



UNIVERSIDAD
POLITECNICA
DE VALENCIA

ESTUDIO DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE DOS OFICIOS INTERDEPENDIENTES EN LA EDIFICACIÓN: ALBAÑILES Y ELECTRICISTAS

Marta Torán Verdú

Directores Académicos:

Dra. Elena Navarro Astor

D^a María Pons Morera

Modalidad: Científico técnico

Septiembre 2011



A mis padres, a mi hermano y a Jesús.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
I.1. Introducción.....	9
I.2. El sector de la construcción.....	10
I.3. Los oficio elegidos.....	12
I.4. Objetivos.....	13
I.5. Estructura del trabajo.....	14
CAPÍTULO II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	17
II.1. La satisfacción laboral.....	17
II.1.1. Interpretación de la satisfacción laboral en psicología.....	18
a) Evolución histórica del concepto.....	18
b) Análisis de la satisfacción laboral.....	20
II.2. El oficio de los albañiles.....	29
II.2.1. Definición.....	29
II.2.2. Los trabajadores de la construcción en la Edad Media.....	31
II.2.3. El albañil, el arquitecto y el alarife en la Nueva España.....	35
II.2.4. La prueba de acceso en la ciudad de Gerona.....	36
II.3. El oficio de los electricistas.....	37
II.3.1. Definición.....	37
II.3.2. Antecedentes históricos.....	38
II.3.3. El electricista en la actualidad.....	42
II.3.4. Tipos de electricistas.....	44
II.4. Estudios previos.....	45

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	49
III.1. Diseño de la investigación.....	50
III.2. Selección de escenarios.....	48
III.3. Recolección de datos.....	51
III.4. Investigación.....	51
III.5. La entrada en el campo.....	52
III.6. Grabación y toma de notas en el campo.....	53
III.7. Descripción de los escenarios y actividades.....	54
III.8. Descripción de las personas.....	55
III.9. Retirada del campo.....	55
III.10. La entrevista.....	56
a) Tipos de entrevistas.....	56
b) El guión de la entrevista.....	58
c) Permitir que la gente hable.....	59
d) Prestar atención.....	60
III.11. El diario del entrevistador.....	60
III.12. Análisis e interpretación de datos.....	60
 CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	 63
IV.1. Descripción de la muestra.....	63
IV.2. Resultado del estudio.....	66
IV.2.1. Módulo I: La satisfacción laboral.....	67
a) Descripción del puesto de trabajo.....	67
b) Fases de la obra.....	68
c) Origen de la profesión.....	69
d) La opinión familiar.....	71
e) Satisfacciones e insatisfacciones.....	72
f) La influencia de la crisis económica.....	75

IV.2.2. Módulo II: Relación laboral.....	78
a) Relación laboral.....	78
b) Los tiempos de trabajo.....	80
c) La influencia de la TPC.....	82
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.....	85
V.1. Conclusiones relacionadas con la satisfacción laboral.....	85
V.2. Conclusiones sobre la relación de diferentes colectivos.....	88
V.3. Conclusiones personales sobre futuras líneas de trabajo.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	89
ANEXO I.....	93

ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura 1. Participación del VAB de la construcción en el PIB.....	11
Figura 2. Clima en la construcción.....	11
Figura 3. Indicadores de la construcción.....	12
Figura 4. Modelo de la relación entre actitud y comportamiento.....	20
Figura 5. Determinantes de la satisfacción laboral.....	28
Figura 6. El oficio de electricista.....	37
Figura 7. Edades de la muestra.....	64
Figura 8. Estado civil de la muestra.....	64
Figura 9. Estudios realizados.....	65
Figura 10. Lugar habitual de trabajo.....	66
Figura 11. Escala de satisfacción laboral.....	75

ÍNDICE DE CUADROS.

Cuadro 1. Los masones.....	29
Cuadro 2. Los constructores de la España medieval.....	30
Cuadro 3. Albañiles construyendo la torre de Babel (“Hortus Deliciarum”).....	33
Cuadro 4. Laboratorio de Luigi Galvani.....	39
Cuadro 5. Torres eléctricas de alta tensión.....	42
Cuadro 6. Descripción de la muestra.....	63

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS.

