinaria, y fuertes golpes de las herramientas, que impedían una comunicación tranquila. Un aspecto positivo de esta caseta a pie de obra, destacado por los participantes, es la cercanía, ya que están en la misma obra ante cualquier situación en la que se les requiera. Otro espacio donde el jefe de obra desempeña su profesión es la propia obra, con los consiguientes **riesgos** e incomodidades que esto acarrea.

Algunos jefes de obra tienen mejores instalaciones al llevar grandes obras y pertenecer a una gran empresa.

Uno destaca la falta de unas buenas condiciones higiénicas en una de las obras donde trabajó. (Entrevista nº 3) “Tienes que bajar un piso para mear, ¿tienes que mear aquí? ¿En mitad de un pasillo? Y más cosas como eso, ¿somos perros trabajando?”

En otro punto que todos están de acuerdo es en la gran fatiga que produce este trabajo, por las condiciones físicas que requiere, ya que para poder controlar la ejecución de la obra, es necesario estar en el lugar donde se lleva a cabo. (Entrevista nº 1) “La sensación del día a día que llegas siempre agotado” (Entrevista nº 5) “Sí que es cierto que estaba cansado un poco, agotado físicamente y psicológicamente del ritmo de obra.”

Todos los que tratan el tema de los **accidentes laborales** coinciden en señalar que es lo peor que les puede ocurrir, porque se sienten y son responsables de la seguridad de la obra, y de que todos los trabajadores cumplan las normas de seguridad. (Entrevista nº 1) “Afortunadamente no he tenido ningún accidente ni se ha caído nadie en la obra. Que eso supongo que sería lo peor que te puede pasar”. (Entrevista nº 3) “Experiencias negativas, cuando hay algún accidente, yo no tengo muertos, gracias a dios [...] Y eso es durísimo”.

Tan solo dos de ellos manifiestan haber tenido accidentes y lo cuentan como experiencias muy negativas (Entrevista nº 5) “Un accidente, pero no hubo tampoco herido, pero sí el susto de que podría haber pasado algo. En un bombeo de hormigón [...] Pero que le pase algo a una persona es... un marrón”. (Entrevista nº 2) “Pues el mismo parking; una socavón apareció, y empezó a vencer el edificio medianero [...] Sí en esto la verdad es lo peor”.

La fatiga anteriormente citada puede ser una de las causas de los accidentes laborales, aunque esa fatiga en muchos de los casos no se puede suprimir, pero sí que se puede aminorar. Según Zaniuk (2008), el mayor causante de fatiga mental en el mundo laboral moderno es el exagerado ritmo y las prolongadas jornadas de trabajo que se hacen aún más insostenibles cuando las condiciones laborales y/o empresariales son adversas, falta motivación, no existe un buen clima laboral o los salarios son insuficientes, por tanto mejorando estos aspectos que además generan insatisfacción, podemos reducir la fatiga.

Otro problema que te puedes encontrar en la obra y afecta al buen funcionamiento de ella es el alcohol, las drogas y la violencia. Pero estos aspectos los denominan como “incontrolables” porque consideran que no son “policías”, pero sienten inseguridad porque si ocurre algún accidente, se sentirían responsables.

(Entrevista nº 3) “Coger a mi jefe del cuello y sacarlo fuera [...] Y malos tragos miles, policía, problemas de alcohol, problemas de drogas, problemas un día porque tienes un tío loco en la obra ¡uf!, ruedas pinchadas a mi jefe”.

Todo ello son **riesgos** a los que se enfrentan o se han enfrentado los jefes de obra, y de los cuales se sienten responsables, pero a la vez impotentes de no poder actuar en muchas de esas situaciones, como por ejemplo en los problemas con el alcohol de los trabajadores de la obra. Esto puede resultar frustrante, para alguno de ellos.

La profesión de jefe de obra no se desarrolla en un escenario precisamente idílico, pero muchos aspectos de este punto son mejorables, aunque algunos de ellos se muestran escépticos, ante la pregunta de si creen que estos aspectos negativos van

a cambiar. Otros ven este momento de recesión económica, como el momento de cambio, para eliminar o reducir en la medida que sea posible estos aspectos.

Como ya se comentó en el capítulo II (pág. 13), el espacio físico puede llegar a ser un gran estresor, como se da en este caso. Los jefes de obra, se ven afectados directamente por este espacio y esto les puede llegar a producir estrés y ansiedad.

Borras (2005) y Navarro (2008), en sus análisis confirman la conclusión a la cual he llegado, afirmando que el ambiente en obra es mucho más duro y estresante, que un despacho.

2- Medio ambiente tecnológico:

El no disponer de las herramientas y materiales adecuados para la correcta ejecución de su labor no deber de ser un hecho muy frustrante ni que produzca gran insatisfacción en el trabajador, ya que muy pocos entrevistados se han referido a este punto y quien lo ha hecho, ha sido de pasada y sin poner gran énfasis en ello. Tan solo el entrevistado nº 3, comenta la gran satisfacción que se sienta al tener una red de distribuidores homologados. Este mismo entrevistado se muestra muy satisfecho por haber encontrado una solución nueva y barata a un problema complicado de producciones.

También el mismo manifiesta su interés por conocer el funcionamiento de ciertas maquinarias aunque no sea su competencia. (Entrevista nº 3) “Me he puesto a descargar un camión con la Fenwich, si me caía bien el camionero”.

En cuanto al tema de materiales los entrevistados que hablan de ellos, es solo para comentar la previsión de acopios en obra, que hay que tener para que la misma no pare, también afirman que este tema les crea mucho estrés, sobre todo cuando hay aglomeraciones. (Entrevista nº 6) “Hay cuatro peones encargados de que no falte material en ninguna planta, son los encargados del material, que me tienen que avisar cuando falta algo y lo que queda de cada cosa”. (Entrevista nº 7) “El momento más estresante de la obra es a las 8 de la mañana, cuando hay trescientos camiones para descargar y el encargado que esta “cangándose en todo lo que se menea”.

3- Medioambiente contractual

El factor salario es quizás, uno de los grandes pilares de la satisfacción en esta profesión, sin desestimar otros factores que también influyen.

Para poder analizar el grado de satisfacción o insatisfacciones entre los entrevistados considero que hay que distinguir primeramente dos grupos:

- Unos que se sienten que su salario es justo, (participantes nº 3, nº 4, nº 6 y nº 9).

- Otros, que por diversos motivos no se sienten bien remunerados, (participantes nº 1, nº 2, nº 5, nº 7, nº 8, y nº 10).

Del primer grupo, tres han abandonado esta profesión y son en la actualidad funcionarios. Tan solo uno se mantiene en la obra siendo a la vez jefe de obra y constructor, está muy satisfecho con su salario, y afirma que no quiere “hacerse rico trabajando” pero vivir de él, y que de momento sí puede hacerlo. También ha sido muy comentado por los participantes, el hecho de que antes de la crisis económica, el salario no era tan ajustado.

El entrevistado nº 3 está muy satisfecho de su salario y contentísimo en su última empresa pues además de bien pagado consiguió calidad de vida. Este salario era menor que el anterior, pero según el participante, era justo a lo que él desarrollaba, las exigencias y responsabilidades que tenía, ya que eran menores que en anteriores trabajos.

Otra situación se da en los participantes nº 4 y nº 9 quienes han trabajado como jefes de obra de sus propias obras, o sea tenían un sueldo y parte de los beneficios. Ambos a pesar de la gran responsabilidad que tenían y del estrés, están muy satisfechos de sus beneficios económicos.

El grupo que no se siente satisfecho con su salario lo componen los entrevistados nº 1, nº 2, nº 5, nº 7, nº 8, y nº 10. Cada uno tiene sus razones, pero casi todos coinciden en la mala remuneración de la profesión, para las responsabilidades que conlleva y el amplio horario de trabajo. Destaca la opinión de la entrevistada Nº 7, porque no está satisfecha con su salario porque cobra menos que otros compañeros por el simple hecho de ser mujer: “Era asalariada con nómina, siempre [...] Por ser mujer incluso en tu propia empresa, pues ves que hay un “tipete” que sabe menos que tú y que cobra más que tú”. Dentro de las mujeres entrevistadas he de destacar que esta fue la única que se encontró en esta situación de desigualdad salarial.

En todos ellos queda claro que los que trabajaban como jefes de obra antes de la crisis se muestran muy satisfechos con su sueldo, no así los más jóvenes y a los que les ha afectado la crisis, como es el caso del segundo grupo. (Entrevista nº 10) “En los años que ha habido este “boom” la construcción se pagaba bastante bien, pero de todas formas aunque se pagaba muy bien no lo suficiente para el número de horas que se dedicaba, [...]. Actualmente eso es, vamos, te diría que... menos de la tercera parte de lo que se ganaba antes.”

En este capítulo hay distintas posibilidades. Casi todos ellos cuando trabajan como jefes de obra reciben un salario fijo de forma mensual. Otros tienen una nómina

fija al mes, pero reciben algunos incentivos. En otros casos las retribuciones eran por niveles, dependiendo de la experiencia, y del cargo que tuvieses. Luego están aquellos que además de ser jefes de obra son también, constructores, promotores, etc. Y por lo tanto, reciben su salario y los beneficios de la obra.

He de destacar que las personas conformes con su salario, se trata de personas con mucha experiencia en el sector, a los cuales les ha costado mucho trabajo conseguir ese puesto. Por el contrario los participantes que discrepan en que su remuneración sea justa, se trata de personas jóvenes con menos experiencia, como jefes de obra, en esta situación no se cumple la **teoría de la equidad de Adams** (capítulo II, pág. 13), en la que se establece que las personas hacen un balance de los que aportan y de lo que reciben, de este balance se saca la conclusión de si lo perciben como equitativo o no. Siguiendo esta teoría, cuando los trabajadores no consideran su salario relacionado con el rendimiento, pueden producirse insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar el empleo, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc.

Borras (2005) y Navarro (2008) en sus investigaciones no encontraron satisfacciones o insatisfacciones por parte de los trabajadores, sobre su salario, quizás porque cuando realizaron la investigación, nos encontrábamos en una época de bonanza económica.

3.2 Estabilidad Laboral

Como ya se ha comentado en la introducción del presente capítulo la estabilidad laboral es un factor extrínseco de la motivación laboral. Este factor también pertenece a las condiciones objetivas, para determinar el grado de motivación, por ello tratare este tema con más profundidad.

En la actualidad, la gran mayoría de los puestos de trabajo tienen una inestabilidad total; si quitamos a todas esas personas que tienen un puesto vitalicio. El trabajo de jefe de obra no iba a ser menos y si a esto se le suma la fuerte crisis económica que padecemos en el sector de la construcción, se unen las premisas necesarias para padecer una fuerte inestabilidad en el puesto de trabajo, lo que conlleva a aceptar una sobrecarga de trabajo, horario amplio, estrés, irritación continuo y “queme profesional”, según Peiró JM. (1999).

La situación actual de inestabilidad dentro de la obra la plasma muy bien el entrevistado número 1:

“Porque tiran a uno, tiran al otro, te dicen: No ahora acabas tu esta obra, y a parte de la tuya llevas la otra también”.

Esto lleva a una sobrecarga de trabajo y ansiedad al pensar: ¿Cuándo me tocará a mí?

El entrevistado nº2 a pesar de ser, quizás, uno de los que lleva más tiempo trabajando en el mismo puesto y en la misma empresa (6 años) siente también inseguridad pues han bajado la cantidad de obra: “ siempre estas con el ¡ay! ¿Sabes? Se me acaban las obras, ¿Va a haber más? O ¿No va a haber más?

Muchos de ellos como consecuencia de esta inestabilidad en la profesión, han buscado otras alternativas, una de las más recurridas en la mayoría de los casos, es el funcionariado. Buscando esta estabilidad, tan ansiada e importante para todos.

(Entrevista nº5) “Llego un momento en el que me planteo hacer otras cosas, prepare oposiciones a institutos y entonces... busco una estabilidad”

Dos de las entrevistadas se encuentran actualmente en el paro y ha decidido continuar su formación académica realizando un máster o empezando otra carrera universitaria. Uno de ellos comenta que cambió muchas veces de trabajo, en busca de una estabilidad laboral y personal, para este participante era un aspecto primordial para ganar en calidad de vida.

Ninguno me ha transmitido cierta estabilidad en su puesto de trabajo, a la mayoría esto les provoca mucho estrés, o sobrecarga de trabajo. Esto les ha llevado a algunos a buscar alternativas, antes de abandonar el puesto de jefe de obra. En cuanto a las alternativas se distinguen dos claramente. Una de ellas es continuar con la formación y la otra es la búsqueda de puestos fijos, como por ejemplo el funcionariado.

La estabilidad en el puesto de trabajo es muy valorada por los jefes de obra, y más en la situación económica actual, los que siguen trabajando, tienen esa incertidumbre y les influye de manera muy negativa en la predisposición hacia el trabajo. Esta incertidumbre les crea un estrés añadido, por miedo a la pérdida del puesto de trabajo, lleva a muchos de los participantes a aceptar condiciones laborales peores, como ya se ha citado en la introducción de este capítulo.

En referencia a todo lo anterior, la estabilidad laboral de los jefes de obra, “brilla por su ausencia”, este aspecto se ha visto influenciado directamente por la crisis económica, y muchos hacen referencia a una época anterior de bonanza, en la cual este aspecto ni se comentaba, ni les preocupaba porque podían encontrar otro pues de trabajo similar o incluso mejor en poco tiempo, porque la demanda de profesionales era muy grande.

Este punto no ha sido comentado, en trabajos previos, Navarro (2008), comenta que la estabilidad fue una preocupación de los trabajadores, en una época de crisis anterior, pero que en la fecha de la realización de su investigación, (boom inmobiliario) no era influyente. Este aspecto es primordial para muchos, en la situación económica que vivimos.

3.3 Cobertura Jurídica.

A pesar de ser un tema sumamente importante bajo mi punto de vista, no lo ha tratado casi ninguno de los entrevistados. Todos manifiestan que en su trabajo asumen una gran responsabilidad pero no se sienten intranquilos ante los problemas legales que puedan tener. Tan solo el participante nº 3 manifiesta su inquietud legal ante un problema que se le presentó en la obra: " O sea todo tipo de drogas. Y el que va a la cárcel soy yo eh; o sea si un tío se mata, el que tiene la responsabilidad penal, entre otros, soy yo. Entre otros. O sea hay temas muy escabrosos de tratar y muy difíciles. Y luego que tú no eres policía".

Ese tema ha sido destacado por un participante porque es el único que se ha enfrentado a un incidente grave en la obra.

Durante todas las entrevistas uno de los temas comunes ha sido la responsabilidad tan grande que asumen, por ello creo que una buena cobertura jurídica, es algo necesario y muy positivo para el trabajador, ya que la mayoría se sienten indefensos, ante situaciones adversas.

4. Medioambiente productivo.

Dentro de este punto se analiza el horario y su influencia en la vida familiar y social, el estrés que puede afectar a la salud y el bienestar personal del trabajador; y la sobrecarga de trabajo que lleva a la insatisfacción laboral.

4.1 Horario, afecta a la vida familiar y social.

Este aspecto se ha estudiado como factor objetivo, es decir, el horario que viene impuesto por la empresa.

La gran amplitud horaria no sólo presencial sino también por teléfono que tienen todos los trabajadores entrevistados crea un motivo de preocupación en casi todos los casos, quejándose de la poca desconexión del trabajo, y del poco tiempo que tienen para disfrutar de su vida privada. En este aspecto todos los jefes de obra han estado de acuerdo, esta profesión implica en la mayoría de los casos, saber a qué hora se comienza pero ignorar a qué hora se termina, ya que se exige una gran dedicación,. Todos se quejan de este aspecto y lo subrayan como muy negativo.

(Entrevista nº 2) "Veinticuatro horas ininterrumpidas (se ríe). Si es relativo a las horas que está el teléfono encendido, sí, veinticuatro horas. No, no sé desde las ocho de la mañana... Por la tarde depende del día". Asegura que para sus circunstancias personales, aunque tuviera más tiempo no podía estar más con su familia.

En un caso, la persona entrevistada tiene un hijo, y admite haber tenido cierta flexibilidad horaria en su trabajo, y que no ha tenido problemas a la hora de atender las necesidades de su familia. Pero este caso se presenta como excepcional.

Debido a la amplitud horaria de esta profesión, la vida personal se ve claramente afectada, coincidiendo con Borrás (2005) y Navarro (2008). Como se muestra en la entrevista nº 9, que reconoce tener un horario ilimitado y variable; incluso sábados o domingos para coordinar el trabajo los socios. Pero al ver que perdía la relación con su familia decidió abandonar este trabajo y realizar una oposición con un horario fijo.

Muchos de ellos afirman que esta profesión tiene un horario ilimitado, y esto provoca un agotamiento en la persona. Muchos han tenido que renunciar a hobbies, o incluso a su vida privada.

Solo un entrevistado está conforme con su horario, aunque sigue siendo igual que el de todos los participantes.

El entrevistado nº6 acepta como bueno el tiempo que hay que dedicar a este trabajo. (Entrevista nº 6) “De ocho a... a... no sé, hay días que acabo a las ocho y media., las nueve, no sé. Entonces no hay horario, el jefe de obra no tiene horarios” él tiene claro que no sabe aunar el trabajo y la vida familiar aunque cuenta con el apoyo familiar.

La mayoría de ellos ante la pregunta de qué cambiarían de su profesión, una de las respuestas es el horario de trabajo, a la mayoría les gustaría que el horario fuera fijo, y menos extenso, porque se sienten explotados en la mayoría de los casos.

El trabajador tiene una parte fuera de la organización (vida privada o exterior) que aunque no pertenece a su dimensión laboral, influye notablemente, ya que no se trata de compartimentos estancos (capítulo II, pág. 11). Por tanto, el horario es una condición objetiva negativa en esta profesión.

4.2 Estrés.

Si hay una palabra que se repite en todas las entrevistas, varias veces, es la de **ESTRÉS**. Para todos ellos designan el trabajo de jefe de obra como muy estresante en su día a día. Por supuesto el estar sometido a este trabajo tan estresante a diario puede generar en el trabajador problemas de salud y bienestar.

Una de las entrevistadas denomina su propia profesión, como la de un “apaga-fuegos”, en la que siempre estas estresado, porque seguro que hay “un fuego” que apagar. Esta definición de la entrevistada nº 10, me parece muy representativa del estrés al que están sometidos diariamente.

Uno de ellos remarca el estrés, como principal culpable del abandono de esta profesión, por no poder soportarlo. Él mismo se siente frustrado, por no haber podido sobrellevar la profesión y tener que abandonarla, alegando que para ser jefe de obra

tienes que tener un carácter y una forma de ser fuerte, e intentar desconectar del trabajo cuando llegas a casa, y que él no pudo conseguirlo. Otra de las entrevistadas también señala el estrés como una de las causas del abandono de la profesión, aunque no la principal.

La mayoría manifiestan que la insatisfacción de su trabajo es el estrés. (Entrevista nº 2) “Pues sí mucho estrés, muchas responsabilidades, mucho discutir, muchas horas de teléfono...” “todo el mundo tiene prisa, vas corriendo a todos lados nunca llegas a nada y creo que este trabajo es estresante pero cien por cien”. Con todo, él manifiesta que consigue desconectar cuando llega a casa, porque no está obsesionado, con su trabajo.

Las causas principales de este estrés provienen del amplio horario de trabajo, cumplimiento de plazos, alcanzar la producción que les exigen sus jefes, responsabilidades, mala planificación, etc.

(Entrevista nº 6) “No puedes llegar al plazo para cumplir ese plazo pues eso te estresa de manera que no te deja dormir” “porque normalmente siempre tengo la cabeza en la obra y no puedo desconectar”.

Este estrés viene desde el principio, ya que muchos de ellos dicen que desde el momento de adjudicación de la obra, al día siguiente les dan los planos, y el constructor quiere que empiecen las obras ese mismo día, si puede ser, y ellos no han tenido tiempo ni siquiera de abrir el proyecto, para hacer un buen estudio, y una buena planificación. Este “mal” comienzo va desencadenando problemas a lo largo de la obra, así como retrasos por falta de una buena planificación. Lo que desemboca en pérdidas, e incumplimientos de producción, y esto a los promotores no les sienta muy “bien”, y así se lo transmiten al propio jefe de obra. Ante estas situaciones, la mayoría de los jefes de obra sienten impotencia e infravaloración de su trabajo, dado que les señalan como culpables de esa situación, aunque ellos no la han provocado, sino que viene impuesta por sus propios jefes.

Una de las medidas que aminoraría el estrés de esta profesión, es una buena planificación, y un buen conocimiento de cuáles son los pasos a seguir, por parte de todas las partes intervinientes del proceso, para una buena ejecución. El problema radica según algunos de los participantes, por el desconocimiento absoluto en materia de edificación, por parte de muchos promotores, y que no entiendan que el objetivo de todos es el mismo. Siguiendo una filosofía LEAN, es mejor “perder” tiempo para un buen estudio del proyecto, y una buena planificación, para que posteriormente no se produzcan retrasos y pérdidas, causados por una mala gestión inicial.

Cerveró (2010) señala la profesión de jefe de obra como una de las más estresantes dentro del sector de la construcción y concluye que algunas de las causas son la gran responsabilidad y la mala planificación que conlleva esta profesión. Esta conclusión es respaldada también por Navarro (2008) y Borrás (2005).

4.3 Sobrecarga de trabajo= insatisfacción.

Esto conlleva un alto grado de insatisfacción por parte del trabajador y se encuentra muy unida al estrés laboral.

Como hemos visto en el capítulo II (pág. 14), la sobrecarga del trabajo puede ser por un exceso de actividades en un determinado periodo de tiempo; por un número excesivo de horas trabajadas, por exigir mucho al trabajador en el desarrollo de sus funciones o por la gran responsabilidad que tiene en la toma de decisiones.

En todas las entrevistas se ponen de manifiesto todas estas cuestiones anteriormente referidas pero voy a señalar las más significativas. Así como por ejemplo la entrevista nº1 manifiesta la sobrecarga laboral:

“Y claro los fines de semana, si no estás a final de obra que te toca a lo mejor trabajar hasta sábado o domingo pero bueno los fines de semana te calmas un poco pero el domingo ya estas pensando otra vez, y quieras o no, o tienes un carácter un poco fuerte, o te preocupas demasiado por el trabajo, es un poquillo complicado de sobrellevar”

(Entrevista nº 5) “el jefe de obra va siempre desbordado de trabajo y en las empresas grandes más, porque el nivel de control de los aspectos económicos es más, son más estrictos”.

En muchos de los casos apuntan como el culpable de esta sobrecarga de trabajo, al hecho de que donde deberían estar trabajando cuatro técnicos, y cuatro arquitectos, trabaja solo uno, por culpa de la ambición de la empresa constructora. Esto hace que muchos de los jefes de obra se sientan explotados en su trabajo.

5. Medioambiente profesional.

En este punto veremos las oportunidades de promoción y ascenso en su trabajo, así como las facilidades de formación ya sea dentro o fuera de la propia empresa. Ambos son importantes factores motivacionales en el sentido de que permiten un mayor desarrollo de la persona, un aumento de su autonomía laboral, y significativa para el trabajador. (Véase capítulo II, pág. 14).

Hay dos perspectivas para afrontar este apartado: una desde el punto de vista del albañil que ha escalado puestos, hasta ser jefe de obra; y otra desde el punto de vista de un arquitecto técnico “comenzando” su vida profesional para poder alcanzar otros puestos de trabajo. Muchos arquitectos técnicos consideran la profesión de jefe de obra como “el primer escalón”.

Hay dos de ellos, que comenzaron en la obra desde abajo, y fueron promocionando poco a poco, hasta llegar al puesto actual. Por ejemplo el entrevistado nº 6 viene de familia de constructores y desde los ocho años está en la obra. (Entrevista nº 6) “Ya con ocho añitos estaba en la obra con mis padres, con mis tíos y

con ocho añitos ya estaba... no trabajando porque no se podía pero con catorce años yo ya estaba de peón y hasta la fecha”.

Los arquitectos técnicos señalan esta profesión como esencial para llegar a ser un buen profesional de la construcción, porque consideran que en este trabajo es donde más se aprende, porque están todo el día en la obra y lo ven todo.

(Entrevista nº 4) “Si no eres jefe de obra nunca vas a aprender lo que es el proceso constructivo. Hay que ser jefe de obra siempre. Debería ser un requisito imprescindible para progresar. De hecho, si no has sido jefe de obra mal, mal vamos”.

Navarro (2008), destaca que para los participantes este aspecto no es de gran relevancia para su muestra, por el contrario, en mi investigación, al centrarme en el jefe de obra, he escogido dentro de mi muestra, a participantes que no son titulados, y para ellos este aspecto es muy motivador e importante, porque el llegar a ser jefe de obra es la cúspide de su trayectoria profesional, mientras que para los titulados es el comienzo.

En el aspecto de la formación, uno de los entrevistados, se marca como objetivo para conseguir mejor calidad de vida, el encontrar una empresa con otra filosofía, buscando mejor formación.

Ninguno de los entrevistados afirma que la obra donde trabaja o trabajó se preocupó de proporcionarle una formación adecuada y actualizada.

En lo que coinciden tres de los entrevistados (nº 4, nº 5, y nº 6) es que el propio desarrollo del trabajo, le hace aumentar y consolidar los conocimientos que tienes, y te desarrolla otras capacidades:

(Entrevista nº 6): “ya te darás cuentas que la práctica cuando empieces a trabajar en la obra que la práctica en un mes va a ser más que un año de estudio que hayas tenido porque vas a vivir lo otro, y eso es lo bonito”.

En la misma entrevista, relata una de sus experiencias más motivadoras a lo largo de su profesión: “es la primera rehabilitación que hago y es una experiencia muy positiva para mí, positivísima. He hecho un recalce de cimentación con micro pilotaje que no lo había hecho nunca. He aprendido muchísimo, muchísimo”. Este relato me parece de gran validez teniendo en cuenta que es un hombre muy experimentado, que lleva muchos años trabajando en la obra. La mayoría de los entrevistados destaca el aprendizaje continuo en la profesión como algo muy positivo y motivante a la vez. Como ya se explico en el capítulo II del presente proyecto, los individuos aportan sus conocimientos al equipo que trabaja con ellos y al mismo tiempo se retroalimenta de lo que aportan los demás, formándose un sistema de bucles de comportamiento y expectativas que explica la cultura y clima organizativo, según Salanova et al, 1996.

Para todos los jefes de obra, uno de los aspectos más importantes de su trabajo, es el enfrentarte a cosas nuevas cada día, buscar soluciones para los problemas, e

independientemente del estrés que esto les pueda provocar, se quedan con la satisfacción que sienten al poder solucionarlo, ellos solos o en grupo.

B) Condiciones Subjetivas:

1.- Vida privada y mundo laboral.

En este punto la mayoría coinciden en que es complicado para el individuo compaginar vida privada y vida laboral. Este apartado es desde el punto de vista de la exigencia, no del horario, ya que esto no es una condición subjetiva.

Una de las condiciones subjetivas que influyen en la satisfacción laboral es la vida privada y el mundo laboral. Ambas parcelas tienen una íntima relación; así las exigencias de cada una de ellas condicionan la satisfacción del individuo en la otra.

Todos los problemas afectivos, enfermedades, personas a cargo del trabajador, como los hijos pequeños, influyen poderosamente en el desarrollo del trabajo y en la aptitud ante cualquier labor.

A veces al ver que no puedes aunar ambas parcelas, decides buscar nuevos enfoques en tu vida laboral dándole más importancia a tu vida familiar y su problemática, llegando incluso a abandonar el puesto de trabajo, para poder atender las necesidades de su propia familia, como es el caso de la entrevistada nº9: "Este es un trabajo muy absorbente, de dedicarle mucho tiempo. Yo cuando nacieron mis hijos me lo planteé y decidí dejarlo, me di cuenta de que mis hijos no me veían, y luego, me iban a hablar de usted" (Entrevista nº 9). En este caso también influyó el poco apoyo que recibió por parte de su familia, ya que menospreciaban su trabajo por considerarlo de hombres, y no de "señoritas" como afirma la propia entrevistada.

En cambio otra de las mujeres con un hijo, afirma no haber tenido ningún problema a la hora de compaginar su vida privada y laboral, asegurando que solo es necesaria una buena organización. He de matizar que esta persona, se encontró con facilidades por parte de la empresa, ya que le permitieron reducir su carga de trabajo.

Por otro lado, las condiciones de trabajo supeditan notablemente la vida personal del individuo: un horario amplio y cambiante, estrés, responsabilidades excesivas, nerviosismo de plazos, agobio. Todo esto hace que cuando el trabajador intenta ocuparse de su vida personal no llegue a desconectar de su vida laboral. Para poder alcanzar la calidad de vida a la que cada uno aspira ambas deben de estar bien atendidas, muchos se quejan de llegar a casa agotados físicamente y no poder dedicarse a su familia como a ellos les gustaría, así como renunciar a sus hobbies.

Lo que ha quedado claro a lo largo de todo este estudio es que la labor de jefe de obra es absorbente cien por cien y reduce la vida privada casi a cero: "Al acabar tan

tarde de trabajar, entre semana la verdad que no tienes vida ninguna, ni con pareja, ni familiar” (Entrevista nº 1)

Esta profesión es tan acaparadora que incluso cuando estás con otras personas no relacionadas con el mundo de la obra llegan a tener conocimientos de edificación aunque sean por ejemplo docentes, ingenieros, físicos, químicos, e incluso la propia esposa “Cuando me junto con todos mis amigos y la mayoría son docentes todo el mundo termina hablando de construcción, soy el único de la rama, hay profesores, hay físicos, hay químicos, hay ingenieros y algún arquitecto... terminan todos hablando de construcción”. (Entrevista nº 3)

Otros sin embargo afirman haber tenido dificultades a la hora de compaginar su vida personal con la laboral: “Yo tengo que estar 24 horas disponible para mi jefe, entonces eso me supone que muchos viernes y algún sábado y todos los domingos por la tarde me tenga que llamar para organizar cosas de la obra”. (Entrevista nº 8).

Y que cuando te vas a descansar te llevas los problemas y los sufren las personas que tienes a tu alrededor: “Acabas tan quemado y de tan mala leche normalmente, que después eso también se traslada un poco a casa, tanto a mis padres como con mi pareja... que se nota, que acabas no sé... jodido y después pues al final lo pagas con los que no tienes que pagarlo”. (Entrevista 1).

Uno de ellos incluso llega a afirmar que no consigue desconectar del trabajo, que físicamente está en su casa, pero que no puede quitarse del pensamiento la obra.

(Entrevista nº 6) “no lo compagino nunca porque es más trabajo que vida personal. Los domingos procuro desconectar un poquito del trabajo y estar con la familia y ya me gusta dar un paseíto o lo que sea, pero normalmente siempre tengo la cabeza en la obra. Es que no puedo desconectar [...] luego mi mujer me apoya mucho, no tengo una mujer que... y mis hijos, que nunca me han dicho “joder es que siempre estás trabajando” ¿no? Al contrario ellos, como lo han vivido siempre, ya te digo hemos sido una familia de constructores y lo llevan bien, muy bien”.

Coincidiendo con Navarro (2008) y Borrás (2005) en general los jefes de obra tienen dificultades para compaginar vida personal y vida laboral, la mayoría destacan que el problema es que no pueden desconectar del trabajo.

2 Individuo y actividad laboral.

Dentro de las condiciones subjetivas que llevan a la satisfacción laboral del jefe de obra hay que analizar la relación del trabajador con el trabajo en sí.

Es importante destacar que en este punto existen opiniones muy encontradas en los entrevistados dándose dos grupos dispares: unos que se sienten totalmente satisfechos de su trabajo y otros que están muy insatisfechos con él.

Así uno de los entrevistados recomendaría esta profesión, alegando que es muy bonita y que llena mucho a nivel personal. Otro en la misma línea considera esta profesión “la mejor del mundo”. Quizás uno de lo que se muestren más satisfechos de su profesión sea el entrevistado número 6, que llega a decir que no eliminaría nada de esta profesión, y que le encanta todo, incluso llega a comparar la ejecución de una obra, con el crecimiento de un hijo.

Otra entrevistada se muestra eufórica al hablar de su profesión: (Entrevista nº 7) “Porque me encanta la obra, me encanta...soy súper...Me encanta la obra. Veo una obra por la calle y me apetece subirme al forjado”.

En el otro lado se sitúa el primer entrevistado que de forma vehemente afirma que no volverá a este trabajo jamás: “Mi intención es no volver a ser jefe de obra...Si no me muero de hambre.” Otro que tampoco se siente muy conforme y que afirma que sigue en ese trabajo porque no le ha salido otro mejor.

Queda claro que, a pesar de los inconvenientes que pueda tener este trabajo, a la mayoría les compensa. Les permite realizar las propias aspiraciones desarrollando sus habilidades, conocimientos y destrezas, como ya se comento en el capítulo II.

En cuanto a la toma de decisiones todo depende de la situación de cada uno, puesto que hay entrevistados que son sus propios jefes y ellos lo deciden todo, o incluso sin serlo, su jefe confía plenamente en las decisiones que el jefe de obra tome, y esto les hace sentirse muy valorados en su profesión. Por otro lado algunos, se quejan de la poca independencia para tomar decisiones que tienen, en su puesto de trabajo, y que incluso decisiones que son coherentes y mejores que las propuestas en el proyecto, tienen que consultarlas, y necesitan la aprobación, lo que les hace “perder” tiempo, y les resulta un poco frustrante.

Todos los participantes aseguran que cuando ejercen como jefes de obra o han ejercido, se sienten completamente implicados.

Otro aspecto a tratar relacionado con la actividad laboral del jefe de obra, es el aspecto económico. El basarlo todo en el dinero, en la gran especulación que ha habido en el sector, puede ser también motivo de insatisfacciones el trabajo: “Es el dinero, el dinero, que todo se mida en bajar dinero”. “Que te las compraban auténticos especuladores y se prostituyó mucho el mercado. Fue bastante desagradable”. (Entrevista nº 4).

A veces el dinero y los plazos priman sobre un trabajo bien realizado y esto crea insatisfacción: “pues muchas veces insatisfacciones es el no poder ejecutar un trabajo como dios manda ¡eh! Debido a que tienes problemas económicos, hoy en día pasa en muchos sitios”. (Entrevista nº 6). La mayoría se queja de que su trabajo, en algunas ocasiones, queda supeditado a una gestión económica.

Borras (2005) y Navarro (2008), en sus investigaciones ratifican la conclusión a la cual he llegado.

Otro motivo de insatisfacción y frustración es que por el hecho de ser mujer no te valoren o incluso te paguen menos: "Cuando yo empecé a trabajar como jefe de obra los trabajadores no estaban acostumbrados a que los mandara una mujer. Por regla general me puenteaban y se dirigían al otro socio. Pero echándole "un par de narices y un poco de "mala leche" al principio me hice mi sitio y ya no hubo problemas". (Entrevista nº 9). Las mujeres entrevistadas comentan haber tenido alguna situación incómoda, pero que con el tiempo se ha resuelto. Una de ellas comenta que las mujeres en la obra son muy respetadas, y que el hecho de ser mujer te da ciertos privilegios, sobre todo a la hora de negociar.

3 Individuo y grupo laboral.

La calidad en la relación entre el individuo y sus compañeros de trabajo es un elemento muy valorado a la hora de hablar de la motivación laboral, según Peiró JM, 1999. Y mucho más en el trabajo de jefe de obra donde se mantienen relaciones con muchísima gente de grupos socioculturales muy diferentes. Así, una buena relación conlleva el apoyo y ayuda personal mientras que una mala relación en el trabajo lleva a la tensión, estrés y agobio (véase capítulo II, pág. 15, del presente proyecto).

Si en el grupo de trabajo hay confianza, apoyo mutuo y comunicación espontánea se conseguirá un mayor éxito y se trabajará más a gusto, mientras que si estas relaciones se pierden o cada uno va a lo suyo, sin importarle el compañero, crea en el individuo una gran frustración e insatisfacción. Todos ellos opinan lo mismo: "Se pasa mal cuando no tienes momento con buena gente, se pasa fatal. Tener que ir a una obra a discutir y a verle la cara a un tío que él no te quiere ver a ti ni tú a él, y tal, se hace insoportable" (Entrevista nº2). Algunos aseguran que para tener una buena relación, es imprescindible que los trabajadores se sientan valorados en su trabajo, y que una forma de que se sientan valorados, y partícipes del grupo, es pidiéndoles su opinión sobre las decisiones de la obra.

Al ser un trabajo en el que se implica a mucha gente queda claro que tienes que estar en medio de todos y negociar con todas las partes y eso es difícil. (Entrevista nº 1) "Es una figura que está en medio de todo. Tienes que discutir con el cliente, intentar sacarle dinero al cliente, discutir con tu jefe para darle todas las explicaciones de todos los números de la obra y después discutir con las subcontratas que contrates para hacer la obra con personal propio , encargados y tal". Y estas son las situaciones que suelen enfrentar a la gente y son incómodas de sobrellevar". Uno de los participantes opina de manera muy negativa respecto de la relación con sus jefes asegurando que al principio todas las relaciones son buenas, pero que cuando tienes que firmar certificaciones y defender tu posición esa relación cambia.

Pero estas negociaciones deben de tener respeto para todas las partes, cada uno está defendiendo sus intereses. Con todo, como en todas las relaciones depende de cada uno y de la persona que tienes enfrente. Todos ellos destacan la importancia de ser educado y tener respeto con las personas que te tienes que relacionar, diciendo que en algunas ocasiones se han tenido que enfrentar a personas que no tienen ni

educación, ni respeto. Esta situación les crea tensión e insatisfacción: “Cuando ni tienen estudios ni tienen educación, yo perdona pero es que no puedo, mantenemos conversaciones a distinto nivel”. (Entrevista nº 3). Si no te llevas bien con la gente en tu trabajo puede resultar muy desagradable y llegar incluso al agotamiento emocional y reacciones de rechazo hacia esas personas.

Por otro lado, las relaciones con los trabajadores han sido muy valoradas por los participantes. Algunos aseguran no haber tenido ningún problema con los mismos, incluso comentan que al trabajar casi siempre con las mismas personas se llegan a crear vínculos y aseguran mantener una relación fluida y muy gratificante. Esto les proporciona un gran apoyo y bienestar personal: ‘soy como el padre de todos ellos. O sea me llevo muy bien, espectacular con todos, con todos. No hay ninguno que tenga ninguna pega, ni hemos tenido nunca ningún enganche ni nada. Nada .No porque saben cómo me gusta trabajar y como lo respetan y llevan muchos años conmigo’. (Entrevista nº 6). Incluso una participante llega a afirmar que lo que más le gusta de su profesión, son las relaciones sociales que creas, “la vidilla” que tiene la obra, coincidiendo con Borrás (2005) y Navarro (2008), que afirman que algunos de los entrevistados valoran mucho las buenas relaciones sociales. Otros dicen haber tenido problemas en alguna ocasión, pero que no han vuelto a trabajar con esos trabajadores.

La mayoría destaca que en la relación con los jefes y la dirección facultativa, a la hora de tomar decisiones o si hay complicaciones de algún tipo, afirman que esta relación es un poco tensa, aunque la mayoría aseguran que esas situaciones tensas se olvidan, y que en general la relación es buena.

Al ser un ambiente laboral tan tenso, se puede crear muchas insatisfacciones en el trabajador, ya que esta en medio de todos, también puede generar un mal desarrollo de la profesión. Uno de ellos comenta que este aspecto en algunas ocasiones le ha hecho replantearse si de verdad le gusta la profesión, porque no soporta la tensión creada por esas malas relaciones.

También hay que saber negociar y admitir otros razonamientos, si esto no ocurre se pueden crear grandes tensiones en el grupo de trabajo: “Tienes que saber aceptar ciertas cosas que en teoría te perjudican y defender otras cosas, o sea, tiene que haber un término medio.” (Entrevista nº 5)

Luego también hay personas que en su vida fuera del trabajo son muy introvertidas y siguen siéndolo en su mundo laboral: “ hay gente que no, no se puede mantener una relación buena porque son ariscos de por sí pero bueno, es como todo “. (Entrevista nº 2).

Otros sin embargo no se muestran nada conformes con sus jefes de tal forma que afirman que los eliminarían, siendo un foco de insatisfacción laboral, llegando a decir que lo único que eliminarían de su profesión son las discusiones que tiene a veces con sus jefes.

El dinero es quizás uno de los factores que, pueden motivar una relación laboral insatisfactoria y llevar al individuo al estrés, desanimo, y nerviosismo, porque muchas

de las discusiones que se tienen en esta profesión, son por motivos económicos. En este aspecto coincidimos con Borrás (2005) y Navarro (2008).

Tiene que saber negociar con todos, pues en realidad el jefe de obra está en medio de mucha gente: arquitectos, arquitectos técnicos, clientes, jefes, encargados, subcontratas, etc. Y considero que es imprescindible para esta profesión la educación y el respeto, la confianza mutua de las distintas partes, saber escuchar, y saber rectificar.