I.1. INTRODUCCIÓN.

Es bien sabido que en los proyectos de edificación intervienen distintos colectivos de trabajadores que desempeñan trabajos muy relacionados entre sí y que el resultado del trabajo de unos influye directa e indirectamente en el trabajo de los demás. Éste es el caso de los albañiles y de los electricistas que pasan por una obra. La finalidad de este proyecto es profundizar en esta relación y sacar a la luz los problemas concretos a los que dichos trabajadores hacen frente cada día, problemas tales como las relaciones tanto personales como profesionales y sociales.

Además, se pretende investigar si la metodología de trabajo utilizada por los trabajadores es la correcta o si podría mejorarse. También intentaré averiguar el grado de satisfacción e insatisfacción laboral que afecta a cada uno de los oficios.

Para investigar todo ello se realizarán entrevistas en profundidad en el mismo puesto de trabajo y se tratará directamente con trabajadores de ambos sectores.

Según Gamero (2005) en la mayoría de las sociedades industrializadas, las personas generalmente emplean aproximadamente un tercio de su tiempo diario en el trabajo. Más aún, se ha dicho que *“el trabajo representa la actividad individual más intensa, temporalmente más amplia y física, cognitiva y emocionalmente más exigente e influyente de la vida personal”* (Weinert, 1985)¹. En las sociedades, los sujetos generalmente prefieren evitar el dolor o las situaciones no placenteras y buscar placer o felicidad, por lo que la satisfacción laboral podría ser vista como un fin en sí mismo.

Por otra parte, la satisfacción laboral no solo puede colaborar en la explicación del comportamiento de los sujetos que ya cuentan con un empleo sino también puede ayudarnos a aclarar la propia decisión de un individuo de no trabajar: los empleos insatisfactorios y no placenteros desaniman la participación de la fuerza de trabajo (Clark, 1997)². Por tanto, los determinantes de la satisfacción laboral también podrían contribuir a un mejor entendimiento del importante problema del desempleo.

Los estudios sobre la satisfacción laboral a menudo consideran que su nivel es función de la serie de satisfacciones e insatisfacciones que experimenta el empleado con respecto a las distintas dimensiones del trabajo: el sueldo, el jefe, la naturaleza de las tareas desempeñadas, los compañeros y las condiciones de trabajo inmediatas. Así,

¹ Weinert (1985), citado en Gamero (2005), página 16.

² Clark (1997), citado en Gamero (2005), página 17.

los empleados, en el momento en que toman la decisión sobre abandonar o no su empleo, podrían utilizar una evaluación general para hacer un juicio resumen sobre su propia satisfacción laboral.

Algunos estudios basados en muestras representativas a escala nacional muestran que la satisfacción laboral se ha mantenido estable y a nivel elevado durante décadas, con independencia del ciclo económico. Sea lo que sea lo que la gente valora de sus empleos, parece que lo consiguen, y ha sido así durante bastante tiempo.

I.2. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

Buena parte del crecimiento económico de España durante los últimos años se atribuye a la aportación del sector de la construcción. La importancia de este sector en la economía, no se limita además a sus efectos directos como la aportación al crecimiento de la producción y a la generación de empleo, sino que además incentiva la actividad y el empleo de muchos sectores productivos erigidos como proveedores del sector de la construcción. Además, cabe destacar que la práctica totalidad de las compras que demanda el sector se producen en el interior del territorio español, por lo que su incidencia en el desequilibrio de la balanza comercial es mínima. Con todo, el sector de la construcción ejerce una notable influencia sobre los ciclos económicos y desempeña un papel clave en los procesos de crecimiento y desarrollo.