Una conclusión parecida es la de Borrás (2005), que en su análisis indica que las relaciones laborales de los arquitectos técnicos son cordiales, incluyendo las discusiones como fuente de insatisfacciones. Navarro (2008) apunta este aspecto como muy satisfactorio. A su vez, Cerveró (2010), señala la importancia de las relaciones sociales, así como de la colaboración y cooperación de las distintas partes, como objetivo primordial a mejorar.

La situación económica: consecuencias

Durante este capítulo muchos de los puntos tratados se han visto influenciados por la actual crisis económica que estamos pasando. En especial el sector de la construcción se ha visto muy afectado por la misma. Lo que me lleva forzosamente a tratar este tema como única categoría que resuma esos aspectos que se han visto influenciados, analizando las consecuencias de la crisis sobre la profesión.

Unas de las consecuencias positivas que destacan algunos de los jefes de obra es, que la gente que queda trabajando en el sector, es la gente mejor preparada para la profesión. La crisis ha hecho una limpieza de los profesionales que no estaban bien preparados. Esta conclusión difiere con la de Borrás (2005) y Navarro (2008), en la cual afirma que hay una falta de profesionalidad de la mano de obra, y esto le produce insatisfacciones al trabajador.

Pocos de los entrevistados han destacado aspectos positivos de la crisis, uno de ellos, destaca el periodo de reflexión que debemos hacer todos, para poder cambiar y evolucionar.

Por el contrario la mayoría, han relatado con espontaneidad aspectos negativos de la crisis actual, como pueden ser:

-Disminución del salario: a la mayoría de los que continúan trabajando les han reducido el sueldo, y esto para los participantes es un aspecto desmotivante.

-Aumento de las horas laborales: uno de los participantes asegura que su horario de trabajo ha incrementado, después de la crisis.

-Sobrecarga de trabajo: la mayoría de los que continúan trabajando aseguran que tienen más trabajo que antes, porque se ha despedido a mucha gente, y entre los que quedan tienen que asumir mayores cargas de trabajo.

-Inestabilidad laboral: los jefes de obra activos tienen incertidumbre de su futuro, porque notan como la construcción se ha paralizado, y como muchos de sus compañeros han sido despedidos, por ello muchos de los participantes han aceptado peores condiciones de trabajo.

-Desempleo: En la actualidad el sector de la construcción ha sido el más castigado por la recesión económica, por tanto ha sido un sector donde el índice de parados ha aumentado notablemente. Muchos de los entrevistados se encuentran sin empleo ahora mismo.

Todos estos aspectos negativos influyen directamente en la motivación de la persona hacia su trabajo, creando más estrés en una profesión, que ya lo era antes, incluso puede llegar a crear ansiedad, y abandono del puesto.

Una de las consecuencias que yo destacaría como positivas, es que muchas de las personas desempleadas, han continuado con su formación académica para ser más competentes en su profesión.

Capítulo V: Conclusiones.

Me ha parecido conveniente dividir este capítulo en tres apartados:

1.-Conclusiones del análisis:

Este oficio necesita por parte del que lo ejerce unas cualidades personales muy claras: seguridad en sí mismo, ser audaz, un gran negociante, no importarle asumir riesgos, muy extrovertido, “don de gentes”, capaz de tratar con gente de muy distinto nivel socio-cultural. Saber defender su criterio, con fuerza e ímpetu, estar dispuesto a sacrificar ciertas cosas durante un tiempo para conseguir unas metas determinadas, escuchar a los demás olvidándose de la soberbia personal.

Una vez que tenga esas cualidades personales se sentirá muy satisfecho al ejercer el oficio de jefe de obra, que es un trabajo muy estresante, siempre se va con prisas, asumes grandes responsabilidades, tienes que saber defenderte en muchos temas, asumir plazos.

Ellos señalan como muy satisfactorio el hecho de ver finalizada la obra, y sentirse creador de ese edificio gracias al esfuerzo de todos, y saber que es algo que va a permanecer en el tiempo y que tiene una función para la sociedad. Uno de los aspectos que más influyen en el grado de satisfacción es el verlo crecer desde el principio.

Hasta hace unos años todos los sinsabores que conllevaba esta profesión tenían; aparte de la compensación personal; una gran compensación económica.

Queda claro que aunque el trabajo te guste tienes que ser capaz de desconectar de él para tener una vida personal. Este aspecto también requiere de un gran esfuerzo y decisión por parte del trabajador. Uno de los elementos actuales que menos permite esa desconexión es el teléfono móvil, aparato que le permite al jefe de la empresa tener al trabajador localizado en todo momento.

En este trabajo, debes de ser el hilo conductor de todas las opiniones que se viertan sobre la obra, pero no el “felpudo” que asuma todas las controversias que aparezcan. Actualmente nos hemos acercado más a la idea de “felpudo” que a la otra, porque debido a la crisis económica, hay muchos jefes de obra dispuestos a trabajar, aceptando peores condiciones laborales, por necesidad, y quien no los ha aceptado, no trabaja.

Uno de los aspectos que me han sorprendido en la realización de las entrevistas, es que una de las cosas más destacadas por ellos es la cantidad de relaciones sociales que se establecen en este puesto de trabajo, y lo señalan como muy positivo. Este trabajo te proporciona una vida social, que otros no te dan.

En esta profesión los jefes de obra siempre encuentran nuevos retos, pues al terminar una obra, se comienza otra (o al menos los que siguen trabajando), con lo cual es una nueva lucha, pero también una nueva recompensa. En consecuencia, este trabajo es todo menos monótono o aburrido.

También he percibido que el mundo de la construcción sigue siendo “un mundo de hombres”, pero que poco a poco las mujeres van ganando terreno. Me ha sorprendido que algunos de los hombres entrevistados destacaran el papel que desempeñan, describiéndolo como meticulosos y perfectamente organizado, en general. Aún así, una de las mujeres entrevistadas ha destacado que sigue habiendo desigualdad salarial.

Uno de los grandes problemas es la crisis que ha afectado al sector, quizás más que a ningún otro. Esto va unido a una gran inseguridad, escasez de nuevas obras, a aceptar una amplitud horaria exagerada, a asumir excesos de trabajo, a realizar faenas que no le corresponden e incrementar ese estrés, angustia o ansiedad que caracteriza al jefe de obra.

Con todo la mayoría no pierden la esperanza de que esta situación cambiará y nos hará recuperar la ilusión por este trabajo, a mi entender maravilloso y gratificante, a pesar de los inconvenientes.

2.- Conclusiones sobre la metodología utilizada:

El utilizar este método de investigación en detrimento de otros, me ha llevado a descubrir aspectos de la profesión que desconocía completamente. Quizás utilizando otros métodos de investigación no habría podido averiguar la situación real en la que se encuentran, me hubiera podido aproximar, pero no conocer de primera mano cómo se sienten.

En el taller de dirección y gestión de recursos humanos en la edificación, todos los alumnos hemos llevado a cabo una investigación cualitativa de distintos oficios intervinientes en la ejecución de una obra, como por ejemplo: Albañiles, Yesaires, Electricistas, Gruistas, etc. Creo que estas investigaciones pueden ser muy enriquecedoras para nuestra futura profesión, porque nosotros debemos velar por el correcto funcionamiento de una obra y de su rentabilidad, y para ello, los trabajadores son una pieza fundamental, porque por mucho que tengan las mejores herramientas y materiales, si no están a gusto con su trabajo y no se sienten comprometidos con el grupo, no realizarán su trabajo con altos rendimientos.

La investigación realizada representa una muestra pequeña, pero heterogénea. Durante el proceso de entrevistas no he podido alcanzar la situación teórica (capítulo III, pág. 6), que exige esta metodología cualitativa por limitaciones de tiempo.

3.-Conclusiones personales sobre el PFG escogido:

Gracias a este proyecto final de grado, he podido acercarme más a la profesión que siempre he deseado.

Al principio tenía serias dudas de para qué me serviría realizar un proyecto sobre la situación y motivación laboral de los jefes de obra, porque en ese momento pensaba que este proyecto era más de psicología que de mi propia carrera. Yo misma me preguntaba “llevo cuatro años estudiando y preparándome para ser ingeniera de edificación, y este PFG no tiene nada que ver con mi futura profesión”, pero conforme iba transcurriendo el tiempo, ese pensamiento inicial fue cambiando, he recibido consejos muy buenos por parte de los jefes de obra entrevistados, en algunas ocasiones incluso me han hecho reflexionar de si estaba preparada para la profesión, o de si había elegido bien. Pero al escuchar los aspectos positivos de la profesión y lo apasionados que era muchos de ellos, me he sentido muy identificada.

He conseguido, gracias a la realización de este PFG, conocer cuáles son los problemas de esta profesión, lo cual me ha enriquecido mucho, para el día de mañana, enfrentarme al mundo laboral. Con este PFG he intentado buscar la problemática de la situación actual y oportunidades, que a su vez permitan comparativas, para dar una posible respuesta a fracasos y a virtudes que en muchas ocasiones no valoramos porque pensamos que siempre han sido así, y que no se pueden cambiar.

Me he dado cuenta de la importancia de valorar el trabajo de los demás, a todo el mundo le gusta que valoren su trabajo, pero muchas veces nos cuesta valorar el de otros, y mucho más transmitirlo a los mismos. Esto me ha hecho reflexionar, y me he dado cuenta de lo importante que es en la motivación de un trabajador, el sentir que su trabajo es valorado por los demás.

Espero que este PFG ayude a futuros ingenieros de edificación, a descubrir cómo es la profesión de jefe de obra, para que se enfrenten mejor a este reto. Así como a los empresarios relacionados con la construcción les haga reflexionar sobre posibles aspectos laborables a mejorar, para obtener mejores rendimientos del trabajador y una mayor productividad.

Bibliografía:

-Borrás Segarra, M. (2007) "Análisis de la situación laboral de los arquitectos técnicos en la Comunidad Valencia. Una contribución al estudio de la satisfacción laboral". Proyecto final de carrera de la universidad politécnica de Valencia.

-Bravo M.J., Peiró J.M., Rodríguez I., (1996) "Satisfacción laboral". En: Peiró J.M. y Prieto F. Editores. Tratado de psicología del trabajo. Vol.I: la actividad laboral en su contexto. Madrid: síntesis, 1996; 344-394.

-Casanova F., (2008) "Formación profesional, productividad y trabajo docente". Boletín nº153 Cinterfor Montevideo.

-Cebrián Picazo M. (2010) "Sesenta años de historia". Editado: Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos e Ingenieros de Edificación de Albacete.

-Cerveró Romero F. (2010) "Lean construction. Nueva filosofía de gestión en la construcción española". Proyecto final de máster de la Universidad Politécnica de Valencia.

-Colegio oficial de Aparejadores, Arquitectos técnicos, e ingenieros de Edificación de Albacete, (COAATIE, 2007), "Profesión: ejercicio, historia, funciones, estudios". Disponible en: <http://www.coaatalbacete.es/profesion/profesion.asp#menu>, (acceso el 15/06/2011).

-Cortes E. (2007) "Jefatura de obra". Disponible en: www.linkedin.com/in/Ernestocorte (acceso el 14/06/2011).

-Costa M, López E. (1996) "Los secretos de la dirección. Manual práctico para dirigir organizaciones y equipos". Madrid: Ediciones Pirámide, S.A.

-Diccionario de la Real Academia Española.

-Espinosa J. (1998), "Un modelo conceptual de la motivación humana: estructura motivacional, estructura compensatoria, dedicación, compromiso". En: Lázaro P y Marín I. "Directores. Motivación saludable: los recursos humanos en el sector de la salud". Santander: Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Fundación SB., 1998; 21-31.

-Falcón Márquez T., (1981) "El aparejador en la historia de la Arquitectura". Sevilla: Colegio de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Sevilla.

-González Velayos, E., (2000) "Aparejadores: breve historia de una larga profesión". Editorial: consejo general de colegios oficiales aparejadores y arquitectos técnicos.

-Izquierdo García, P., (1999) "Historia de los aparejadores y arquitectos técnicos". Editado en dykinson.

- Casas J., Repullo J.R., Lorenzo S., Cañas J.J., (2002) "Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios". En: revista de la administración sanitaria. Volumen VI. Número 23. Julio/septiembre 2002.
- Ferrigno J. (2002), "Factores de riesgo laboral psicosociales". Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/riesgo-psicosocial/riesgo-psicosocial.shtml>, (acceso el 15/06/2011).
- Marín García, S., (2010) "Lean+ IPD+ BIM, desarrollo de una metodología de gestión efectiva al diseño proyectual en arquitectura". Proyecto final de máster de la Universidad Politécnica de Valencia, 2010.
- Martínez Miguelez, M., (2007) "La investigación cualitativa etnográfica en educación manual teórico práctico", primera edición diciembre de 2007.
- Navarro Astor, E., (2008) "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 de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Nueva Enciclopedia Larousse, primera edición Enero 1984, editorial planeta.
- Padierna JL. "El estrés en las profesiones sanitarias". Gaceta Médica de Bilbao. 1988; 85: 149-154.
- Peiró JM., (1999) "Desencadenantes del estrés laboral". Madrid: Pirámide.
- Peiró JM, y Salvador A. (1993) "Control del estrés laboral". Madrid: Eudema.
- Ramos J., Peiró J.M, Ripio P., (1996) "Condiciones de trabajo y clima laboral". En: Peiró J.M. y Prieto F., Editores. Tratado de psicología del Trabajo. Vol.I: la actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis, 36-91.
- Ruiz G., "Las atribuciones profesionales de los arquitectos técnicos". Disponible en: http://oppidum.es/numeros/oppidum_1/pdfs/op01.07_ruiz.pdf, (acceso 15/06/2010).
- Salanova M., Hontangas P.M., Peiró J.M., (1996) "Motivación laboral". En: Peiró J.M. y Prieto F., Editores. Tratado de psicología del Trabajo. Vol.I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis, 36-91.
- Salanova M., Hontangas P.M., Peiro J.M., (1996) "Motivación laboral". En: Peiró JM y Prieto F, Editores. Tratado de psicología del Trabajo. Vol.II.: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis, 215-249.
- Segurado A. y Agulló E. (2002), "Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social". Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>, (acceso el 14/06/2011).
- Zaniuk B. (2008), "Cómo evitar el agotamiento mental en el trabajo". Disponible en: <http://www.buscarempleo.es/opinion/como-evitar-el-agotamiento-mental-en-el-trabajo.html>, (acceso el 6/06/2011).

-Zornoza L., (2004), "Motivación Laboral". Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.htm>, (acceso el 3/06/2011)

Fecha: 15 de marzo de 2011

Duración: 25min.

Entrevista número: 1

Lugar: E.T.S.I.E.

El entrevistado parece una persona tranquila, pero durante la entrevista se ha mostrado un poco nervioso, pero al final ha hablado abiertamente. La sensación que me ha transmitido es de una persona desilusionada por su profesión.

La entrevista se ha realizado en un aula de la escuela técnica superior de ingeniería de edificación, en absoluta tranquilidad y sin interrupciones.

ENTREVISTA

Información biográfica básica:

Edad: 28

Ocupación actual: Estudiante

Género: Hombre

Estudios: Arquitecto técnico

Estado civil: Soltero

Tiempo trabajado: 4 años, actualmente desempleado.

Nº Hijos: Ninguno

¿Qué horario de trabajo tenías?

Pues 8:30-9 de la mañana hasta 7:30-8 de la tarde, con descansos para comer. Aunque en teoría la jornada laboral termina a las 6:30 de la tarde.

¿Y El sistema de remuneración, te pagaban una cantidad fija al mes?

Si era una cantidad fija al mes. Al año habían algunos incentivos, pero no por persona si no por departamento de la empresa.

Relación familia-trabajo, quiero decir ¿vives en casa de tus padres o...?

Si de momento vivo en casa de mis padres, y nada poca relación porque cuando te vas vuelves y después te acuestas es un poco... Al acabar tan tarde de trabajar entre semana la verdad que no tienes vida ninguna, ni con pareja, ni familiar

¿Quién supervisa tu trabajo?

Emm mi jefe

Bueno pero ¿el de la empresa?

Si

Vale. ¿Quién tienes a tu cargo?

Sobre todo nosotros trabajamos con encargados, tenemos encargados, gente de obra como albañiles y tal, tenemos poca gente, luego llevábamos subcontratados. Yo controlaba a los encargados principalmente y nada los encargados eran los que hablaban con el personal de obra.

Puedes describirme más o menos las tareas que realizabas en el puesto de trabajo.

Sí, pues, principalmente lo que tienes que hacer es llevar costes y poco mas ¿no? Bueno, eh, contratábamos todo, todas las subcontratas, contralábamos toda la obra, pues hablabas con el cliente y... con el cliente, con tu jefe para dar la explicación de cómo iba la obra y después con todas la subcontratas y todo el personal de obra que tenias a tu cargo, vamos a los encargados, y controlar un poquito toda la obra realmente de la obra no lleva más, menos el tema de seguridad y salud que lo llevaban desde otro departamento.

¿Por qué te convertiste en jefe de obra?

Ehh... Uf, pues más o menos es un poco lo que esperas cuando sales de la carrera, que dices aquí lo ves todo muy teórico y tal y después tienes ganas de ver la obra, de estar en la obra. Y.. principalmente me salió una oportunidad de esta empresa en la que he estado trabajando, que he estado siempre ahí y nada si tienes suerte que más o menos pues con la gente que te rodea, pues te llevas bien pues eh... No sé es un poco complicado (se ríe). Principalmente es eso: que tienes ganas de ver obra, de que todo lo que te han explicado verlo en la realidad.

¿Y qué es lo q mas te motiva de tu trabajo?

Uf (se ríe) ehh la verdad pocas cosas, bueno me lo dejé porque estaba harto del trabajo de jefe de obra tal y como se lleva en España, no me gusta nada.

¿No te lo esperabas así?

No, no me lo esperaba de ninguna manera, pero... he llegado a la conclusión que no quiero, que voy a intentar no ser jefe de obra.

Vale.

Aprendes mucho eso sí, aprendes mucho y... pero tienes que tener un carácter muy um...muy... como decirlo.

Fuerte, agresivo.

Sí muy... es que no quiero decir ninguna barbaridad.

No, puedes decir lo que quieras.

Emm bueno no sigues en tu trabajo, porque me acabas de decir que no te gusta, a ver.

Sí es mucha responsabilidad, eh... Pagan poco y principalmente es una figura que está en medio de todo, tienes que discutir con el cliente, intentar sacarle dinero al cliente, discutir con tu jefe para darle todas las explicaciones de todos los números de la obra y después discutir con las subcontratas que contrates para hacer la obra, con personal propio, encargados y tal. Por lo menos por experiencia propia he tenido bueno... Los mismos compañeros de la empresa no he tenido ningún problema la verdad, pero después con todas las subcontratas y tal, pues al final también en la construcción hay mucha gente que no está especializada, que no tienen cultura digamos y también es bastante difícil tener conversaciones y llegar a acuerdos y tal con ese tipo de gente

¿Y las recompensas o satisfacciones de la profesión?

Hombre la mejor recompensa es cuando acabas una obra y la ves y dices: ¡vaya! La he hecho yo, y te gusta como ha quedado y tal y se te olvidan un poquillo todos los problemas que has tenido durante todo el proceso y poco más porque... (Se ríe).

¿Me podrías contar una experiencia concreta muy negativa?

Pues... no sé, no sé a lo mejor... es que como eso pasa muchas veces... al final tú tienes que hacer un trabajo te pagan lo que te pagan y después, muchas veces te encuentras en la situación de decir: sabes que por ejemplo unas personas han hecho un trabajo pero como a ti no te lo van a pagar por cualquier motivo tú ahora le tienes que decir a ellos que todo no se lo vas a pagar, que le vas a pagar una parte o cosas así; y estas son las situaciones que suelen enfrentar siempre a la gente ¿no? Y son incómodas de sobrellevar.

No sé así en concreto...la verdad es que no lo sé, es que al final son todas que se repiten muchas veces y al final es lo que te cansa de la profesión, que es siempre lo mismo todos los días te levantas, muchas preocupaciones, muchas cosas que no sabes por dónde vas a tirar, siempre vas retrasado porque tienes mil cosas que hacer, entonces yo no sé, no he tenido ninguna experiencia así negativa negativa en concreto, pero son un cúmulo de todos los días.

Cosas así fuertes que dices ¡ostia! No pero... un día tras otro siempre los mismos malos rollos.

¿Qué aspectos de esta profesión te parecen estresantes?

Umm... El dinero y trabajar con gente que no puedes hablar con ella, que no... no sé cómo explicarlo. Sí con gente, como te comentaba antes, que no tienen mucha cultura, con bastante dinero, por lo menos hasta que empezó el rollo este de la crisis, y que no son capaces de tener una conversación normal y que tú crees que es lógica para contratar un trabajo, para discutir lo después de hecho si está mal, si está bien. Normalmente encontrar gente que te razone es complicado, no sé si me explico. Y eso sobre todo, el no poder comunicarte bien y el estar siempre a disgusto y sobre todo el dinero, porque no miran por otra cosa, tanto el cliente, como tu jefe, como los trabajadores, entonces es... porque al final de cada mes tienes que dar los números y es complicado, que si no llegas porque pierdes dinero, que si porque no le das más al cliente, porque no le recortas para sacar subcontratas. Eso es lo más estresante.

Y supongo que eso debe de ser lo que no te gusta

Sí, eso es lo que no me gusta (se ríe).

Bueno entonces me has dicho que la peor experiencia laboral no tienes ninguna en concreta ¿verdad?

Sí, no suelen pasar cosas... Afortunadamente no he tenido ningún accidente ni se ha caído nadie en la obra, que eso supongo que sería lo peor que te puede pasar. Como no he tenido ninguna así la peor es eso, la sensación del día a día, que llegas siempre agobiado.

¿Qué relación tenias con los trabajadores?

Normalmente buena. Como nosotros trabajábamos con subcontratas, yo tuve suerte que con los de mi empresa, los encargados que tenía a mi cargo, que eran cuatro más o menos iban cambiando y tal... Pues me llevaba muy bien con todos, no tenía ningún problema, me respetaban. También eran jóvenes, que no eran gente muy mayor y eso también se nota, me hacían caso y tal...

Y después ya te digo yo con el personal de las subcontratas, que son los que hacían la obra, con los obreros directamente no, solo hablaba con los jefes y con los obreros intentaba no dar ninguna orden, porque para eso ya estaba el encargado. Eso no significa que no los saludara, pasara por la obra y decir: hola ¿Qué tal? Y ser amable. Pero directamente sobre trabajo o para organizar la obra solo con los jefes de las subcontratas, que al final acabas hablando de dinero y de plazos y con los encargados para que ellos según tu criterio dirigieran los trabajadores de la obra.

¿Y con la dirección facultativa?

Pues nada depende de cómo sea, buena o mala (se ríe). Normalmente bien, yo que sé son arquitectos, es otro tipo de relación la que puedes tener que con las subcontratas o con el personal de obra. Y también depende mucho de tal y como sean ellos, al final si en la obra había dinero em... nunca tenías problema para la dirección de obra, si no había dinero pues normalmente no parabas de tener problemas con la dirección de obra. Entonces... no sé por lo general bien, si tú te lo trabajas y las cosas que llevas las

tienes argumentadas y tienes razón y no sé te lo curras ellos al final suelen responder, te suele ayudar. Con ayudar me refiero a que aceptan cambios, te echan un poco una mano sabiendo tal y como están las cosas.

También hay otro tipo de gente que no atiende a razones, por mucho que sean y entonces pues es un poco incómodo tratar con ellos, pero así en general yo creo que bien, no he tenido muy mala suerte.

¿Realizabas reuniones con el grupo de trabajo?

¿Con el grupo de trabajo?

Si, para coordinar.

Si, nosotros pues más o menos, bueno antes de empezar la obra siempre haces una reunión, pero al final el grupo de trabajo pues yo cada semana con el encargado me reunía a principio de semana o final depende, el lunes o el viernes para organizar el trabajo de la semana y... más o menos pues con mi jefe directo y con el jefe de mi jefe pues cada... con mi jefe directo pues un par de veces a la semana o una cosa así, aunque todos los días te estés tratando y si tienes algún problema yo tenía la suerte de que te ayudaban y tal. Y después con el jefe de departamento ya una vez al mes que es cuando dabas los números y tal. No sé si te he respondido a lo que querías (se ríe).

Sí, sí. ¿Y así de esa manera es como coordinabas el equipo?

Es que claro como yo al final el equipo eran el encargado y las subcontratas entonces al final es reunirnos un poco y yo me reunía, cuadraba un poco con ellos el plan que tenía yo previsto y nada, después pues hacíamos un control con el encargado con lo que nos marcábamos él y yo a principio de semana para que las subcontratas cumplieran los plazos dentro de lo que teníamos previsto. Y eso eran más o menos las reuniones, a parte de las de seguridad y tal.

Vale. ¿Y la relación con la contrata principal?

La contrata principal... eeem.

Bueno vale tu trabajabas con el jefe de obra por parte de la contrata principal, pues entonces la relación que tenias con el jefe.

Si, pues...como te comentaba antes un poquillo de todo si tienes suerte y es gente decente... Normalmente si te vas por la rama de las instalaciones quieras o no parecen gente un poquillo más decente, pues eso han tenido que estudiar no sé...

Después ha habido muy buenas subcontratas y gente muy capaz y normal, que también tenían aparejadores llevando las cosas y tal y esos normalmente bien, siempre acaban discutiendo de dinero, pero vamos una cosa razonable. Después hay otras cuantas que bastante mal porque son gente que no atienden a razones, que no se puede hablar con ellos, que no están acostumbrados a mantener una conversación que dicen: "es lo que yo digo y por lo que yo lo digo y ya está" y les da igual, encima si eres joven te dicen: "tú a mi me vas a decir que si tal..." pues eso bastantes veces.

Pero bueno al final es saberlo torear un poco y si no te cansas como yo pues... (Se ríe) Echarle un poco más de morro, pero vamos que al final lo que ellos intentan, pues eso... ganar más dinero y tu lo que intentas es pagarles menos entonces...

Conflicto de intereses.

Si (se ríe).

¿Cómo organizabas la obra?

¿Los pasos que seguía un poquillo más o menos?

Sí.

Pues a ver, tú intentas a principio de obra hacerte un planing y tal de todo, intentas tenerlo todo contratado antes, ya con las fechas de cuando empieza cada subcontrata, cuando tiene que acabar y tal...Y eso es lo que intentas, pero al final nunca es así porque siempre vas apagando fuegos. El proyecto te lo da la empresa y te dice: "hace una semana tendrías que haber empezado esta obra", tú empiezas a excavar y ni siquiera te has mirado los planos y después pues todo eso vas acumulándolo.

Lo ideal es hacer el planing, tenerlo todo contratado, saber bien, mirar las cosas del proyecto y tal... y nada después organizar y tirar para adelante pero es una cosa que en los cuatro años en cinco o seis obras no he conseguido en ninguna, hacerlo bien (se ríe).

Siguiendo un planing ¿no?

Efectivamente.

Y encima también como los proyectos normalmente están hechos fatal, siempre hay problemas, siempre hay contradicciones, nunca están las cosas claras, como tú vas lo ves día a día el proyecto, pero no te lo has estudiado de antes, porque realmente no tienes tiempo, pues también los arquitectos de la dirección facultativa les cuesta responder y normalmente es un poquillo complicado coger el ritmo.

En general, ¿estás satisfecho con el trabajo?

Yo... no, bueno como te dicho antes, pues eso en cuatro años he aprendido que si tuviera que volver a trabajar no tendría ningún problema, pero personalmente tenia ahora la oportunidad de dejarme el trabajo y ponerme a estudiar otra vez y mi intención es no volver a ser jefe de obra... Si no me muero de hambre (bromea).

Es un trabajo que creo que no está ni bien pagado, ni organizado, en general el mundo de la construcción aquí está muy mal organizado, planteado y si no se cambia un poquillo pues son trabajos... que supongo que habrá gente que le guste discutir todos los días y tal... pero a mí no es...

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

(Se ríe) Pues... la verdad intentaría convencerles de que no, pero vamos... Eehh no lo sé, no me lo he planteado nunca, hombre si les gusta le apoyaría pero...les diría que se lo pensarán bien de momento si no cambian las cosas de aquí a que yo tenga hijos.

Esta pregunta esta mas dirigida a otras personas, como esta encuesta es para un grupo muy heterogéneo, pues hay preguntas que a gente no...

Claro, claro (se ríe).

¿Me puedes hablar de cómo ha afectado la crisis económica al trabajo?

Umm pues... Hombre nosotros en la empresa, por ejemplo en el departamento que hacíamos edificación, que éramos seis o siete jefes de obra y al final cuando empezó la crisis nos quedamos con dos yo y otra chica y entonces al final lo que pasaba es que los pocos que te quedabas ibas aun más agobiado porque tenías más trabajo porque aprovechaban y a la mínima tiraban a la gente y te quedabas con mucho más trabajo que antes de la crisis.

Y la verdad que eso también llevo un poquillo a quemar ¿no? Porque tiran a uno tiran al otro, te dicen: "no ahora acabas tú esta obra, a parte de la tuya llevas la otra también, que tu compañera va llevar... "y tú dices pues no los despidas" ¿no? Si hay trabajo y tal... Por lo menos hasta que no acaben sus cosas. Y nada, por lo demás ha sido un poco más personal, que también por eso me cansé un poco y dije cuando hay mucho trabajo porque hay mucho trabajo y antes de las ocho nunca acabas, cuando no hay trabajo porque no hay trabajo y tienes que buscar y hasta las ocho o las nueve no sales de la oficina y al final dices yo esto no es lo que quiero para... Yo que sé para mí es un trabajo que con crisis o sin crisis a mí por lo menos no me recompensa.

Y por lo demás no sé qué decirte, muchas constructoras se han ido al garete, hay mucha gente en paro, yo que sé... de todos mis colegas y tal hay muy poca gente que esté trabajando.

Y bueno, en cuanto a tu vida personal supongo que tiempo de ocio...

Sí, era muy poco al final y más que ya no era que tuvieras poco tiempo, sino que como acababas tan quemado y de tan mala leche normalmente después eso también se traslada, un poco a casa, tanto a mis padres, como con mi pareja... que se nota que acabas no sé... Jodido y después pues al final la pagas con los que no tienes que pagarlo ¿no? Aunque te intentas controlar y tal... Pero vamos, que estás de mala leche acabas el día y dices: "no me apetece nada, nada, me voy a la cama y fuera" y eso es lo que fastidia.

Y claro los fines de semana, si no estás a final de obra que te toca a lo mejor trabajar hasta sábado o domingo, pues bueno, los fines de semana te calmas un poco pero el domingo ya estás pensando otra vez: "llega el lunes tengo que hacer esto, lo otro" y quieras o no si no tienes un carácter un poco fuerte y te preocupes demasiado por el trabajo es un poquillo complicado de sobrellevar, porque te preocupan las cosas, que es tu trabajo y quieres que las cosas salgan bien. Y es eso, el problema también es que

como todo depende de los demás, pues por mucho trabajo que hagas tu de tu parte... Como después todo es de la gente que tienes a tu cargo, de las subcontratas, de... Como depende de tantas personas nunca tienes, hasta el final, la situación de jostia! He hecho un trabajo lo he acabado y ya está.

Entonces es eso un pensar de continuo y el tiempo libre al final te acabas pensando otra vez al trabajo y eso pues al final te agobia a ti y agobia a los demás. Yo por lo menos no he decidido eso, pues quitarme no por no saberlo llevar, si no por decir ostia que necesidad tengo yo...

Fecha: 22 de marzo de 2011.

Duración: 17min.

Entrevista número: 2

Lugar: Despacho obra

El entrevistado parece una persona nerviosa, mostrando este nerviosismo durante la entrevista. Este nerviosismo podría ser fruto del estrés que tenía dado que, le han llamado al móvil, en el despacho han entrado varias personas durante la entrevista, y ha mitad de la entrevista le han comunicado que el arquitecto había venido.

Su oficina está situada dentro de la obra, por tanto había ruido, impidiendo una comunicación tranquila.

ENTREVISTA

Información biográfica básica:

Edad: 29

Estudios: Arquitecto técnico e ingeniero de edificación.

Género: Hombre

Tiempo trabajado: 6 años en la misma empresa.

Estado civil: Casado

Nº Hijos: Ninguno.

Antigüedad en el sector: 6 años

Edades: no

Ocupación actual: Jefe de obra

¿Qué horario de trabajo tienes?

Veinticuatro horas ininterrumpidas (se ríe) Si es relativo a las horas que está el teléfono encendido, sí, veinticuatro horas. No, no sé, desde las ocho de la mañana...por la tarde depende del día.

Vale. ¿Sistema de remuneración? Si eres asalariado en una empresa o....

No, nómina fija mensual.

Una nómina fija.

Mensual.

Vale, ¿existe alguna relación entre tu familia y el trabajo?

Relación familia-trabajo, no, no hay.

¿Y quién supervisa su trabajo?

Este hombre que tienes aquí. (Se ríe)

(Se ríe). ¿El jefe de grupo?

Jefe de grupo.

¿Y a quién tienes a tu cargo?

Pues ahora mismo aquí en esta obra, al encargado a Chema y a los trabajadores.

Vale, ¿Me puedes describir, así un poco, en qué consiste tu trabajo?

¿En qué consiste mi trabajo? Pues supongo que consiste (se ríe) en controlar la ejecución de la obra, en todos los aspectos. Desde la parte de contratación hasta la parte certificaciones mensuales, llevo el control de ejecución en la propia obra.

Vale, (se ríe). Identificación de las fases de obra en las que intervienes. ¿Intervienes desde el principio hasta...?

Desde el principio hasta el final. Desde el estudio, prácticamente hasta la entrega.

¿En fase de proyecto también?

No, en fase de proyecto no; lo que pasa es que aquí hay que intervenir. En fase de proyecto, desde el básico hasta el de ejecución, depende del tipo de contratación, sí. Si está contratada la obra sí, si no, no.

Vale. Eh, ¿Por qué te convertiste en jefe de obra? O sea ¿Cómo llegaste a ser jefe de obra?

¿Por qué me convertí en jefe de obra? Pues, porque estudié esta carrera y salí de la Escuela, había una oferta de trabajo, me presenté allí en una oficina y me cogieron y al día siguiente empecé y hasta hoy. Tal cual. Y las cosas vinieron como vinieron. Si ese día hubiera ido a otro sitio, ahora mismo a lo mejor no sería jefe de obra, sería otra cosa, o sea yo llevo toda la vida trabajando desde que salí de la Escuela en la misma empresa o sea que...

Vale. No ha sido una cosa que hayas elegido porque...

Hombre, elegir... Pues acabé la carrera y no sé tenía que hacer las prácticas y salían ofertas, porque entonces había ofertas aún, y nada a la primera empresa que fui me cogieron, empecé las prácticas, de las prácticas pasé a ser encargado, de encargado... Bueno de encargado, así de peón (se ríe) de peón a encargado, y luego ya a jefe de obra y hasta ahora.

Vale, ¿Qué es lo que más le motiva de su trabajo? Lo que más le gusta.

Uf, no sabría decirte (se ríe). Pues ver una obra terminada a lo mejor ¿no? Ir por la calle y ver una obra que has hecho tú; por lo menos puedes decir: mira, esto lo he hecho yo. Porque otra cosa ya... (Se ríe)

¿Cuándo te refieres a otra cosa con esa cara...? (Se ríe)

No sé, no sabría decirte. No, eso es lo que más motiva, por lo menos saber que hay una cosa que has hecho y que está ahí para mucho tiempo, y que lo has hecho tú ¿no? Y que te ha costado un tiempo. Lo malo se olvida, si hay algo malo, al final se acaba olvidando, te quedas con lo bueno.

¿Por qué sigues en este trabajo?

Porque no me ha salido otro mejor. (Se ríe)

(Se ríe)

¿Tienes alguna oferta? (Se ríe)

No tengo ni para mí, pero bueno...um, bueno... ¿cuáles son las recompensas o satisfacciones de tu profesión?

Pues el saber que haces cosas que van a durar en el tiempo ¿no? Y que a lo mejor no todo el mundo podría hacerlas, no sabría hacer. Los retos personales, también, que nosotros hemos tenido. Sí bueno, claro, si te metes en analizar una a una; yo he tenido la suerte de poder hacer obras complicadas, algunas que no todo el mundo podría haber hecho y la verdad es que eso, motiva.

¿Y las insatisfacciones?

Uf... Pues todos los palos que te dan en el día a día. Pues sí, mucho estrés, muchas responsabilidades, mucho discutir, muchas horas al teléfono; mover mucho... Jugar con mucho dinero y compartir. Por ahí van las cosas.

Eh... ¿Me puedes relatar o contar una experiencia concreta que haya sido muy positiva en tu trabajo?

¿Muy positiva?

Que te hayas sentido orgulloso o que...en un momento dado que tú resaltarías.

Pues mira podría ser, haber acabado en plazo el parking de Cánovas por ejemplo. Porque ahí padecemos un montón, por lo menos llegar al plazo fue una motivación. Y la

obra del Capitolio, también fue una motivación muy buena porque fue una obra muy complicada. Que vamos, que saliera bien, que no pasara nada ni se cayera porque estaba aquello muy complicado.

Vale, y ¿Una experiencia muy negativa?

¿Muy negativa? Eh... Pues el mismo parking Cánovas; un socavón apareció, vecinos desalojando el edificio, fin de semana entero allí, la gente... Ya te digo, saliendo por la puerta, se hizo un socavón allí en el suelo, debajo de la acera, y el edificio se venció, bueno un follón que... Sí en esto la verdad es que es lo peor.

¿Los problemas?

Muchos problemas sí. Y son problemas de saber que a lo mejor, que no fue culpa nuestra ¿no? No fue una acción directa que hiciéramos algo mal ni nada de esto, pero son cosas que pasan, y en una obra siempre pasa, puede pasar algo, y en este caso pasó, pues se hizo un socavón en la acera, se empezó a mover el edificio, los bomberos allí les llaman el sábado por la noche, el jefe de servicio del Ayuntamiento: vente para "cá" que están aquí los bomberos. Una fuga de gas, no sé qué, los vecinos saliendo por la puerta con los chiquillos en brazos allí en batín. Pues esas cosas no... Eso es lo malo que tiene.

¿Qué aspectos de tu trabajo te parecen estresantes?

Todos. Todo el mundo tiene prisa, vas corriendo a todos los lados, nunca llegas a nada y creo que este trabajo es estresante cien por cien, pero cien por cien.

Vale ¿y hay en algún momento del día que el estrés desaparezca de tu cabeza?

No. Te digo yo que no. Y además cuando intentas... Que dices: "ostias" estoy al día más o menos, voy bien. Suena el teléfono. Siempre suena el teléfono y estás "jodido", ¿Sabes? Ya estás otra vez. Yo he conseguido, la verdad, que he conseguido desconectar un poco cuando, cuando salgo del trabajo. Cuando llego a casa y eso, no estoy, hay mucha gente que se obsesiona, y yo de momento no me obsesiono tanto, no le doy tanta vuelta.

Y ¿qué es lo que no te gusta de tu trabajo?

Pues lo que te digo. Tienes mucha responsabilidad, creo que no está bien remunerado. Para la responsabilidad que se tiene y el dinero que se mueve, me... Eso es como todo ¿no?, cada uno en su empresa pedirá lo que se pida, pero yo por lo que tengo entendido, la media, más o menos, está todo igual. Y, yo creo que no está bien pagado para la responsabilidad que se tiene. Eso es una cosa que me importa.

Vale. Y, bueno ¿qué relación tienes con los trabajadores?

Yo buena. De momento, siempre he tenido buena relación.

Y ¿con la dirección facultativa?

También. Hay casos que no. Por ejemplo, en esta obra sí, en esta obra me llevo muy bien. Hay casos en los que no... Por circunstancias, llega el primer día, tienes un enfrentamiento, un encontronazo, o es un... ¿Esto no lo vas a reproducir por ahí, no?

No, no.

Es un “gilipollas de mierda”, que no se puede hablar con él, que solamente va a intentar sacarte lo máximo posible y a “putearte”. Y hay veces que sí, que es, tener que ir a la visita de obra todas las semanas en una obra con gente así y ya vas padeciendo. Se pasa mal, cuando no tienes momentos de buena gente, se pasa fatal. Tener que ir a una obra, discutir, y a verle la cara a un tío que él no te la quiere ver a ti, ni tú a él y tal, se hace insoportable, también.

Situaciones incómodas en las que te has encontrado.

Um.

Vale. ¿Realizas, perdón, realizas reuniones con el equipo de trabajo?

Al lado todo el día, al encargado lo tengo ahí todo el día y Alejandro... Se pasa... Es que de normal yo no es... Depende de las obras, no estás siempre el 100% del tiempo en la obra, según que obra sea. Yo ahora mismo llevo esto y otra obra en Torrente. Lo que pasa es que aquella va sola. Esta casi acabado, son viviendas de lujo. No necesito más tiempo. Me vengo aquí porque sino el encargado, me vuelve loco con el teléfono, preguntándome cosas cada dos minutos, entonces digo prefiero estar aquí, me monto aquí el despachito y en el sitio aprovecho más, porque si no, no hay manera.

Y esas reuniones, más o menos ¿con qué frecuencia las hacéis o...?

Yo, ya te digo en este caso estoy siempre con él, entonces, constantemente, cualquier cosa que se deba... Gustavo, no sé que, no sé cuantos. La verdad, entonces sino, depende de la obra pues, yo que sé, según, por ejemplo yo por Torrente me paso cuando me llama el encargado aquel, dos veces a la semana me acerco por allí para ver cómo va, y no necesita más, eso se estructura solo.

Vale. Y ¿cómo coordinas al equipo? O sea, qué forma tienes de organizarlo, de...

Es que aquí está bastante definido. Porque el encargado lleva el triple de tiempo que yo aquí, sabe de sobra lo que tiene que hacer ¿sabes? (se ríe). Y entonces el organizarlos, normalmente no hay, no se organiza, no sé, tú organizas a los trabajadores, a las subcontratas... ¿Sabes? Tú no, en mi equipo, en este caso, que es el encargado de capataces no hay que organizarles, como se encargan de los de planteo, de pedido de materiales, de controlar la ejecución o de... no hace falta organizar. Mi equipo se organiza solo.

¿Y con las subcontratas?

Con las subcontratas sí. Depende de las, depende de los tajos, depende de cómo vayas avanzando, vas organizándolo. Te haces un planning, por ejemplo, como ese que está

ahí “colgao” en la pared. Y según el planning, pues vas organizando, vas entrando, saliendo.

Y este planning ¿va cambiando dependiendo de...?

Sí.

¿Y con qué frecuencia se va modificando?

Pues en esta obra de una hora tras otra (se ríe).

Vamos que eso, a lo mejor, dentro de dos días no es así ¿no? (Se ríe).

No, esto ya no es así, eso sí (se ríe).

Vale. Eh, ¿Qué relación tiene con la contrata principal? ¿O la subcontrata?

En este caso yo soy, yo soy... No sé con, con, con...

Con la subcontrata

¿Con la promotora o con la subcontrata?

Pues...

Con las dos bien. Con todo el... En esta obra y en la de Torrente, en las dos que llevo, bien, perfecto, con todo el mundo.

Y en anteriores obras que hayas tenido ¿qué relaciones has tenido así con la subcontrata?

Pues si es que hay de todo. Hay subcontratas que trabajan muy bien y no dan ningún problema y luego hay otras que son... Por problemas internos que tengan ellas o lo que sea, hay gente que da muchos problemas... No aparecen cuando toca, no cumplen plazos y la relación pues es un poco más delicada. Luego hay gente que no... No se puede mantener una relación buena porque son ariscos de por sí, pero bueno, es como todo.

¿Y con la promotora?

(Se ríe). También depende. De momento, ahora mismo las que tengo bien, muy bien.

¿Y no has tenido ningún...?

He tenido, he tenido, pero de sobra. He tenido, ya te digo, de estar deseando de qué acabe la obra para no tener que volver a verlo.

(Se ríe) Luego, en general, ¿estás contento o satisfecho con el trabajo?

No sé qué decirte.

Por una parte, quiero, me interesa saber con tu trabajo, o sea si estás contento con tu trabajo.

Ah, ¿Con mi trabajo? Con mi trabajo sí.

¿Y con el trabajo en general? O sea, ¿te gusta?

Con lo que es el trabajo en general... No. Por lo que te he dicho antes. Porque creo que tiene mucha responsabilidad, para la recompensa que obtienes me parece que es mucha responsabilidad y mucho estrés, muchas horas por ahí de tralla.

Vale. Eh, luego, ¿qué pensarías si tus hijos, el día de mañana, decidieran trabajar en este sector haciendo tu trabajo?

De ninguna forma. No. Les diría que se busquen otra cosa, que hay trabajos mejores. Como puede ser arquitecto superior, por ejemplo. No, también tienen su responsabilidad, pero viven, yo creo que viven mejor.

¿Más tranquilos?

Sino mira a éste, que acaba de entrar, que es el arquitecto, el que...

(Se ríe) ¿Más tranquilo?

Sí, bueno, tienen la misma responsabilidad que un director de obra y... Bueno, el mismo no, más, pero el estrés no lo llevan, me parece a mí, ¿eh? Pero bueno que hay otros trabajos por ahí que si yo pudiera elegir ahora, yo creo que no sería, por lo menos de constructor, a lo mejor uno de facultativo o algo así, aunque tenga también más responsabilidad, pero... El estrés te lo quitas, vives mejor, más tranquilo.

Vale. Y luego, me puedes hablar un poco de cómo ha afectado la crisis económica a tu trabajo.

Mira, como que me han bajado el sueldo (se ríe).

(Se ríe) ¿Te han quitado parte del sueldo?

Eso es lo más directo que te puedo decir, así me ha afectado la crisis. En parte, eso, pues no llevo mis obras de antes y siempre estás con el ¡ay!, ¿sabes? Se me acaban las obras, ¿va a haber más? O ¿no va a haber más?

¿La inseguridad?

Sí.

Y el... ¿Cómo gestionas el tema trabajo, familia, vida personal?

Bien.

¿Tienes suficiente tiempo?

No tengo problema. Pues sí, porque ella también trabaja y tampoco acaba pronto, entonces sí. Nos vemos el tiempo que nos tenemos que ver, no nos veríamos más por trabajar menos horas.

Vale. Pues, muchas gracias. Esta ha sido la entrevista.

Pues muchas de nada.

Fecha: 24 de marzo de 2011.

Duración: 80min.

Entrevista número: 3

Lugar: Despacho E.T.S.I.E.

El entrevistado parece una persona tranquila, no le ha costado hablar abiertamente sobre lo que le preguntaba, y la entrevista se ha desarrollado con normalidad.

Ha habido dos interrupciones durante la entrevista por asuntos de trabajo.

ENTREVISTA

Información biográfica básica:

Edad: 37

Ocupación actual: Profesor.

Género: Hombre

Estudios: Arquitecto técnico e ingeniero de edificación, Máster en Project Management y actualmente cursando un Máster en Tecnología y Edificación.

Estado civil: Casado

Nº Hijos: Uno y medio, (se ríe)

Edades: dos años y medio, y, siete meses en...o sea, no ha nacido todavía vamos.

Tiempo trabajado: 10 años en diferentes empresas.

Antigüedad en el sector: 10 años.

Vale. ¿El horario de trabajo?

¿En el "Poli"?

Sí, por ejemplo.

Vale, en el "Poli" pues llego a las nueve y me voy a las nueve, aproximadamente.

¿Y trabajas luego por libre?

Este año eh, va a ser sólo este año, en principio.

Y luego, ¿trabajas por libre fuera del "Poli"?

Intento, intento, ahora mismo no tengo nada.

Vale.

Tengo algún informe, algún certificado, pero vamos, no hay nada. Además, este año me lo he tomado como año de... para implantarme aquí, en el "Poli".

Vale. ¿El sistema de remuneración de este trabajo?

En el "Poli" es un empleo público, con un salario público conocido.

Vale.

Es que tiene... O sea, mis horas docentes son muy pocas, pero todas las horas que tú tienes que trabajar para llegar a cubrir las horas docentes son muchísimas. Toda la preparación que tienes que hacer es muchísima, entonces, eso no te lo pagan. A ti te pagan las horas que tú das.

Vale.

¿Vale? Entonces estamos aquí todo el día y luego a parte yo llevo programas de investigación, estoy iniciando tesis doctoral. Y esto, no te lo pagan.

Vale. ¿Y la relación que tiene la familia con el trabajo?

Ninguna. O sea, ninguna, quiero decir que... Que ellos nunca han trabajado en este mundo pero la relación la que yo me llevo a casa.

Vale.

Sí que saben lo que hago, pues todos los días hablas, todos los días comentas, tu satisfacción de satisfacción, tu bienestar, tu malestar y te apoyan o no te apoyan. Pero vamos, quiero decir no, no están relacionados con ese sector ni se dedican a lo mismo que yo.

Vale. ¿Y quién supervisa tu trabajo?

Aquí en el "Poli" los propios alumnos, con sus encuestas. Así como supervisión real son los alumnos realmente, con las encuestas. Tus compañeros te preguntan pero no, y tú consultas y... Y hay cursos de formación, pero vamos real, real la encuesta.

Vale. ¿Y como jefe de obra?

Y fuera el cliente. Cuando he trabajado en una empresa pues los jefes que he ido teniendo y cuando trabajo como autónomo pues el cliente.

Vale. Y ¿A quién has tenido a tu cargo en los empleos de fuera?

Pues he tenido a obreros. Yo he trabajado, yo he empezado, a ver, en el sector de construcción empecé como encargado, cuando no tenía ningún título todavía, incluso de peón algún día en esa misma obra. Encargado, de encargado pasé a jefe de producción.

Pero esto ya, ya titulado, eras encargado de obra con la titulación.

No, no tenía titulación. O sea, hice la carrera a la vez que estudiaba, hice la carrera a la vez que trabajaba y trabajaba tanto con... Bueno tenía una titulación de delineante, que también tengo y tengo un ciclo superior de construcción. Entonces con esa titulación que sí tenía yo trabajaba de encargado. De encargado pasé a jefe de producción, sin titulación. Y empecé, llegué, o sea, el primer trabajo de jefe de obra real solo ya fue con titulación. Aunque anteriormente como jefe de producción también hacía funciones de jefe de obra, pero bueno, había una persona que era la responsable última de la obra. O sea, como responsable único de una obra así ya con titulación.

Vale. Y en esa, en esa trayectoria has tenido desde obreros a tu cargo a...

He tenido a obreros, luego he tenido encargados y luego tenía a todo el mundo, tanto obreros como encargados, y a la subcontratas, a todas la subcontratas industriales. Y luego pasé a jefe de equipo, con lo cual tenía jefes de obra a mi cargo. Y el último trabajo remunerado que tuve por cuenta ajena fue de director técnico, que tenía a todo el departamento técnico de una empresa, tanto jefes de obra como departamento de estudios, como el departamento de compras a mi cargo.

Vale. Y ahora en la segunda parte de mi entrevista me gustaría que me describieras un poco en qué han consistido esas tareas como jefe de obra.

¿Como jefe de obra?

Sí.

Pues como jefe de obra, lo primero, el primer trabajo cuando...como jefe de obra realmente a ti te adjudican una obra cuando la empresa la tiene adjudicada formalmente, ¿vale? depende del tamaño de la empresa ¿eh?. Hay empresas pequeñas que el jefe de obra lo hace absolutamente todo: desde los estudios iniciales en la edificación en la que tu empresa se presenta a la contratación de una obra y estudias la obra cuando todavía no está adjudicada, eso se llama "simple estudio" ¿vale?, para presentar tu presupuesto. Pero el trabajo real o mayoritario en la mayor, mayor parte de las empresas, el jefe de obra recoge la obra cuando ya está adjudicada ¿vale? El departamento de estudios estudia cada día muchas obras y se presentan a muchas obras y a ti te llega cuando ya está adjudicada. Entonces tu primer trabajo es recoger la información que en su día hizo el departamento de estudios sobre la obra que ya a tu empresa han adjudicado. Estudias la información porque ellos ya dieron un proyecto y dieron un precio. Entonces, lo primero es estudiar el proyecto entero. Aquí cada uno tiene sus técnicas, yo me re-estudiaba la obra, yo, porque mis números nunca coincidían con los de estudios. Entonces yo, como jefe de obra, yo tenía la primera reunión con mis jefes ¿vale?, y en esa primera reunión yo les exponía cómo veía yo la obra, respecto a lo que estudios había dicho ¿vale?, yo podía decir que ganábamos más dinero o perdíamos más dinero, normalmente era que perdíamos más dinero de lo que estudios decía, siempre era así ¿vale?, porque luego a ti te miden en base a unos objetivos económicos que tienes que cumplir ¿vale?, entonces decimos: "vamos a ver, aquí una gente ha dicho que gana...perdemos un cinco por ciento, yo digo que perdemos un diez por cierto, que lo sepáis". Luego el jefe hace lo que le da la

gana si quiere, valora las palabras de cada uno de los departamentos como estima conveniente ¿vale? Pero yo digo: “eh sh, que sepas que esta obra no está en menos cinco, está en menos diez ¿eh?” Vale. Y una vez eso empiezas a planificarte la obra pues como tu experiencia, tus estudios te han, te han dado a saber, te han enseñado a hacer y tu experiencia te ha enseñado a hacer. Entonces, lo normal es que cuando den el proyecto de la obra adjudicada, al día siguiente tengas que empezar a trabajar, o sea, tengas que empezar físicamente a trabajar en la obra (ríe) porque te han comido los plazos, porque te han dado la obra tarde, y resulta que es que mañana el alcalde ya te quiere ver. Bueno, yo he trabajado siempre, casi siempre, a un noventa y cinco por ciento de mí trabajo ha sido en obra pública. O sea, es bastante diferente a vivienda o promoción, entonces mi experiencia mayoritaria es en la obra pública. Entonces, al día siguiente el alcalde ya te quiere ver con máquinas allí trabajando, y yo para estudiar un proyecto necesito mínimo de unas dos semanas, así a full.

O sea, que digamos que empezabas ya con problemas desde el principio.

Sí, sí, tú empiezas...yo he empezado siempre mal. Esto contando que te dan una obra desde el inicio ¿vale? Porque a mí, también, por mi experiencia, me han llegado normalmente obras ya iniciadas, donde ya había problemas y yo he ido, más, más que nada, a arreglarlas. Entonces, creo que sólo he vivido una obra entera una sola vez, que la pude iniciar y acabar, y además fue rogando a mis jefes, decir: “Oye, por favor, por el amor de Dios, dadme una obra mía, o sea, estoy cansado de marrones”. Entonces, pero pocas veces, porque las inicia, las puede iniciar cualquiera, muchas veces las inicia sólo el encargado porque no hay suficientes jefes de obra y las inicia el encargado porque los primeros trabajos son fáciles, movimientos de obra, los coeficientes de error son muy grandes. Entonces, pues te lo puedes permitir, entonces pues no necesitan al jefe de obra. Y al final, como son remates pues también los puede hacer el encargado, o el encargado o el jefe de producción, depende del tamaño de la obra, o un becario o algo así. Resulta que tú te comes, al final, no has visto el inicio ni has podido estudiar la obra como toca ni tampoco has podido rematar la obra como toca.

O sea, que hay un problema de información, digamos...

Hay un problema de tiempo y de recursos. O sea, en todas las empresas en las que he yo he estado y con todos los compañeros con los que yo he hablado, hay un problema de recursos. Y es que donde veían trabajar cuatro personas, cuatro técnicos, trabaja uno. Y por eso tienes que empezar a trabajar a las siete de la mañana y terminar de trabajar a las nueve de la noche y porque te tienes que ir a casa porque tienes que dormir.

Y ese problema de falta de recursos ¿Ha qué es debido?

Pues a que cuesta el dinero (se ríe).Entonces si consigo una persona con la que se esté cómodo, ¿para qué voy a tener dos si puedo tener uno? Si yo consigo que esa persona trabaje de siete de la mañana a diez de la noche, sábados incluidos, pues para qué voy a contratar a dos. Y como estamos en un sector en el que eso se da por hecho y todos entramos en esa rueda y nadie la modifica, pues ahí estamos, en un sector en el que trabajamos mil horas. Se ha ganado dinero y nadie se ha quejado porque se ganaba

dinero. Y bueno, cada uno ha hecho lo que ha querido. Yo por ejemplo, en mi historia laboral he cambiado mucho de empresa porque he ido buscando siempre una mejora, entonces yo cada vez he ido buscando pues cosas distintas. Entonces siempre he querido trabajar menos, menos horas y con empresas con una mentalidad de otro tipo ¿no?, más europea. Y en la última empresa que estuve como director técnico, yo a las cinco o cinco y media estaba en casa. Eso para mí era muy importante, pero claro, a mí me llevó muchos años de búsqueda y dejar empresas y buscar otras, dejar empresas y buscar otras, con la inestabilidad que eso conlleva. Pero bueno, eso ya es casuística personal.

Vale. Eh ¿Por qué te convertiste en jefe de obra?

Uf, porque me encantaba. O sea, a priori me encantaba, porque con la experiencia que había tenido antes como encargado y tal, que yo ya veía la... Jefe de obra era pues llegar un poco a la cima ¿no?

¿Y cómo llegaste a pensar para hacer, para estudiar encargado de obra o meterte en la obra, cómo lo ibas a hacer?

¡Bua! pues estudias EGB, en mi época EGB, pasé de BUP y COU, haces el selectivo y tienes que entrar en la Universidad. Si yo elegí, en base más... Yo puse como primera opción Arquitectura Técnica, recuerdo que puse como segunda opción Arquitectura Superior, cosa rarísima, porque todo el mundo es al revés, pues yo no. Yo tenía muy claro que quería ser Arquitecto Técnico. Y de hecho, hoy en día, una de las pocas que tengo muy claras en mi vida es esa. Y luego hay muchos compañeros que han dado el salto a la Superior, yo no lo he querido hacerlo así, he seguido el camino por otro sitio y voy a hacer mi Tesis Doctoral sin ser, sin ser Arquitecto. Porque son dos concepciones muy distintas y a mí me llama mucho más, soy una persona muy práctica, soy muy funcional y me gusta lo práctico y me gusta lo funcional y soy muy empírico. Y eso va muy asociado a lo que yo creo que es el aparejador. Me gustaban las asignaturas que iban asociadas a esa carrera, no quería, en principio, coger una carrera de cinco o seis años, y bueno, y decidí Arquitectura Técnica y una vez metido allí, pues ya me gustó el mundo. Y bueno, luego a parte, yo tuve que dejar la carrera por motivos personales, me tuve que ir al mundo laboral y en cuanto pude volver a estudiar, pues volví a estudiar. Pero ya volví a estudiar, pues a estudiar el ciclo y empecé a trabajar en el sector de la construcción y empezar otra vez en la carrera.

Empezaste desde otra rama, digamos.

Exacto.

Vale. ... ¿Formación?

Formación profesional

Eso. Eh ¿Qué es lo que más le motiva de su trabajo?

¿Como jefe de obra?

Sí.

¿Lo qué más me motiva de mi trabajo como jefe de obra? Pues es muy bonito ser capaz de gestionar una cosa tan compleja como una obra. Es muy bonito. Entonces, crear algo de la nada, eso es bonito. El proyecto es de otro, también es verdad, hay otra gente que lleva la dirección, también es verdad, pero tú llevas la ejecución real y lo que tú haces, los que han hecho el proyecto no saben hacerlo y hay cosas que no... Y luego en cada una... o sea, una misma obra llevada por tres jefes de obra distintos, te salen tres obras distintas. Y entonces, eh, elegir cómo, cuándo y con qué costes se hacen las cosas es, es, es, es bonito. Y gestionar, a mí me gustaba mucho gestionar, tanto equipos como tiempos, como costes. Me encantaba, me encanta llevar un control muy fuerte de los costes. Me ha gustado, no he podido llegar a hacer bien, pero es algo que a mí, personalmente, me gustaba. Y, y ser capaz, porque además es un trabajo muy creativo, es que todo el día tienes que estar pensando cómo mejorar cada solución constructiva, cómo cambiar una solución constructiva, cómo hacer una solución constructiva más económica con el mismo resultado, con la misma calidad y el mismo tiempo y con seguridad. O sea, los cuatro pilares de: costes, plazo, seguridad y calidad, los tienes que trabajar constantemente. Entonces es, realmente el jefe de obras es una persona que tiene que idear, construir o llegar a realizar un producto con unos parámetros de calidad, seguridad y plazos en el menor coste posible ¿vale? Jugando con todos tus conocimientos, tanto de normativa como de elementos constructivos, como sistemas constructivos, novedosos, tradicionales y tal. Pues los conocimientos que tienes que tener son vastísimos, cada día son más y yo no sé donde vamos a acabar porque realmente... Bueno en especializado es que no puede ser, o sea, no puede ser, yo me veo muy indefenso en muchísimos campos ¿vale? Entonces, pues, pues posiblemente subcontratar o no un ingeniero de instalaciones aunque me cueste dinero, su... una hoja o su experiencia me pueda aportar un ahorro de costes que yo no puedo aportar porque no conozco esa materia con suficiente profundidad como para aportar soluciones alternativas a lo que el proyecto dice sin dar mal las calidades. Entonces, todo este conjunto de cosas, de pensar muchísimo, cómo conseguir hacerlo mejor, igual, más barato en menos tiempo y con la misma seguridad y calidad en cada uno del, del primer palazo de arena hasta el último toque de pintura es, es, es muy bonito.

Pero esto, por ejemplo, lo que has dicho de los... Que si tres jefes de obra diferentes hicieran la misma obra saldrían tres cosas diferentes, por ejemplo, esto no debería de ser así, quiero decir, el proyecto...

Con el proyecto acabado, ¿eh? En plazo, coste, seguridad y calidad ¿vale? Posiblemente el producto que tú veas final, posiblemente y seguro que no, no sería igual.

Pero esto sería...

Esta es una experiencia que no podemos hacer porque no podemos construir tres edificios con el mismo proyecto, la misma dirección facultativa, en tres sitios distintos, con tres jefes de obra distintos porque no lo van a permitir, pero estoy seguro que no saldría igual porque los jefes de obra, porque allí hay interacciones personales. Uno porque luego tiene un conocimiento, pero bueno, el proyecto es el proyecto ¿vale?

Luego hay unos intereses personales y hay una experiencia. O sea, cada jefe de obra es capaz de conseguir una serie de cosas. Entonces, el jefe de obra uno puede que consiga no poner climatización por VRV porque le interesan más los splids porque tiene un estudiante que tiene splids en el almacén y le salen más baratos, si eres capaz de convencer a tu dirección facultativa que con los splids, eh, haces esos cálculos y les demuestras que refrigera lo mismo y te lo consienten, pues lo has conseguido. El segundo, igual mantiene los VRV, ya no es lo mismo. Y el tercero vete tú a saber. El primero tiene un don de gentes brutal, se lleva al, al... arquitecto a comer cada dos por tres y a la dirección "facultativa" también e igual consigue pintar el edificio de blanco en lugar de rosa como quería el arquitecto. Pues eso no ha cambiado, o sea, quiero decir, tú estás constantemente, en tu trabajo de jefe de obras cambiar el proyecto de tus clientes, desde el primer momento, o sea, el trabajo de jefe de obra lo primero es buscar todos los errores del proyecto, lo primero. Después de hacer tu estudio de costes, el siguiente estudio es intentar buscar errores porque en los errores del proyecto es donde está tu éxito (se ríe), es donde está el dinero ¿vale? Cada error del proyecto es dinero que tú te vas a reembolsar porque todas obras se cogen unas pérdidas, todas, absolutamente todas. Y te he hecho bajar del cinco y del diez y las bajadas actuales del veinticinco, del treinta por ciento de pérdida económica de dinero real. Tú eso lo tienes que recuperar, o sea, tu empresa no sólo tiene que recuperar ese veinticinco, es que, es que además luego tiene que ganar un "X" y estamos hablando de recuperaciones del veintisiete, treinta, cuarenta por cierto, parece irreal pero se puede hacer. Luego hay obras en las que se pierde y se pierde y otras en las que se gana. Y eso es a base de cambios, eso es a base de errores de proyecto que no vas a saber. Todos los proyectos tienen errores y ahí es donde haces tú negociación. Te has olvidado esto y tienes que ponerlo, o sea, te has olvidado las puertas, y no puedes entregar un edificio sin puertas, "ah, pues ponlas" "vale, ¿y quién me las paga?", "ah, tal..." y empiezas a negociar, "pues me bajas la calidad de la instalación de climatización y yo te pongo las puertas". Pues ahí ya tienes un margen. "¿Te has olvidado poner barandilla en los balcones? No está en las mediciones, no está en los dibujos y hay que ponerlas por ley", "ay, ¿cuánto cuestan?". Entonces el precio ya no lo ponen ellos, ya lo tienen impuesto por licitación, ya lo pones tú, "el precio es este", "ah" y ya empiezas a negociar, y entonces, cuanto más saques en el proyecto, más ganas. Entonces, tu capacidad de negociación implica el resultado final, la valoración con tus industriales implica. Entonces cada jefe tiene su forma de negociación, sus conocimientos, sus industriales y eso hace que este... O sea, que es que no se si se habrá hecho, pero que salen tres obras distinta vamos... Y si yo la hago de un año para otro también sale distinta, si un mismo jefe de obra hace el mismo edificio... Antiguamente en las escuelas, en las escuelas públicas en España, si no recuerdo mal, habían cuatro proyectos básicos para toda España. Entonces, tú ibas a implantar una escuela en Valencia y en función del número de alumnos que tenías hacías el proyecto número uno, el número dos, el número tres, el número cuatro, y eran los mismos, lo único que cambiaba es que el departamento de estudios de Madrid estudiaba la finalización, en función de donde ibas a construir y decían: "Para Valencia esta finalización y el proyecto uno". Y tú veías unas escuelas de las antiguas en Valencia y la veías en León y era el mismo edificio, exactamente igual. Pero estoy seguro que los costes no serían los mismos, sólo por ser ciudades distintas. Y si el jefe de obra hacía bien las cosas, pues las cambiaba. Y no salían exactamente iguales. Eso es así.

Vale. Eh...

Y todo eso es bonito, o sea, conseguir tener esa capacidad de llevar a la dirección facultativa hacia donde a ti te interesa es muy motivador. De una manera coherente, luego ahí entra la ética. Hay muchos, muchísimos aspectos éticos, eh, morales porque hay... Quiero decir se pueden hacer cosas muy mal hechas. Entonces tú puedes jugar con, con la economía a costa de plazo, a costa de seguridad y a costa de calidad. Es que eso no, eso no es, ahí ya entra la ética de cada uno.

Sí. Vale. Por qué, bueno me has dicho que, que no... Ahora mismo no estás trabajando ¿no? de, de aparejador...

¿De jefe de obra? Y como aparejador... Uf, podríamos decir que tampoco, tengo un informe entre manos de costes y cálculos.

Vale, ahora mismo estás trabajando como profesor ¿no?

Uhm

Y, eh ¿Por qué, por qué estás en este trabajo, por qué sigues en él?

¿Cómo aparejador o como profesor o...?

Como profesor.

A mí como profesor, es un sector que a mí siempre me ha gustado mucho por circunstancias personales, yo me he dedicado, me he dedicado, siempre he estado, he estado cercano a la docencia. En mi formación he intentado hacer cosas que me condujeran con el tiempo a ser docente, he hecho algunos cursos y...y pues así tengo muchos amigos que son docentes, mantengo relación con mis anteriores escuelas, eh, llevo años dando charlas, porque me dieron un tema que a mí me gustaba y yo siempre he dicho: "madre mía, yo tengo, quiero terminar de profesor, tengo que terminar..." Entonces, quería como... En realidad, en mi imaginación yo quería compa... Compaginar las dos cosas. De hecho, cuando he ido buscando trabajos donde yo tenía más flexibilidad o el trabajo, en general, era más flexible en su horario, en todo, pero en trabajos menos exigentes, con mentalidad más europea, o más... Mayor calidad de vida, yo buscaba también poder dedicar cierto tiempo a... A la docencia, porque me... porque me atrae. Siempre me ha gustado, he trabajado con niños, he sido monitor de campamento muchos años, de joven. Y bueno, pues va un poco todo enlazado. Y entonces, pues bueno pues... Y cuando entré, entramos en crisis y aguanté un poco, pues llegó un momento que dije: "Bueno, pues es un momento de cambio". Es un momento de cambio y aproveché las circunstancias para decir: "Bueno, pues me doy un año, llevo tiempo intentando entrar en las escuelas, en la escuelas San José pero no lo consigo" y también he estado un año para entrar aquí. Entonces bueno, para entrar aquí hacen falta muchos méritos y a base de méritos pues he conseguido entrar. Y es algo que me atraía, que me apetece, me gusta explicarme, me gusta que me entiendan, me gusta hacerme que me entiendan, me gusta cuando noto que los demás me entienden. Pues es una sensación que me gusta.

Que te llena, digamos.

Sí.

Vale. ¿Cuáles son las recompensas y satisfacciones de tu profesión? Aquí me refiero a profesión como jefe de obra, porque como profesor ya me las has explicado bastante bien (se ríe).

¿Recompensas y... satisfacciones?

Sí, de tu profesión.

Yo creo que son muy personales, ahora que pienso. A ver, es que las económicas, al fin y al cabo, cada uno se vende por lo que quiere y está dispuesto a hacer lo que... Pero para mí, yo creo que son mas satisfacción de... Muy personal, de saber que tu trabajo está bien hecho, de conseguir que has bajado un precio, de que has hecho una buena negociación. Lo que pasa es que esto tiene una contra, que es que muchas veces te genera un... Ahí una dicotomía porque cuando consigues una muy buena negociación o muy buen precio en un producto, sabes que ha sido a costa de algo, y ha sido a costa del que tienes delante. Entonces, muchas veces puede ser que hayas apretado en exceso a alguien que tienes delante y eso no redunda ni en calidad ni en seguridad, nunca. Porque todo lo que tú les has recortado por un lado, ellos lo van a recortar por otro de alguna manera, porque al final los márgenes prácticamente todos los tenemos que mantener. Entonces, conseguir una buena negociación, que es en la cual los dos han cedido algo, pero no mucho, es muy difícil y la cuestión es que tú nunca sabes si has llegado a ese punto, porque tú no sabes lo márgenes que lleva el otro. Entonces, a mi una buena negociación me da... Me da una satisfacción pero personal. Cuando acabas una obra y entregas una obra, pues todo el mundo está muy contento y es un momento muy feliz y en bastante descanso. Pero también empezar un proceso muy complicado que es la postventa o la entrega. Es un proceso muy complicado, muy farragoso y es tremendamente asqueroso porque entra otro personaje en juego que es el usuario, uf. Y es muy difícil de trabajar, una persona que no ha estado en todo el proceso, no sabe absolutamente nada del producto, empieza a usar el producto y en lo público y en viviendas también pasa. Pasa como puede ser que el producto no le guste absolutamente nada y entonces esté todo el día quejándose. Y tú puedes, hay cosas que puedes arreglar porque no funcionan y otras cosas que tú “pero oye, mira, es que el edificio es así, es que yo no puedo hacer nada, o sea, yo no te puedo cambiar las cosas” y luego todo tiene un coste. Y al final tú tienes encima la losa del coste que es muy... Pero básicamente es una satisfacción yo creo que muy personal, tú la compartes con tus compañeros, con tu familia. “Mira, he conseguido esto a este precio, he encontrado este producto que tal”. Y es, cuando vas a una feria y encuentras un producto que cumpla las características y es más barato pues eso emociona. Pero es muy personal porque las empresas son bastante poco agradecidas, muy, muy, muy raramente te felicitan. Cuando yo he sido jefe he intentado felicitar mucho los buenos trabajos. Pero muy raramente te recompensan. Y en eso...

No has sentido en tu trabajo, por ejemplo, no has sentido que nadie, eh, por decirlo de alguna manera, te ha dado una palmadita en la espalda diciéndote: “lo has hecho bien”.

Es un trabajo muy duro, muy de leones, hay mucha batalla y muy dura, con gente, eh, que muchas veces no tiene estudios, con los que mantener una conversación, a mí personalmente y es un tema que he hablado con los compañeros, a mi a veces me cuesta, porque no hablamos el mismo lenguaje, porque tú discutes una cosa que das por hecho y ellos no lo ven y, y luego que hay mucho dinero en juego, y cuando hay mucho dinero en juego las, las tensiones son muy grandes y tú exiges mucho a la gente y exiges muchos plazos y a ti te están exigiendo mucho y muchísimos plazos y tú tienes muchísima responsabilidad y eso es difícil y duro. Y luego estás muy solo, o sea, el jefe de obra, depende del tipo empresas, pero si estás en la caseta estás solo, absolutamente solo. El encargado ha estado todo el día fuera, y es un señor con el que te puedes llevar bien o no, pero es bastante diferente a ti. Suele... No es un técnico, no tiene porque ser cualificado y estás solo. En obras grandes donde ya tienes pues al jefe de producción o a dos jefes de producción, donde tienes igual a un ayudante de jefe de obra, donde hay administrativos, donde ya hay otro tipo de relación ¿vale?, en obras grandes porque tienes gente cualificada o con estudios a tu lado. Hay diferente trato, entonces, realmente, estás un poco... Mucho tiempo muy solo, es una posición muy sola porque estás... Te enfrentas a los de arriba y te enfrentas a los de abajo y además todo el día, estás en constantes discusiones con la dirección facultativa porque le estás cambiando el proyecto constantemente porque es tu trabajo cambiarles el proyecto y encontrar sus fallos. Entonces, les estás sacando sus fallos a la luz y es constante, todos los días. Y tú tienes muchísimos fallos y muchísimas lagunas que no conoces y eso la dirección facultativa te los saca a ti para tapar sus fallos. O sea, buscan los tuyos y tú los suyos, y eso es así porque es la forma de negociar con errores. Entonces, eso es un poco asqueroso, o sea, la base de este negocio es bastante asquerosa y yo estoy muy quemado, estoy muy quemado con el sector porque estás todo el día discutiendo, te basas en negociaciones que se basan en errores y en fallos y en buscar el fallo y en el buscar el error o... Y entonces, eso pues a mí no me satisface. Además, tienes que hacer bastante, mentir mucho en llamadas muy comprometidas de... Exigiendo, estás todo el día exigiendo a tus industriales o “mete más gente, me estás retrasando”. “Te voy a cobrar esto”. “Te vas a enterar, si no me traes gente te vas enterar”. “No te voy a pagar”. “No pagas a la gente”. “Te voy a retrasar las facturas” porque tienes que buscar tus formas de dar más negociación porque si no, no consigues tus objetivos y hasta que no persigas hasta la saciedad la gente no responde, eso cuando había trabajo. Y luego con la dirección facultativa también, estás todo el día discutiendo porque tienes que conseguir cambiarlo y hacerlo más barato. Entonces, es un tira y afloja y es muy difícil. Entonces, discutes con todo el mundo, absolutamente con todo el mundo, con los de arriba, con los de abajo, con el encargado y... a tu jefe de obra o al jefe de equipo pues lo ves cuando vienen. Y luego, si vas a trabajar a las oficinas, cuando vas a las oficinas, si has trabajado como yo y tal en oficinas, bueno, pues sí que tienes a compañeros que están llevando tus obras que los tienes cerca, entonces si puedes compartir cosas. A mi esa filosofía me gustaba porque compartes cosas, de repente te dice: “oye, estoy comprando el acero a uno cuarenta y dos”, “ah, pues yo lo tengo a uno veintitrés, ¿quién te lo hace?” Y ya las cosas ayudan. Pero estás lejos, tienes el inconveniente que estás lejos de la obra, entonces no puedes solucionar

temas del día a día. Entonces, no hay satisfacción, casi toda satisfacción o toda recompensa era económica, en este sector es económico. Entonces, depende de empresas, hay empresas que al final de obra te dan un plus, te pagaban en negro en un sobre, yo he escuchado historias de todo tipo, de todo tipo. Pagar barbaridades al final de obra ,”oye, si todo lo que superes el beneficio en tanto, es para ti” o” el cincuenta por ciento de lo que superes del beneficio es para ti”, Entonces claro, por eso mataba, porque estás hablando de muchísimo dinero, o sea, el uno por ciento de un millón de Euros... es muchísimo dinero (se ríe).

Hay gente que ha ganado muchísimo dinero. Ahora, pero en el fondo te estás convirtiendo en un mercenario, eh.

Es un precio que pagas, pagas el precio de...

Eres un mercenario. Entonces cada uno ha entrado en el juego en el que ha entrado. O sea, a mi me han puesto, a mi vino una empresa, que hasta que... hasta que quebraron, en crisis, un cheque en blanco, me dijeron: “¿Cuánto quieres cobrar? Pon la cifra que te dé la gana”. Claro, tú cuando firmas eso, estás firmando tu sentencia de muerte, yo lo vi así. O sea, compañeros míos se fueron pero, yo no me fui. Yo no, no, no. Yo busco otras cosas, o sea, a qué hora entro a trabajar, a qué hora salgo de trabajar, qué beneficios obtienes mediante tu empresa, qué promoción interna tengo, qué formación me vais a dar. Cada uno ha buscado lo que ha querido.

O sea, que digamos que ahí has buscado la calidad de vida.

Yo he buscado calidad de vida, yo sí. O sea, yo he querido hacer mi profesión limpia, yo he querido tener mi despacho ordenado, mis papeles ordenados, mi tiempo para estudiarme la obra, mis cosas como Dios manda, las cosas como se tienen que hacer. Cobro menos, porque las empresas de ese tipo suelen pagar menos, eso es así. Bueno, pues cobro menos, pero es que vivo, si es que no... si es que no, a mi no me hace falta más. O sea, yo...

La tranquilidad.

Yo quiero tranquilidad, o sea, el llegar a casa, llegar a las cinco o seis y disfrutar de mi familia, de los míos, o de mis hobbies o de mí mismo y por la noche dormir tranquilamente, porque no sabes la cantidad de noches que te pasas sin dormir, o sea, que te acuestas pensando: al día siguiente tengo que llamar a este, al día siguiente tengo que llamar a este, “ostia” le tengo que echar una bronca a este, a ver si este..., por favor que no me llame este porque me va a exigir no sé y no lo tengo preparado, mi jefe me va a pedir el estudio de costes que no lo he preparado, este me va a llamar diciendo que no le he pagado, aquel que cuándo le pago. Y entonces son muchas cosas muy comprometedoras. Momentos buenos hay pocos, la verdad, pocos. Y luego pues, pues que... pues que no terminas de trazar amistades porque es una obra al año y estás solo, luego te cambian a otra obra donde tienes a otro encargado con otros industriales, con otros obreros, otra obra, otra dirección facultativa, volver a empezar de cero, productos nuevos, sitio nuevo..

Y crees que si en una obra trabajaras siempre en la misma gente o fueran, mayoritariamente, siempre la misma gente, ¿esto mejoraría?

Sí.

¿Irían las cosas mucho mejor?

Sí, eso sí. Yo en mi última empresa, donde yo era director técnico, teníamos una red de distribuidores homologados. Casi todas las empresas lo tienen, porque les obligan las, las normas de principios de la empresa, pero eso no es verdad. Al final contratan al más barato. Yo en la última ya he trabajado de esta manera, y yo lo reforcé, esta sí tenían dos cerrajeros, dos cristaleros, dos albañiles, dos o tres, no cincuenta como tienen las constructoras, les llamo a los cincuenta, le pido presupuesto a las cincuenta y el más barato es el que entra. No, no, yo tengo mis dos albañiles, mis dos cristaleros, mis dos cerrajeros, mis dos climatizadores, mis dos yesaires, mis dos... Y siempre trabajaban básicamente con uno, el otro estaba de repuesto. Yo al principio de año les pedías precios, yo presupuestaba con sus precios, no con lo que yo necesitaba para quedarme la obra. Todas las constructoras decían: "A ver, yo estudio, este precio lo bajo, esto lo bajo, esto lo bajo porque sé que me voy a quedar la obra más o menos al menos veinte, o al menos diez, menos doce, tal, depende del riesgo que quiero tomar, el del tipo cliente dentro de una saga de factores, todos presentaban del menos diez y menos veinte, te quedabas la obra. Y yo no, mi precio es este. Es una empresa distinta, con obras distintas, no es una... una gran constructora, con clientes distintos, hemos trabajado con el cliente, digamos con un servicio distinto.

.....

Interrupción

¿Sí?

Mira a ver si tienes el teléfono bien colgado.

No, no hay línea.

¿No hay línea?

Ah, sí, sí que hay línea.

¿Ya?

Sí, ya.

.....

Eh, entonces yo trabajaba con esos precios, yo presentaba mis ofertas con sus precios, en momentos puntuales yo podía modificarlos y hablar con ellos y decirles: oye, mira en esta obra, lo siento pero hay que bajar o incluso a veces subir, decir: oye mira, esto vendría muy bien y gano yo y ganas tú. Entonces yo no tenía que discutir ni pedirles precios, yo simplemente me llamaba y les decía: vete a esta obra, vete a aquello, vete aquí, más que nada los precios estaban cerrados y era muy, muy distinto. Y mis industriales eran casi la mayoría eran amigos. No estuve mucho tiempo en la empresa,

pero bueno, la mayoría eran amigos, además porque muchos de ellos yo ya los llevaba arrastrando; luego cada jefe de obra lleva su listado de industriales y al final te quedas trabajando casi con los mismos; pero bueno, el jefe va rotando a los obreros entonces tú trabajas con un industrial, que es el jefe pero, a esa obra un día te trae a Manolo, y al día siguiente te trae a Pepe, y a la obra siguiente te trae a Juanito, ya ha cambiado de agente, entonces....entonces eso es filosofía, que se puede, se puede, claro que se puede, pero claro la empresa tiene que querer, tiene que ser una filosofía de todo es completamente distinta. En todo eh, en todo.

O sea, debería de cambiar desde arriba...

Sí, sí.

El primero que tiene que cambiar sería el...