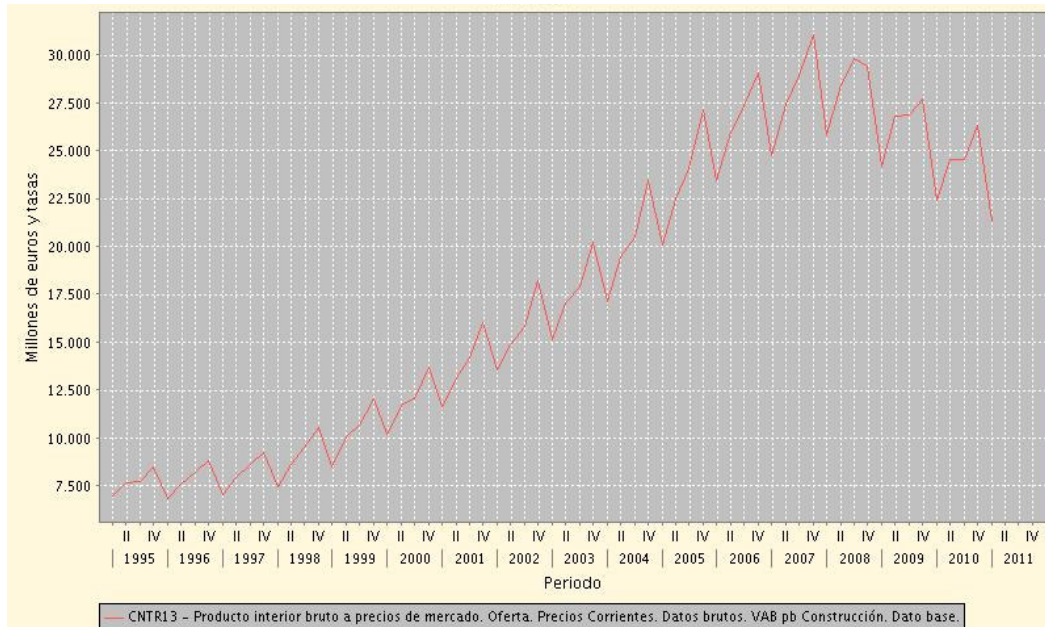
En el caso de España, ese importante papel ha sido especialmente destacado en la última etapa expansiva iniciada a mediados de la década de los 90, durante la cual la construcción ha actuado como el principal protagonista y motor del crecimiento económico, tanto de forma directa como indirecta. Esto ha obedecido a diversos factores, entre los que se puede mencionar la caída de los tipos de interés hasta mínimos históricos tras la incorporación a la Unión Económica y Monetaria, la aportación masiva de mano de obra procedente de la inmigración y la financiación procedente de los fondos estructurales europeos.³

Aunque desde el año 2007 comienzan a registrarse datos sobre un posible decrecimiento del ritmo de construcción de casas, la importancia del sector de la construcción, en la composición del P.I.B. de España y en la generación de empleo, sigue siendo fundamental.

³ Informe económico elaborado por el departamento de Investigación y Estrategia de Mercados de Fira de Barcelona con motivo de la celebración del Salón Construmat 2009.

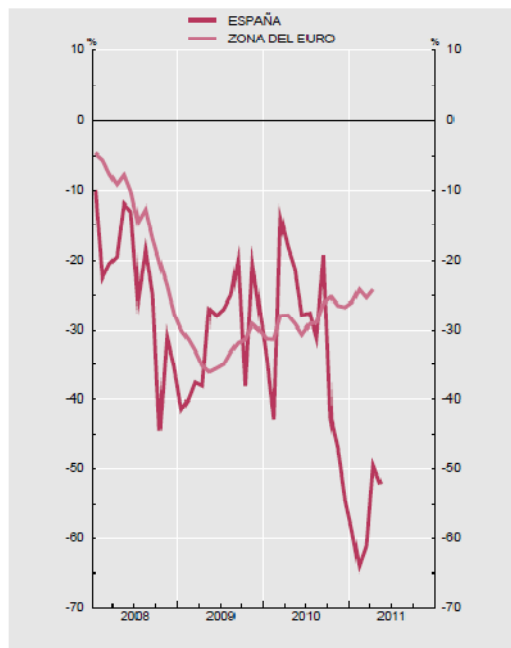
En los siguientes gráficos podemos observar el ciclo económico durante las casi dos últimas décadas, desde 1995 hasta lo que llevamos del 2011, y cómo en el año 2007 comienza el ciclo de recesión (ver figura 1 y figura 2).

Figura 1. Participación del VAB de la construcción en el PIB.