Sí, sí, desde arriba, eso es una filosofía desde el de arriba hasta el último y eso los industriales lo notan. Y luego los industriales te siguen, y a mí me siguen llamando; oye, Igor ¿dónde estás ahora? Depende del trato que les des. Y bueno, yo en esta última empresa, yo he tenido muchísimas más satisfacciones, tanto por parte de la empresa, como satisfacciones de.... ¿sabes? porque el trabajo era distinto, porque había otro trabajo, todo era distinto. Pero claro, es que me llevo quince años llegar ahí eh, encontrar una cosa semejante. Crees que es que no existe. Es que no me quiero salir del sector. Es que a mí me sigue gustando construir. ¿Por qué tiene que ser tan rudo todo? Tan duro y tan áspero; pues porque hay mucho dinero por medio. Al final todo es dinero.

Y bueno, insatisfacciones me has contado ya... (Ríe) creo que más o menos, sí.

Sí, más o menos; demasiadas, demasiadas. Y malos tragos, miles. Policía, problemas con alcohol, problemas con drogas, problemas un día porque tienes un tío loco en la obra; uf. Ruedas pinchadas a mi jefe...

(Se ríe)

Ver a un tío, coger a mi jefe del cuello y sacarlo fuera del canto de forjado

(Se ríe)

Con la mano en el cuello, barbaridades, películas, son películas...bueno yo las he vivido. Y yo no estado en las peores situaciones eh, quiero decir que yo estado en empresas, más o menos, serias (se ríe) y con una forma de trabajo más o menos razonable. Pero eso que te imaginas o te cuentan, eso pasa. Eso pasa, y eso es muy duro porque por las noches hay que dormir bien, y al día siguiente tienes que estar trabajando y sigues trabajando, y es que yo a veces digo.....yo en la obra he dicho vamos a ver: somos perros trabajando, ¿por qué meas aquí....

(Se ríe)

...si tienes cincuenta váteres en la obra? He puesto un váter arriba, he puesto un váter en medio, y abajo tienes diez váteres. Tienes que bajar un piso para mear ¿tienes que mear aquí? ¿En mitad del pasillo? Y más cosas como esa, ¿somos perros trabajando?

¡Es que ni los perros mean donde comen! Es que eso pasa, y eso ¿por qué tengo que aguantarlo? A mí me cuesta, o sea yo no sé porque tengo que aguantarlo porque los tíos que tengo ahí...yo es que ya no sé si es por educación, es por estudios o por qué es. ¿Pero por qué el albañil tiene que hacer eso? Y digo un albañil por decir uno eh.

Sí. ¿Me puedes relatar una experiencia muy positiva que hayas tenido o que recuerdes?

Pues una experiencia muy positiva, por ejemplo, que más o menos la expliqué ya; una experiencia muy positiva, es que se me van ocurriendo pero claro hay que dedicarle más tiempo a pensar; pero por ejemplo, una fue cuando no sabíamos cómo meter un aparato dentro del edificio. Y estábamos ahí, cincuenta mil mentes súper preparadas, súper pensantes. Estábamos la dirección facultativa, el promotor, jefe de obra, encargado, creo que había algún oficial, sí el oficial... No, el dueño de la empresa instaladora, un oficial suyo, su encargado, o sea, quiero decir, éramos diez, quince pensando cómo “leche” encender un aparato dentro del edificio, porque no encontrábamos el hueco, la manera para meterlo dentro y poder llevarlo a su sitio y tal. Pues llegó un peón, un “puto” peón...

(Se ríe) Entre comillas.

Esto no lo tienes que apuntar ¿eh? (se ríe)

(Se ríe)

Llegó un “puto” peón y dijo: oye ¿y si hacéis esto y esto y esto? Y nos miramos todos diciendo: ¿somos todos tontos? Pues este chaval, con dos dedos de frente, en dos minutos, nos solucionó un problema que nosotros llevábamos horas y horas debatiendo, y no era el primer día que debatíamos por dónde meter las máquinas...Pues a mí, ver que una persona que puedo aprender, un peón a mí me satisface que igual todos los demás dicen: ¡búa! Se sienten mal porque un peón les ha dado una lección. Yo ese día, salí súper satisfecho de decir: oye, con dos narices, muy bien, gracias. Eso por un lado, otro de los momentos más...que así me han venido como “flashes” a la cabeza, es cuando conseguí resolver un detalle constructivo que nadie sabía...que nadie supo resolver en una fachada. Era una fachada novedosa de la Facultad de la Universidad de Valencia, un edificio que hay de hormigón blanco con una fachada de aluminio, novedosa en España, que es todo una piel de aluminio con unas ventanas que se mueven, con un motor oculto y, tal y cual, y había una esquina que nadie sabía resolver, nadie sabíamos resolver, quiero decir, estuvimos dándole vueltas y vueltas y el arquitecto haciendo dibujos, y me traía dibujos y yo lo veía con el industrial y me decía eso no se puede fabricar, porque ese tornillo así no entra, esa varilla así roscada no, y al final, el aparejador ha contado lo suyo, el industrial ha contado lo suyo, y el que dio con la solución fue...o sea al final fue una solución que diseñé yo. Eso es muy bonito porque ahí está, yo no sé si funciona o da problemas (ríe)

(Se ríe)

Porque claro, estas cosas que tienes que inventar y yo que no sé más que los demás, o sé menos que el industrial de ese ramo, en este caso de una fachada ventilada, o una fachada, una falsa fachada, una piel de aluminio. Pues bueno, pues te sientes muy

bien, que ahí está, me gusta verlo, bueno paso de vez en cuando por ahí, pero la esquina ahí está, y esa esquina ya está resuelta. Y los propios elementos del fabricante no lo resolvían, y además se produjo por un coste muy, muy, muy bajo, muy asequible, o sea porque ya estábamos pensando en historias complicadísimas de producción que había que hacerse nuevas y carísimas. Pues eso, otro momento.

¿Y me puedes contar ahora una experiencia que hayas tenido negativa?

Uf.

La más representativa.

La más representativa...pues casi todas...casi... ¡búa!, bueno experiencias malas no las hay a nivel personal con algún fallecimiento, o sea cuando hay algún accidente yo no tengo muertos en mi haber, en mi curriculum, gracias a Dios, pero sí que he tenido un fallecimiento en la obra de enfrente por ejemplo. Y eso es durísimo. Eso es muy duro, muy, muy duro. Cuando además ves, que es que no habido culpa de nadie, que no sabes realmente dónde está el problema, tú como técnico...yo no lo puedo aceptar, o sea yo no puedo no haber previsto nada, no haber previsto esto. Pero vamos hay cosas que tú no puedes prever, o sea un tío quita una barandilla y se tira, pues se tira, o sea yo no lo puedo prever por mucho que haga. Y ahora dices: bueno ¿y si hubiera puesto una red abajo, y si hubiera puesto una red intermedia? Es que todo no lo puede quitar. Pero bueno, quiero decir, quitando los accidentes y los temas personales y tal, que eso es muy duro, casi todas las grandes malas experiencias, quitando llamadas telefónicas desagradables pidiendo dinero, diciendo que no pagas, que eso es desagradable; pero las peores han sido relacionadas con problemas de alcohol o drogas. Y la peor de todas la recuerdo, pues un viernes a la tarde, por la tarde, yo era jefe de producción, yo entré de encargado, entré con contrato temporal de encargado, se acabó el contrato temporal y me contrataron como jefe de producción. Yo no tenía títulos, estaba en tercero de carrera o cuarto, tercero o cuarto, porque la carrera tenía tres años; acababa ese año, y yo necesitaba dejar de trabajar porque tenía que ir a curso por año y necesitaba, iba muy cargado de créditos y tenía que acabar sí o sí. Entonces yo trabajaba en períodos muy concretos, ganaba un dinero para pagarme los estudios. Entonces trabajaba en verano y lo alargaba hasta el mes de octubre...hasta que más o menos podía para...y la empresa me decía: quédate un poco más, quédate un poco más. Me contrataron como jefe de producción y lo estiré y se me haría octubre o noviembre, lo estaban estirando mucho. Y nada, un viernes, estaba yo solo, el jefe de obra no estaba, el encargado no estaba...no había nadie de la empresa, estaba yo solo. Y después de comer, estaba en la caseta y me llaman:¡Sal, sal! Y viene el jefe de la empresa y dice, el jefe de la empresa de los encofradores, pues un operario suyo, había cogido la botonera de la grúa y estaba tirando, o sea estaba moviendo la grúa sin control golpeándola contra la obra, que estábamos a nivel de estructura levantando fachada y tal... ¡ah! Luego soltó la botonera, empezó a tirar bovedillas de arriba a abajo por todos lados, o sea el tío estaba completamente descontrolado. Había bebido mucho a la hora de la comida. Le dijo el jefe de la empresa que se encargara de él, que era el que tenía que...y él se desentendió. Dijo que él no quería saber nada de esa persona y sacó a la gente de la obra, entonces bueno tuve que parali...bueno, paralicé la obra, saqué a todo el mundo de la obra, se fue todo el mundo a su casa pero aún así el tío representaba problemas, estaba ahí, se podía matar él. Estaba tirando cosas

desde arriba, con la grúa daba en las fachadas...Tuve que llamar a la policía, y la policía no quería entrar. La policía no quería entrar en la obra para sacar al tío de ahí, digo pues nada esperamos a que se mate, cuando se mate, pues nada, todos contentos. Y eso lo tengo grabado, lo tengo muy grabado. Y luego problemas por el alcohol, gente que sabes que está bebida, y no les...sí les puedes tirar de la obra, pero por otros motivos. Tú no les puedes tirar porque estás bebido; uno, porque no lo puedes demostrar, dos porque no les puedes hacer la prueba realmente. Y hay muchos casos...gente que está fumando, uf; y hacían otras cosas. O sea todo tipo de drogas. Y el que va a la cárcel soy yo eh; o sea si un tío se mata, el que tiene la responsabilidad penal, entre otros, soy yo. Entre otros. O sea y hay temas muy escabrosos de tratar y muy difíciles. Y luego que tú no eres policía, no tengo que estar paseando, yo tengo mi trabajo que está en la oficina. Además el tío este borracho fue duro porque además yo era muy joven, inexperto, estaba solo, sin título, fue una situación difícil.

Qué duro. Y, uhm, bueno vamos a cambiar un poco de tema. ¿Qué aspectos de tu trabajo te parecen estresantes?

¿De jefe de obra?

Sí.

Todo. Absolutamente todo. Es muy estresante. Muy estresante. Es mucha tensión, es mucha responsabilidad y mucho dinero. Y mucho dinero y tensión por todos lados, constantemente. Entonces hay dos momentos de la obra tranquilos que son el...un poco el inicio, el estrés, tienes mucha carga de trabajo pero bueno no es estresante y el final. Al final te puedes relajar porque ya está todo contratado, ya no tienes problemas de que si pago o no pago, de hacer que las cosas acaben bien. No, el proyecto está controlado, ya...la obra va sola. Llega un momento en que la obra... al principio la obra no se mueve, empiezas a hacer gestiones y la obra sigue sin moverse (se ríe) bueno que tú llevas muchas horas invertidas y eso no se mueve, porque la maquinaria cuesta mucho ponerla en marcha, cuando se pone en marcha, va cogiendo velocidad, va a cogiendo velocidad, y llega un momento, en que no hace falta ni que estés, que la obra casi ya no se puede parar. Que ya está todo lanzado, está todo contratado, está todo estudiado, está todo discutido, mucho discutido, muchas cosas discutidas, la gente ya sabe qué tiene que hacer, es decir, entonces las cosas van, van, van. Y entonces tú estás donde tú ya tienes que estar. Inicios y finales, pues son momentos más relajados; pero el trabajo en sí, es muy estresante. Depende mucho de la empresa en la que estés, y su filosofía de qué hacer. Depende también mucho de la obra de la que lleves, si tienes una buena obra o una mala obra hay muchísima diferencia. Yo he tenido sólo una buena obra (se ríe) me hizo trabajar mucho, pero trabajé muy a gusto y sólo porque tenía mucho dinero, gané mucho, muchísimo dinero en esa obra. Entonces vivíamos bien, el jefe no me presionaba tanto, yo no presionaba tanto a los demás y yo podía pagar precios, que yo sabía que eran buenos precios y los demás trabajaban a gusto también. Y yo podía exigir muchísimo más, muchísimo más, con muchísima menos tensión. Porque yo sabía que estaba pagando bien.

Y además a las empresas a las que contratabas, también estaban a gusto de poder trabajar a ese precio.

Claro. Es todo el dinero eh, y yo les pedía veinticinco tíos para mañana...O sea, yo tenía dinero, ahora, tenía exigencias muy raras; o sea yo igual, te llamaba por la mañana y te decía: mañana tráeme cincuenta tíos, me da igual de dónde los saques, tráelos. Me tienes que pintar...o sea, mañana, el edificio es blanco, mañana a las ocho de la mañana viene el diseñador y lo quiere ver amarillo fósil. Pues tenía que ser así. Te voy a pagar lo que quieras pero tiene que ser así; entonces cuando yo estaba no había ese tipo de exigencias, trabajamos a las once, las doce de la noche haciendo pruebas de luz, recuerdo, el edificio es singular, una base singular, un casino. Y sí había mucho problema, hice la obra como project management; y bueno fue, fue no estresante por estrés, fue de mucho trabajo, pero esa obra fue bonita. Pero a mí me jode tener que decir que era....que fuera así por dinero, a mí me jode.

(Se ríe)

Sí es verdad, pero es que en definitiva es así, es que el mundo se mueve por eso. O sea, yo por amor al arte no sería jefe de obra, ni de coña.

(Se ríe)

Docente sí. Pero jefe de obra, no. Y algo en el sector de la construcción...posiblemente ni dirección facultativa; no lo sé y eso me lo planteo muchas veces, ¿quizá he elegido bien el sector, si no sería capaz de hacerlo por amor al arte?. De mis amigos no les he construido una casa, ni se las voy a hacer. Eso es verdad, eso me lo planteo. De amigos míos, han hecho casas, dos. Me llamaron para llevar la dirección facultativa y hacerles el proyecto y dije, a los dos he dicho que no, y ha sido una de las mejores decisiones que he tomado en mi vida. Porque con los que...a otro amigo se la han hecho y han acabado mal. Entonces no quiero perder una amistad por un tema laboral. Por chorradas y mira que de antemano se lo dije: ten cuidado si coges a tal que es amigo, pues entre amigos hay ciertas cosas que...

Confianza.

Pues esa tensión y toda esa confianza pues genera problemas. Porque no me da la gana. Es un sector en el que no puedes hacer eso y fuera. Yo si fuese médico...

Ya.

Atendería al hijo de mi amigo, encantado. Y bueno si fuese que tiene un problema muy grave, muy difícil, muy difícil, muy difícil, pues...pero no le haría su casa, nunca. Eso me da que pensar, ¿Le daría clases a mi hijo? Sí.

(Se ríe)

Entonces eso me da que pensar. ¿Me he equivocado en el sector?

(Se ríe)

Pensar eso todos los días, corrompe eh, machaca. Bueno no lo pienso todos los días, pero sí que es una conversación muy constante. Y ya te digo que la conversación de jefes de obra que quieras que...si haces un análisis de la edad de los jefes de obra te darás cuenta que ahí nada, gente con más de treinta y cinco como jefe de obra no hay muchos y no sé cuantos quedarán con cuarenta. Por no decirte que ninguno. Es inaguantable, o sea a mí, yo en ciencia me han enseñado eso, si una persona con el tiempo deja algo, es porque ese algo es inaguantable, eso es así. Pues en esta profesión es jefe de obra, jefe de obra en concreto pero no en el sector de la construcción, pero jefe de obra, la gente no manda, con más de cuarenta y cuatro. Pero cuatro, y porque tienen otra serie de cosas, pero es que es insoportable, ahora, si me hicieras una pregunta de: ¿Tú ordenarías a que todo el mundo cuando salga de la carrera fuera jefe de obra? Yo te diría, sí. No todo el mundo pero vamos, un alto por ciento. He aprendí...he hecho, o sea lo ¿haría de otra manera? No. O sea yo sé lo que sé y valgo lo que valgo porque he tenido esa experiencia. Luego yo he ido buscándome la vida, ¿vale? Pero yo he aprendido muchísimo, muchísimo, muchísimo, entonces me ha servido. Y además yo cuando salí de la carrera lo quería, yo ya sabía que era muy duro, y yo tenía experiencia en obra, y aún así lo busqué.

Que te sirve para aprender.

Y ahora lo echo de menos eh.

(Se ríe)

Aunque he de reconocer que no me gusta nada pero, pasarme un mesecillo ahora dirigiendo una obra, no me importaría, pero un mes eh.

(Se ríe) Ya no más.

Ya no más. Me gustaba más como jefe de equipo, también era muy duro, pero era un poco distinto, muchas broncas a la gente de tu obra y...y bueno, es más tensión pero no es...no sé cómo definirlo, no sé cómo definirlo.

Y ¿Me puedes decir qué es lo que no te gusta de la profesión? ¿Qué es lo que quitarías?

¿Pero de jefe de obra?

Sí.

¡Búa!

(Se ríe)

Uf, pues la filosofía de las empresas, la presión económica, el horario, la falta de profesionalidad, la falta de estudios, la falta de...

Cuando te refieres a falta de estudios ¿te refieres por parte de los obreros o por parte de promotores o...?

También, de todo el que no tenga estudios, de todo el que no tenga estudios.

(Se ríe)

Yo es que veo unos estudios básicos son fundamentales, por lo menos educación, no sé si...y además cuando digo estudios no me gusta mucho esa expresión, porque hay gente que no tiene estudios y es un placer contar con ellos y da gusto porque tienen educación, pero cuando ni tienen estudios ni tienen educación, yo perdona pero es que no puedo, o sea no puedo, o sea, es que no....mantenemos conversaciones a distinto nivel y yo estoy más abajo, o al revés, da igual; pero en general es que no conecto, o sea es que no soy...es que nunca he sabido cómo explicar esto, es una sensación que yo siempre he tenido, que muchas veces he tenido, que no hablamos lenguajes...distintos, o sea cuando yo te digo...

Incómoda.

Que tienes que traer más gente, o sea y tú pasas de mí, que estás incumpliendo un contrato, que te voy a machacar y tú pasas de mí no sé, que no te voy a pagar nada, no sé, es que no sé, no hablas...plazo no es lo mismo, seguridad no es lo mismo, las palabras no las entiende la gente, y cuando la palabras no significan lo mismo pues, no hay comunicación. Entonces, estudios o educación, pero vamos, por el momento suelen ir acertados, no siempre pero la educación te da un poco de...entonces ¿cuál era la pregunta?

(Se ríe) Estábamos hablando de lo que no te gusta de la profesión, lo que eliminarías.

Sí, la falta de estudios, me has preguntado por promotores también; yo no tengo mucha experiencia con promotores porque mis promotores han sido casi siempre públicos, en Ayuntamientos, Universidades, y no tengo mucha experiencia con promotores en este trabajo, pero vamos, por lo que me han comentado compañeros, pues hay mucha diferencia con trabajar con un promotor que es técnico, que hay muchos, con uno que es un promotor que ha sido un albañil, que ha subido a promotor y bueno...Yo he trabajado con ese tipo de gente y muy buena. Yo empecé con un hombre que se había hecho a sí mismo, y a pesar de que era durísimo y fue muy duro mis inicios, pero vamos, era educado. Y sabía lo que quería, como lo quería, y lo tenía claro, y cuando tenía que hacer caso, porque la normativa decía eso, pues le hacía caso a la normativa y decía que es que no hay más que explicar. O sea cuando te enfrentas a un tío que te dice la normativa y te dice que la rampa tiene que tener dieciséis, pues dieciséis. ¡Es que yo lo he puesto con el quince! Pues es que a mí me da igual, la coges, la deshaces, y mañana a las ocho de la mañana quiero el hormigón, y si te tienes que quedar hasta las cuatro de la mañana desmontando la rampa porque tú has querido hacerla mal, porque la tienes bien replanteada y tú has decidido, porque lo has decidido tú sólo, que la haces más baja...pues no me da la gana. Si ese tío esa noche no se queda, tú mañana a las ocho de la mañana tienes al camión del hormigón que cuesta una pasta, más la bomba, más los obreros para tirar el hormigón, y ese tío te ha fastidiado, y ¿eso cómo te lo comes? Y ¿esa noche cómo duermes?... ¿Estarán cambiando eso? ¿Me quedo? ¿A comprobar que están allí toda la noche? Cambiando unos pilares que están fuera de sitio, una rampa que no tiene una pendiente que toca...pues cuando un tío te discute: es que tiene quince; digo pues si es que es dieciséis el mínimo; está mal la línea, ¡ah porque has decidido...! Pues esas cosas ocurren a diario. Y el tío: ah tú... ¿cómo me has dicho? Digo pero vamos a ver ¿Tú

quién eres? Para tomar ese tipo de decisiones, lo tienes marcado, o sea no tienes que pensar...tienes que recurrir a frases que si te dan...a mí no me gustan.

Ya, que no son...

Al decirle a una persona: tú no tienes que pensar, pues a mí me da...pero es que llega un momento en que te sale. O sea yo me encontrado con un puñado de gente, y lo desarrollo, pero es que, uf, eso pasa. Pero esa persona, que además, sigue encerrado con el quince... ¿Tú qué le dices? Cuando...y te discute. Vamos a ver, dime qué normativa, ¿En qué te basas? Defiéndemelo...y yo lo defenderé ante los demás. Da igual, no sé por lo que sea si eso ocurre te la llevas tú.

(Se ríe) ¿Y qué relación tienes con los trabajadores? Bueno, has tenido cuando trabajabas como jefe de obra.

Pues depende del trabajador. Si me entendía bien me he puesto a....o sea, con un chapador y me he puesto a chapar, he dicho: ¡enséñame a chapar! O me he puesto a descargar un camión con la Fenwich si me caía bien el camionero, eso he llegado a hacerlo. Luego hay gente con la que no quería ni hablar; es que depende, si conecto a mí me da no, o sea, no establezco un nivel de jerarquía, sino que cada uno tiene su trabajo. Ni más ni menos, ni mejor ni peor. De hecho, (ríe) casi todos mis obreros, casi toda mi vida han cobrado más que yo. Ellos no se hacen la idea de lo poco que tú puedes llegar a cobrar, o sea se gana mucho dinero en este sector, pero es que ellos ganan más que tú. Tienen menos dinero pero ganan más, es contradictorio. Porque la mayoría no se sabe gestionar o cuando...hay épocas de crisis que claro...luego ganan mucho dinero pero tienen que tapar muchos agujeros. Y este sector, tiene curvas inevitables y las épocas de crisis son muy duras, y...y ellos, normalmente ganan más dinero que tú, no lo saben, porque ellos piensan que ganas tú el doble que ellos, eso no es verdad. Pero el trato es...yo para mí hay jefes de obra muy jerárquicos, marcan, posición que marcar, para mí son trabajadores, ellos tienen un trabajo distinto al mío, yo gestiono y ellos colocan. Ni mejor ni peor, y ya te digo yo hay días que estoy tranquilo, estoy con un trabajador y le digo: ¡enséñame a chapar! Porque, con uno que me llevo bien...o yo que sé, y me he puesto a chapar, y he encofrado la piscina, y he ido descargando un camión con la Fenwich. Y gente con la que no quieres hablar, además que se lo he dicho, mira contigo no quiero hablar, o sea tienes vetado entrar a mi despacho. O sea, llamar a un industrial y decirle: oye, tú encargado conmigo no habla, hablas tú. O lo que sea, igual con esos hombres sí que hablas, con el capataz no, bueno...igual porque un día te ha evitado, porque ves que no conectas con él, porque ves que te falta al respeto...lo mismo con arquitectos eh, o sea yo me he dejado de hablar con arquitectos de la obra. Digo a mí si quieres me tiras de la obra, y si no me tiras de la obra a mí no me dirijas la palabra, porque te han faltado al respeto, porque te han llamado mentiroso. Por cosas así.

Antes me has comentado lo de....eh, que valoraran tu trabajo y que tu algunas veces a los trabajadores, uhm, intentabas mostrarles el que habías valorado su trabajo. ¿Crees que los pasos que has seguido profesionalmente han podido incidir en que tú valores el trabajo?

Seguro, o sea, cada uno es como es, yo soy como soy, intento ser como soy en todo. Intento ser como soy en todo, en mí... yo no... intento no tener una fachada profesional en trabajo y no sé si es un error o no es un error, pero vamos no entiendo otra manera de hacer las cosas, soy como soy. Da igual ser profesor del "Poli", o jefe de obra, intento ser educado, hacer bien las cosas y soy muy profesional, soy exigente y me gusta que me exijan mucho. E intento hacerlo así con todo, independientemente de qué papel esté jugando o qué tenga que hacer.

Y, eh, la relación que has tenido con la dirección facultativa, ¿Cómo ha sido?

Uf, mayoritariamente difíciles. Mayoritariamente difíciles. Tienes una posición en la que estás, prácticamente obligado a tener las relaciones...tensas. Siempre acaban bien, bueno porque al final si tú eres educado y ellos son educados, es decir, cada uno está defendiendo su posición. Tú sabes cuál es su posición, y la respetas y ellos deberían entender cuál es la tuya, y deberían respetarlo. Eso no ocurre siempre. Y posiblemente si ellos hablaran de mí, pues quizá, yo tampoco haya respetado siempre su posición; puede ser, no lo sé. Eso no lo sé. Pero bueno, ellos no siempre respetan lo suyo, y luego hay muchísima diferencia en el trato con los distintos técnicos a un jefe de estructuración. Con los arquitectos es más difícil tratar. Los aparejadores son más cercanos, los ingenieros también son más cercanos...eh, independientemente de tu relación, yo he tenido compañeros jefes de obra, arquitectos que han dicho las típicas perrerías de los arquitectos, que yo...

Pero ¿Por qué crees que eso...por qué has dicho arquitectos?

Porque esa titulación les da una posición predominante. Entonces en función de cómo te intenten ellos esa posición...pues llegan a faltarte al respeto o muchas otras cosas. Entonces, cuando se imponen porque se imponen y punto, pues las cosas... a mí no me gustan.

¿Cuándo trabajabas como jefe de obra, realizabas reuniones con el grupo de trabajo?

Constantemente.

(Se ríe)

Yo era míster reuniones.

¿Con qué frecuencia más o menos?

Con mi encargado, diarias. Diarias y mínimo, dos, casi. Casi diarias, una a primera hora de la mañana y luego al final del día. Yo a mis encargados les he hablado muchísimo, mucho, muchísimo, constantemente. Yo sé que hay jefes de obra que prácticamente ni hablan, y hay jefes de obra que no salen a la obra, jefes de obra que pisan demasiado la obra, yo creo que soy más de los segundos y eso es un error también; es un error no bajar a la obra y es un error estar todo el día en la obra porque lo ves todo; pero si no pisas la obra, tampoco la controlas. Eso depende mucho de tu encargado, de cuan bueno sea y cómo maneje él la obra. Entonces, también estás en sus manos, pero al final ten en cuenta que tú eres responsable del trabajo que hacen otros; tú no haces el proyecto, o sea, lo mismo que el arquitecto, eh, el arquitecto, el aparejador y el

promotor, ellos son responsables...o sea, su obra, su producto lo hacen otros. Que no contratan ellos, que no controlan ellos, que no pagan ellos; entonces es muy difícil porque tu responsabilidad, tu buen hacer está en manos de otros. Tú no puedes estar todo el día, un aparejador, dirección facultativa no puede estar todo el día revisando ¿Cómo falcan las ventanas? ¿Cómo sellan las juntas? ¿Cómo ejecutan la cubierta? Y si después hay goteras, pues tu eres un mal técnico, que dices: pero “leche” si es que una cuarta de cubierta tarda en hacerse una semana, tres tíos, pues no puedes estar una semana viendo a esos tíos, así. Por muchos conocimientos que tengas, entonces puedes tener unos conocimientos brutales, técnicamente muy buenos...hay métodos y hay procedimientos para que eso no sea así; tú, poder controlarlo, evidentemente; pero quiero decir, si te pinchan la cubierta, luego tú haces la obra, la cara...la prueba de estanqueidad...la cubierta pierde, y tú eres un genial técnico. O puedes ser un patán y te lo han hecho muy bien. Entonces...

Te tienes que fiar un poco de...

Cuando el trabajo depende de otros, eso también, no lo he comentado en la entrevista pero... ¡uf!, quema. Está todo en manos de otros. Y mi trabajo como jefe de obra también, hay que decirlo. ¿Cómo puedes hacer la fachada así, tú no has visto que eso era de...plomo? Tú sabes que los plomos no son cosa tuya, son de tu encargado. ¿Yo tendría que haberlos controlado? Sí. Pero cuando soy yo sólo y no tengo tiempo para más tú vas apagando fuegos, o sea, trabajas a base de apagar incendios, o sea, hay un incendio, lo apagas. ¿Cuál es el incendio más grande hoy? Este. Pues vamos a apagarlo porque todo está encendido, todo está encendido.

(Se ríe)

¿Cuál es el más grande? ¿Cuál está fuera de control? Ese. Pues vamos a por ese. Entonces claro, si yo tuviera un jefe de producción y un administrativo, pues no tendría que pasar las facturas, y no me tendría que encargar de los costes que me tengo que encargar, y si tuviera un jefe de producción lo mandaría a hacer los puntos de inspección que hay que hacer y no haces; sólo lo haces cuando viene el de, el de calidad a repasarte la obra que es un pesado, cuando viene el de seguridad...

(Se ríe)

Lo vas dejando, todo lo secundario que no te afecta a lo que el día a día te exige, pues lo vas dejando de lado.

Y ¿Cómo coordinas al equipo?

Pues a través de las reuniones, muchas. Y luego cuando he sido director técnico yo tenía una semanal con todo el departamento, una semanal con todo el departamento. Sí, yo hacía muchas reuniones, muchas veces me planteaba si me pasaba, pero bueno, a mí me gustaba. Todos sabíamos de todo, cuando había una baja era mucho más fácil cubrirla, cuando uno necesitaba irse una tarde era mucho más fácil cubrirlo porque todos sabíamos qué había pasado, un poco, en la obra, qué había pasado aquí. Entonces eso ayuda. Pierdes tiempo, o sea, es una manera que igual lo recuperas de otra manera. Pero por eso a mí me gustaba tener muchas reuniones. ¿Y ahora qué me has preguntado?

Eh, que cómo coordinabas al equipo de trabajo en...

Con reuniones, básicamente, estableciendo reuniones periódicas, además todo el mundo sabía cuando teníamos reuniones con mucha anticipación, o sea si era todos los martes a las ocho, todos los martes a las ocho con mi departamento técnico. Con mi encargado, de hecho, todas las mañanas en cuanto...si llegaba yo antes, cuando llegaba él, si llegaba él antes, cuando llegaba yo; en cuanto llegábamos, yo era...estaba por delante de todo, o sea a no ser que fuese algo de seguridad, de seguridad vital, tenía que dejar lo que estuviese haciendo y tenía que hablar conmigo. Nos reuníamos. Y cuando él llegaba lo mismo, yo dejaba lo que tuviera que hacer y nos reuníamos y hablábamos. ¡Hoy vamos a hacer esto, esto, esto! Y normalmente el viernes, yo es un día que dedico en gestión para planificarme y el lunes hablábamos de toda la semana, o sea el lunes se hablaba de toda la semana; esta semana hay que hacer esto, esto, esto y esto.

O sea que hacías una planificación semanal siguiendo un planning...

Con mi encargado semanal.

Siguiendo un planning.

Sí, sí yo tenía mi planning, mi planning de toda la obra. Iba modificando según los planos que yo tenía colgados y yo rayaba a mano. Eso el encargado lo podía ver, los buenos encargados se fijan más y lo malos no saben ni lo que es, si no lo saben leer. Yo a ellos les marcaba objetivos semanales. Yo tenía objetivos...mis objetivos eran anuales y mensuales, o sea todos completos, pero yo a él le marcaba mucho, mucho los semanales y todos los diarios.

¿Y esos objetivos iban variando?

Sí.

¿Con qué frecuencia iban variando más o menos?

Ni idea, pues depende.

Me refiero a si por ejemplo...una semana...

Si en una semana hay que encofrar un forjado, ferrallarlo y hormigonarlo, el lunes siguiente está y el viernes hay que tirar hormigón, uhm, si hay algún problema pues mantienes una reunión a mitad y ¿oye qué pasa? Oye, el viernes no podemos hormigonar, pues el sábado, o el lunes a primera hora. Vale, pero espérate porque es que entonces el forjado del mes que viene ¿qué ocurre?

Claro.

Hay que recuperar. ¿Cómo recuperamos? Si no hubiera problemas que dilatara esto en el tiempo pues no; pero sino sí que hay que modificar.

Vale.

Y tú lo acoplas un poco a la importancia del hecho. Eso cómo... ¿Qué me retrasa todo lo demás? Pues es un camino crítico, pues me retrasa, pues hay que trabajar el sábado. Pues oye, no me retrasa, pues abres la mano. Va, venga pues...

Jugar, un poco, con las holguras...

Sí.

Vale. En general, ¿estás contento o satisfecho con tu trabajo?

Sí, yo que sé.

(Se ríe)

Yo es que estoy contento con todo y he cometido muchísimos errores en mi vida y... pero es que luego hecho la mirada atrás y digo pero es que de eso he aprendido, pues bueno, pues tampoco pasa nada. Pero fíjate que mi experiencia personal ha ido constantemente cambiando. Es decir, esto no me gusta, no voy, uh, esto no me gusta no voy, uh, esto no me gusta, no voy. Entonces satisfacción ahora yo te digo que sí, o si lo pienso de otra manera...

Ya.

Yo lo he dejado todo de hecho ahora mismo estoy pensando en ser solo docente, y trabajar en el sector muy puntualmente. Pero por otro lado, no lo quiero dejar y también te he dicho, "ostia" ahora un mes de jefe de obra, pues un poco de vidilla no me vendría mal.

Contradicción.

¿Eh?

Contradicción ¿no?

Sí, sí. Eso a mí me ha pasado. Hay gente que te gusta solo un despacho, gente que te gusta solo en la obra, a mí me gustan las dos cosas. O sea, cuando yo estaba todo el día en la obra, ¡uf! me moría y me quería morir. Y cuando estaba todo el día encerrado en un despacho me quería morir.

(Se ríe)

A mí me gustan las dos cosas. A mí me gusta mucho la variedad. Y aunque yo por mi experiencia debería decir que... Pues, el sector no me gusta, o sea no de mi satisfacción laboral. El sector no me gusta, eso lo tengo clarísimo. Y luego, satisfacción laboral pues yo he ido de menos a más, o sea no repetiría, no repetiría, bueno, no querría volver a mis primeras experiencias, me alegro de haberlas vivido porque forman parte de lo que soy, pero no querría volver a vivirlas, ni las quiero vivir para pasar por lo mismo.

(Se ríe)

Pero por ejemplo yo sí que volvería a la última empresa en la que estaba, sin problema, y ahí he llegado porque yo he querido, porque yo lo he buscado y me lo he currado.

Vale. ¿Y qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este...en este sector?

Bueno, les contaría mi experiencia y que decidan ellos.

Pero ¿Te gustaría? ¿Es algo que te gustaría?

Si fuese elección suya...o sea por tradición no.

¿Tú se lo recomendarías? (Se ríe)

Estás intentando sacarme lo que yo no quiero decir. (Se ríe)

(Se ríe)

Eh... Es que no... Es que no puedes imponer tu decisión a la suya, es que no quiero eso. O sea no les diría que no.

Ya, no me estoy refiriendo al hecho de si te hiciera ilusión que tus hijos sigan tus pasos; me refiero más al hecho de que si te gustaría que tu hijo, o tus hijos, vivieran lo mismo profesionalmente, aunque ellos....

No me importaría, o sea ni les forzaría, o sea ni les apoyaría...o sea...ni les inclinaría a seguirlo ni a no. Si yo veo que ellos toman la decisión, yo sí que me implicaría a muerte en decirle mira: oye cuidado con esto, haz esto, haz esto, haz esto...y si dijeron que no, lo mismo. O sea sí que les aportaría, yo sí que les aportaría toda mi experiencia si ellos tomaran esa decisión, pero me gustaría que yo...me gustara no pesar nada en esa decisión. Es que no te puedo decir ni que sí ni que no, es que yo no quiero ser la persona que...si ellos toman la decisión yo les seguiría a muerte, o sea es lo que pienso ahora...

Sí (Se ríe)

Ya veremos lo que hago el día de mañana, ya veremos lo que hago, porque claro ser padre es muy difícil, mucho más difícil que...

(Se ríe)

Porque además esa pregunta te la hacen una noche, y tú dices: ah...tengo que pensar esto y estudiarlo y meditarlo, ahora me preguntas y digo yo que sé. Pero es que yo no podría decir ni que sí ni que no. O sea yo quiero decisiones tuyas, si la decisión es suya y lo tienen claro, entonces yo les apoyaría en todo y les contaría todo; mi experiencia es esta, esta, esta, esta. Y en tu lugar haría esto. Y ayer por la tarde si mi... Si mi hija me dijera: yo quiero hacer una carrera técnica, bueno ahora ya son grados, pero bueno si me hubieran dicho, quiero hacer una carrera técnica; yo ya estaría pensando: "leches" qué error, tendría que haber hecho una superior directamente. Mira que he dado patadas, pero bueno es que yo he hecho lo que he querido.

Ya.

Y que ahora tampoco lo cambiaría, con lo cual...o sea considero que es más importante que hagan lo que quieran. Recomiendo la profesión, que es una profesión muy bonita, llena; llena mucho pero a nivel muy personal. Eh, por ejemplo, (se ríe) cuando me junto con todos mis amigos y la mayoría son docentes, todo el mundo termina hablando de construcción, soy el único de la rama, hay profesores, hay físicos, químicos, hay ingenieros, hay algún arquitecto... Terminan todos hablando de construcción.

(Se ríe)

De construcción, todos. Porque yo invado las conversaciones, o sea yo pongo muchísima más emoción que los demás. O sea es un trabajo que te quema mucho, pero te implica mucho... Y si te gusta también aportas mucho. O sea mi mujer sabe de construcción.

(Se ríe)

Mi mujer sabe mucho de construcción. O sea mi mujer, y mis amigos también. Te hablan de juntas de dilatación, te hablan de normativa, te hablan de eficiencia energética, te hablan de tipos de forjados, bidireccionales, con bovedilla. O sea es impresionante lo que saben, impresionante. Y es porque llevan años escuchándome.

Escuchándote (se ríe).

Porque claro es que tengo muchas batallitas que contar. Fijaros lo que me ha pasado hoy, ¿qué haríais? ¿Y qué no se qué? Es que esto es una movida, ¿Y ahora qué hago? Claro porque hay cosas que te pueden dar ideas y luego porque te emocionas hablando o....te emocionas hablando y pim, pam, pim, pam, pim, pum.

(Se ríe) Sí.

Y les convences a todos. Entonces sí que me gusta, pero es duro. Y luego me he llevado sorpresas, gente que yo pensaba que no estaba preparada para la profesión o para un aspecto de la profesión. Y que luego la han ejercido, y la han defendido muy bien; y en casos dados, que ya le has entrevistado. Vamos yo nunca pensé que podía ser jefe de obra, por carácter, denota mucho carácter, y ha sido un gran jefe de obra. Y me sorprendió mucho, eh. Yo lo quería para estudios, lo contraté en la empresa, lo quería para estudios. Lo metieron de jefe de obra (se ríe)

(Se ríe)

Dije lo van a machacar. Entonces esas cosas también ocurren.

Y me puedes hablar ahora, un poco, de ¿cómo afectado la crisis económica a tu trabajo?

Uf, ¡flipas!

(Se ríe)

En todo. Yo vivía muy bien; yo vivía muy bien, o sea yo estaba... Había llegado a una posición muy cómoda, en la empresa estaba muy a gusto y me tuvieron que despedir.

Me tuvieron que despedir; y me fastidia mucho porque fueron...o sea ya no es la empresa, es que me costó mucho llegar a esa posición diez años, once años de búsqueda, de pelea, de formación. Mucha formación, mucho esfuerzo personal, mucho esfuerzo familiar; porque la formación implica mucho esfuerzo a los demás, no sólo a mí. Yo ahora estoy en el "Poli", doce, catorce horas y eso lo sufre mi mujer y mi hija. Entonces es un esfuerzo muy grande, muy, muy grande. Y es un esfuerzo por hacer, por méritos y por un futuro, y por la posición, entonces... A mí lo que peor me sabe es haber perdido esa posición porque ese puesto es muy difícil en el sector... Muy, muy, tremendamente difícil encontrar una empresa con esa filosofía, con ese quehacer, con esa proyección, con esa calidad de vida, uf, tremendamente difícil. Yo no conozco a ningún compañero que haya conseguido algo similar; y hay muchos que ganan más que yo y trabajan, igual menos, bueno, que no sea funcionario.

(Se ríe)

Que sea funcionario es una parte ¿Vale? Pero yo no he querido ser funcionario, porque también lo he pensado muchas veces, ¿Por qué todo el esfuerzo que he dedicado a la carrera y media que tengo, a los dos máster que tengo... Por qué no lo he dedicado a sacarme la oposición? Que mira que es fácil. Me hubiera costado la mitad de tiempo. Uf, porque soy una persona mucho más viva, mucho más... Necesito más marcha porque yo no me puedo meter en un sitio ahí, apalancarme con un funcionario, porque tengo algunos amigos que lo han hecho y lo han dejado, o sea lo han dejado porque no podían. Entonces, igual el día de mañana, no lo sé. La docencia sí, y bueno como era otro camino que quería empezar, que lo estaba empezando porque en esta última empresa yo tenía más tiempo y eras más responsable y podía no ir a trabajar si no quería y tal... De hacer ciertas cosas y trabajaba por objetivos. Entonces pues ya estaba iniciando mi camino y ahora pues de hecho pues estoy aprovechando el parón para decir, bueno pues cambio de rumbo. A un rumbo que ya tenía iniciado. Pero bueno, lento que queda ahí...Y luego el cambio a grado yo creo que ha sido un cambio muy, muy importante para nosotros, y que todavía no vislumbramos los efectos de... Muchos compañeros yo creo que todavía no vislumbran los efectos de lo que es pasar a grado Bolonia y con todos los inconvenientes que tiene...que no es el momento; sino que yo por ejemplo, pues tengo que acceso directo al director. Eso antes era inviable, y a mí me gusta mucho saber, me gusta mucho formarme y el momento en el que estoy, pues para entrar aquí en la Universidad no había otro camino y pues, al final tuve que hacer la tesis doctoral.

Y ¿Me puedes hablar ahora, un poco, de cómo gestionas el trabajo con la familia, vida personal, el tiempo del que dispones para...?

Pues, un poco difícil, bueno difícil no, lo que pasa es que este año es un año muy raro para mí. Porque entrar aquí ha supuesto un esfuerzo brutal; eh, porque es muy difícil, tienes que hacer muchos proyecto, aunque los méritos ya los tienes hechos, pero exige mucho esfuerzo personal que no... Voy a relatar.

(Se ríe)

Y luego porque, bueno a la vez estoy haciendo un máster, luego estoy... Luego en docencia, eh, empezando con la tesis doctoral, haciendo el máster y preparando las

asignaturas, entonces me exige muchísimo tiempo y además, lo tengo que hacer todo, o sea lo tengo que hacer todo este año, entonces yo llegué a un acuerdo con mi familia, decir, pues bueno en un año yo ya no voy a estar. Me voy a las nueve de la mañana y vuelvo a las nueve de la noche, entonces, dentro de ese plazo, o sea que en un año hay que ir diciendo: lo más importante es esto para nosotros, y entonces voy a hacer todo lo que sea necesario. Si tengo que estar de nueve a nueve, pues de nueve a nueve, si tengo que estar dos horas, dos horas. Pero...pero lo que me exijan, ¿vale? Sin límite. Y bueno pues nos lo planteamos así...

.....

(Suena el móvil) Un segundo.

Eh, ¿ya?

.....

Si.

Estábamos con...

Relación trabajo-familia.

Con mi relación con la familia.

Que este año está complicado...

Sí, para mí este año es un año raro ¿vale? Entonces hemos llegado a un acuerdo donde hemos dicho: lo importante para mí es esto, para mí... Bueno con el convenio de mi mujer, evidentemente. Eh, y voy a hacer lo que sea necesario, entonces lo que sea necesario es lo que sea. Entonces si tengo que echar dos horas, echaré dos horas, si tengo que echar doscientas, doscientas. Entonces, estoy intentando compaginarlo lo mejor posible, pero claro... Y aún así ya te digo, o sea los días que tengo clase yo estoy aquí a las ocho y me voy de aquí a las nueve y media. O sea a mí los bedeles prácticamente me tienen todo el día.

(Se ríe)

Porque en casa no puedo trabajar, con la niña no...no...es muy difícil; luego, he dejado de lado todos mis hobbies este año, o sea he dejado el deporte, y he dejado muchas cosas; o sea me paso sin mi familia... Y encima no va a llegar el fin de semana y me voy a ir a correr y me voy a ir a la montaña. Sino que yo por mi parte, mi esfuerzo ha sido pues... O sea necesito el máximo, pues el máximo a costa de mis hobbies también.

Has sacrificado, un poco, tu vida personal.

Sí, sí, mi vida social, mi vida con mis amigos, mi vida... Este año sí. Entonces el sacrificio lo hago por esto, y mi miedo es saber qué va a pasar el día de mañana, porque este año a mí lo que me está matando es el máster porque me está exigiendo muchísimo, y luego la docencia también. Ahora estoy con una asignatura que me tengo que preparar, nueva; entonces me está exigiendo muchísimo los talleres de esta decisión, más de lo que tenía previsto. Porque al principio no los tenía que dar, pero por

circunstancias de investigación... Porque yo los talleres no saco...no es mi docencia, yo no soy el responsable de los talleres, pero sí que van un poco ligados a mi investigación, a las zonas a las que yo quiero que vaya la investigación, mi investigación, entonces, pues saco otras cosas de ahí. Que no son ni remuneración, ni docencia, saco otras cosas que las necesito más para el futuro. Pero claro, cuanto más vaya chupando ahora, pues mejor. Entonces en principio el año que viene sin máster, pues iré un poco más relajado, pero no sé cuándo porque todo el mundo me dice que el puesto de la Universidad absorbe una barbaridad y que absorbe todo lo que tú quieras dar. Y como yo soy tendente a dar mucho pues...Tengo un poco de miedo. Ya veremos el año que viene. En principio, eh, vamos mi idea es un poco actuar como he actuado en mi vida profesional. Como jefe de obra, quiero decir, o sea yo necesito mi espacio, o sea yo necesito mi tiempo y yo quiero limitar mis horas y si puedo estar a las cinco en casa, fenomenal. O sea yo quiero trabajar mis horas, trabajarlas a fondo, y luego estar en casa, también a fondo, y yo necesito mis hobbies, o sea yo necesito mi deporte....

(Se ríe)

Y necesito irme con mi hija a nadar y con mi mujer a pasear y todo eso. Entonces ya veremos a ver qué pasa en mi vida diaria; pero vamos, me da un poco de miedo porque todo el mundo me dice que absorbe mucho, pero por otro lado estoy tranquilo porque yo sé que en mi vida he buscado ese camino, siempre. Ha sido un objetivo primordial para mí, entonces pretendo que lo siga siendo.

Lo que pasa es que hasta conseguir aquí una posición adecuada y estable, pues... Es que el esfuerzo es brutal, brutal... Y ahora hay un momento muy bueno porque la Escuela necesita Doctores y hay que doctorarse y bueno pues nada...

(Se ríe) Pues, nada esta es mí entrevista, muchas gracias.

Fecha: 4 de abril de 2011.

Duración: 24 min.

Entrevista número: 4

Lugar: Despacho E.T.S.I.E.

El entrevistado parece una persona tranquila, y ha hablado abiertamente sobre los temas de la entrevista, aunque al principio era muy conciso.

La entrevista se ha realizado en un despacho de la técnica superior de ingeniería de edificación, en absoluta tranquilidad y sin interrupciones.

ENTREVISTA

Información biográfica básica:

Edad: 46

Ocupación actual: Profesor

Género: Hombre

Estudios: Doctorado

Estado civil: Divorciado

Tiempo trabajado con el empleo actual: 3 años

Nº Hijos: 2

Edad de los hijos: 17 y 10

Antigüedad en el sector de la construcción: 23 años

¿Cuánto tiempo has estado trabajando como jefe de obra?

Desde el 89 al hasta el 2008.

¿El horario que tenías cuando trabajabas como jefe de obra?

Sin horario, sin horario, empezaba a las 8 de la mañana y sin horario.

¿Tenías descansos a medio día?

Siempre tenía.

¿Y El sistema de remuneración cuando trabajabas como jefe de obra?

Siempre trabajaba por cuenta propia, en obras mías.

¿Quién supervisa tu trabajo?

Yo (se ríe).

¿A quién tenías a tu cargo?

Tenía 3, 4 aparejadores dependía.

Me gustaría que me describieras todas las tareas que realizabas en el puesto de trabajo.

¿Todas las tareas? Es difícil... Emm ¿describir las tareas como jefe de obra?

Sí, de que te encargabas como jefe de obra.

De todo, absolutamente de todo. Umm... Contratación de los subcontratistas, gestión de los subcontratistas, gestión económica, control de costes, supervisión de certificaciones... Umm todo, todo.

¿Intervenías en esas fases siempre?

Claro.

¿Y en la fase de proyecto entrabas o no?

La fase de proyecto... La redacción del proyecto la llevaba yo, lo coordinaba yo, la dirigía yo, porque el proyecto se hacía en base lo que yo quería.

Vale ¿Por qué te convertiste en jefe de obra?

Porque estudie para eso.

¿Cómo llegaste a ser jefe de obra?

¿Cómo llegue a ser jefe de obra? Eeh es como el primer escalón ¿no? Se empieza como ayudante de obra, jefe de obra, jefe de grupo, jefe de producción, es un grado más en la estructura.

¿Una vez acabada la carrera?

Sí, sí, claro.

Una pregunta que se me ha olvidado, ¿hiciste el título de adaptación al grado?

No, me titulé hace 23 años.

Vale ¿ósea que eres arquitecto técnico?

Aham.

¿Qué es lo que más le motiva de su trabajo como jefe de obra?

Lo que más me motiva es la edificación en sí misma, todo el proceso.

Me puedes poner un ejemplo.

Sí porque mi trabajo como jefe de obra era un poquito especial, porque mi labor como jefe de obra siempre entraba dentro de la labor global que yo llevaba. Yo empezaba desde la propia concepción del proyecto, junto con los arquitectos, hasta la propia entrega; ósea que yo de alguna manera coordinaba todo el proceso, desde la gestión del suelo hasta la entrega de viviendas. Y lo que era la dirección de la obra, la jefatura de obra era parte de todo ese proceso, no era exclusivo como jefatura de obra.

¿No hay nada en concreto que se lo que más le motive de trabajo?

Absolutamente todo, pero desde el principio hasta el final... No se puede excluir nada.

Lo bonito es que sea todo, desde el principio hasta el final, es cuando realmente disfrutas del proceso. Si te centras en una parte exclusiva o pequeña del proceso, cansa. La jefatura de obra, de hecho, cansa.

¿Por qué?

Porque son dos años haciendo lo mismo bajo condiciones tremendamente... Eeh duras, con unos niveles de eficiencia enormes y de responsabilidades muy grandes y el nivel de estrés es muy alto.

¿Y ese nivel de estrés porque viene dado?

Porque manejamos una barbaridad de dinero, del cual somos responsables. Cualquier obra por pequeña que sea suben a más de un millón de euros, y pocas empresas facturan más de un millón de euros y pocas tienen como un responsable de producción exclusivamente a una persona gestionando un millón de euros, absolutamente todo el control de gestión de ese dinero de una obra "pequeña". La responsabilidad que se tiene es muy grande, no ya desde el punto de vista económico si no ya desde seguridad, es tremendo el estrés.

¿Por qué estuviste tanto tiempo o ese periodo tiempo trabajando como jefe de obra?

Porque es para lo que estudié... Ósea para hacer las obras. Vamos a ver yo, es lo que te comentaba, yo realmente no estaba como jefe de obra exclusivamente lo que pasa es que nunca delegaba la gestión exclusiva de la obra a un jefe de obra, al jefe de obra lo tenía como coordinador o como "vigilante", un vigilante especializado, supervisándome las certificaciones y el personal, pero normalmente la gestión de jefatura la hacía yo, me gustaba controlarlo a mi directamente.

Vale, ósea que tú estabas como jefe de obra...

Llevaba varias obras simultáneamente, tenía gente ayudándome específicamente en cada una de las obras. Un aparejador específicamente en cada obra.

¿Cuáles son las recompensas o satisfacciones de la profesión?

Acabar la obra y que la señora que recibe la vivienda te diga que está muy a gusto. Que pasa pocas veces (se ríe), normalmente suele ser al contrario.

¿Y las insatisfacciones?

Eeh... Umm las insatisfacciones es... Es el dinero, el dinero, que todo se mida en bajar dinero.

¿A qué te refieres?

Porque... sobre todo en la últimas épocas, no se veía la vivienda como el concepto de vivienda en sí, si no como un producto especulativo y se llegaba a perder esa sensibilidad que siempre hemos tenido los de la profesión. Y realmente no existían los clientes tradicionales, la gente que se compra la vivienda para vivir, si no que te la compraban auténticos especuladores y se... se prostituyó mucho el mercado. Fue bastante desagradable.

¿Me puedes relatar una experiencia concreta muy positiva que hayas tenido como jefe de obra?

¿Una experiencia muy positiva? No sé han sido muchas.

Bueno o varias.

No básicamente la satisfacción de las personas que te las encuentras después por la calle y están contentos con la vivienda que has hecho. Y... insatisfacciones lo contrario, que normalmente suelen estar causadas porque no quieren la reforma, el 90% de los casos que la gente no está satisfecha es porque no quiere pagar la reforma y pone como excusa la insatisfacción en el producto.

Y... así un relato de algo que te haya pasado que te hayas sentido muy satisfecho en ese momento.

¿Muy satisfecho?

Sí

La primera promoción que hice, solo, la primera promoción que hice solo, porque fue un proyecto tremendamente bonito y muy difícil...se tuvo que hacer una segregación de una unidad de ejecución, con un análisis de inundabilidad porque estaba en torno al cauce del Turia y además era una obra muy muy grande para ser la primera solo, fueron 75 viviendas. Fue un proyecto... chulo, un premio importante, de mucho tiempo, mucha pelea.

¿Y qué aspectos de tu trabajo te parecen estresantes?

Ufff... La gestión económica, es tremendamente estresante.

¿Por qué?

¿Por qué? Por la responsabilidad que hay y tener que dar la cara ante... el tener que responder y justificar decisiones económicas es complicado.

¿Y qué es lo que no te gusta?

¿Lo que no me gusta? Eh... que se haya prostituido el mercado, que se haya perdido el concepto de vivienda como tal y se haya convertido en... ósea que hace unos años ha llegado a convertirse en un producto de inversión y que realmente no es un producto de inversión.

¿Me puedes poner algún ejemplo concreto?

Pues hombre gente que compra viviendas en plano, que compra un monto de viviendas y nada más comprártelas las tiene colocadas en la inmobiliaria a un precio superior, sin ningún decoro. Incluso gente que en cuanto se ha enterado que tienes vendidas todas las viviendas coloca oficina de ventas en la propia obra, en la propia calle, sin ningún tipo de pudor... Y todavía no está terminada la obra y es un comprador de viviendas que monta una oficina de ventas, es algo increíble.

¿Me puede relatar la peor experiencia laboral que hayas tenido como jefe de obra?

Eehh... Una mansión que le hice a un amigo 1500 metros de chalet. La peor experiencia de mi vida.

¿Por qué?

Porque perdí a un amigo (se ríe)

Por algún motivo...

Porque no quiso pagar (se ríe). La excusa de siempre, el caso es que luego nos hemos enterado que bueno que es, es un profesional... Pero bueno el tiene ahí su casa y está muy contento con ella, aunque no la ha pagado.

¿Qué relación tiene con los trabajadores?

Excelente creo yo, y exigente pero... bueno

¿Y con la dirección facultativa?

Difícil, difícil, porque la dirección facultativa la imponía yo, entonces venía a ser complicada sobre todo con los arquitectos, porque era muy difícil eh... imponer mis criterios. Pero bueno es lo que había a quien no le gustara que se fuera. Y suponía un problema más.

¿Por qué?

Hombre porque a un arquitecto no le hace nunca ninguna gracia que un aparejador, aunque sea su jefe o su cliente, le imponga criterios. Y cuando estaba como... como constructor, previamente a ser promotor la dirección facultativa de mujeres la llevaba muy mal (se ríe). ¡Muy mal! (se ríe).

¿Por algún motivo en especial?

Porque eran excesivamente exigentes, sí, sí, un rigor impresionante. Fue... dos experiencias y fueron las dos calçadas, vamos, un nivel de exigencia tremendo.

Pero ¿en cuanto a proyecto o exigencia en cuanto a...?

Exigencia en cuanto a nivel de detalle, de acabado, de calidad, de... rigor en el estudio de las certificaciones, control de las certificaciones, que por dos euros me tumbaban una certificación y bueno... una locura. Pero bueno hacían su trabajo lógicamente.

¿Realizabas reuniones con el equipo de trabajo?

Sí

¿Con que frecuencia?

Prácticamente todos los días. Iba por la obras y cada vez que visitaba un obra tenía una reunión con el responsable de esa obra concreta.

¿Y cómo coordinaba el equipo de trabajo?

Por teléfono, por teléfono y algunas veces reuniones en el despacho, pero bueno básicamente por teléfono y en la obra.

¿Hacia algún planing?

Sí, lo que pasa es que no era un planing de obra, porque yo llevaba más un planing financiero, más que un planing de ejecución de obra, yo ajustaba la ejecución de obra a razón de mis ideas financieras un poquito... se ven las cosas desde otro punto de vista. Yo ajustaba la ejecución de la obra en función de las condiciones económicas.

¿Con que frecuencia variaba ese planing?

Los objetivos generales no, lo que sí que... por cuestiones estratégicas me interesaba llevar la obra por un lado o por otro. Pero los objetivos generales de plazos y terminación no... no cambiaban.

¿Y normalmente se cumplían esos plazos?

Fue una época muy mala... es que era muy difícil conseguir gente que trabajara era muy, muy difícil y había veces que los plazos se nos iban por el problema de conseguir gente que nos hiciera las obras.

¿Qué relación tenía con la contrata o las subcontratas?

Al principio todas las relaciones son buenas, luego... todas las relaciones acaban mal.

¿Por qué?

Porque... al principio es lo que yo digo, antes de empezar todo es jiji jaja y buenas intenciones, pero luego cuando hay que firmar certificaciones y tienes que defender tu posición, al final... lo que es jiji jaja cambia siempre, es así. Eeeh... como, como... con un contratista nunca vas hacer amigos.

Y... ¿por qué?

Porque siempre intentan... Umm... Hay una filosofía y es que... el dinero se gana engañando al que tienes enfrente y eso siempre ha sido así. Cuando debería de cambiarse de filosofía, hay dos maneras de engañarlo... o incrementando la medición o bajando calidad y hay que estar muy pendiente, evidentemente cuando dices que no estás de acuerdo con algo se crean situaciones muy tensas y claro, no acabas siendo amigos, pero al principio todo el mundo es amigo y todo muy buenas intenciones pero luego... todo acaba... pocas veces un constructor te hace más de una obra. A mí me ha pasado dos, tres veces, uno me hizo tres obras y otro me hizo dos y el resto... una y no más. Algún subcontratista, sí que me hizo muchas, eeh... cosas concretas, pero lo que es el constructor el que me hacía estructuras y me hacía la albañilería ¡nunca! Siempre, siempre... gente sin formación, gente pirata. Sin embargo la gente más o menos profesional pues sí que tenías una continuidad de trabajo. Pero... la gente oportunista, al final acabas mal.

¿Y no ha trabajado en ninguna empresa en la que esas contratas siempre sean las mismas?

No, no por si además existe la filosofía es decir existe esa práctica desde el principio, intentar pagar de menos a tu contratista o subcontratista, he intentar cobrarle de mas a la propiedad; eso ya me lo enseñaron en la empresa... es estafar, ya te lo enseñan en la empresa, lo primero que te enseñan es eso pagar de menos al contratista e intentar cobrarle de mas a tu propiedad.

Ósea que el problemas, digamos que viene de arriba...

Es engañar, mentir y estafar, en vez de gestionar. Así es como se ha vivido siempre y es lo que tenemos... se quiere cambiar.

¿Y este problema de donde cree que viene?

La falta de formación, quizá. Esto no pasa en ninguna otra especialidad, normalmente la gente siempre intenta mantener sus proveedores, que exista una comunicación, un win to win... Y en la construcción es... win to machacar.

¿Falta de formación por parte de quien?

Umm desde el primero hasta el último, desde el propio oficial que tienes al lado, que con suerte sabe leer y escribir hasta el propio promotor que se pone... que... últimamente, en los últimos años ven que tienen el terreno que ha heredado de su abuela y tenían la carnicería en el pueblo y se ponía hacer doscientas viviendas sin ningún tipo de pudor, ni vergüenza. Hace falta algo más que... se tiene que exigir más... Desde el primero hasta el último.

¿Y cree que esto podría cambiar?

Hay que cambiar si no... mal vamos, tenemos que aprovechar el momento este tan terrible que estamos pasando para.

¿Qué cambiaría?

¿Qué cambiaría? Todo, hay que cambiarlo todo, hay que cambiarlo todo. Primero, antes de nada, exigir una mínima cualificación al empresario y constructor, un mínimo de cualificación técnica y profesional, y luego un mínimo de formación académica al propio operario de la obra que como mínimo tenga una formación profesional.

En general, ¿estás contento o satisfecho del trabajo?

Sí, muchísimo.

¿Por qué?

Eeh... porque si consigues ver el proceso desde el principio hasta el final, tú ves un patatal al principio y se te ocurre un producto, ese producto lo haces y encima tiene un resultado económico y ves que hay gente disfrutando de ese producto y viviendo en ese producto... No hay mayor satisfacción, que tener una idea, desarróllala y que encima la gente viva en ella. Es lo mejor, el mejor trabajo del mundo.

¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector, haciendo de jefe de obra?

Sí, sí, sería bonito. A mi hijo no lo veo, pero a mi hija sí, mi hija tiene carácter, mi hijo no tanto.

Pero ¿es algo que te gustaría?

Sí, sí, es muy importante, ósea para ser jefe de obra es fundamental si no eres jefe de obra nunca vas aprender lo que es el proceso constructivo. Hay que se jefe de obra siempre. Debería ser un requisito imprescindible para progresar, de hecho... si no has sido jefe de obra... mal, mal vamos.

¿Por qué?

Porque es cuando más aprendes, estado en la obra es cuando aprendes realmente las cosas, no aprendes... si no que coges la soltura para poder hacer otras cosas, pero es imprescindible estar a pie de obra, necesitas esa soltura, conseguir esa seguridad, no vas a aprender nada, porque los conocimientos ya los tienes, pero sí que necesitas esas seguridad y poner un poquito en orden tus conocimientos, los conocimientos los tienes lo único que haces es ponerlos en orden, pero para eso necesitas estar en un obra y tener esa responsabilidad.

Y bueno, ¿me puedes contar un poco de cómo ha afectado la crisis económica al trabajo?

Ufff... Cuando te dedicas en exclusividad a un sector y ese sector ha desaparecido, la decepción ha sido total, porque... hoy día el sector de la construcción no existe,

simplemente no existe. Lo único que puede existir algo es el mundo de las reformas pero...

Edificación como tal

No, no, no existe absolutamente nada, la construcción no existe.

Vale, ya por último, ¿cómo gestionas el tema trabajo, familia, vida personal? ¿Influye de alguna manera este trabajo? ¿Ocupa muchas horas en tu vida?

No, no, yo lo conseguí llevar muy bien, lo conseguí llevar muy bien, además me organizaba creo que bastante bien el tiempo y no, no, ha afectado a mi vida personal.

Muchísimas gracias.

Fecha: 6 de Abril de 2011.

Duración: 32 min.

Entrevista número: 5

Lugar: E.T.S.I.E

La persona entrevistada parece un poco reservada, y al principio me ha costado que hablara, pero durante el desarrollo de la entrevista se ha desinhibido.

Al principio no lo entendía muy bien porque hablaba muy bajito, creo que por timidez.

La entrevista se ha desarrollado con normalidad y sin interrupciones de ningún tipo.

ENTREVISTA

Información biográfica básica:

Edad: 33

Ocupación actual: Profesor.

Género: Hombre

Estudios: Historia del arte, Arquitecto técnico, ingeniero de edificación, máster y doctorado.

Estado civil: Soltero

Nº Hijos: Ninguno

Tiempo trabajado: 4 años y medio.

¿Cuánto tiempo has trabajado como jefe de obra?

Como jefe de obra... Cuatro años... A ver... Cuatro años y medio, o por ahí.

¿En la misma empresa?

Sí. Además hice prácticas aquí en... En lo de la carrera, la misma empresa que empecé hacer prácticas, estuve un año de prácticas y luego me contrataron.

¿Horario de trabajo como jefe de obra?

Eeh... ¡puf! Horario... Pues a las 7:30 o por ahí iba a la obra, luego paraba para a las 14:00, luego a las 15:15, por ahí, hasta las 21:30, 21:00 o por ahí.

¿El sistema de remuneración que tenías en esta empresa?

El sistema de remuneración era por niveles, estaba el primer jefe de obra, tipo 1, tipo 2, entonces... En función del nivel que estuvieras de jefe de obra cobrabas una cosa u otra. Yo empecé cobrando unos... En prácticas unos 1000€, de ahí pase a unos 1200 € con el contrato y luego a 1600, 1700€, coche de empresa, gasolina pagada y teléfono pagado.

¿Quién supervisaba tu trabajo?

Como jefe de obra me supervisaba un jefe de grupo que tenía asignados a varios jefes de obra y... Eeh luego era supervisado todo el trabajo por un jefe de edificación, que es el jefe de departamento, que está por encima de los jefes de grupo y de los jefes de obra.

Vale, ¿a quién tenías a tu cargo en esa empresa?

En esa empresa... A mi cargo, por así decirlo en el nivel de la estructura de producción de la obra, cuando estas de jefe de producción o jefe de obra pues tienes a tu cargo... Al encargado, capataces y la supervisión de los trabajos de esas subcontratas que entran a trabajar.

Me puedes hacer una descripción completa de las tareas que realizabas como jefe de obra.

¿Cómo jefe de obra? Pues... seguimiento y ejecución de obras, mediciones, eeh... presupuestos, comparativos, estudios de coste, estudios y previsiones de producción, eeh... Análisis de resultados, revisión de resultados de la obra, coordinación de seguridad, calidad.

¿Cuándo trabajabas como jefe de obra, también trabajabas como jefe de seguridad?

No, pero el tema de seguridad en la obra... Para el jefe de obra sí que recae una parte importante de la responsabilidad del tema de seguridad, entonces tienes que supervisar todo el tema de... De seguridad. La empresa sí que tiene a una persona que... Era uno... Ósea que apoyaba las diferentes obras y hacía el plan de seguridad y salud y visitaba la obra, a lo mejor, una vez cada quince días. Pero el seguimiento diario de la seguridad lo tenías que hacer tú... Y si había que hacer algún tipo de... Como lo diría... Algún tipo de implantación o... Algún tipo de procedimiento, había que definir algún tipo de procedimiento en materia de seguridad y salud que afectase a algún tipo de trabajo pues... Tenías que ser tu el que... Tú eres realmente el que sabe como lo va ejecutar, no la persona que está en oficina y es de seguridad. Entonces siempre tenías que estar apoyando el trabajo de la seguridad laboral.

Y... ¿en las fases de obra en las que intervenías, ósea desde fase de proyecto o...?

No, normalmente en empresas grandes... Pues...Tienes algo de movilidad, entonces dependiendo de la obra... Realmente lo lógico es que empieces la obra y la termines, pero sí que hay veces que por necesidades empiezas una obra y a la que ya se acaba la fase de... terminación y acabados y queda un poco más en el tema de repasos pasas a otra obra en la que la estructura de producción requiere más gente.

¿Por qué te convertiste en jefe de obra?

Pues porque realmente lo que me gustaba era estar en la obra y... Acabe la carrera y las prácticas las busqué en una empresa-constructora, un poco por vocación, era lo que me gustaba.

Vale ¿Cómo llegaste a ser jefe de obra?

Pues... Estado con constancia, estado tiempo en una empresa, el año que estuve de prácticas, otro año de formación y... Al principio, bueno eres jefe de obra en contrato pero realmente desempeñas labores de jefe de producción una vez ya sabes controlar lo que es la... Llevar la gestión económica de la obra, pasas de ser jefe de producción a ser jefe de obra. Sí bien es cierto que lo más bonito es ser jefe de producción porque estas centrado en ejecución, cuando llegas a jefe de obra es tal la cantidad de... Informes económicos que tienes que presentar, de gestionar contrataciones, comparativos... Que se te escapa mucho, no puedes dedicarte tanto a la ejecución que realmente yo creo que es lo que le gusta a la gente que, un poco, se inclina por una empresa-constructora.

¿Qué es lo que más le motiva de su trabajo?

A mí... El no sé, ver cómo eres capaz de organizar una obra, ver cómo va evolucionando tu trabajo verlo físicamente, ver como partes de un solar que no hay nada y poco a poco ves que va... Consigues hacer un edificio. Y... Mucho el interactuar con la gente, el ser una trabajo en el que tienes que coordinar diferentes, a diferentes personas, estas en medio de una dirección de obra que te supervisa el trabajo pero a su vez tu estas coordinado a todas las empresas a todos los industriales que intervienen en la ejecución. Entonces es un trabajo en el que hay mucha relación social, por lo menos a mí me gustaba, también se discute mucho, pero bueno... Al final te acuerdas de lo bueno.

¿Y por qué sigues en este trabajo?

Es que yo ahora ya no soy jefe de obra. Yo em... Llego un momento en el que me planteo hacer otras cosas, prepare oposiciones a institutos y entonces... empecé a trabajar en un instituto dando a secundaria, educación secundaria y luego me prepare para una plaza aquí dentro, ahora en la universidad ya no me permite estar trabajado como... La figura de profesor en la que estoy yo mi dedicación es a tiempo completo en la universidad.

¿Y fue por algún motivo el dejar de ser jefe de obra?

Emm, no, simplemente, la exigencia a lo mejor, la exigencia a nivel personal de dedicación de horas, de tiempo y... Un poco las perspectivas más... A nivel personal pues me hicieron decidir el cambiar de trabajo. Sí que es cierto que estaba cansado un poco, agotado físicamente y psicológicamente del ritmo de las obras, porque yo en todas las obras en las que he estado por suerte o por desgracia han sido obras grandes, fue un momento que había mucha construcción entonces... Han sido obras que han llevado ritmos muy fuertes... Ciento... Parking grande, 146 viviendas, 157 viviendas, otra obra muy grande hacerla en un año con ritmo de producción de un millón de euros al mes, entonces son obras que queman. Y como también la situación en el mundo de la construcción estaba cambiando, pues me prepare, pensé en preparar las oposiciones y un poco cambiar el rumbo.

¿Cuáles son las recompensas y satisfacciones de tu profesión, como jefe de obra?

¿Cómo jefe de obra? Pues la recompensa en un poco las habilidades y las capacidades que desarrollas realizando ese trabajo, no solo a nivel de... No sé es un trabajo que te complementa tu formación en muchos sentidos a nivel de gestión económica, a nivel de ejecución, a nivel técnico, a nivel de habilidades en cuanto a negociación, eeh... De gestión, saber gestionar un proyecto y... Entonces es una profesión que requiere de una serie de capacidades, que te va dotando de unas capacidades que creo que luego para la vida aplicarlas a la vida en cualquier otro ámbito pues son bastante positivas.

¿Y las insatisfacciones?

Las insatisfacciones... Pues quizá, no sé, a mí lo que menos me ha gustado es el tema de la gestión económica, el que tenga tanto valor el dinero en la calle, porque a lo mejor sales de aquí con una perspectiva de intentar ejecutar todo muy bien y tal, y luego en la calle te das cuenta de que lo que prima es el dinero y... Se discute mucho por dinero, lo que es desagradable, y la gente por dinero se enfada bastante y entonces... Quizá el dinero, si no existiera el dinero la parte de ejecución de la obra sería todo mucho más... Pero bueno es inevitable el trabajo lleva consigo eso tener que optimizar el beneficio, saber negociar, saber repartir, porque no solo uno tiene que ganar uno, si no estás perdido en la negociación, entonces tienes que saber pues un poco repartir ese beneficio y que fuera cuando acabe la obra tanto el promotor este contento, tu estés contento, podrías haber ganado más dinero pero... No tiene que ganar solo uno, tienes que ganar tú, tiene que ganar dinero la gente que trabaja en esa obra, hay que mirar que haya un buen clima de trabajo y quede todo el mundo contento.

¿Qué entiendes por un buen clima de trabajo?

¿Un buen clima de trabajo? Pues en el que no solo... Un clima de trabajo en el que no solo una persona se beneficia de mí, es decir, yo puedo ganar mucho dinero si cojo al final de la obra y al que ha venido a montarme la instalación de la luz busco cuatro pegos y le digo: "no te voy a dar la liquidación, porque esto..." y a esa persona le quito un poquito de dinero, entonces yo mi número, estoy mejorando mi resultado de obra, pero eso no es así, no funciona así, hay que ser... Un poco coherente y a ves ser coherente con tu trabajo y defender tus números, pero siempre con ética y con... Aunque tu resultado de la obra sea peor, pero que sea justo con quien ha trabajado ahí, porque al final en las siguientes obras te vas a encontrar a la misma personas trabajando, porque aunque parezca muy grande el mundo de la construcción... Cuando estas unos años empiezan a repetirse caras de gente y no es bueno para ti, a lo mejor la primera obra podrías ganar mucho dinero pero... Luego eso te repercutiría, en las siguientes obras.

Y me puedes contar una experiencia concreta o varias que hayas tenido muy positivas, que recuerdes como muy positivas.

Sí muy positivas, pues... Em quizá a lo mejor lo que más añoranza recuerdo pues es el inicio, al inicio de empezar como jefe de obra, pues la ilusión por el trabajo y la ayuda de los encargados de obra, que siempre pues te enseñan y... Te da una perspectiva también de la obra diferente a la que te dan en la escuela o... Ves en profundidad

muchos más aspectos de, relacionados con la ejecución y un poco con la organización del trabajo y te hace entrar un poco en la realidad. Entonces las relaciones personales es lo que más... Con industriales y sigo teniendo buen, buena relación y buen contacto y con mis jefes también, sigo...

Vale.

Como curioso te puedo decir que ahora mismo voy a tutorizar el proyecto de fin de carrera, de grado, porque se han apuntado al curso de adaptación al grado jefes que yo tenía en la obra en la empresa constructora, entonces es un poco... Que él era mi jefe hace dos años y ahora mira, le llevo yo el proyecto de final de grado, es curioso. Y seguimos manteniendo buena relación, yo me fui de la empresa en un momento en el que no... Acababa una obra, tenía que empezar otra... Y planteé dejarlos ahí para tampoco perjudicar a la empresa, y la empresa luego lo entendió.

¿Y qué aspectos de tu trabajo te parecen estresantes?

¿El actual?

No, como jefe de obra.

¿Cómo jefe de obra? Pues eh... Pues el llegar a unos objetivos que tú marcas o defines en una periodificación de producción que tú realizas, pues cada seis meses a lo mejor, entonces tú dices: "este mes voy a producir... 800000€, el mes que viene voy a producir 600000€" entonces sería una cartera de producción que tiene la empresa, definida por las diferentes obras, entonces el jefe de edificación si él ha dicho que va a producir 800€, el otro 600€ y el otro 500€, cuando llega el mes, a sus superiores tiene que enseñarle que la estructura de producción del departamento de edificación ha producido esa cantidad de dinero; entonces el tener que llevar siempre... Ósea tener siempre que trabajar por resultados. Resulta estresante, porque tú a veces haces números ves que estás a mitad de mes y que no vas a llegar al importe que tú has dicho que ibas a llegar ese mes. Al final el no llegar a un importe está relacionado, si tú no llegas al importe que has periodificado para acabar una obra en un año se traslada en que no la vas a acabar en un año, ósea si tú no estás produciendo esos importes que has periodificado, tu obra se va a atrasar. Y eso es de lo que se da cuenta y te marcan: "¿Qué qué pasa en la obra?, que hay que meter más gente..." Entonces empieza la empresa un poco, un poco a apretarte.

¿Y qué es lo que no te gusta?

Eh... Pues lo que te dicho antes, el que prime tanto el aspecto económico es quizá lo que más... Porque si la obra es estresante y tiene sus... Pero la gestión económica requiere mucho tiempo, mucha dedicación y el estar tan volcado en la gestión económica y ver que no eres capaz de llevar la gestión de la obra como te gustaría llevarla, no eres capaz de revisar al 100% el tema de la seguridad, no eres capaz de revisar al 100% el tema de la ejecución, entonces ves un poco... Que estás... No sé cómo decirte, que no tienes controlados ciertos aspectos de los que tú eres responsable, entonces si por no tener tiempo para supervisar una fase de ejecución y se genera un problema de ejecución tú eres el responsable, lo deberías de haber supervisado, nadie te va a decir porque no lo has supervisado, porque estaba haciendo

otra cosa, no, tienes que hacer esa otra cosa y tienes que supervisar. Entonces siempre vamos un poco... El jefe de obra va siempre desbordado de trabajo, y en empresas grandes más, porque el nivel de control de los aspectos económicos es más, son más estrictos. ¿Vale?

Vale, ¿me puedes poner un ejemplo de la peor experiencia laboral que hayas tenido como jefe de obra?

Ummm... Como jefe de obra quizá, pero tampoco fue... Pues una vez que... Un accidente, pero no hubo tampoco heridos, pero si el susto de que podría haber pasado algo. En un bombeo de hormigón pues se cayó la bomba del hormigón, la pluma de la bomba del hormigón, se le fue una pata a la máquina y casi coge a los trabajadores, un poco el nerviosismo de... Que había pasado eso, la gente muy asustada. Quizás eso es la peor experiencia, lo más desagradable es que le pase algo a una persona que trabaja allí. El tema económico... Pero que le pase algo a una persona es... un marrón.

¿Qué relación tiene con los trabajadores?

Buena relación, ósea.

En general.

Sí, yo... Siempre tienes que intentar, no se tratar a la gente con respeto y hablar educadamente y cuando tienes que decir que algo está mal y tal... Pues se dice pero tranquilamente, no vas a ir a ningún lado intentado imponer tu autoridad, a base de gritos, a base de... No vas a ningún lado. Y luego también saber escuchar, hay veces que piensas que una cosa está mal, pero pregunta y ves lo que se está haciendo y por qué. Y luego muy importante la cadena de comunicación, que no se pierda la comunicación en ningún eslabón de la cadena, tu eres el jefe de obra, jefe de obra, si tiene que decirle algo a alguien que esté en la obra debe de saberlo el encargado, si hay algún criterio diferente al establecido en proyecto o lo que sea, porque da muy mala imagen el que el encargado luego llegue a un sitio y que el criterio que tiene no sea el mismo que tu le has transmitido a una persona que está trabajando. He intentar también cuando transmites una información dentro de la obra saber quién es el encargado de cada oficio y que sea él la persona tu con tu encargado ir y hablar con el encargado del oficio.

¿Has tenido alguna vez problema en el traspaso de la información?

Si... siempre alguna cadena de... Se pasa a veces, no te das cuenta y dices: “oye esto hay que hacerlo así, luego se lo digo al encargado” y se te olvida, claro el encargado cuando llega allí y ve que has cambiado el criterio y el no sabe nada pues se enfada, es normal. Entonces que la información siga una, se siga un protocolo de... De actuación y si tienes que dar un plano, dárselo al encargado y el encargado sea el que se lo de a la persona que esté trabajando.

¿Y la relación con la dirección facultativa?

Um... Bien, bien, sí, bien, con la dirección facultativa buena, siempre hay a veces que tienes diferencias de criterio, pero lo que no puedes hacer, tienes que saber aceptar

ciertas cosas que en teoría te perjudican y defender otras cosas, ósea tiene que haber un término medio, no puedes intentar continuamente... Pedirles dinero, pedirles ampliación de plazo porque te piden una modificación si no intentar llevar una buena relación con la dirección que siempre beneficia a ti y al trabajo. Que discutes alguna vez... Pero siempre intentar...

¿De qué manera afecta esa relación al trabajo?

Pues es muy importante, porque puede, se puede crear una tensión que no favorece en nada el tema del trabajo en la obra, podría generar tensiones a nivel económico, el estar continuamente pidiéndoles dinero por cualquier pequeña modificación que te pidan con respecto al proyecto no tendría sentido, podría generar tensiones en cuanto a las exigencias de calidad que ellos emm... O que vayan a un contrato y se ciñan a una literatura que aunque no sea coherente por estar en un contrato firmado y ser un contrato, tener una... Ser vinculante te obligan a seguirlo, entonces hay un término medio, es como con la industria, tienen que ganar los dos tienes que hacer cosas gratis para que ellos estén contentos y tienes que pedirle dinero también, sabiendo cuando hay que pedirlo y para que cosas. Hay que ser justo intentar ganar la obra con excesos de medición ni con cosas que no... Que serian un punto de ruptura importante entre la dirección de obra y la otra parte

Vale. Eh... ¿tu trabajabas por parte de la contrata principal o...?

Sí, contrata principal.

Vale, ¿y qué relación tenias con las subcontratas?