Fuente: INE, última visita 6 de Septiembre de 2011.

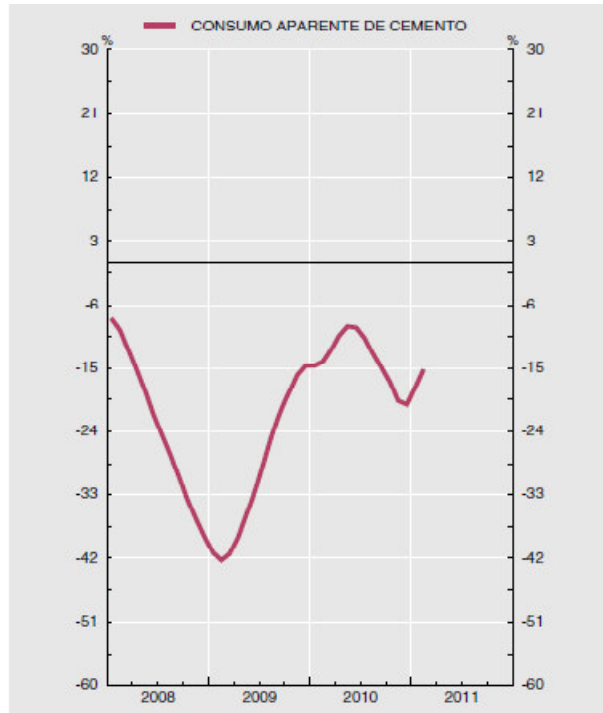
Figura 2. Clima en la construcción.



Fuente: Ministerio de Industria y Comercio, última visita 6 de Septiembre de 2011.

En este gráfico sobre el consumo del cemento también podemos observar la caída sufrida a partir del 2007.

Figura 3. Indicadores de la construcción.



Fuente: Ministerio de Fomento y Asociación de Fabricantes de Cemento en España, última visita 6 de Septiembre de 2011.

I.3. LOS OFICIOS ELEGIDOS.

Los oficios elegidos para la realización de la investigación son el del gremio de albañiles y el de electricistas.

La importancia del estudio sobre algún oficio relacionado con la construcción es que, el día de mañana, como futuros ingenieros de la edificación, vamos a tener trato directo con la mayoría de estos oficios. Por lo que al realizar un estudio previo sobre ellos me puede facilitar ésta tarea, ya que los podré conocer un poco más a fondo, saber qué opinión tienen sobre el trabajo, las causas que le producen satisfacción e insatisfacción y experiencias contadas de las cuales se puede aprender mucho.

Uno de los motivos que me llevo a elegir albañiles y electricistas es porque se han realizado muy pocos estudios sobre la satisfacción laboral de ambos colectivos.

Otro motivo fue porque tuve más facilidad de acercamiento a ellos gracias a contactos de familiares y amigos. Además he optado por la elección de dos colectivos porque me pareció interesante investigar qué tipo de relación mantienen, para saber qué aspectos se podrían mejorar en un futuro.

Tenía que elegir entre algún oficio relacionado con el sector de la construcción, que estuvieran relacionados entre sí y que tuviesen trato directo entre ellos. Para poder comparar los oficios debían de tener características diferentes aparte de las tareas que realizan, como por ejemplo: que los albañiles se encuentran a pie de obra desde que ésta comienza hasta su final, por otra parte, el paso por la obra de los electricistas es más intermitente, ya que acuden al lugar de trabajo únicamente cuando les toca realizar su tarea específica. Es muy importante la coordinación entre ambos oficios para poder realizar un óptimo resultado final, por lo que intentaré averiguar si esa coordinación llega a llevarse a cabo y en el caso contrario, averiguar qué problemas conlleva.

I.4. OBJETIVOS.

Uno de los principales objetivos por el cual he realizado este proyecto es para poder investigar y analizar las actitudes y sentimientos hacia el trabajo de otros colectivos que dependen del resultado de su propio trabajo, con el fin de identificar problemas concretos y sugerir estrategias de mejora entre ambos colectivos.

Intentaré averiguar qué tipo de satisfacción laboral existe para cada uno de los colectivos individual y conjuntamente.

Estudiaré qué relación tienen los colectivos entre sí, con el fin de poder mejorar esa relación en un futuro. Esta mejora de la relación podrá implicar un aumento de la satisfacción laboral, motivación y por supuesto un aumento de la productividad, lo que conlleva indirectamente una mejora de la calidad final del trabajo realizado.

Los temas principales que trato de extraer de las entrevistas las he dividido en dos bloques:

En el primero voy a hacer una primera toma de contacto en el que intentaré averiguar un poco sobre el oficio en sí. En un principio me gustaría saber el porqué de la elección de este oficio. Luego trataré de investigar sobre el propio oficio en el que preguntaré cuales son las faenas que realiza y en que fases de la obra suele intervenir para averiguar cuánto tiempo está en una misma obra y si siempre está con la misma gente.

La opinión familiar y la repercusión de la crisis económica también serán temas a tratar en este bloque de preguntas, ya que pienso que son temas que hoy en día influyen en el trabajo de la propia persona y pueden ser causa de un aumento o disminución de la satisfacción laboral.

En el segundo bloque trato de averiguar en profundidad qué relación tienen con otro oficio de la construcción al que están muy ligados a la hora de trabajar, ya que el trabajo de unos podrá repercutir sobre el trabajo de los otros.

Investigaré sobre la opinión que tiene un colectivo sobre el otro con el fin de llegar a la conclusión de qué factores habría que mejorar en el trabajo para poder crear un ambiente laboral más adecuado. Estas conclusiones podrían ser causa de una mayor productividad y sobre todo de una mejor calidad final en el resultado del trabajo.

Las conclusiones finales las extraeré de las respuestas obtenidas y de las experiencias contadas por los entrevistados.

I.5. ESTRUCTURA DEL TRABAJO.

Este proyecto consta de cinco capítulos en los que se contemplan los siguientes temas:

Como se ha visto, este Capítulo trata de definir el proyecto y la investigación que vamos a llevar a cabo de forma resumida, y define sus principales objetivos.

En el Capítulo II vamos a revisar los antecedentes de los temas principales que queremos abordar en la investigación. Trataré de averiguar el significado y el origen de algunos conceptos para poder ampliar el estudio, tales como la satisfacción laboral y un breve estudio sobre los oficios elegidos.

El método utilizado para llevar a cabo mi investigación lo describiré en el Capítulo III, justificando su elección y explicando detenidamente los pasos a seguir. En este capítulo se incluye el guión definitivo de las entrevistas.

En el Capítulo IV analizaré cada una de las frases dichas por los entrevistados en donde iré extrayendo los temas principales que se tratan en cada pregunta. Haré un estudio cualitativo y cuantitativo de cada una de las muestras. Es un apartado muy importante para el proyecto porque de aquí es de donde sacaremos las conclusiones finales.

Por último el Capítulo V estará dedicado a las conclusiones que he podido obtener de todas las entrevistas realizadas y de los estudios previos estudiados en el Capítulo II.

CAPÍTULO II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

En este capítulo trataré de relatar los acontecimientos históricos y la evolución de los conceptos básicos en los que se fundamenta el proyecto. Explicaré el significado exacto de la satisfacción laboral estudiando trabajos de varios psicólogos y expertos en recursos humanos, analizando y comparando varios puntos de vista.

Voy a determinar los antecedentes de los dos oficios a tratar, realizando una investigación sobre su historia, de cómo aparecieron y como ha ido evolucionando a lo largo del tiempo.

Por último analizaré estudios previos realizados sobre el tema a tratar que, aunque son muy escasos en España, existen grandes trabajos en los que se puede basar el proyecto.

II.1. LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Según Gamero (2005), en la mayoría de las sociedades industrializadas, las personas generalmente emplean aproximadamente un tercio de su tiempo diario en el trabajo. Más aun se ha dicho que *“el trabajo representa la actividad individual más intensa, temporalmente más amplia y física, cognitiva y emocionalmente más exigente e influyente de la vida personal”* (Weinert, 1985)⁴. En las sociedades, los sujetos generalmente prefieren evitar el dolor o las situaciones no placenteras y buscar placer o felicidad, por lo que la satisfacción laboral podría ser vista como un fin en sí mismo.