Buena relación, siempre pues... Nos reuníamos previamente, cuando se sacaban comparativos, se explicaba que eran lo que tenían que ofertar, se intentaba dejar lo más claro posible en el contrato, cuáles eran las condiciones de trabajo y se especificaban las partidas, eeh... Luego en la obra siempre se les hacía mucho hincapié en el tema del plan de seguridad, se les hacía entrega de una copia del plan de seguridad, se les explicaba en qué fase iban a entrar, como, cual era la calidad que se exigía y que valorasen conforme a esa calidad no se hicieran bajas temerarias pensado que se iba permitir lo que fuese y muy importante en la relación con ellos tener muy definido el contrato y las partidas de... Que se van a contratar, fundamental, para luego no tener problemas de mal entendido en la valoración de algún tipo de trabajo, siempre que quede claro lo que está incluido en precio, lo que no está incluido en precio y como se van a ejecutar los trabajos, los rendimientos mínimos que se exigen, los plazos, la interferencia con otros oficios, la utilización de medios auxiliares, todo tiene que estar muy definido.

¿Realizabas reuniones con el equipo de trabajo?

Sí, siempre una reunión semanal se hacía, se hacía una reunión semanal, se... cuando haces tú reunión con la visita de obra debes trasmitir toda la información al encargado o capataces que tengas en la obra y si tienes un jefe de producción pues al jefe de producción, si no ha podido estar durante la visita de la obra, normalmente está pero, si por algún motivo ha tenido que centrarse en otro trabajo pues transmitir la información y que este siempre informado de cómo evoluciona la gestión de la obra.

¿Y cómo coordinaba el equipo de trabajo?

Sí, el equipo de trabajo nos sentábamos un día a la semana por la tarde, generalmente a una hora que ya podíamos estar más tranquilos, a partir de las 5 y media, las 6 de la tarde, nos reuníamos en la caseta de obra y ahí se hacía muchas veces una hoja con una especie de orden del día, como un acta, entonces íbamos tratando. Esa reunión me la preparaba previamente, iba poniendo que puntos o que aspectos iba a tratar y se iban comentado esos aspectos. Entonces se iba anotando lo que fuera y se iba trasladado mi información de pues llegaba al jefe de obra por la dirección de obra, por la empresa o lo que fuera.

¿Cómo organizabas la obra?

Pues la organización de la obra es... Antes de comenzar la obra tienes que tener muy claro pues, eeh, cuales son las características del edificio, cuales son las características del entorno, cuales son los trabajos que hay que realizar, que problemas pueden surgir a la hora de ejecutar esos trabajos, de reorganizar como van a solaparse los diferentes oficios, cuál va ser la carencia en la ejecución, pues un poco haciendo una previsión global de la obra.

¿Realizabas planing?

Si, si, si, siempre.

¿Con que solían cambiar estos planing?

Puf... tu los ibas actualizando cuando veías que ese planing... Lo que pasa es que siempre hay un planing de referencia que es el que tu entregas a la propiedad y tu lo que tienes que intentar es ajustarte a ese planing, pero sí que se iban actualizando.

También hay veces que tu conforme a planing con los rendimientos que llevas hasta ese momento parece que no vas a llegar al final de... Pero tu dentro de un planing te creas tus propias holguras, no quiere decir que cada casillita corresponde a tres viviendas y tiene diez casillas, a lo mejor yo puedo hacer, tener unas holguras, unos tiempos muertos dentro de ese plano, entonces me permitía a mi también poder llegar a la fecha. Pero es importante el tener claro como lo vas ejecutar y hacerte una planificación y ahora incluso hay contrataciones de obras que te penalizan parcialmente por capítulos, si tú la estructura no la acabas antes de la fecha que tienes en el planing tienes penalizaciones parciales de ejecución, no es una penalización al final de la obra, hay contrato ya mas, más restrictivo.

¿Y crees que eso es una buena medida?

Umm no lo sé, hoy en día como las grandes empresas constructoras, promotoras mejor dicho tiene su gabinete de abogados y sus bufet y ... Pues ellos hacen sus números y marcan unos tiempo, ofertan la obra y si tú te lo quedas como constructora y aceptas las condiciones tienes que intentar cumplirlas, eso está en un contrato. Luego una buena relación con la empresa promotora o no sé, luego aparecen siempre cosas que no vienen definidas en proyecto eso es defendible por tu parte de que no estás ejecutando el proyecto tal cual se te entregó, entonces los plazos siempre existe

un... Sería importante que te aprueben siempre algún precio contradictorio, que demuestra que tu estas ejecutando cosas diferentes a las que vienen en proyecto, también es verdad que no se te puede decir, si tú ves que ese precio contradictorio implica una repercusión en el plazo dímelo porque yo lo tengo que saber, pero claro no conviene calentar la cosa e ir diciendo: “ampliación de plazo porque me pagas esto, aplicación de plazo”. Al final tienes que intentar entrar en el plazo hablado y si hay una pequeña desviación normalmente la promotora entiende que es aceptable dentro de unos límites.

Vale. En general, ¿estás contento o satisfecho del trabajo?

Sí, sí, porque creo que ... No sé, la obra, el estar al pie de obra y como jefe de obra te prepara mucho más que cualquier otros trabajos relacionados con nuestra profesión a la hora de... De entender a nivel técnico, a nivel de desarrollo como profesional. Creo que en esos cuatro años que a lo mejor tu puedes estar haciendo en una empresa-constructora aprendes más cosas o desarrollas mas capacidades que en un trabajo en el que estés mucho tiempo en la oficina y visites una obra puntualmente, porque estas continuamente trabajando en ejecución de obra.

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

Hombre yo pensaría que si a ellos les gusta y es lo que quieres hacer.

Pero ¿a ti te gustaría?

Sí, yo creo que sí, que les prepararía bastante bien para enfrentarse a la vida de la calle. Sí, es un trabajo duro y requiere muchas horas y mucho sacrificio, pero no sé... Yo llego un momento que dije hasta aquí, pero tengo compañeros que son jefes de obra y a las 6 y media están en la obra y a las 10 de la noche se vuelven, y están encantados, luego llega el viernes y se olvidan de la obra, pero les gusta ese ritmo de trabajo.

¿Por qué dijiste hasta aquí, que fue lo que...?

Pues porque, no sé... Tenía, a mi me faltaba tiempo para mi, para hacer cosas, pues por ejemplo cuando estaba en la obra todavía no tenia acabado el máster, me faltaba acabar la tesina, estaba con el grado de ingeniero que también lo quería acabar, tenia siempre la espinilla de no haber preparado oposiciones a docente, porque es otra de las cosas que me gustaba y tenia hecho el CAP y tenia cursos de formación, entonces dije a tiempo de esto estoy, pero voy a probar el tema de... No sé, hacer oposiciones e intentar coger una plaza en algún centro y nada me presente en Murcia y en Castilla la Mancha, aprobé la oposición y estuve en un instituto trabajando, pero luego salió una plaza aquí me presenté y pues... Me dejé aquello y me vine para acá.

¿Y el tema de trabajo, vida personal, lo consideras que para esta profesión es...?

Sí, es compatible, yo no sé... A mí, perdón que antes no te lo he dicho, pero hacer la tesis doctoral era una cosa que me motivaba mucho y no tenía tiempo de ponerme con la obra, para poder ponerme a estudiar ponerme a leer un libro y eso era una cosa

que también quería intentar hacer la tesis doctoral. Y luego en... ¿Qué me has preguntado?

La vida personal...

¿Si es compatible con el trabajo de jefe de obra o...?

Con el de jefe de obra.

¿Con el de jefe de obra? Sí, lo que pasa es que pues eso, es un poco complicado en el sentido de que se está muchas horas fuera y cuando llegas a casa estas cansado, entonces pues... Un poco vives durante los días de la semana, de lunes a viernes vives para... Hasta el viernes por la tarde, de lunes a viernes por la tarde, es un... Te requiere mucho tiempo y te exige mucho como trabajo. Entonces claro, es duro por eso pues resulta difícil poder quedar, depende de la obra en la que estés y depende de la responsabilidad, pero es difícil poder compaginarlo con otras cosas que te apetezca hacer, porque requiere de mucha dedicación a la obra y realmente estas prácticamente todo el día pegado al teléfono y gestionando cosas y el único rato que tienes para estar tranquilo a lo mejor es de 7 y media de la tarde a 10 de la noche que es cuando no te llama nadie, al final estas todo el día trabajando. Eso es lo difícil de este trabajo.

¿Consideras que es un trabajo que no se desconecta?

Hay gente que sabe desconectar, luego hay otras personas, yo a veces me ha costado, depende del día o depende del motivo, hay veces que te has acostabas... Y estas dándole vueltas y viendo como resolvías algo y te costaba desconectar. Pero es importante desconectar, porque si no desconectas al final puedes cansarte y agotarte psicológicamente del trabajo.

Fecha: 11 de Abril de 2011.

Duración: 24 min.

Entrevista número: 6

Lugar: Cafetería.

La persona entrevistada ha sido muy amable, parte de la entrevista se tuvo que repetir, por problemas de grabación, y el participante accedió gustosamente.

No me he encontrado con impedimentos por parte del entrevistado desde un primer momento hablo abiertamente, tenía ganas de relatarme como sentía su profesión y lo orgulloso que se siente de ella.

La entrevista se ha desarrollado con normalidad, aunque con un poco de ruido, ya que estábamos en una cafetería.

ENTREVISTA

Información biográfica básica:

Edad: 45

Género: Hombre

Ocupación actual: Jefe de obra.

Estado civil: Casado

Estudios: Ninguno

Nº Hijos: tres.

Tiempo trabajado: 30años.

Edades de los hijos: Veinticuatro, veintitrés, y veinte.

¿Horario de trabajo habitual?

De ocho a...a...No sé, hay días que acabo a las ocho y media, las nueve, no sé. Entonces no hay horario, el jefe de obra no tiene horarios.

Vale.

De terminar.

¿Sistema de remuneración?

¿Eso es?

Si tienes un salario fijo al mes o....

Sí. Yo tengo un salario fijo al mes, y luego tengo como constructor la parte proporcional de los beneficios, que nunca quedan; hoy en día no cabe la oportunidad de que te queden, pero...bien, salario fijo.

Vale, eh, ¿quién supervisa tu trabajo?

Un aparejador, un arquitecto, bueno la dirección facultativa que pone la promotora.

Vale, y ¿a quién tienes a tu cargo?

¿A quién tengo a mi cargo? A veinticinco trabajadores ahora mismo.

Vale. Ahora me gustaría que me hicieras una descripción completa, más o menos, de todas las tareas que realizas en el puesto de trabajo.

Vale, pues yo, mis tareas son...eh, el cumplimiento de los horarios, el cumplimiento de que la gente haga lo que tiene que hacer, que la obra vaya perfectamente bien ejecutada, y revisar que se ha ejecutado, replantear, y...mandar, lo peor es mandar.

(Se ríe)

Prácticamente mandar y nada, revisar bien lo que te he dicho, lo más difícil es revisar la faena cómo se ejecuta, para que se ejecute bien.

Vale, y ¿intervienes en todas las fases....o sea...?

En todo, en todo.

¿En la fase de proyecto también?

Todo, todo, todo. A mí me gusta revisarlo todo, antes de empezar una obra, eh, me gusta que me den los planos para revisarlos, tanto como puede ser, igual que no, si hay así algún tipo de fallo, me gusta revisarlo como mínimo un mes antes ya empiezo yo a revisarlo todo.

¿Y normalmente siempre tienes este tiempo para poder revisarlo?

Siempre suelo pedir cuando el presupuesto o algo, que me aceptan el presupuesto lo primero que pido ya...tanto para la presupuestaria me dan planos y todo; para hacer un presupuesto necesitas planos y mediciones y todo y ya estudias la obra. Y cuando empiezas la obra ya la tienes prácticamente metida en la cabeza, por lo menos lo que es el arranque ya lo tienes que tener metido en la cabeza porque te dicen...si te lo aceptaran, estar ahí ya y poder ejecutarlo sin problemas.

Vale.

Eso es lo que siempre pasa.

¿Por qué te convertiste en jefe de obra?

A razón de, a razón de tener toda la familia de constructores, he tenido gente que me ha castigado mucho, castigado en el sentido de que me han hecho trabajar mucho, me han hecho aprender el oficio, me han hecho aprenderlo y es...lo que te nace ¿no? Porque como es una cosa que te nace pues siempre has procurado ir creciendo, ir creciendo, ir aprendiendo, ir creciendo...así, hasta que, aprender a hacerlo todo ¿no? Hoy en día, por ejemplo, hoy en día vas a una empresa y dices: "bueno, ¿tú que eres? Oficial de primera". No, hoy en día oficial de primera, pues los puedes contar prácticamente...muy pocos, son oficiales de primera, especialistas en algo. Antiguamente no, antiguamente quién decía que era oficial de primera, era oficial de primera, o sea lo saben hacer todo, un oficial de primero debe saber hacerlo todo, no una especialidad en concreto. No porque seas pisero tienes que ser oficial de primera. Eres oficial de primera pero en colocación de pisos, otro chapador; son especialidades, un oficial de primera es todo en conjunto de...y así vas creciendo, vas creciendo, vas creciendo y luego empiezas con los planos, luego empiezas a querer saber más, todo, todo.

O sea, esa ha sido tu trayectoria profesional digamos.

Mi trayectoria ha sido esa, y tener ya te digo, tener tíos y parientes constructores, mi padre y todos constructores que me han ido inculcando todo lo que sé hasta la fecha.

¿Pero ha sido una profesión que has elegido por vocación o...?

Por vocación, por vocación, por vocación.

¿No ha sido por imposición (se ríe)?

No, no, no. Yo con ocho añitos ya estaba en la obra con mis padres, con mis tíos y con ocho añitos ya estaba...no trabajando porque no se podía trabajando, pero con catorce años yo ya estaba de peón y hasta la fecha. Y siempre intentando superarme, superarme, superarme.

Vale.

Porque cuando empiezas con una obra lo primero que te inculcan es paso a paso. Tú entras como pinche como no sabes de nada y luego sabes, subes a la categoría de peón. Para ser un peón hay que saber ser un buen peón. Entonces luego subes a ser peón especializado, pero hay una serie de ramas que tienes que ir cumpliendo y saber hacerlas ¿no? Eso es lo bonito.

¿Y qué es lo que más le motiva de su trabajo?

A mi todo, a mi todo. Es lo que te comenté, es ver el...el tomarte una obra como un hijo; es lo que te comenté ayer en la charla que tuvimos, tomarte la obra como si fuera un hijo tuyo. Tú la empiezas, tú la ves crecer, la ves desarrollarse, hasta incluso puedes verla morir, en caso de que tengas algún tipo de fallo, en estructura o lo que sea, la ves crecer, intentas que...como todo, como un hijo que intentas que sea lo

mejor posible ¿no? Es que yo lo tengo comparado con eso, es tu hijo o tu hija, como lo quieras llamar.

Vale.

Me motiva muchísimo todo, todo, todo. La ejecución...todo, es que me motiva todo; que venga la dirección facultativa y no te saque ninguna pega, que te digan todo lo contrario: "Oye pues esto está fenomenal" , siempre tendrás algún fallo que otro, eso es normal, eso también te motiva a superarte de los errores que cometes, pues te motiva a decir: "coño, cómo es posible que me haya equivocado yo en esto" Y te motiva que no duermas por la noche a lo mejor, y estés pensando cómo es posible que me haya pasado...intentas siempre superarte, siempre, siempre.

Vale.

Es muy bonita, para mí la obra es lo más.

Eh, ¿por qué sigues en este trabajo?

Ay, y seguiré hasta que me muera, porque me encanta, es una cosa que me encanta, es una cosa que...no tengo...es...no sabría...si a mí me quitaran de la construcción no sabría hacer otra cosa. No sé cada uno tiene una drogodependencia que sea, vamos mi droga es la obra. Vivo de la obra, o sea, vivo de la obra y es que me encanta. Es que no sé....

¿Cuáles son las recompensas y satisfacciones de tu profesión?

A mí la recompensa más grande que hay, ya te digo, es ejecutar las cosas y que te digan: "Oh, qué bien ejecutado está" eso es una recompensa fenomenal ¿No? Y todo, es que es todo...para mí la obra...

Y lo siguiente ¿Qué era? ¿Lo siguiente que va?

Satisfacciones.

Satisfacciones. Que la gente esté contenta contigo como jefe de obra, eh, que la gente te responda es mucha satisfacción. Y lo que te he comentado, que entre arquitecto, aparejador y jefe de obra como yo, haya un relación muy especial, que no haya contradicciones, que siempre te lleves bien con ellos. Eso son satisfacciones. Que la promotora te dé una obra y antes de terminar la obra, cuando la llevas a mitad, ya esté pensando en darte otra porque la estás ejecutando muy bien. Claro, eso son satisfacciones y recompensas que tiene un constructor hoy en día.

Vale, ¿y las insatisfacciones?

¿Insatisfacciones? Pues muchas veces insatisfacciones es el no poder ejecutar un trabajo como dios manda, eh, debido a que tienes problemas económicos, hoy en día pasa en muchos sitios. Que no puedas, eh, yo que sé, realizar un trabajo como dios manda porque la dirección facultativa no te permite hacer cosas que...o que esté dentro de la normativa pero, por lo que te comenté, porque ellos quieren se tenga que

hacer así y no se pueda. Insatisfacciones hay, pero de todas manera insatisfacciones hay muy pocas; en toda obra la ejecución siempre tiene soluciones. Y las insatisfacciones es querer ejecutar en un plazo de tiempo a lo mejor una cosa y no llegar a cumplir ese plazo de tiempo; eso es una insatisfacción muy grande ¿no? Entonces...pero es poco, insatisfacciones hay muy pocas.

¿Me puedes relatar una experiencia concreta, así, muy positiva que recuerdes?

¿Muy positiva? Muy positiva son todas. Relatarte puedo...yo por ejemplo ahora mismo, en esta que estoy haciendo aquí en Valencia, en la Calle Samaniego, es la primera rehabilitación que hago y es una experiencia muy positiva para mí, positivísima. He hecho un recalce de cimentación con micro pilotaje que no lo había hecho nunca. He aprendido muchísimo, muchísimo de cómo se recalzan las cimentaciones con el sistema del acero pretensado, con las zapatas pretensadas, no lo había tocado nunca. Y ha sido una experiencia maravillosa, maravillosa, el ver cómo una finca que había cedido veinticinco centímetros, la hemos aguantado y haciéndome un estudio con unos gatos tensores tenía un problema de un...de un...recalco otra vez de siete centímetros y lo hemos solucionado con el recalco de cimentación que hemos hecho, con los micro pilotes y todo eso, ya te digo ha sido una experiencia maravillosa. Maravillosa, en esta obra ha sido impresionante el recalce de cimentación que se ha hecho, eh, todo manualmente, excepto el micro pilotaje que ...y los problemas que tiene el poder meter una máquina que levanta seis metros, teniendo que derribar forjado para que se pudiera meter la máquina para hacer los micro pilotes. Un trabajo bestial, bestial. Una zona con calles muy estrechas y ha sido bestial pero precioso a la vez.

(Se ríe) Sí.

Bestial pero precioso.

Vale, y ¿qué aspectos de tu trabajo te parecen estresantes?

Estresante en el trabajo es todo, es todo y cuando más tienes...unos plazos de ejecución, que es lo que te digo, hay veces que se te complican las cosas por cualquier cosa, porque no has calculado bien, has medido...cuando se hace un planning de trabajo para dárselo al promotor, pues te has equivocado o te ha surgido un contradictorio y no puedes llegar al plazo para cumplir ese plazo pues eso te estresa de una manera que no te deja dormir, eh, yo que sé, que no te cumplan los trabajadores como dios manda, que cojas un equipo de gente que no te trabaja, que no te responde como tú quieres; varios factores estresan pero se solventan, son todos solventables.

Y ¿Qué es lo que no te gusta de tu trabajo?

Nada, nada. De mi trabajo es que me gusta todo, todo.

¿No eliminarías nada?

De la construcción nada. Nada, nada, nada. Ahora mismo de la construcción nada, al contrario. Nada, de la construcción es que nada.

Eh...

Bueno, quizá cuando llega final de mes y pago a la gente, entonces sí (ríe)

(Se ríe)

No hombre no. Tengo gente de categoría, tengo un equipo de gente maravillo también, tengo que dar gracias a dios que tengo un equipo de gente maravilloso trabajando conmigo, llevan muchos años conmigo; y como los conoces ya como trabajan y los llevas como quieres...entonces tengo un apoyo muy grande con ellos...

Vale.

Me puedo ir de la obra sin tener recelo de decir: "¿Estarán ejecutando bien la faena? ¿No? "No me suelo ir pero sé que...me voy tranquilo, si me voy un rato me voy tranquilo.

Vale, ¿me puedes relatar la peor experiencia laboral que hayas tenido?

La peor experiencia laboral que he tenido fue en un unifamiliar en una finquita de cuatro pisos que hice en Segorbe, y....por culpa, por culpa mía y por culpa de la dirección facultativa, eh, tuve la mala pata de que...entonces antiguamente se hacía el hormigón a mano, manualmente, y en un ensayo de probeta me dieron...la planta baja me dio mal. Me dio más bajo de lo normal. Y claro, mientras vienen las probetas, no vienen las probetas, vienen...el esperar tras sesenta días para la segunda rotura, eh, no me dio y tuve que tirar tres plantas. Me lleve estructura y...eso fue lo peor. Pero ya no es por...por retirarlo en sí, más era el...era una de las primeras obras que hacía por mi cuenta y era más por el que dirán ¿no? Fue un fallo de cemento, que fue una partida de cemento que me mandaron de...mala y que luego me lo tuvieron que pagar, me lo tuvieron que pagar porque en los ensayos que me hicieron me lo tuvieron que pagar, pero ya como eso no lo sabe nadie nada más que el que me administra a mí el cemento y yo, pero cara a la gente no. Y el tener que tirar una finca, tres pisos, pues era más la vista que otra cosa. Y es lo peor, no me va a pasar.

Vale, y ¿qué relación tiene con los trabajadores?

(Interrumpe alguien)¿Van a tomar algo?

Por favor, yo un café con leche.

Y a mí un cortado. Y yo la experiencia laboral, cómo me llevo con mis trabajadores, eso podrías hacerle una encuesta a cada uno y verás...yo me llevo...eh, bueno a mí me tienen...soy como el padre de todos ellos ¿no? O sea, a mí...me llevo muy bien, espectacular, con todos, con todos.

Vale.

No hay ninguno que tenga ninguna pega ni hemos tenido nunca ningún enganche ni nada. Nada, nada, nada. No, porque saben cómo me gusta trabajar; como lo respetan y llevan muchos años conmigo y...

¿Y con la dirección facultativa?

Perfecto, siempre me he intentado, siempre me he llevado bien porque como siempre hemos tenido...nuestros más y nuestros menos siempre hay ¿no? Hay más...pero normalmente como me gusta seguir a raja tabla los planos, todo lo que mandan, cómo ejecutarlo, todo lo que ellos mandan... ¿qué haces? Te encuentras algunas veces que no. Siempre que te respeten lo que te manda y la normativa, que cumplas las normas y que lo lleves todo al corriente como ellos quieren, no hay ningún inconveniente. Me llevo muy bien, en realidad me llevo bien con todos.

Vale. ¿Y realizas reuniones con el equipo de trabajo?

¿Con mi gente?

Sí.

Con mi gente cada semana...semanalmente hacemos una reunión...los viernes por la tarde los suelo coger, les explico el desarrollo, cómo ha ido, les explico el desarrollo para la semana siguiente y explico eso, los pros, los pros y los contras que ha habido esa semana. Todas las semanas ha habido una reunión con mis trabajadores; tengo una charla con ellos, me gusta, me encanta tener una charla con ellos y...igual me gusta...eh, qué bien lo habéis hecho esta semana, me encanta. Los cojo: "Oye, mira que..." por eso mi relación es tan buena ¿no? "Oye este mes me urge para poder cumplir con los pagos, para poder cumplir con vosotros, me urge" Hay que sacar este trabajo para cumplir plazos. Hay que tener siempre reuniones con los trabajadores y es que es lo mejor, una reunión con un trabajador es o apoyarte o hundirte, eso es lo más, es lo más ¿no? La relación con los trabajadores tiene que ser perfecta, sino...

Vale.

Y normalmente todas las semanas, todos los viernes hacemos una reunión para explicar el trabajo que quiero que se ejecute y el que se ha ejecutado durante la semana.

Valoras el trabajo que se ha ejecutado la semana de antes.

Siempre, siempre.

Vale, eh, ¿Cómo coordina al grupo de trabajo?

¿Cómo lo coordino?

Sí.

Eso es cada...semanalmente cuando hacemos las reuniones yo tengo un equipo de encofradores, tengo un equipo de albañiles, de tabiqueros, tengo un equipo de yesaires, y yo pues cada uno, cada grupito ya les digo la faena que tienen que ejecutar, eh, durante la semana. Entonces los coordino, normalmente hay...los peones, hay cuatro peones encargados de que no falte material en ninguna planta, son los encargados del material, que me tienen que avisar de cuándo falta algo, lo que queda

de cada cosa. Eh, a los oficiales les digo lo mismo, las faenas que tienen que ejecutar y las que tienen que realizar durante toda la semana.

Vale.

O sea la coordinación es imprescindible.

¿Y la relación que tiene con la contrata...eh, bueno tú...?

¿Con la promotora?

Sí.

Yo tengo una relación estupenda con todos. Gracias a dios siempre he tenido muy buena relación, pero a razón de lo que te he dicho yo, a razón de...eso...todas las promotoras son iguales ¿no? Según te ven cómo trabajas, al principio tienes una relación un poquito seria ¿no? Un poquito de...”vamos a ver cómo trabajas”, pero cuando vas ejecutando la obra la relación se va haciendo más...más armoniosa ¿no? Entonces hasta la fecha no he tenido ninguna pega, ninguna.

¿Y con la subcontrata?

La subcontrata la llevo más a rajatabla, las controlo mucho, y no me gusta subcontratar sino sea...lógico, electricistas, fontaneros...o sea, toda la subcontrata, pero me gusta llevarla a rajatabla. O sea, primero hago una reunión con todos juntos, eh, detallamos todo lo...todo lo que es el tema de electricidad, todo lo que es el tema de fontanería, eh, nos compaginamos mutuamente, porque tiene que ir todo a una y no es posible que la subcontrata...bueno, en la subcontrata es lo que pasa ¿no? Tu subcontratas a alguien, igual te hace falta que te hagan una planta en un día, te mandan a dos tíos el primer día, o a tres o cuatro, “ala” de golpe y al día siguiente empiezan a cortarte ¿no? Yo eso no lo permito nunca, a mí si me mandas a alguien es para que...me llevo bien, pero en eso soy duro, muy duro, duro.

Vale. Y ¿cómo organizas la obra?

¿Organizarla? Hombre, organizarla ¿en qué sentido?

Eh, desde el principio, ¿haces una planificación o...?

Sí la planificación, el planning que te digo de trabajo lo tienes que llevar ...le tienes que entregar siempre el aprobado a la promotora; me gusta entregar siempre el plan de trabajo que yo voy a ejecutar. Normalmente se lo doy semanalmente y luego le doy uno en global. El global de toda la obra es lógico que te equivoques porque es muy difícil que puedas seguir los pasos que tú te marcas ¿no? Ya te digo te surge cualquier imprevisto...y normalmente se lo doy semanal o mensual. Y la obra la tienes tú...eso es lo principal, organizar una obra desde el principio es lo principal. El no...el...por querer adelantar, estar abriendo varios tajos a la vez...jamás en la vida porque al final lo que haces es interrumpir la obra. La interrumpes, entonces procuro organizarme de manera que vaya todo compaginado. No tienes ninguna...no va a tener ningún fallo, sabes que lo vas a llevar todo paso a paso, y normalmente si...eh, es obra nueva, es arrancar desde abajo y hacia arriba pero con todo a lo alto ¿eh? En estructura no

permiso que nunca...nadie, nadie, lo llevo como mínimo tres bandas ejecutadas y es así como va la faena, la organización es así.

Vale. Y en general, ¿Estás contento o satisfecho del trabajo?

Ay, yo sí. Yo, muchísimo, yo estoy muy contento. Muy contento con el trabajo que realizo y con las edificaciones que he hecho y con todo. He trabajado para varias promotoras muy buenas, que están todas muy contentas conmigo hasta la fecha; y yo estoy muy contento, conmigo mismo estoy muy contento, porque ya te digo, tengo un muy buen equipo de gente, he tenido suerte y...bien, estoy muy contento. Y aparte porque ya te digo, me encanta, estoy enamorado de la obra, las construcciones me encantan.

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

No, tengo a mi hijo, tengo a mi hijo. Mi hijo, tengo uno varón nada más y lo tengo conmigo; él no quiso estudiar, porque no le apetecía estudiar, tampoco soy un padre que los obligue. Entonces también, al padre igual...a ver yo me siento muy orgulloso de estar conmigo trabajando en la construcción y lleva la misma trayectoria que yo llevaba. Él le pone mucho empeño, le pone...está conmigo siempre, luego cuando llegamos a casa le gusta que le enseñe el tema de planos, de...ya está metido ya en todo, le gusta, le encanta, y estoy orgulloso, muy orgulloso.

Y ¿te gustaría que llegara...que siguiera tus pasos?

Sí, sí para eso he formado la empresa, me gustaría que la continuara él y yo...eso sería para mí lo que cualquier padre espera ¿No? Como el mío esperaba de mí lo que soy y yo espero de mi hijo lo que sea; no como yo, me gustaría que fuera más ¿no? Si me hubiera gustado que hubiera enseñado la carrera de aparejador o arquitecto, pero bueno no quiso. De todas maneras te digo la verdad, la carrera de aparejador o arquitecto para mí es lo principal ¿no? Pero trabajando en obra hay aparejadores y arquitectos que también les pueden hacer un poquito de sombra porque en la práctica es más que los estudios, además tú ya te darás cuenta que la práctica...cuando empieces a trabajar en obra, que la práctica...en un mes va a ser más que un año de estudio que hayas tenido porque vas a vivir la obra, y lo más bonito es vivir la obra. Porque sí, el papel y todo eso sí, aprendes, pero luego en obra lo que tú ves en papel cambia un cien por cien ¿no? Es...son muy distintos. Mil soluciones que le puedes dar durante...que tú en un papel le das a la solución en un movimiento de ratón o lo que sea en el ordenador, y en obra es en el sitio ¿No? El ver...intentar ver soluciones a un fallo ¿cómo....? y se la das ¿no? O sea tú le puedes echar una mano, le ayudas al arquitecto a sacar cualquier tipo de fallo, igual que el arquitecto te ayuda...te explica que sí que tienes razón o no tienes razón. Es muy bueno eso que te digo.

Y ¿me puedes hablar un poco de cómo ha afectado la crisis económica a tu sector?

Pues a mí, el sector de la construcción me ha afectado la crisis en los precios por ejemplo, me han bajado un montón los precios, en el sentido en que tienes que trabajar ahora para llevarte un...para llevarte un jornal a la casa, lo mínimo; yo estoy satisfecho, yo siempre lo he dicho; yo no quiero hacerme rico trabajando, eh, pero por

lo menos vivir ¿no? Luego en el sector de...tema de suministros ha afectado muchísimo porque ahora todo lo que piden lo tienes que pagar a "tocateja". Claro, tu las certificaciones las presentas...se presentan mensualmente ¿no? Ahora, antiguamente te pagaban a ti a noventa días, ahora eso ya no puedes aceptarlo debido a la crisis y a los engaños que ha habido.

¿A qué te refieres con "tocateja"?

A tocateja me refiero a que te paguen en efectivo.

Ah, vale.

Acabas a final de mes, tú presentas la factura el día treinta y esperas que el día cinco te den el dinero ¿no? Antes ibas, presentabas la factura y te daban un pagaré a noventa días ¿no? Eso hoy en día no se puede, porque los bancos no te dan créditos, o sea no te dan nada, entonces si pides un camión de hormigón y vale, vamos a poner, doscientos euros, tienes que ingresar el dinero antes de que salga el hormigón de la fábrica ¿no? Y son cosas que tú no vas a cobrar hasta el mes siguiente. Entonces tienes que tener siempre un capital disponible para poder tirar ¿no? Y complementar la situación hoy en día es muy complicado. Mantener una empresa con veinte o veinticinco trabajadores...y además te lo digo porque lo paso, es muy complicado. Ya te digo que por eso tienes que tener un equipo de gente que sepas que al final de mes, con la facturación que vas a hacer, puedas cumplir con los pagos y puedas reservar algo para todo lo que tienes que pedir. Es muy complicado hoy en día, muy complicado.

Y por último ¿me puedes hablar de cómo gestionas el tema trabajo-vida personal?

Ah, yo eso no lo puedo...no lo compagino nunca porque es más trabajo que vida personal ¿no? Los domingos procuro desconectarme un poquito del trabajo por la tarde y estar con la familia, y ya me gusta dar un paseíto o lo que sea, pero normalmente siempre tengo la cabeza en la obra. Es que no puedo desconectar, la obra es...y más siendo jefe....como constructor siempre tienes que estar pensando en el...en la semana siguiente, siempre. Desconectas porque desconectas ¿No? Te vas de paseo, unas cervecitas, te tomas un café con la mujer, pero...es complicado...lo llevas bien, porque no lo mezclas tampoco. Lo que pasa es que...ya te digo es...lo que te he dicho, como estás enamorado del trabajo, pues lo llevas bien, lo llevas muy bien. Luego mi mujer me apoya mucho, no tengo una mujer que...y mis hijos, no he tenido una mujer y unos hijos que me han dicho:" Joder es que siempre estás trabajando" ¿no? Al contrario, ellos...como lo han vivido siempre, ya te digo hemos sido una familia de constructores pues...lo llevan bien, muy bien.

Vale pues muchísimas gracias.

Fecha: 5 de Abril de 2011.

Duración: 28min.

Entrevista número: 7

Lugar: E.T.S.I.E

El entrevistado parece una persona inquieta, pero durante la entrevista se ha mostrado tranquila. No le ha costado hablar de los temas de la entrevista. La sensación que me ha transmitido es de una persona apasionada de su profesión.

La entrevista se ha realizado en un aula de la escuela técnica superior de ingeniería de edificación, en absoluta tranquilidad, aunque nos han interrumpido dos veces por un asunto personal de la persona entrevistada.

ENTREVISTA

Información biográfica básica:

Edad: 36

Ocupación actual: Parada.

Género: Mujer

Estudios: Arquitecto técnico y máster en edificación

Estado civil: Divorciada

Nº Hijos: Uno.

Tiempo trabajado: 10 años como jefa de obra.

Edad del hijo: 6 años

Vale, ¿El horario que tenías cuando trabajas como jefe de obra?

Pues depende porque cuando empecé a trabajar, eh, es que en cada empresa tienes un horario. Cuando empiezas pues haces más horas, evidentemente; y en la última empresa en la que estuve, que estuve casi cuatro años...mi horario era el que yo quería (ríe). Pero normalmente a las ocho siempre estaba en la obra, o incluso antes, hasta las dos; y luego por la tarde pues depende, tres y media, de tres y media a seis, de cuatro a seis, de tres y media a cinco, los viernes por la tarde no iba...un poco libre.

(Se ríe) Flexible ¿no?

Flexible, sí.

Vale, ¿El sistema de remuneración? Cuando estabas en estas empresas, ¿Cuál era? ¿Asalariada o....?

Era asalariada, con nómina; siempre.

Vale. ¿Y tenías algún plus por...?

No.

Vale, ¿Quién supervisaba tu trabajo?

Pues teóricamente, ¿te hablo de la última empresa? ...

Sí.

Es que varían mucho; que es en la que más tiempo he estado. Eh, ¿Quién supervisaba mi trabajo? Pues supuestamente había un jefe de grupo, pero tampoco me supervisaba mucho porque yo me valía por mí misma. Entonces yo siempre iba a rendir cuentas, y a pedir cosas al Director Técnico.

Vale, ¿Y a quienes tenías a tu cargo? En esta empresa.

Pues al encargado y al resto de personal de la empresa; uhm, de la propia empresa, vamos. Y luego pues a cargo, pues los subcontratistas de turno, o sea, el electricista, el fontanero...bueno, todas las empresas que entran, vamos.

¿Trabajabas en la contratada principal?

Trabajaba en la contrata, sí.

Vale.

De la empresa constructora.

¿Me puedes describir, eh, todas las tareas que realizabas en el puesto de trabajo?

¡Uy! Pues todo el tema de gestión de obra. Toda la gestión de la obra, desde...desde pedir presupuestos para cualquier partida de obra, a hacer el comparativo, eh, contratarlos, eh....uf, eso en el tema de contratación. Luego pues, todo el tema de obra, el seguimiento de obra, ver que las cosas estén bien hechas, o sea estar al pie. Un poco al pie de la obra. Hay jefes de obra que de la caseta no salen, pero yo no. A mí me gusta ir a ver la obra. Pues eso, diariamente, por la mañana lo primero que hacía era pues ver si estaba el electricista, pues ir a ver cómo iban los electricistas, ir a ver cómo iba el yesaire, a ver esto... ¿sabes? O sea, supervisar todo en la obra.

Vale.

Y luego, luego más cosas, hacer las certificaciones, hacer todo el seguimiento, todos los cierros mensuales económicos, hacer contradictorios....todo lo que es la gestión de obra.

Vale. ¿Y en qué fases intervenías? ¿Intervenías desde el proyecto o...?

No, el proyecto lo hace el arquitecto (ríe)

Entonces en proyecto no intervenías.

En fase de proyecto no, las empresas constructoras....tú no estás ahí en la fase de proyecto, quiero decir, en la empresa constructora, normalmente tú, lo que es el jefe de obra, empieza su intervención cuando la empresa constructora ya ha cerrado el presupuesto con la promotora ¿vale?

Vale.

Entonces tú ya entras, cuando ya la obra, ya te la han dado, la tienes que hacer tú ¿sabes?

Eh, ¿Por qué te convertiste en jefe de obra?

¡Ay! Porque me encantaba la obra, me encanta....soy super...vamos, me encanta escalar; yo me subo al andamio y a veces cosas de esas, quiero decir que.... (Ríe)

(Se ríe)

Me encanta la obra. Veo una obra por la calle y me apetece subirme al forjado, me apetece...me subo a todos los sitios.

(Se ríe)

Me encanta.

¿Y cómo llegaste a ser jefe de obra?

¿Cómo llegué? Pues cuando terminé la carrera, bueno, de hecho el proyecto final de carrera lo hice ya en una obra, o sea, lo hice...lo hice...entonces había, pues seguimiento de obra o un monográfico. Y yo pues, me gustaba la obra. Y entonces pues empecé en la obra allí pues a todo...

¿Empezaste a trabajar allí en esta empresa?

No. No porque esa empresa....quiero decir, esto fuera de la entrevista, era...tenía un novio que estudiaba aquí y su padre tenía una empresa constructora-promotora, entonces era con él. Y luego, uhm, cuando terminé el proyecto yo quería buscarme trabajo yo por mí misma, entonces, eh, un tío mío que conocía...entonces no era...porque está aquí en la Universidad, la empresa.

Sí.

Conocía al dueño, de hecho eran socios de una o dos empresas y entonces entré allí, enchufada quiero decir que...

(Se ríe)

Como cuando termina uno que se coloca alguien por un conocido...y entonces entré en la empresa esta, y ya entré de jefa de obra, porque yo quería estar en la obra ¿sabes?

Vale ¿Qué es lo que más le motiva de su trabajo?

Ay, no hables de usted porque... (Ríe) ¿Qué es lo que más me motiva? ¡Uf! La vidilla que hay en obra, el...el...además yo soy....no soy la típica jefa de obra que no le gusta relacionarse, o sea a mí me gusta ir a la obra ¿no? Y conoces al electricista “chunguero” que está trabajando, al carpintero...toda esa vida, todo ese ambiente agradable que hay de armonía cuando hay buen rollo y tal, eso me encanta, me encanta. Eso es lo que más me gusta de la obra. Que hay gente que no...que no lo...que se mete en la caseta y está ahí con los numeritos, con el ordenador y tal y entonces eso es más aburrimiento, es más aburrido. Estás ahí, tú ahí...y la gente, incluso los...la gente propia de la obra, los trabajadores ya no de tu empresa, sino ajenos, siempre se burlan porque dicen: “bah, no tiene ni puta idea” “Ésta no se qué, ésta no sé cuántos...” y entonces también aprendes mucho más, porque estás ahí con ellos al día a día, ves lo que hacen y entonces, todo eso te hace aprender ¿no? Sus oficios también.

Vale. ¿Por qué sigues...bueno, por qué estuviste tanto tiempo trabajando como jefe de obra?

¡Ay! Porque me encanta. Porque me gusta. Te da mucha satisfacción...no sé. Incluso estar con el encargado, porque siempre estás con él, es como tu...para mí el encargado era como tu padre ¿no? No como tu padre, pero quiero decir que siempre tiene un respeto ¿no? Porque siempre, siempre te pregunta, siempre es lo que tú dices porque claro, tú estás por encima de él ¿No? Del encargado, tiene que hacer lo que tú dices ¿no? Él te pregunta diariamente: ¡Ay! y ¿cómo hacemos esto? Y este...pues aquí tengo este problema; o esto que no viene y tal y no sé cuantos. Yo que sé cualquier cosa ¿vale? Entonces lo bonito es que tomas las decisiones, incluso los dos juntos ¿sabes? Y vas los dos de la mano porque él es el que realmente sabe más de obra porque ha trabajado toda la vida en la obra ¿no? Y tú tienes los conocimientos técnicos, y un poco, pues con él de la mano vais a solucionarlo todo y a que la marcha de la obra vaya bien, ¿sabes? Que todo salga adelante.