A nivel más concreto, un gran número de investigaciones en Psicología muestran que la satisfacción o insatisfacción laboral están relacionadas con muchos comportamientos y resultados que son de gran trascendencia para los propios individuos, para la organización o para la sociedad.

Por otra parte, la satisfacción laboral no solo puede colaborar en la explicación del comportamiento de los sujetos que ya cuentan con un empleo sino también puede ayudarnos aclarar la propia decisión de un individuo de no trabajar: los empleos insatisfactorios y no placenteros desaniman la participación de la fuerza de trabajo (Clark, 1997)⁵. Por tanto, los determinantes de la satisfacción laboral también podrían contribuir a un mejor entendimiento del importante problema del desempleo.

⁴ Weinert (1985), citado en Gamero (2005), página 16.

⁵ Clark (1997), citado en Gamero (2005), página 17.

II.1.1. INTERPRETACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PSICOLOGÍA.

Aunque la satisfacción laboral es un tema que puede considerarse como clásico en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, los psicólogos han ido evolucionando y modificando sus planteamientos, tanto teóricos, como sus aplicaciones prácticas a lo largo de las últimas décadas.

a) Evolución histórica del concepto.

En cuanto a la evolución histórica del concepto Locke (1976)⁶ distingue tres etapas iniciales, que él atribuye a escuelas, fundamentalmente orientadas hacia el diseño de las tareas:

1. Escuela físico-económica, que se remonta a Taylor (1911)⁷ y a su idea de la organización científica del trabajo. Es un punto de vista físico, o más bien fisiológico, que trata de abordar la fatiga buscando los medios de reducirla. Esta preocupación se muestra como central hasta los años treinta con los trabajos de Lilliam Gilbreth⁸ y los de la Oficina británica de estudios sobre la salud y la fatiga industrial, que muestran el beneficioso papel jugado por las pausas, la estructura de los horarios, etc. En el mismo orden de ideas se investigan antidotos del disgusto como el pago por pieza, la disminución de los lotes, el aumento de la variedad de las tareas, la introducción de la música en los talleres, etc. En definitiva, los investigadores introducen en los procesos de trabajo diversos estimulantes que no son útiles directamente para aumentar la producción, pero sí indirectamente por su efecto sobre la satisfacción laboral.
2. Escuela psicológica o de relaciones humanas que tiene su origen en los trabajos de Mayo (1933)⁹ en Hawthorne. Su investigación sobre la fatiga y las ausencias de pausas en las empresas llevó a constatar que factores como los vínculos con la dirección o el ambiente en el grupo de trabajo también influenciaban en las actitudes de los empleados.
3. Escuela del desarrollo, que nace del estudio de Herzberg et al. (1959)¹⁰ y fuertemente relacionada con la teoría de las necesidades de Maslow (1954)¹¹. Su teoría dual o de los dos factores se basa en la idea de que las personas

⁶ Locke (1976), citado en Gamero (2005), página 17.

⁷ Taylor (1911), citado en Gamero (2005), página 17.

⁸ Gilbreth (1912), citado en Gamero (2005), página 18.

⁹ Elton Mayo (1933), citado en Gamero (2005), página 18.

¹⁰ Herzberg et al. (1959), citado en Gamero (2005), página 18.

¹¹ Maslow (1954), citado en Gamero (2005), página 18.

tienen dos clases de necesidades: las de higiene, que están relacionadas con las condiciones físicas y psicológicas en las cuales se trabaja, y las motivadoras. Estos factores motivadores, que solventan las necesidades de autorrealización de un individuo en su trabajo, producen satisfacción cuando están presentes, mientras que cuando están ausentes originan el mismo estado neutral asociado a la presencia de los factores higienizadores.

Estas tres corrientes de pensamiento sitúan los determinantes de la satisfacción laboral en distintas esferas. La aproximación físico-económica hace hincapié en las condiciones físicas adecuadas al trabajo. El enfoque psico-social se centra en la importancia de la supervisión efectiva y los grupos de trabajo cohesionados. La perspectiva de desarrollo enfatiza los sentimientos de los empleados satisfechos debido a tareas mentalmente exigentes.

A pesar de las diferencias señaladas, estas corrientes acuerdan en contemplar la variabilidad en la satisfacción laboral únicamente como una función de las diferencias en la naturaleza de los trabajos que los individuos desempeñan.

Hackman y Oldham (1976, 1980)¹² desarrollan el modelo de las características del empleo que supone que cinco peculiaridades centrales de la tarea, variedad, significado, identidad, autonomía y retroalimentación, influyen en tres estados psicológicos críticos que afectan a sus resultados laborales: motivación, productividad y satisfacción laboral. Adicionalmente proponen que estas relaciones están medidas por la fuerza de la necesidad del crecimiento, desarrollo personal del empleado.

En la actualidad, parece haber extendido consenso entre los investigadores en interpretar la satisfacción como “*la actitud general de la persona hacia su trabajo*”, Robbins y Coulter (1996)¹³. La actitud es un estado preparatorio, una condición previa del comportamiento, integrada por tres componentes (ver figura 6):

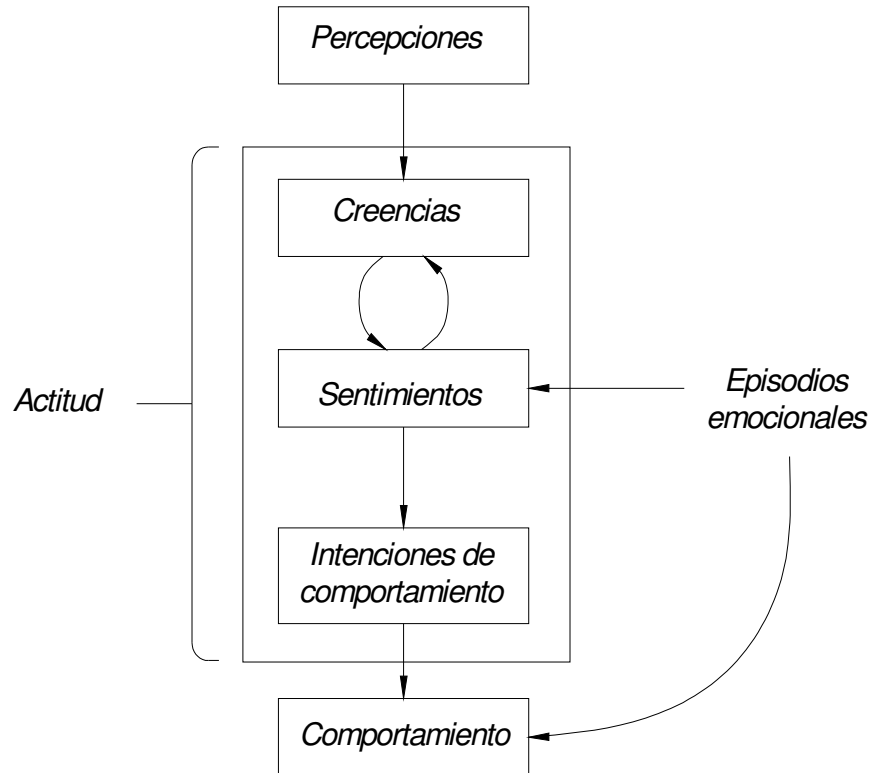
1. *Componente cognitivo*, que define las creencias, opiniones, conocimiento o información mantenida por una persona y que evoca la noción de cálculo y de razonamiento. Este componente se nutre de la percepción.
2. *Componente afectivo*, que es el segmento emocional de una actitud. Estas emociones se diferencian de los estados de humos, en la medida en que estos son situaciones emocionales que no están dirigidas contra algo o alguien en particular.

¹² Hackman y Oldham (1976, 1980), citado en Gamero (2005), página 20.

¹³ Robbins y Coulter (1996), citado en Gamero (2005), página 20.

3. *Componente conativo*, que recoge la intención de comportarse de determinada forma hacia algo o alguien.

Figura 4. Modelo de la relación entre actitud y comportamiento.