Vale. ¿Y cuáles son las recompensas y satisfacciones de tu profesión?

Pues eso que te estoy diciendo ¿No? La armonía, la alegría, el que te ríes muchas veces ¿No? De la gente, pues yo que sé de uno que está ahí, poniendo ladrillos y le está contando al otro un chiste, yo que sé ese tipo de cosas te da vida ¿no? A mí por lo menos me gusta, estás ahí y los ves sufrir o no sé qué o a lo mejor que un día tienen que hormigonar a las seis de la mañana porque tienen un forjado que bombear y tú dices pues vamos....o a las seis, como te digo a las dos de la mañana, o sea, yo he ido, yo he empezado un bombeo de una losa a las dos de la mañana ¿vale? Y entonces pues a lo mejor apareces tú a las cinco de la mañana con una botella así de plástico de Font Vella, que llegué yo con una cosa del bar que bebían, que no sé qué era ¿sabes?

(ríe) y se pusieron todos supercontentos y no sé qué y no sé cuántos ¿sabes? Todo eso te da mucha satisfacción.

Vale y ¿Las insatisfacciones?

¿Y las insatisfacciones? ¿Las insatisfacciones de la obra? ¡Uf! Pues...la gente que miente, la gente que miente en el sentido de los que te dicen: “¡Ay! Que esta quiere no sé qué, porque tú eres no sé qué, no sé cuántos”. Entonces sueltan una trola que dices, me estás mintiendo y... ¿sabes? O toda esa gente que te engaña, que te toma el pelo, que intenta tomarte el pelo; que a lo mejor no te toman en serio, porque a lo mejor te ven que eres una niñaata o que eres demasiado jovencita en el tiempo. O la satisfacción por ser mujer, incluso en tu propia empresa, pues ves que hay un “tipete” que sabe mucho menos que tú, y que cobra más que tú.

¿Por el mero hecho de ser...?

Por el mero hecho de ser hombre, pues sí. Y luego pues ya está, depende de las mujeres, las mujeres así como tú y como yo, que somos delgaditas, que somos finitas, que somos así bajitas, que parecemos jovencitas; que yo siempre he parecido mucho más joven de lo que soy ¿sabes? Y ¡Ay! ¡La chiqueta, que no sé qué, que no sé cuántos! Y ¡Ay qué guapa! O yo que sé, no sé, el típico “gilipollas” que te está tirando los trastos, dices tío “vete a la mierda”.

(Se ríe)

¿Sabes? Quiero decir que...esas son las únicas insatisfacciones. Pero bueno, se llevan bien, cada uno lo puede llevar de la mejor manera posible.

Vale, ¿Me puedes relatar una experiencia concreta, así muy positiva, que hayas tenido? Como jefe de obra.

¿Una experiencia muy positiva? Pues sí, una experiencia muy positiva...pues estaba en otra empresa, hacía el año...ni me acuerdo, no había nacido mi hijo, pues en el año dos mil dos aproximadamente, ¿vale? Y estaba yo de jefa de obra en una obra en Canet y era un bloque de apartamentos de once mil metros cuadrados, eran ciento setenta y uno apartamentos y mi jefe que era un “subnormal profundo”...

(Se ríe)

O sea mi jefe no, el gerente de la empresa ¿vale? Que era un “gilipollas profundo” eh, de hecho se decía a sí mismo que era ingeniero, y era albañil ¿vale? Porque su padre, de hecho, era capataz de la empresa y era un tío subnormal. Eh, siempre estaba burlándose de todo el mundo, metiéndose con todo el mundo, y como yo le plantaba cara ¿vale? Me quería sacar de la obra y siempre me estaba diciendo que todo iba mal y tal... la promotora era grande ¿vale? Y entonces vinieron una visita de obra los de Madrid, de la empresa. Vinieron pues todos los directores de la tal...bueno sí, allí vinieron técnicos, los delegados de la Comunidad Valenciana, bueno yo que sé altos cargos ¿vale? Vinieron a ver la obra. La obra iba “de puta madre” lo que pasa es que el tío me tenía manía...

(Se ríe)

Y me decía a mí que iba todo fatal cuando no era verdad ¿vale? Total que vinieron, luego me echó una bronca del copón, y a los días me entero de que habían remitido un e-mail, ¿vale? La empresa de Madrid a aquí, para que felicitaran a la jefa de obra por el buen funcionamiento de la obra; cuando mi jefe era un...vamos, ni siquiera me lo dijo, me enteré porque me enteré por otra persona ¿sabes? Y entonces ah, vamos, me sentí...

(“se da besos a sí misma”)

(Se ríe)

(Se ríe) Fue lo mejor, eso es de la...de lo mejor. (Suena el teléfono) “Dime, ¿Ya estás ahí?”

Bueno, estábamos hablando de eso, de la experiencia positiva.

De la mejor experiencia, sí.

Vale. Luego ¿qué aspectos de tu trabajo te parecen estresantes?

¿Estresantes? ¿Estresantes? Pues cuando el jefe te dice: “Ay, es que es preciso que me hagas esto porque es que me lo ha pedido no sé quién, y no sé cuántos y no sé...” Eso me parece súper estresante, me parecía súper estresante. Luego otra cosa súper estresante (ríe) que casi me estresaba más que eso era cuando de repente llegabas a la obra a las ocho de la mañana, había venido un camión de ladrillos cara vista de...de Zaragoza, había venido el carpintero que también tenía que descargar los armarios porque si no se los descargaba ya no sé qué. Claro, todos los camiones que vienen se los tienes que descargar enseguida ¿vale? Luego de repente había venido no sé qué otro, también de no sé qué, luego el silo de mortero se había estropeado, este que te pedía que si no ibas a replantearle pues que se largaba de la obra, el otro que no sé qué. De repente, habían como siete tajos al mismo tiempo, el encargado chillando como un loco y tú dices: “¿Qué hago? ¿Me corto las venas?”

(Se ríe)

Aparece una persona en el aula, le dice algo y ella contesta:

(Se ríe) “Coño”, es que me habían preguntado el momento más estresante de la obra y le estoy diciendo que el momento más estresante de la obra, a las ocho de la mañana, cuando hay trescientos camiones para descargar, el encargado que se está “cagando en todo lo que se menea”

Hasta luego... Vale, pues ¿te ha quedado claro el momento más estresante? (se ríe).

Sí, cuando llevas los siete tajos al mismo tiempo.

Que sólo tengo una boca, dos ojos y dos manos.

Vale. Y ¿Qué es lo que... lo que no te gusta de... de tu trabajo?

¿Qué es lo que no me gusta? Uf, pues un...un... una dirección facultativa “subnormal”, eh...un promotor que no ve más allá (ríe) que no ve más allá, por ejemplo, te voy a

poner un ejemplo qué es lo que no me gusta de la obra, normalmente las visitas de obra cuando viene la dirección facultativa, es decir, el arquitecto o arquitectos, aparejador o aparejadores que son los que firman el proyecto, o incluso los mismos de la promotora que son los que pagan la obra ¿vale? Porque ellos lo digan, porque sí o porque lo marque el proyecto, tú haces ver que una cosa no, no es que no funcione sino que no es práctica o...o que no la ves bien ¿sabes? Y que se lo intentes explicar, le intentes razonar y te diga que no, porque él lo ha hecho así ¿sabes? Y te voy a poner un ejemplo, en una obra que hice en la playa de Puzol ¿vale? habían un... en unas habitaciones estaba proyectado, estaba en proyecto ¿vale? que si la habitación...no llevo un “boli”, pero bueno da igual, la habitación pequeñita ¿vale? en lugar de haber una ventana era una puerta de un metro de ancho, o sea, puerta como si fuera para salir a una terraza, era una puerta en la habitación, o sea, una puerta ¿vale?

Sí.

Y para no caer al vacío, había un fijo de cristal en la misma fachada, todo en línea ¿vale?

Vale.

Cuando si tú abrías esa puerta, vamos, o sea, es que no tenía sitio la cama, no es que no tuviera sitio la cama sino es que la cama la tenías que desplazar para abrir y cerrar la puerta, o sea, para ventilar la habitación ¿vale?

Sí.

Y vamos a ver es absurdo, si hay un fijo ahí abajo, “coño” pon en lugar de una puerta pon una ventana. (Se ríe).

(Se ríe)

Pues “no, no, no, no, no, no”. Eso es lo que más me “jode” de...de...de ser jefe de obra. Que tú no puedes tomar las decisiones de ese tipo, o sea, tú puedes tomar decisiones de un problemita de nada en el que nadie se va a dar cuenta ¿vale? Pero ese tipo de cosas tú no puedes, por ti misma, cambiar una puerta por una ventana en una habitación, porque digas: es que el dueño, la persona que compre esta vivienda se va a “cagar en tu madre y en toda tu familia” ¿eh? (Se ríe)

(Se ríe)

Por haber diseñado la, la... (Se ríe), ¿vale?

(Se ríe)

La dichosa carpintería. Sí, a ese tipo de cosas son las que nunca he podido. Me hago siempre muchísima rabia, que le digas: “pero “coño”, ¿no ves que no?” o que te elijan un alicatado horroroso de la muerte o cualquier cosa horrorosa que digas: “pero Dios, si es que eso no les gusta a nadie”, ¿vale?

(Se ríe). Vale.

Porque te guste a ti, no significa que le vaya a gustar a la maruja de turno. Pues eso es lo que no soporto de la obra.

Vale. Eh ¿Me puedes contar así la peor experiencia que hayas tenido en... en obra?

¿La peor experiencia? Bah, pues fallos de esos garrafales. Pero tampoco mala, mala, mala, mala peor experiencia...es que no he tenido ninguna muy mala experiencia. Hay malas experiencias, pero que todas tienen solución, quiero decir, en obra todas las malas expe... todas las malas cosas que te puedan pasar, todas tienen solución, evidentemente previo coste... (Se ríe). Los típicos, los errores de proyecto, los errores ¿vale? O hacer dos veces lo mismo pero no son malas experiencias. Malas experiencias es que no he tenido ninguna.

Qué suerte (se ríe). Y ¿Qué relación tiene con los trabajadores?

Ah, muy buena. Siempre muy buena, sí.

Vale. ¿Y con la dirección facultativa?

Uf, pues bastante mala. Bastante mala no (se ríe)

(Se ríe)

Bastante mala no, pero...Yo soy la típica que cuando me venía uno y me decía: "Es que tienes respuesta para todo" y digo: "ay, es que..." (se ríe). No mala, pero que no soy muy conformista. Entonces, de lo que te dicen si ves que no es correcto ¿sabes? Tú intentas rebatirle e intentas... ¿sabes? No soy de las personas que acatan porque sí ¿sabes? Si ves que no tiene razón pues intentas... ¿sabes? Y más hoy en día, pues como está la obra. Yo encuentro mucha diferencia, las últimas obras que hice al principio ¿vale? Porque, porque había mucha diferencia al principio de empezar, de trabajar en la obra, tú tenías mucho más poder de decisión ¿sabes? O sea, podías hacer muchas más cosas sin consultar a la dirección facultativa ¿sabes? Sin embargo, ahora no puedes hacer absolutamente nada.

¿Y qué era mejor?

A lo primero (se ríe). Porque te...te da mucho margen de maniobrabilidad. Es decir, tú ahora, últimamente, si... no podías hacer nada si no, si no... sin consultar. Me refiero, a lo mejor he tomado una decisión, pues a lo mejor marcaba en el proyecto que iba un doble tabique ¿vale? Que llevaba una cámara en un falseo, por si iba... yo que sé, un ladri...un tabique del once enfoscado y un tabique del cuatro, ponte ¿vale? Tú... por lo que surja al replantear en la obra el tal, no te cabe, no te cabe, es que no te cabe, pues "coño" vamos a poner, voy a poner un panal ¿sabes? Un medio pie que es mucho más, más resistente y tal. Pues entonces, hace...al principio, cuando empecé, yo sin preguntar hubiera puesto el panal y punto y final ¿vale? Y ahora, por ejemplo, no puedes poner el panal y callarte, porque si empiezan...." ¡Uy! ¡Ah!"Entonces, ¿qué pasa? Tienes el tajo parado y ¿qué te produce tener un tajo parado?

Perder.

Perder ¿vale? A eso es a lo que me refiero.

Vale. Y...

No sé si te he contestado, no sé ni cuál era la pregunta.

Sí, sí, sí (ríe). La relación con la dirección facultativa.

Eso.

(Entra alguien).

Tú lárgate que está grabando.

Sí, ya me voy arriba, antes quería decirte...

Vale, pues luego voy.

Se me ha olvidado, ¿te lo he dicho?

Anda, pues gracias, "bonico"

Estás como una cabra, de verdad.

(Ríen) Ale, hasta luego.

(Sale del aula)

¿Realizabas reuniones con el equipo de trabajo cuando trabajaba como jefe de obra?

¿Con los... con los estos?

Sí.

Eh, con el equipo de trabajo, bueno, con el equipo de trabajo propiamente, realizábamos reuniones semanales o mensuales con los encargados de las empresas subcontratistas ¿vale? Para ver la marcha de la obra, para ver, eh... semanalmente hasta donde tenían que llegar, qué... cuáles eran las previsiones para la semana siguiente... Sí, solíamos hacer reuniones, sí.

Vale.

O semanales o mensuales.

Y ¿Con el encargado de... de tu empresa?

¿Con mi encargado? Es que estábamos los dos a...juntitos... (Ríe).

(Se ríe). Todo el tiempo.

Todo el día. (Se ríe).

Vale. Y ¿Cómo coordinabas al equipo de trabajo?

¿Cómo lo coor...? Pues en función de las necesidades.

Vale. Pero... ¿te restringía algo? Por ejemplo, el dinero o... ¿Dependiendo del dinero o dependiendo de qué...?

No, porque eso no tiene nada que ver. Quiero decir, vamos a ver, tú cuando subcontratas algo o bien van a un precio...van siempre a precio cerrado. Entonces, quiero decir que tú contratas la obra al electricista y es a tanto, va partida, tantos metros de tal a tanto, quiero decir es un... son presupuestos que están cerrados. O sea, lo que pidas, algo que no está en el presupuesto ¿sabes?

Vale. ¿Y qué relación tenías con la con la subcontrata?

¿Con la subcontrata? No, nunca.

O sea, tú me has dicho que trabajabas como la... con la contrata.

La constructora, la constructora.

La contrata principal y ¿teníais alguna subcontrata?

Claro, en todas.

Vale. Entonces...

(Se ríe).

¿Qué relación solías, o sea, qué relación tenías con ellos?

¿Qué relación? ¿Si era buena o no era buena?

Sí.

Sí, buena, mujer. Hay de todo, hay algunos que te llevas mejor, otros que te llevas peor. Pero normalmente buena.

Es que si no te llevas bien, no... no, no te cumplen, evidentemente ¿sabes? Siempre tienes más facilidad de que te cumplan por ser... por ejemplo, yo que sé, necesitas que te vengan a...yo que sé, has terminado la cimentación y has empezado a hormigonar y necesitas de repente, yo que sé, abrir otro pozo o una zanga, si te llevas mal con el de movimiento de tierras no va a venir al día siguiente si tú necesitas que venga al día siguiente a abrirte una zanga de diez metros. Si te llevas bien, le llamas y le dices: "Ay, Pepe, necesito preciso que vengas mañana a abrirme una zanga, solamente medio día o son solamente tres horas". Y si no te llevas bien te va a decir: "Sí, vete a pasear, bonita".

(Se ríe)

Y si te cae bien, te dice: "Ay, no sé si puedo, tal, voy a mirártelo". Y tú: "Va, tío, por favor, mira ver si se la puedes pedir a alguien". "Venga, va, voy a ver, luego te llamo". Y te llama luego: "Va, venga, va bien, a tal hora eh, pero a ver si lo hacéis rapidito". "Vale, vale". Si no te llevas bien, no consigues nada.

Vale. Y en general ¿estás contenta o satisfecho con tu trabajo?

Sí.

¿Por qué?

Porque me siento... me siento... me siento, te sientes realizada, te sientes, me siento como que lo haces bien y que lo sabes hacer, que la gente te valora, que la gente... que la gente te quiere, por lo menos en mi experiencia ¿sabes? Que la gente te respeta, eh, hace caso de lo que le dices ¿no? Y eso pues te da mucha satisfacción.

¿En qué notas que la gente valora tu trabajo?

Pues en que te pregunta, te...sobre todo porque te pregunta ¿sabes? Porque si ves a cualquier “pringadillo” de estos que están aquí y te dice: “Ay , tal... esto, aquí el encuentro este es que no sé, tal”. Entonces, sin un tío que está... lleva mil años trabajando, haciendo, yo que sé, fachada o está haciendo tabique o está haciendo lo que sea y te dice: “oye, ¿esto cómo lo resuelvo?” ¿Sabes?, “tengo aquí este encuentro que no sé cómo hacerlo” y te lo pregunta a ti ¿sabes? Que ya no se espera a que pase el encargado y preguntárselo al encargado ¿sabes? Sino que pasas tú y te lo pregunta a ti, porque te valora ¿no? Es porque piensa que... que... que los...

Que le puedes ayudar.

Que le puedes ayudar ¿sabes? Entonces, eso te da un “buah”, te pega un “subidón” que... ¿sabes? Y dices: “Ay, qué guay” ¿no?

Vale. Y ¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector?

Ah, me encantaría (se ríe).

(Se ríe). ¿Desearías este trabajo? O sea, ser jefe de obra para tus hijos.

(Se ríe). Sí ¿Por qué no?

(Se ríe). Y me puedes hablar un poco de cómo ha afectado la crisis económica al trabajo.

Ah, pues fatal (ríe). ¿Cómo ha afectado la crisis económica al trabajo? Pues ha afectado que no hay trabajo (ríe), es lo que ha afectado. Pues que ha habido tal desmadre de... de préstamos hipotecarios, a que cualquier persona que cobraba quinientos euros se compraba una vivienda, un coche y... (Ríe) hasta un avión. Pues que ha habido un desfase tal que...

¿Y ha cambiado algo en la forma de construir el que haya...?

¿Ha cambiado la forma de construir? Pues yo creo que sí. Yo creo que sí por lo siguiente: porque cuando... con todo el boom inmobiliario, con todo el boom de la construcción, cualquiera era albañil, o sea, tú tenías una subcontrata de mano de obra en la que solamente, subcontrata de mano de obra me refiero a una empresa que tiene gente, mano de obra, que tiene oficiales de primera, que tiene oficiales de segunda y que tiene peones ¿vale? Que tú, a lo mejor, un día necesitas limpiar la obra

por lo que sea o necesitas hacer cualquier cosa por administración, es decir, pagando a tanto la hora ¿vale? Le llamabas a esa persona y entonces esas empresas subcontratistas de mano de obra podían tener como doscientos o trescientos ¿sabes? Trabajadores. ¿De dónde sacaban a doscientos o a trescientos oficiales de primera y peones? Dime, de dónde. Pues de inmigración, de sudamericanos, rumanos, su"puta madre".

(Se ríe)

¿Vale? Decías: "Tráeme para mañana dos oficiales". Y venían dos oficiales sudamericanos, teóricamente oficiales, con la herramienta impecable de los "chinos" comprada del día anterior. Es decir, los habían pescado por la calle o por algún sitio ¿vale? Entonces, se había llegado un momento, a un punto, en el que la gente que había en obra no era gente especializada ¿vale? Entonces, así iba todo. Lo mal, la construcción estaba muy mal ejecutada. Pues porque no había gente profesional, los profesionales de toda la vida, el... el albañil o el oficial de toda la vida del pueblo, porque son los típicos ¿sabes? Del pueblo. Pues esos estaban pues en ciertas empresas ¿sabes? Y...y en obras contadas. Entonces, la mayor parte de la gente que tenías en obra era gente que no sabía el oficio ¿sabes? Entonces, a partir de ahora con la crisis, pues ¿quiénes quedan trabajando? Pues los buenos profesionales de toda la vida ¿sabes? Que saben su oficio desde... desde que su padre se lo ha enseñado con catorce años que han ido a la obra, ¿sabes?

Vale. Y por último ¿Cómo gestionas el tema trabajo, familia, vida personal?

¿Trabajo-familia? Pues ya te digo, como he tenido bastante suerte en la empresa esta última que estuve, que era cuando tuve a mi hijo ¿vale? Pues, como siempre he cumplido con todo ¿vale? Siendo jefe de obra, ya te digo, y dependiendo de las empresas, te permite... te permite un poco gestionar tu...gestionar tu marcha ¿no? O sea, llevar un poco (ríe)...

(Se ríe)

Siempre cumpliendo, sobre todo la mañana, porque realmente en la obra lo más... lo más problemático es la mañana, sobre todo a primera hora de la mañana ¿vale? Pero por la tarde es un poco, como... un poco más como de trabajo de oficina, un poco pues para gestionar las cosas de... de despacho, los papelitos, los presupuestos, lo de cerrar este presupuesto, llamar a aquel, o tal. Y entonces como... yo siempre he sido una persona que...que si aprovechas tu tiempo, es decir, yo nunca he ido a almorzar al bar, yo la media hora del almuerzo siempre la he utilizado para hacer ese tipo de papelitos ¿vale? O... no sé, o incluso mientras comía o tal ¿vale? Para por la tarde pues terminarlo lo antes posible, o incluso los viernes por la tarde no me ha visto nadie. Nadie ha sabido en mi empresa que yo los viernes por la tarde no iba a trabajar.

(Se ríe)

O sea, mi jefe a lo mejor me llamaba a las cinco y media y oía a mi hijo de fondo y decía: "Ay, que estás en casa, perdona, tal". Y yo decirle: "No, perdona no, no, no "tío" (Se ríe).

(Se ríe) Si yo debería de estar.

Tengo mis compañeros que estarán en la oficina, que han ido a la oficina y están hasta las ocho de la tarde (se ríe) y yo a las cinco y media estoy con mi hijo, quiero decir, ¿sabes? No, nunca nadie me ha dicho nada pero porque tampoco me han tenido que regañar ni que pedirme explicaciones por nada en el trabajo ¿sabes? Tú mientras cumplas, ¿sabes? Mientras hagas las cosas bien y todo vaya bien, pues siempre te han... a mí siempre me ha dado siempre esa libertad.

Vale. A modo de recompensa, ¿no?

Entonces, lo he llevado bien.

Vale. Pues muchísimas gracias.

Fecha: 11 de Abril de 2011.

Duración: 30 min.

Entrevista número: 8

Lugar:

Parking

La persona entrevistada parece un poco reservada, y al principio me ha costado que hablara, pero durante el desarrollo de la entrevista se ha desinhibido.

Al principio no lo entendía muy bien porque hablaba muy bajito, creo que por timidez.

La entrevista se ha desarrollado con normalidad, aunque no era un sitio idóneo para la realización de la entrevista.

ENTREVISTA

Información biográfica básica:

Edad: 30

Ocupación actual: Estudiante y jefe de obra.

Género: Hombre.

Estudios: Bachiller, delineación y arquitecto técnico.

Estado civil: Soltero.

Nº Hijos: Ninguno.

Antigüedad en el sector de la construcción: Un año y unos meses.

¿Tiempo de servicio con el empleo actual?

Un año y... Una par de meses.

¿Horario de trabajo habitual?

De ocho a seis, de lunes a viernes.

¿El sistema de remuneración?

Ingreso en cuenta, mensualmente entre el 5 y el 10.

Vale, ¿quién supervisa tu trabajo?

Pues un compañero que es jefe de obra y el promotor

¿Y a quién tienes a tu cargo?

A los oficiales de la obra, que serán unos... Catorce y a los ocho peones.

Me puedes describir un poco todas las tareas que realizas en el puesto de trabajo.

Eh... A ver, tengo que llevar a cabo las mediciones y los presupuestos de la obra, la supervisión y la ejecución de cada uno de los tajos y un poco el organigrama general de las obras que llevamos.

¿Y en qué fase intervienes?

En todas (se ríe).

¿Desde el proyecto?

Em... Sí, eh... En el presupuesto a lo mejor intervengo un poco menos, pero todo lo que es ejecución. Eh... ya no es por las direcciones que le tienes que dar a los oficiales, si no por como quiere el promotor que se haga cada una de las cosas, ósea tanto por calidad como por cantidad.

¿Por qué te convertiste en jefe de obra?

Pues... Me gusta la carrera en general, me gusta este tipo de trabajo, por todo lo que implica, eh... No tienes que estar en un despacho y puedes moverte de una obra a otra constantemente, tanto si quieres como si no porque se terminan las obras y... Me gusta el sector de la construcción.

Vale ¿Cómo llegaste a ser jefe de obra?

Eh... Pues por los estudios que estoy haciendo de aparejador, lo que pasa es que como todavía no tengo el título

¿Qué es lo que más le motiva de su trabajo?

La faena bien hecha, cuando un trabajo está acabado y ves lo que has hecho, el lo que más te puede motivar en cualquier trabajo ¿no? A fin de cuentas, cualquier cosa que le ves cierta complicación de ejecución una vez la has terminado y ves como queda, te satisface.

¿Y algo más?

Umm... En principio es eso, el crear algo de la nada, construir algo desde cero o partiendo de una base mala, que es casi mas difícil.

¿Por qué sigues en este trabajo?

Bueno de momento solo llevo un año y dos meses, aun no me cansado (se ríe). Sigo porque todavía me sigue gustando.

Vale.

Hasta que no me deje de gustar.

¿Cuáles son las recompensas y satisfacciones de esta profesión?

Pues las recompensas, eeh... Pues aparte de la remuneración económica... eeh siempre es un aliciente, el mero hecho de poder decir eso lo he hecho yo o eso lo he dirigido yo o yo he intervenido en una parte de un proyecto más grande eso ya es... A todo el mundo le puede satisfacer en cierta manera.

¿Y las insatisfacciones?

Pues el propio trato que tenemos a veces con los promotores, que son nuestros jefes, que muchas veces la alternativa técnica no es la alternativa económica y el promotor solo mira la alternativa económica. Entonces ese tipo de "rifs y rafes" y mal entendidos que pueda haber a veces lleva a tiranteces que hacen que te replantees si de verdad te gusta ese trabajo (se ríe).

¿Por qué?

Pues porque hay veces que los promotores miran tanto por el dinero que... Se olvidan de que pagar algo ahora supone no pagarlo constantemente en un futuro y cuando la promoción no es suya les da igual, pero si la promoción es suya ya no les da igual, entonces yo he llegado a ver inconcluencias tan grandes, como que en una piscina de hormigón me hagan hacer un muro de bloque como encofrado y aparte la cara contigua que queda con la tierra hacer relleno de hormigón y que se te queda un muro de 50 centímetros en una piscina de 7 por 3, pues... es excesivo ¿no? Pero es su piscina entonces la quiere así, entonces...

Es lo que te digo, está muy... desequilibrado cuando quieren algo para ellos a cuando es para venderlo, cuando lo quieren para venderlo lo único que tiene que parecer es que este bien, pero parecer no que este bien. Entonces es lo que te saca un poco de los nervios, tú siempre intentas hacerlo como se tiene que hacer y ellos no quieren... No te lo permiten entonces... Hasta donde... Siempre hay un término intermedio en el que tienen que estar los dos, a veces cede uno, a veces cede otro... Pero lo ideal es que hagan las cosas como toca porque si no... luego se buscan problemas también.

Me puedes relatar una experiencia concreta muy positiva, así que te venga a la mente.

Pues... Ahora mismo... No te sabría decir... Ahora mismo no te sabría... Es que claro llevo poquito tiempo.

Vale, no tienes ninguna...

No tengo ninguna que me haya impactado en especial.

¿Y algo que, que recuerdes positivamente?

Eeh... Sí, bueno, el año pasado, a los dos meses de entrar me pusieron el teléfono de la empresa y el portátil de la empresa, eh... Teniendo en cuenta que jamás me habían puesto ni teléfono ni nada pues... Me pareció bastante positivo (se ríe).

¿Qué aspectos de tu trabajo te parecen estresantes?

El tema de organizar varias obras al mismo tiempo. Eeh... Cuando se trata de un obra grande me da menos miedo que cuando tengo que llevar cinco obras pequeñas, porque en una obra grande hay la suficiente gente para delegar en cada persona ciertas cosas y cuando las obras son pequeñas, son tan pequeñas que no puedes delegar en nadie nada, entonces... Desde llevar un camping gas para que te hagan una par de sopletes para la tela asfáltica hasta llevar arandelas de caucho para una cubierta, todo lo tengo que hacer yo. Lo cual es un absurdo, pero no tenemos otra persona que pueda hacer eso.

¿Y...qué es lo que no te gusta, qué eliminarías?

Al promotor (se ríe). Sin duda, el promotor me tiene, eeh... Me tiene loco. Eeh... Nada... Lo que eliminaría, pues... Las discusiones que tienes a veces con los jefes, únicamente.

¿A qué te refieres?

Eeh... Pues... Ya sea el promotor, ya sea un encargado, o ya sea un oficial, eeh... Cada uno hace las cosas a su manera, está claro, entonces tanto si las dos alternativas son buenas, desde el punto de vista técnico, como cada uno lo hace a su manera se presta a la discusión, entonces las discusiones según qué cosas pueden ser interesantes, pero cuando se trata del tema laboral a mi no me lo parecen, entonces eso yo... Sí que lo quitaría.

Umm... ¿me puedes relatar la peor experiencia laboral que hayas tenido?

¿La peor experiencia laboral? Sí, en un vaciado que hicimos en unos parkings, aquí al lado, eeh... Mi... El promotor contrato a... Bueno, cuando te hablo del promotor es que el promotor tienes el 90% de la constructora.

Sí, vale.

Entonces es la misma persona, eeh... El promotor contrato a diez rumanos para hacer un vaciado y claro... El pensaba que los rumanos cobraban lo que él quería pagarles, no es así (se ríe). Los rumanos cobran lo que ellos quieren cobrar, ósea pueden ser más baratos más caros, pero si ellos te dicen un precio y no mueven ese precio. Y tuvimos un malentendido muy gordo, porque casi nos linchan (se ríe). Porque del trabajo semanal, él pretendía pagarles 200€ y el acordó 280€, no es una diferencia brutal, pero teniendo en cuenta que son diez personas, y eran diez animales, pues... Fue bastante incomodo, hasta que pudimos solventarlo, fue incomodo.

¿Qué relación tiene con los trabajadores?

Eso es lo mas complicado... ¿Con el promotor, no?

No, con los trabajadores de la obra, me refiero.

Yo... yo muy buena, yo me llevaba bien con todo el mundo, si no.... Nos llevábamos bastante bien, yo los trato de iguales, eeh... Cada uno... Yo de hecho he sido peón, más

o menos tiempo, pero... No los diferencio para nada, los escucho igual que a todos. Está claro que hay veces que dicen alguna burrada, porque piensan que hacer las cosas de toda la vida significa que están bien y ahí se equivocan, entonces lo han hecho toda la vida mal, no siempre pasa, pero... Hay veces que sí, hay veces que si... Sobre todo con el mallazo, el mallazo es el mayor de los problemas, siempre lo ponen abajo les digas los que les digas y como se lo digas siempre lo ponen debajo, da igual que hayan 10 centímetros de hormigón arriba, que ellos lo ponen debajo (se ríe).

¿Y con la dirección facultativa qué relación ha tenido?

Pues bastante buena, eeh... De hecho estoy haciendo el proyecto con el aparejador, que es profesor de la escuela y con el arquitecto me llevo un poco menos, solo viene en las visitas, el aparejador aparece más, pero me llevo bastante bien.

¿No ha tenido nunca ningún mal entendido ni con trabajadores, bueno con trabajadores ya me has contado la experiencia, y con la dirección?

Si bueno como no estaban contratados tampoco... No los considero trabajadores en ese sentido, no sé si fue una semana y después de esa experiencia no se repitió de ninguna otra manera, ósea que bien dentro de lo malo bien, porque nos sirvió para no repetirlo (se ríe).

¿Realizas reuniones con el equipo de trabajo?

Eh... Sssss... Menos de lo que quisiéramos, sí que realizamos reuniones, pero muy pocas, una cada dos semanas, mas menos, o incluso una cada tres.

¿Por qué?

Eh... Por propio descontrol que tiene promotor, porque se dedica demasiado a cosas que no le incumben y quiere abarcar más de lo que puede y no se puede... Y luego no puede organizar lo que le toca, que es la obra (se ríe).

¿Considera que estas reuniones son buenas o...?

Sí, sí, que son buenas, porque siempre se sacan cosas en claro, se matiza quien tiene que encargarse de cada cosa. Lo único es que luego, conforme pasan las semanas no se hace el caso que se debería de hacer o por olvidos o porque cada uno luego tiene que ir haciendo... ir sacando la faena vamos.

¿Cómo coordinas al equipo de trabajo?

Pues directamente en obra, eh... Supervisando la ejecución de los tajos que estén haciendo y explicándoles si es necesario, como tienes que hacerlo y si, incluso a veces el por qué, no habría porque hacerlo pero como son tan... Especiales y te llevas bien con ellos, al final se lo explicas para que entiendan que no se tienen que equivocar y no pueden defender su postura, porque hay veces que es indefendible (se ríe), no siempre pero...

Cuando te refieres a especiales ¿qué quieres decir?

Eh, pues los obreros en general son muy brutos, cuando me refiero a especiales quiero decir que... Em... Ellos hacen las cosas muy arreu y realmente no les importan ni los acabados ni las maneras, entonces partiendo de esa base, aunque haya obreros que lo pueden hacer muy bien, porque son muy perfeccionistas, la inmensa mayoría no lo son, entonces eh... Si no tienen... Si no saben el porqué se hacen las cosas y las hacen mal, no te van hacer nada bien nunca, pero si saben cómo se tienen que hacer las cosas y les enseñan hacerlas y les dices el porqué, si las hacen mal es porque quieren, ya no tienen ninguna excusa. Entonces yo siempre intento explicarles el porqué, para que si lo hacen mal les pueda regañar en el sentido de, sabes que lo estás haciendo mal y sabes por qué lo estás haciendo mal, entonces ahí no me pueden decir nada. Y vamos... saben perfectamente como tienen que hacerlo.

Vale.

Realmente lo explico por eso.

¿Y cuando hacen las cosas bien de alguna manera ellos... Ósea... Se lo dices?

¿Si los felicitamos? Claro cuando hacen algo bien... Bueno no siempre porque tampoco estamos siempre delante de ellos, pero si hacen algo bien se les deja claro que así es como queremos que hagan todo lo demás.

¿Qué relación tiene con la subcontrata?

La subcontrata... Ahora mismo solo tenemos una y... Bien, son unos mas en el equipo, tampoco es una relación intensa en ningún sentido, nos conocemos de nombre, nos saludamos y poco más, no... No es mucho más.

¿Tú trabajas en la contrata, como parte de la contrata?

Sí, yo... Es delicado, yo trabajo eh... Estoy en la constructora, en la contrata principal, pero... Empecé con la promotora, entonces realmente hago trabajo de las dos, porque llevo tanto la parte administrativa de la constructora, como buena parte, también, del papeleo de la promotora. Entonces estoy un poco en medias.

¿Cómo organizas la obra?

Pues... Eh... Normalmente por semanas, porque como estamos en una rehabilitación en la cual el propio presupuesto que tenemos de ella no tiene nada que ver con la ejecución real de la rehabilitación, em... No hay ningún tipo de diagrama... De hecho está mal que lo diga, pero el proyecto de ejecución se ha presentado casi 10 meses después de haber empezado la obra, con lo cual no tenía que traer ni replanteo ni nada parecido (se ríe).

Ósea que el problema ha venido ya de...

El problema ha venido ya de base de... Pues eso una falta de dirección facultativa inicial que tenía que hacer un proyecto de ejecución en lugar de haber hecho un proyecto básico.

¿Y por qué crees que ha venido ese problema?

Hombre yo creo que ha venido por el promotor, no se organizó bien esa faena.

En general, ¿estás contento o satisfecho del trabajo?

Sí, yo sí.

¿Por qué?

Me encuentro bien, porque es el tipo de trabajo que me gusta, estas de una obra para otra, te vas moviendo y no tienes capacidad de agobiarte porque estas en un habitáculo cerrado, 8 horas al día, mirando un ordenador. Eh... yo soy anti, me puede gustar más o menos la informática, pero no me gusta estar siempre en el mismo sitio. Lo veo bastante cómodo.

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

Si los tuviera, me gustaría (se ríe), me parece un trabajo muy bonito y aparte, que es lo que te digo, notas que estas creando algo de la nada, no es como un escultor está claro, pero sí que es algo que has hecho tú.

Vale, pero ¿te gustaría que tuvieran esta profesión?

Sí, sí, a mi me gustaría.

¿Me puedes hablar un poco de cómo ha afectado la crisis económica al trabajo?

¡Buoh! Pues hombre yo... lo que... Veo, creo que bastante, bastante en el sentido de que... prácticamente no hay ningún industrial que te permita eh... descontar líneas de crédito, todo tienen que ser pagos, no anticipados, pero... Prácticamente en mano o... Uumm mensual, eso de 60 días, 80 días, 180 días ya no existe, al menos en constructoras pequeñas, que es en la que estamos ahora mismo y bueno veo bastante paro en el sentido de que hay una grandísima cantidad de oficiales muy buenos y muy cualificados que hemos estado cogiendo, que estaban en el paro. Así como la gran mayoría de compañeros que tenemos en la escuela eh... No tienen faena y hay gente ampliando estudios, precisamente por eso. O sea nuestro sector yo creo que es uno de los más castigados por, por la crisis, casi sin duda.

Y por último, ¿me puedes contar como funciona el sistema trabajo, vida personal, es un trabajo que te quite muchas horas para dedicarle a tu vida personal?

Eh... Sí y no, a ver eh... Sí, porque aparte de estar trabajando de lunes a viernes en el horario que te he comentado, los sábados también estamos por ejemplo de 8 a 2, eso no sería nada, ósea eso no sería de importancia si no fuera porque yo tengo que estar 24 horas disponible para mi jefe, entonces eso me supone que muchos viernes y algún sábado y todos los domingos por la tarde me tenga que llamar para organizar cosas de la obra. Eso es algo que si que... Quitaría, si pudiera (se ríe).

¿Ósea que no desconectas?

No, no te permite desconectar (se ríe).

Vale.

Es lo complicado.

Fecha: 20 de Abril de 2011.

Duración: 17 min.

Entrevista número: 9

Lugar: Despacho del entrevistado

La persona entrevistada parece estar muy relajada ante esta situación. Se apreciaba que sentía una gran añoranza a su antigua profesión, por eso al principio le ha costado un poco volver a recordar aspectos negativos de ser jefe de obra.

ENTREVISTA

Información biográfica básica:

Edad: 47.

Estudios: Arquitectura técnica.

Género: Mujer.

Antigüedad en el sector: 24 años.

Nº Hijos: 2.

Tiempo trabajado como jefe de obra:
Más o menos, unos 10 años

Edades: 19 y 18.

Ocupación actual: Funcionaria.
Arquitecto técnico de una delegación provincial.

¿En la misma empresa?

Sí, sí, porque yo era socia de esa empres. Creamos una empresa mi hermano, que es arquitecto, y dos arquitectos técnicos. Éramos promotores, constructores, dirección facultativa y jefes de obra.

¿Y Horario de trabajo que tenías como jefe de obra?

Ilimitado, empezábamos a primera hora de la mañana y podía variar mucho de un día a otro. Nosotros teníamos todas las obras en los pueblos con lo que te pensabas todo el día por ahí tirado, luego aprovechábamos los sábados y los domingos para coordinar en trabajo nosotros

¿Y El sistema de remuneración que tenías en la empresa?

¿Cómo jefes de obra?

Sí.

El otro arquitecto técnico y yo nos asignábamos un salario mensual y luego participábamos de los beneficios que se obtuviera cada uno en el porcentaje de la sociedad.

¿Y quién supervisaba tu trabajo?

Pues yo. Tan solo nos poníamos de acuerdo el otro aparejador y yo.

Vale, ¿a quién tenías a tu cargo?

Pues... A los trabajadores de mi empresa y vigilaba a los operarios de las subcontratas.

Me gustaría ahora que me describieras un poco todas las tareas que realizaba en el puesto de trabajo.

¡Vaya cosa más complicada que me has preguntado!... Yo realizaba multitud de tareas, desde el estudio de proyecto inicial hasta la contratación de subcontratas, presupuestos, control de costes, certificaciones... Puf... Quizá porque entonces la gente de la construcción no estaba muy acostumbrado a ver una mujer en la obra el otro aparejador se dedicaba más a desarrollar la obra y yo al tema burocrático: mediciones, presupuestos, certificaciones, etc.

¿Intervenías también el proyecto?

Sí, sí, ya te he comentado que el arquitecto era mi hermano y estábamos todos juntos en el mismo estudio. Además... Um los tres socios, éramos socios de la empresa y yo era la arquitecto técnico del proyecto.

Bien, ¿y por qué te convertiste en jefa de obra?

Porque la edificación en sí me apasionaba, me atraía. Para mí era lo que más me llenaba; empezar en un solar feo, yo que sé, destartalado, ver sus posibilidades y al final ver allí un edificio bonito, útil y no sé era su creadora.

¿Y qué es lo que más le motiva de tu trabajo como jefa de obra?

¿Lo que más me motivaba? Era todo el proceso, ser capaz de crear algo de la nada, algo bonito. El verlo crecer poco a poco, como un hijo, con todos sus problemas y dificultades ¡eh! El pasar al cabo de unos años por esa calle y mirar el edificio y decir: "ese edificio lo hice yo". Esto me llena y me satisface una barbaridad, te sientes orgullosa y para colmo si alguien te dice: "¡qué bonito!" no sé, ¡no entras por la calle! Ver cómo se va acabando la obra, como va cogiendo forma... Bueno, y si a todo eso le unes que vas bien de dinero y ganabas mucho, pues mas motivación. A mí me pillaron, de verdad unos años donde se ganaba muchísimo dinero en la construcción.

¿Y por qué lo dejaste entonces?

Chica, por mi vida familiar, me casé, tuve dos niños muy seguidos y aunque tenía en casa una señora muy competente... Me di cuenta de que mis hijos no me veían y luego a luego es que me iban a hablar de usted (se ríe). Busqué un trabajo con horario de 8 a 3 y ¡sin problemas para llevarme a mi casa! Gané mucho en calidad de vida. Y luego, es una trabajo, no sé, que quema física y psicológicamente mucho, agobio, prisas,

responsabilidad, dinero en juego, competitividad, estar siempre pendiente de los otros que te cumplan, yo que sé, estaba agobiada y agotada, no podía ni dormir, no respirar (se ríe).

Vale ¿Y cuáles eran las recompensas y satisfacciones de ser jefe de obra, de tu profesión?

Pues ver que todo sale adelante, la cantidad de relaciones sociales que mantienes con gente de distintos niveles sociales y culturales, el ver como se establece un vínculo de respeto entre todas las personas que forman... parte de la obra, lo que aprendes, ver las cosas ya no en la teoría si no plasmadas en algo tangible, ejecutadas, hechas, yo que sé.

Vale, ¿Y las insatisfacciones?

Buff... Cuando empecé a trabajar como jefa de obra, los trabajadores no estaban acostumbrados a que les mandata una mujer, por lo general me “puenteaban” (se ríe) y se dirigían, sobretodo, al otro socio, pero bueno echándole un par de narices y un poco de “mala leche” me hice mi sitio y ya no hubo problemas. Esto si creó un poco de, yo que sé, tirantez al principio pero pronto se terminaron los problemas, además como siempre trabaje casi con la misma gente no volví a tener esas dificultades. Hay que mantener siempre las distancias, otras cosas que también produce insatisfacción... Es la ejecución, que la ejecución de obra te absorbía por completo, tanto de día como de noche, ¡cuántas noches, hija mía, sin dormir dándole vueltas!

Vale, ¿me puedes relatar una experiencia concreta muy positiva como jefa de obra?

Uuum... (Tose) Pues la construcción del ayuntamiento de un pueblo, donde se querían lucir muchísimo los concejales y el alcalde, con lo cual no había problemas de dinero al ir sobrados podríamos elegir los mejores materiales y los elementos más vistosos. Bueno, fue una gozada.

Y... ¿Me puede relatar una experiencia que hayas tenido muy negativa?

Siempre he opinado... Que lo peor que puede pasar en una obra es un accidente y a nosotros nos ocurrió. Un chico pues... Se acerco a la radial cuando estaba encendida y le hizo una gran herida en la pierna, menos mal que estábamos en un... Pueblo cercano al hospital, lo subimos al coche y lo llevamos. Gracias a Dios llegamos a tiempo.

Otra con un encargado mala de una subcontrata que iba un poco... Bebido y comenzó a insultar y ponerse violentísimo, fue muy desagradable. Otra... ¡Hacerle una casa a un amigo! De esto no quiero ni hablar, perdí el dinero y al amigo.

¿Qué trabajos... que aspectos de tu trabajo que te parecen estresantes?

¡Todos!... Es todo el proceso es muy estresante, para mi quizá lo que más... eran cumplir los plazos, eran prisas para todo. Luego manejabas mucho dinero, si te confundías en una partida ya no llevabas bien la obra, los problemas de pagos, la gran responsabilidad que tienes a nivel de seguridad, el tener que llevar a los trabajadores a la carrera para poder cumplir los plazos, buuf... el que un día unos de los trabajadores

no aparezcan porque los han mandado a otro lado, estar siempre pendiente del teléfono, vivía en un jay! Esto me agotaba, hija...

Y... ¿Cómo era tu relación con los trabajadores?

Muy buena... Al trabajar siempre o casi siempre con las mismas personas ya sabes cómo tienes que tratar a cada uno y ellos también saben cómo trabajar. Al final se establece un vínculo mucho más intenso y tienes gran confianza en ellos, aprendes mucho porque eran todos mayores que yo y con una gran experiencia, con lo cual, de la ejecución de la obra sabía casi más que yo (se ríe). Te enseñaban mucho, luego pues te ibas a tomar algo con ellos y solucionado. Había que tener claro cuando trabajar y ser serios.

¿Y eem... la relación que tenías con la dirección facultativa?

Ya he comentado antes que yo ejercía la dirección facultativa de mis obras, y en cuanto al arquitecto al ser mi hermano y realizar el proyecto en el mismo estudio, pues la verdad que estábamos muy compenetrados, como jefe de obra no realizaba ninguna obra que no la llevara como arquitecto él.

Y... ¿Hacías reuniones el equipo de trabajo?

Sí, como mínimo pues... Una a la semana, a las que asistíamos todos obligatoriamente, para que luego no hubiera diferencias de criterio. Se solían hacer los viernes y en ellas se veía lo que se había hecho, los problemas que habíamos tenido como se solucionaron y se planificaba sobre todo la semana siguiente, esto era una parte pero luego, hablábamos continuamente, varias veces al día además, a parte de las visitas que se realizaban a la obra.

Vale ¿Y cómo coordinabais el equipo de trabajo?

Pues en esas reuniones que se realizaba siempre en el estudio, de forma más o menos cómoda y sobre todo, chica, por teléfono, se realizaban muchísimas gestiones por teléfono, y en la obra claro. La verdad que daba gusto cuando tenías gente competente en la obra, iba sola.

¿Entonces como organizabas la obra?

Pues haciendo en un principio se hacía un planing de los plazos de ejecución de obra, se procuraba tenerlo todo contratado, en dinero y tiempo. Con todo te agobia mucho el ver que todo se va retrasando, que no llegas, esto te angustia. Pero el caso es que todo se terminaba al final y a su debido tiempo.

¿Y se cumplían los plazos?

¡Pues depende! Si la gente era responsable o no. A veces te tenías que poner algo fuerte y entonces se ponían las pilillas, sobre todo si los amenazabas con que no les ibas a pagar (se ríe). Si al final... todo se reduce al dinero.

En general, ¿estás contenta o satisfecha de tu trabajo?

Sí muchísimo, yo lo recuerdo con muchísimo cariño, era una vida... Muy dinámica, un trabajo nada monótono. Te satisfacía ver la obra como iba avanzando, como se vendía rápidamente y ganabas dinero. Había alegría, se trabajaba mucho pero te compensaba personalmente un montón, sobre todo si tenías un gran problema que no podías solucionar y lo solventabas eras dichoso y te compensaba todo el estrés.

¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector, haciendo de jefa de obra?

Umm... No sé... Supongo que les comentaría los problemas y dificultades que hay hoy en día, con todo para esta profesión se necesita tener una forma de ser especial, dura, agresiva, ser un gran negociante. Mi hija sí valdría...Mi hijo no... Por supuesto la decisión final la tendrían ellos y yo les ayudaría en lo que pudiera y me dejara.

Vale, eeh... Bueno me puedes eem... Cuéntame como te afecto la crisis económica en tu profesión.

Muchísimo, muchísimo, hoy no se construye casi nada y sí se hace algo es con poco dinero, nadie te paga, si se hace algo es más en rehabilitaciones. Con todo yo ya soy funcionaria, estoy bien, es más tranquilo y no tienes que luchar ni competir con nadie, no sé, con todo yo hecho mucho de menos la vida de la obra, el trato con esa gente, la lucha y la vivencia.

¿Cómo compaginabas la vida laboral y el tiempo de ocio y familiar, influyo en algo el hecho de que fueras mujer?

Esto es un trabajo muy absorbente, de dedicarle mucho tiempo. Yo cuando nacieron mis hijos me lo planteé y decidí dejarlo, no me arrepiento la verdad, pero si lo echo de menos. Luego yo choque con la disposición negativa de mi propia familia "este no es trabajo para una señora", entonces no podría contar para nada con ellos, al final te dejas llevar y buscas algo más tranquilo, al de señorona (se ríe).

Vale, pues muchas gracias, esta ha sido la entrevista.

Fecha: 5 de Mayo de 2011.

Duración: 40 min.

Entrevista número: 10

Lugar: Cafetería.

La persona entrevistada parece muy abierta, quizás al principio ha sido una situación un poco incomoda, porque el lugar elegido para la entrevista ha sido una cafetería, había ruido, y estaba preocupada por si no se escuchaba bien la grabación. Pero tras una comprobación, la entrevista se ha relajado y ha hablado abiertamente de su profesión.

ENTREVISTA

Información biográfica básica:

Edad: 33

Ocupación: Autónoma y estudiante de arquitectura.

Género: Mujer

Estudios: Ingeniera de Edificación y Máster en gestión.

Estado civil: Soltera

Nº de hijos: Ninguno

Tiempo trabajando: 8 años

¿Antigüedad en el sector de la construcción?

Pues... Poco más, 9 años, un poquito más, de los que llevo trabajando como autónoma.

¿Horario de trabajo que tenías como jefa de obra?

Muy malo (se ríe) demasiado absorbente, pues de una jornada estándar de 8 de la mañana a 8 o 9 de la tarde.

¿Con algún descanso?

Oficialmente 2 horas a la hora de comer pero en momentos de mucha faena esas dos horas podían reducirse en 1 hora o media hora. Mas la media hora del almuerzo que eso si que es sagrado, todo lo que digo que la hora de la comida podía verse reducida, la del almuerzo no, paraba la gente de obra y con ellos la gente también de las oficinas.

¿El sistema de remuneración que tenías?

Antiguamente era muy bueno de hecho en los años que ha habido este “boom” según la construcción se pagaba bastante bien, pero de todas formas aunque se pagaba muy bien no lo suficiente para el número de horas que se dedicaba, la presión y sobre todo la responsabilidad eh! si dividías entre el salario entre el número de horas te aseguro que cobrábamos bastante poco, pero así al mes, era por lo menos, se podía vivir bastante bien. Actualmente eso es, vamos, te diría que... menos de la tercera parte de lo que se ganaba antes.

¿Y en cuanto a trabajo, ha cambiado algo?

Actualmente, si, muchísimo,

¿Porque?

Antes había mucho trabajo, antes no acababas, no habías terminado una obra y ya tenías dos más para empezar, no estabas ni siquiera, ni la habías entregado y ya estabas estudiándote o estabas replanteando en otro solar y actualmente hay que buscarla. O sea, antes te venían y ahora hay que buscar el trabajo.

¿Y este sistema de remuneración era mensual, tenías un plus?

Cuando empecé a trabajar si que había, yo tenía mi salario mensual, vale, yo tenía mi nómina como todo el mundo, y... pero luego si se iban cumpliendo los hitos, es decir, objetivos parciales, si que había unos extras, yo hasta la última empresa en la que trabajé, todas las anteriores eran empresas muy grandes entonces llevábamos obras muy grandes, entonces bueno al principio de obra, para motivar como siempre trabajas más de la cuenta y a lo mejor durante x meses estás dedicando a lo mejor también los fines de semana o incluso las noches, pues si que había, cuando se entregaba puntualmente en esos hitos, pues entonces sí que había un plus. Pero ahora ya te digo que eso no existe. (Se ríe).

¿Has trabajado en diferentes empresas?

Si he trabajado en cuatro empresas, cuatro empresas y una ingeniería.

¿Y ese cambio ha sido motivado por algo?

El cambio de constructora o de constructora entre sí, **si, el cambiar trabajo**, si siempre para una mejora laboral. Mejora de puesto, mejora de responsabilidad, mejora de salario, si siempre buscando el ir subiendo un escalón.

¿A qué te refieres subir un escalón?

Pues obviamente cuando terminas la carrera no llevas como objetivo ser jefe de obra, hombre yo por lo menos soy consciente que cuando terminé la carrera no podía ser jefa de obra, vale, sabía de algunas cosas pero me faltaba mucha experiencia pero sobretodo ver lo que había estudiado. Pues, Empecé siendo ayudante de producción, luego jefe de producción, y luego jefe de obra. Y ahí me quede porque cuando podía

haber sido el salto para ser un jefe de grupo, ya empezó la crisis y ya fue pasando más complicado coger muchas obras a la vez.

¿Tienes algún familiar de la profesión?

No, ni en la profesión ni cerca de la profesión, nada, nada, nada

¿Quién supervisaba tu trabajo cuando trabajabas en estas empresas?

Pues como ya te digo, cuando empecé como ayudante, eh, el que estaba justo por encima de mí es decir, siempre, al principio tuve un jefe de producción por encima, luego tuve un jefe de obra por encima, y luego tuve un jefe de grupo por encima, vale.

Y, ¿A quién tenías a tu cargo cuando estabas como jefe de obra?

Pues tenía, a ver, en la última obra en constructora, tenía 1 capataz, un jefe de obra, no perdona, un capataz, un encargado y un jefe de producción, dos administrativos y luego todo el personal de la subcontrata.

¿Y, me puedes hacer una descripción de las tareas que realizabas como jefe de obra?

Claro, pues a ver, desde, desde el estudio previo del contrato que se, por el cual nos habían adjudicado la obra, vale, o la comprobación de las mediciones, porque bueno aunque tenía un jefe de producción pero al final aunque fueran sus números pero habían que supervisarlos, la petición de ofertas, aunque también digamos lo delegaban al jefe de producción pero luego al final tenía que ver si lo que estaba pidiendo era lo que tocaba, si había contemplado todo, la contratación, la reunión con la subcontratas, seguimiento, producción, certificación, reuniones con la dirección de obra, luego pues reportar todos estos datos a mi jefe de grupo, ... todo lo que conlleva una obra, cuando eres jefe de obra puedes delegar muchas cosas si tienes gente por debajo, pero en última instancia tienes que supervisar absolutamente todo, más sobre todo si el que tienes justo por abajo no tiene mucha experiencia y es muy normal que al principio no lo tenga todo en cuenta.

Vale, ¿y me puedes contar porque te convertiste en jefe de obra?

¡Ah! Porque, pues mira te digo, empecé porque noté cuando termine la carrera que me faltaba mucha experiencia vale, y pensé que la mejor manera de tener experiencia o de realmente afianzar lo que había estudiado era verlo directamente en la obra, empecé ya te digo como ayudante de ayudante no me gustaba mucho vale, porque trabajaba mucho y además no podía decidir absolutamente nada, pero conforme fui teniendo mas responsabilidad o me fui sintiendo más segura en la obra, te aseguro que es una profesión muy bonita, y el ver cómo crece una obra es muy bonito, lo que pasa que también te digo que es mucho estrés eh, tengo muchos compañeros que empezaron en la obra como jefe de obra o incluso como jefes de producción y lo probaron y dijeron mira, esto no mas, porque al final lo cierto es que hay que discutir con mucha gente, vale, cada uno tiene su interés y cada uno barre para casa, pero no se cuando llegas a entender que esas discusiones son solamente trabajo y que hay que llegar a un entendimiento, es muy chulo. Para mi es de las funciones como arquitecto técnico creo que es de las más bonitas.

¿Qué es lo que más te motiva de tu trabajo?

Amm...la satisfacción de ver como de nada, un proyecto que es un papel, realmente las cosas que haces las utiliza la gente. Tengo la costumbre de cuando termino una obra, al cabo de los meses luego pasarme y me gusta mucho ver la ropa tendida, las ventanas abiertas, si hay luz por las noches, no se es como muy, es bonito no, ver que lo que tu has hecho tiene un uso muy directo,

¿Y algo más?

¿De la profesión? Eh, es muy dinámica, tienes contacto diario con un montón de gente, y al final de tu buena gestión como jefe de obra, la gente puede ganar dinero, puede trabajar a gusto, es decir, no trabajas en una oficina en la que a lo mejor tu trabajo diario tenga muy poca repercusión, el gestionarte, ya te digo, un obra o gestionar recursos que al fin y al cabo es lo que hacemos, tiene repercusión en mucha gente no, con la gente que trabajas en el día a día y luego la gente usuaria al final.

Bueno, me has dicho que ahora mismo estabas estudiando arquitectura... ¿Pero porque estas tanto tiempo trabajando como jefe de obra?

Porque engancha(se ríe), es verdad, engancha, ya te digo es una cosa que conforme vas teniendo más experiencia cada vez te sientes más seguro, las cosas te cuestan muchísimo menos porque al final dispones de una base de datos, es decir, al principio cuando sales de la escuela, cualquier decisión es un mundo, yo llamaba a toda la gente que conocía, compañeros mayores que yo, vamos, conforme vas teniendo más experiencia las cosas cuestan un poquito menos de organizar, de decidir, y ya te digo, y en el día a día es un profesión que pese a los problemas de discutir con la gente, las horas que tienes que dedicar, no sé, el quebradero a veces que tienes en la cabeza, por, por problemas de decisiones que tienes que tomar, o que tienes que dar la cara delante de otra gente, pues por retrasos en la obra y demás, no se es una profesión muy dinámica, o sea es la función, la de jefe de obra es una cosa muy dinámica.

Vale, ¿Y cuáles son las recompensas y satisfacciones de esta profesión?

Pues, que cuando las cosas las haces bien, beneficias a mucha gente ¿sabes?, es decir, si tú la obra te la has estudiado y la conoces y la sabes bien, la organizas bien, contratas bien y la haces bien, al final todo el mundo gana, gana tu empresa, gana la gente a la que has subcontratado porque ellos pueden hacer la obra sin muchos imprevistos, a ver, por mucho que te sepas la obra imprevistos siempre surgen, vale, porque interviene mucha gente y es imposible que nadie te falle, vale, pero si aun así, te la sabes bien y sabes reaccionar, la gente gana, tu resultado es bueno, tu empresa pues también es capaz de ganar dinero y al final a quien le entregas luego la obra, pues también tiene una satisfacción, y al final, no se es bueno.

¿Y eso suele ocurrir?

Mm, pues depende, al final ya te digo, las cosas que hace mucha gente, interviene mucha gente y te rodeas de buenos profesionales pues las cosas deben salir bien, vale, pero interviene tanta gente que es imposible controlarlo todo, o no puede ir todo bien desde el principio, a veces pues contratas a gente que la tienes que tirar, luego porque

no te cumple, has de cambiar, todo eso son problemas ehh, ya te digo que no es agradable tirar a alguien, no se rescindir un contrato de alguien, pero al final no se, como responsable de una obra tienes que velar por el buen funcionamiento de todo el mundo, ¿no?, y al final que lo que tu terminas este bien hecho y en plazo. Mmm te diría que no, que al principio, o sea no, de cómo se empiezan las obras a como finalmente se terminan las cosas no van rodadas, pero bueno, es que al final un jefe de obra esta para eso, esta para como, no sé, como un capitán de barco, ¿no?, tienes que conforme las cosas se van torciendo ir redirigiéndolas y, pero es bonito, no sé, (se ríe) a mi me gusta.

¿Y las insatisfacciones?

Hombre, yo te diría que sobretodo son muy grandes al principio, porque sales de la escuela con una idea y luego te das cuenta que, que en la obra, sobre todo al principio porque empecé muy joven no tienes la potestad por mucho jefe de obra que seas tienes que lidiar con gente que aun no tenga tu título universitario, tienen mucha más experiencia y saben más que tú en sus cosas y las tienes que tener en cuenta. Al principio las insatisfacciones son muy grandes, porque no puedes ser abusar, no puedes ser autoritario, ¿no? pero tú a lo mejor tienes una idea de planificación de la obra y cuando te empiezas a reunir con industriales y contratistas te das cuenta que eso así en la teoría podría ser pero en la práctica no, tienes que tener mucha mano izquierda, yo creo que en lo más importante y no será en esta universidad es algo de psicología o lo que tú me dices, ¿no? Como en la gestión de recursos ¿no? mano izquierda es muy importante y sobretodo preguntar a toda la gente que tiene más experiencia o más años en la obra y yo al final la frase que más me ayudo es la de oye, ¿y tu esto como lo harías? A la gente le gusta que le pregunte, ¿sabes? oye, pues mira esto yo puedo hacerlo así, tu como lo harías y ves la gente cuando les pides ayuda como que se vuelcan mucho, no? pero sobretodo no puedes ir aun siendo tan joven, a alguien que te puede y imponerle algo porque tu dices que si no esto no va a funcionar y él sabe por experiencia que eso así no funciona o que podría funcionar pero realmente no es la forma más optima de hacerlo.

¿Te has sentido valorada en tu trabajo?

Sí.

¿Porque?

Pues porque al final los resultados han sido buenos y al final en todas obras el resultado ha sido bueno, ¿sabes? algunas me han costado mucho sobre todo iniciar algunas, por ejemplo muy puñeteras en los comienzos, yo que sé, me he pasado muchas noches sin dormir bien, mucho estrés, ya te digo, al principio sobre todo, por la inseguridad, ¿no? Son, tienes mucha gente a tu, a tu cargo, tienes que dar la cara ante toda la gente, y a veces eso es un poco duro de llevar, ¿no? Sobre todo al principio.

¿En qué aspectos has notado que tu trabajo ha sido valorado por la gente?

Las satisfacciones bueno además de que tu jefe te diga, que te de la enhorabuena, y te de una palmadita en el hombro, pero sobre todo para mi es más importante que la palmadita del jefe eh, es la buena relación que al final acabas teniendo con muchos subcontratistas industriales y al final pese a los gritos y las discusiones cuando acaba la obra y ellos han ganado dinero por tu buena gestión es la sonrisa y el irte de comida y el agradecimiento, y el que te digan que te vuelven a llamar en la siguiente obra que quiero trabajar contigo para mi es la mayor satisfacción sin duda.

¿Y me puedes relatar una experiencia positiva que hayas tenido, así muy positiva que recuerdes?

Una experiencia positiva... eh... Como jefe de obra, pues es que hay tantas, quiero decir, cualquiera, cualquiera de las que he tenido de una obra terminada a tiempo, incluso adelantado el plazo de ejecución, ese es muy gratificante, bueno y luego pues la lista de en el móvil los números de teléfono a gente que, cuando alguien me llama y me dice recomiéndame a tal, pues cuento con un industrial de cada oficio para decir mira he trabajado con esta persona y me ha cumplido muy gratamente.

¿Y una experiencia negativa, la peor experiencia laboral que hayas tenido?

La peor experiencia, a... Miedo, miedo levantando unas pantallas, el técnico había dicho una cosa y yo creo que los técnicos mientan más que...otra cosa y se nos caía el terreno cada vez que abríamos un batache, se nos caía el terreno, entonces... bueno al final pase miedo porque era peligroso para la gente a la que yo había contratado al trabajar ahí pero al final tuve que obligar a la gente a cerrar porque fue un viernes, abrimos un par de bataches alternos, se nos caía el terreno, era peligroso trabajar ahí pero era más peligroso también el dejar el batache abierto todo un fin de semana, ¡buah! recuerdo ese viernes que en aquel momento estaba trabajando solamente el viernes a mediodía y recuerdo que ese viernes se nos hizo de madrugada porque eso no se podía quedar así, y encima pues ya te digo con la dualidad esa de miedo porque sabes que estás obligando a trabajar a la gente en unas condiciones muy malas, sabes y eres consciente que si dejas eso abierto y se mueve el terreno puedes montar ahí algo, pero con mucho cuidado, pidiendo ayuda, adecuando la obra para en caso de que hubiera algún fallo la gente pudiera, pudiera salir, bueno.. En fin, ya te digo, creo que si me volviera a pasar eso ahora eh, llamaría al arquitecto (se ríe) que es el personal y que decidiera él (se ríe) cuando eso me paso, di la cara al final y creo que, que no tenía que haber puesto en ningún caso a la gente en peligro y creo que si que fue peligroso para la gente que estuvo trabajando ahí, fue una muy mala experiencia. (Se ríe)

¿Y que aspectos te parecen estresantes de esta profesión?

Estresantes, si, pues que tienes que tratar con muchísima gente, y... y al final para que la gente trabaje bien debe estar contenta o por lo menos les debes hacer creer que están contentos (se ríen) sabes, y eso a veces es un poco complicado, a veces tienes que mentir, entre comillas, es decir, no tomarle el pelo a la gente, pero... pero la gente tiene que estar contenta cuando trabaja y cuando saben que tienen que ganar dinero, y al final no se, tienes que lidiar con... con una orquesta, y todos los músicos tiene que ir tocando mas o menos a la vez y...de hecho a veces es estresante, de la parte

numérica de las obras el dar resultados de.. Bueno nunca ha sido de la parte que más me haya costado, pero sin embargo el gestionar todos los recursos para que nadie pierda y todo el mundo vaya bien, es lo que a mi más estrés me ha producido siempre.

¿Qué es lo que no te gusta de esta profesión?

Lo que no me gusta de esta profesión eee, buah las prisas, yo creo que hay veces que... mira ahora siempre trabajo con más tiempo, vale, pero sobretodo que hay veces que por las prisas las cosas no se hacen lo bien que se podrían hacer,

¿Me puedes poner un ejemplo?

Pues ya te digo que como interviene tanta gente en la obra, hay veces que para que una colla no se te quede parada, pues tu a lo mejor te esperarías aaa subir fachada cuando estuviera todo desapuntalado y...pero no puedes, vale, porque hay muchas complicaciones, hay collas que vienen retrasadas de otras comunidades, si tu paras la obra que hace la empresa con esa colla la mandas otra vez ha su sitio o... Los tiene parados, no sabes donde los metes, por eso tienes que... tienes que superponer oficios ¿vale? Y el superponer oficios, muchas veces hace que la gente no trabaje a gusto o que las cosas no salgan bien, que se tengan que luego repasar, pues estas a lo mejor, todavía estas por arriba desapuntalando y tienes que montar una marquesina para que luego el caravistero bajo este subiendo la fachada, pero al final eso resulta en que es un coñazo para el encofrador porque tiene que estar con mucho cuidado que no se le caigan puntales ni talleres, el caravistero cuando esta subiendo de vez en cuando le cae algún cascote o..Cae un puntal de la marquesina y del ruido todo el mundo se asusta, en fin...

¿Y me puedes comentar que relación tenias con los trabajadores?

Pues... De todo hay, hay con gente con la que he tenido muy buena relación, y hay gente con la que vamos les iba a pegar un palo,

¿Por qué?

Pues... hay gente de todo, hay gente que es educada y es educada, pero me imagino que igual cuando esta trabajando como en su vida personal, y hay gente muy maleducada pero bueno... cuando la gente va con educación yo creo que todo el mundo se puede hablar, pero con la gente maleducada... no, pero ya te digo en general la relación muy buena con los trabajadores la verdad que muy buena, mi experiencia hasta el momento yo creo que ha sido un baremo muchísimo más positiva que negativa, yo creo que las cosas negativas ahora las cuento como anécdota y yo misma me río, luego te contare más anécdotas de mi primer mes trabajando, no, no puedes contarla ahora, bueno pues.. En la primera obra en la que estuve trabajando yo salía directa de la universidad, yo sabía dibujar bien pero ya esta (se ríe) y entonces me puse a trabajar y entonces recuerdo del primer mes estaba en una obra y estábamos con la estructura, y vino el encofrador y dijo, habiendo encofrado ya, y dijo el encofrador, madre mía, ahí bajo hay ratillas y yo dije ¿ratillas? Que son ratillas, ¿no? Yo es que hablo en madre mía, ratas pequeñitas, y yo... juh! ratillas, y es que ratillas es como ellos muchas veces llaman ¿no? a los rateados, es decir, a la falta de la lechada, es entre tablero y tablero de encofrado a veces se pierde lechada y entonces es lo que

se queda cuando ya ha fraguado es el árido visto y yo estaba escandalizada y yo ¡uy! pues yo ahí bajo no yo no bajo al sótano y ellos me miraban diciendo, pero... tu no sabes que son las ratillas? Y yo, ratas, y me dijo anda ven bonita ven, bueno recuerdo la vergüenza que era un encofrador, un jefe de colla majísimo y muy mayor, y creo que eso no se lo contó nunca a nadie, sino hubiera perdido todo el respeto de toda la gente de la obra.

Bueno... y, siguiendo con lo que estábamos, ¿y la relación con la dirección facultativa también era buena?

Si siempre fue muy buena. Si, No, nunca he tenido, haber hay que tener muy claro cual es tu posición y cuál es la de la dirección de obra y entender que ellos al fin y al cabo son los que firman y al final la responsabilidad última del resultado de esa obra es del que firma. Las direcciones de obra suelen ser bastante quisquillosa, que al final siempre inspiran confianza, no se empieza ninguna obra con la confianza de nadie en nada, ¿no? y al final tienes que mostrarles que tu intención también es hacer la obra bien, pero bueno... con las direcciones de obra... en general muy bien.

¿Y... realizabas reuniones con el grupo de trabajo?

Siempre, reuniones de producción, siempre

¿Con que hábito?

Eh...Yo realizaba dos tipos de reuniones, una de producción con la de mi equipo de obra pues una a la semana, normalmente la solía hacer el viernes o el jueves por la tarde para ver si habíamos alcanzado los objetivos, bueno yo...Hacía planificaciones semanales para la gente ¿vale? Porque así es más fácil y la gente si les das una, no se, como un objetivo semanal pues les es más fácil seguirlo que si les das una planificación de obra así de grande que ellos dicen y por donde empiezo, ¿no? Con distintos equipos de obra, luego con equipo de producción y reuniones con los subcontratistas pues cada dos, tres semanas, y luego si finalmente si había algo que estaba fallando entonces firmaba la gente y nos reuníamos, eso va muy bien las reuniones.

¿Y porque cree que son buenas estas reuniones? Llámame de tu. (Se ríe) ¿Por qué crees que son buenas las reuniones? Perdón.

Porque...pues porque muchas veces en el día a día por las llamadas telefónicas no, bueno cuando tú te pongas ya lo verás, no? a ti la gente te llama pero tu a lo mejor estas liada con otras cosas y... nunca puedes mantener la atención o atender por teléfono a la gente bien, entonces el hecho de que tu también te auto obligues y obligues a los demás a sentarte en una mesa significa que durante el rato que estás reunido todo el mundo mantiene la atención en lo que se está hablando es muy bueno porque en las reuniones de producción por ejemplo, tu como jefe de obra escuchas al encargado, a tu jefe de producción que te llama mil veces a lo largo del día y tú dices: eh, no pasa nada, haz lo que quiera, convéncele, ¿no? Y si en ese momento tu también tienes toda la atención a la reclamación que se te pide, oye pues mira, lamento decirte esto, pero esto no podemos llegar a cumplirlo, porque tal falla porque tal no se qué... Yo con las reuniones de...con las subcontratas pues porque muchas veces la gente siempre te va a llamar a ti para ser el apaga fuegos, vale, siempre, y hay veces que

conviene sentarlos a todos en la misma mesa y dejar claro a tal empresa que no esta funcionando o que su mala ejecución te esta, está perjudicando al resto de edificios ¿no? Es muy bueno para sobretodo ya te digo para que la gente en ese momento que está sentado mantenga la atención sobre un problema común.

¿Y cómo coordinabas el grupo de trabajo, bueno el equipo de trabajo?

Pues en esas reuniones que te digo que se hacían bueno... tu como jefe de obra tienes que hacer, bueno... primero te tienes que saber la obra de pe a pa, mejor que nadie, y la tienes que planificar inicialmente muy bien porque luego tienes que hacer lo que son las reediciones, ¿no? O las actualizaciones de la planificación, y el ir corrigiendo las desviaciones para ver qué es lo que está pasando, al final ya te digo tienes mucho trabajo en la obra, porque siempre tienes que estar, vas a ser el apaga fuegos pero luego tienes mucho trabajo que finiquitar y eso tienes que ver y estudiar a ver lo que se está produciendo en los retrasos incluso las perdida porque eso, entonces son muchas horas. (Se ríe) son muchas horas pero... tienes que hablar mucho con la gente, a ver tu tienes que estudiar mucho tu obra, tienes que ver mucho lo que está pasando, tienes que comprobar mucho en el día a día, yo veo fundamental que el jefe de obra además de que se sepa su obra vaya a la obra o sea yo... vamos no sé si decir, no sé si estaría bien dicho decir que quitarse el sombrero por los jefes de obra que no van a la obra pero sus obras las saben bien, yo creo que es muy importante el ir si no diariamente vale? Por lo menos un par de veces a la semana a la obra, y ver las cosas como se van haciendo y corregirlas en el momento, o sea en la obra las correcciones después de las cosas hechas cuestan dinero, eh, cabreos de la gente y... al final hay veces que no se pueden solucionar y que son chapuzas, es que hay que estar muy encima de la obra.

¿Cuándo te refieres a los jefes de obra como apaga fuegos, que quieres decir?

Pues que las planificaciones son eso planificaciones, ¿vale? pero la realidad de la obra es que al final es una cosa muy móvil, entonces para cada movimiento de la planificación el jefe de obra tiene que tomar una decisión, cada problema, cada modificación en tiempo, pues.. dirigir en una dirección técnica, en una cosa que está en proyecto pero nadie se había dado cuenta que el pasillo ese tenía que ser más grande, y que claro al hacerlo más grande pues resulta que esa casa pierde diez centímetros, bueno pues al final tu, como jefe de obras, eres el apaga fuegos, es decir, has de lidiar que la gente nota que de repente se te ha quedado parada porque eso que estaba en proyecto es un error de lo que sea, tu no lo has detectado o si lo has detectado no lo has tenido en cuenta y no lo has seleccionado, tienes que hablar con la gente de la obra que pare un momento, con la dirección de la obra, hay un problema aquí hay que solucionarlo y tienes que al final comunicar a todo el mundo, que es un apaga fuegos (se ríen).

¿Me puedes comentar que relación tenías con la subcontrata? Bueno tú trabajabas por parte de la contrata principal ¿No?

Exacto, sí.

¿Y...Me puedes comentar un poco la relación que tenías con la subcontrata?

Pues... ha habido de todo, con algunas buena y con algunas incluso tan malas, con el final en alguna ocasión he tirado a subcontrata de la obra, cuando ves que la... que no que no funcionan y que al final se ríen de todo el mundo pues con alguna subcontrata la relación ha sido tan mala de llegar al punto de rescindir un contrato, liquidar y fuera, y contratar a otra gente, pero en general muy buena, ya te digo, eso han sido casos muy puntuales muy pocos eh, a lo largo de todos estos años, pero hay que veces que.. Que hay que cortar por lo sano y cuando ves que... ya te digo no porque la empresa ha tenido algún problema y... haya tenido en algún momento un descuido sino porque en estos años que esta, que hay tanto trabajo cualquiera no malmete, y había mucho piratilla trabajando y entonces al final esta gente te das cuenta que no funciona, no funciona,

¿Por falta de profesionalidad?

Si, principalmente por falta de profesionalidad, porque a lo mejor han querido hacer mucho trabajo, tenían gente buena pero luego se ve que han cogido otra gente para apoyar las obras mala y al final el resultado era malo, en general, lo que pasa es que era malo, tu les avisas, les dices que esto no puede seguir así, bueno... que no están trabajando, que el resultado está siendo malo, pero es que al final no reaccionan y...

¿Me puedes comentar un poco como ha afectado la crisis a la construcción?

Pues principalmente en...tiene sus pro y tiene sus contra te diría que ahora dado que hay menos trabajo, se trabaja mucho mejor. ¿Vale? Todos trabajamos como podemos, todos dedicamos más tiempo, pero la crisis esta lo que está haciendo es que mucha gente no pueda trabajar entonces... bueno...ojala hubiera sido esta crisis menos fuerte, ojala hubiera sido un simplemente una relente..., no sé cómo decirlo, una ralentización, de... El sector pero no una parada en seco y... ahora parece que la cosa empieza otra vez a reactivarse pero estos dos últimos años te aseguro que este no había trabajo, había muy poco trabajo y esto es lo malo la verdad, en esta empresa porque funcionaba bastante bien, pero bueno...por la escasez de obra tenia que cerrar y también tengo mucha experiencia en el sector jefe de obra, jefe de grupo y no tenía a que dedicarse.

¿Y en cuanto a que se trabaja mejor porque?

Porque se trabaja... se presta más atención, se trabaja con más tiempo. No estás en mil cosas a la vez, estás en cien. (Se ríe) ¿Sabes? Pero... Cuando llevas mil cosas a la vez te aseguro que por muy fuera de serie que sea te aseguro que las cosas te requieren su tiempo y estudio y no se pueden hacer tanta cosa a la vez y pretender hacerla bien.

¿Crees que hay algún, has notado alguna diferencia o te has sentido mal por el hecho de ser mujer?

No, pero creo que tiene mucho que ver el carácter, es decir, e...yo te diría que como jefa de obra, el hecho de ser mujer, siempre le he sacado más partido que... No sé.

¿Porque?

Pues porque al final es lo que te comentaba antes, es muy importante la mano izquierda y al final una mujer en un terreno de hombre con inteligencia puede sacar más que perder, eso si, lo que pasa es que no puedes ir tampoco de lista, ¿vale? Ni de aquí ordeno y mando yo y nadie opina pero... No se siendo mujer con esa mano izquierda, se pueden sacar más beneficios

¿O sea que consideras que te ha beneficiado el hecho de ser mujer en ciertos aspectos?

Eh... En mi caso, yo te diría que... ha sido una carta a la que le he sacado partido, sí, yo tengo muchas compañeras que...bueno que me han dicho que no, que cosas que les habían pasado en vez de sacarle jugo a la situación han dicho pues mira que me pasa por ser mujer, que no me toman enserio, pues dale la vuelta a la tortilla ¿no? al final por ejemplo, esto es un caso muy extremo ¿No? Pero yo tengo jefes, bueno compañeros de jefes de obras que en algún momento han tenido situaciones de casi llegar a las manos, pero ya te digo yo que como mujer, o sea nadie te va ni siquiera a amenazar siendo una mujer, es que vamos sería ridículo, pero a jefes de obra, Si, esto es como un poco, ya te digo como esa baraja no una carta en la que puedes jugar un poco con inteligencia, sin caer en que piensen que eres tonta ¿vale? Pero tampoco tienen que pensar que... Siendo mujer y siendo tan joven eh... pues eso va a ser lo que tú digas, que al final va a ser lo que tú digas, ¿vale? Pero tienes que convencerlos de que ellos, sin que ellos se den cuenta y al final llevártelos a tu terreno y por mucho de que les hayas preguntado de y tu como lo harías y tal al final dejar llevar su respuesta a tu terreno, es un poco un juego ¿no? Esta muy interesante (se ríe)

¿Me puedes contar un poco la relación de familia-trabajo? ¿Si... ha sido fácil de llevar?

Mmm... no, es un poco complicado, hombre, ahora te diría que como se trabaja mucho menos, ¿vale? y con más tiempo es más fácil, pero... al principio... bueno mi pareja también es del sector entonces es más fácil entenderlo, pero al principio como tienes un trabajo en el que, el de jefe de obra, en el que tengas una jornada que no sabes todos los días en el que empiezas a una hora y terminas a otra hora llueve, diluvie o caiga un chuzo de punta, no? Como jefe de obra, ya te digo, eres un apaga fuegos y tienes que estar cuando te necesitan. Eso al final, tu hacerlo entender y al final tu también entender como jefe de obra que... por mucho que seas el apaga fuegos, cuando termine la jornada laboral debe terminar, a veces cuesta un poquito cuando empiezas a trabajar llegar a ese, no sé, entendimiento entre todas las partes, pero a día de hoy te diría que, es muy sencillo el compaginarlo todo, pero al principio no lo fue tanto, eh! Al principio a mi me costó porque siempre puedes hacer un poco más, ¿no? Y...o salía muy tarde porque quería tener todos los papeles bien, quería llevarlo todo perfectamente.

¿Más exigente contigo?

Sí, al principio yo creo que me pasaba de exigente pero también lo necesitaba, es decir, luego la gente no puede preguntarte y tu, no sé, dar la sensación que no controlas las cosas, y eso son muchas horas para controlarlo sobre todo cuando no se

tiene tanta experiencia de que has visto o te has enfrentado a los problemas con anterioridad, ¿no? Cuando los problemas te vienen de nuevo tienes que dedicar mucho tiempo personal.

Pues muchísimas gracias.