Fuente: Gamero (2005).

b) Análisis de la satisfacción laboral.

- ¿Global o multidimensional?

La satisfacción laboral como cualquier otra actitud, es un concepto unidimensional en el sentido de que varía desde muy positivo a muy negativo (Gamero, 2005).

Los estudios sobre la satisfacción laboral a menudo consideran que su nivel es función de la serie de satisfacciones e insatisfacciones que experimenta el empleado con respecto a las distintas dimensiones del trabajo: el sueldo, el jefe, la naturaleza de las tareas desempeñadas, los compañeros y las condiciones de trabajo inmediatas, así, los empleados, en el momento en que toman la decisión sobre abandonar o no su

empleo, podrían emplear una evaluación general para hacer un juicio resumen sobre su propia satisfacción laboral.

La división más simple de la satisfacción laboral es la que distingue entre satisfacción laboral intrínseca y extrínseca. La intrínseca está originada por factores relacionados con la tarea en sí misma (dificultad, interés, oportunidad para el aprendizaje, participación en la toma de decisiones). La extrínseca tiene su origen en fuentes externas al empleado, ligadas al contexto ambiente en el que la tarea se desenvuelve (relaciones con la supervisión y con los compañeros, salario, horas de trabajo, reconocimiento, promoción).

- **¿Sentimiento o pensamiento?**

La satisfacción laboral definida como actitud está integrada tanto por razonamientos como por sentimientos respecto a la actividad laboral.

A título ilustrativo se presentan a continuación algunas definiciones de satisfacción laboral recogidas en la literatura psicológica:

“Expresión verbal de la evaluación por parte de un individuo de su empleo” (Katzell, 1964)¹⁴.

“Resultado emocional de placer que resulta al valorar que el trabajo alcanza o posibilita alcanzar los valores laborales propios” (Locke, 1969)¹⁵.

“Conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables con el que los empleados contemplan sus trabajos” (Kalleberg, 1977)¹⁶.

“Grado en el que a los individuos les gusta su trabajo (Price y Mueller, 1986)¹⁷.

Zajonc (1980)¹⁸ señaló que los individuos pueden expresar sus preferencias por algo o alguien sin que con anterioridad se haya producido ningún proceso mental de deliberación. La expresión de juicios de preferencia puede estar dominada por el componente afectivo. Esta idea, trasladada al ámbito de la experiencia laboral, apoyaría que los juicios de satisfacción puedan tener un componente afectivo mayor para los trabajadores que llevan poco tiempo en la empresa que para aquellos cuya antigüedad es mayor.

¹⁴ Katzell (1964), citado en Gamero (2005), página 24.

¹⁵ Locke (1969), citado en Gamero (2005), página 24.

¹⁶ Kalleberg (1977), citado en Gamero (2005), página 24.

¹⁷ Price y Mueller (1986), citado en Gamero (2005), página 24.

¹⁸ Zajonc (1980), citado en Gamero (2005), página 24.

- **¿Estado o rasgo?**

Existe una reciente corriente en la literatura psicológica que ha intentado explicar las diferencias en satisfacción laboral observadas a escala individual únicamente en términos de las diferencias de personalidad de los sujetos. Esta visión supone optar de forma explícita por considerar la satisfacción laboral como un rasgo del individuo asociado a la efectividad negativa y positiva.

Aunque las variables de personalidad tienen algún efecto sobre la satisfacción laboral, este tipo de explicaciones resultan inadecuadas, puesto que ignoran la asociación empíricamente comprobada de la satisfacción laboral con aspectos situacionales y, en concreto, con las características del trabajo. Conolly y Viswesvaran (2000)¹⁹ llevan a cabo un meta-análisis del que obtienen como conclusión que aunque existe un componente global, éste explica un porcentaje reducido de la varianza total (entre 10 y 25 %), confirmando que existen otros factores que contribuyen a ella.

- **¿Absoluta o relativa?**

La idea general de que la satisfacción es un concepto relativo, que expresa juicios evaluadores que son dependientes de alguna referencia, está muy extendida en la literatura psicosociológica. La introducción de referentes de comparación surge como explicación de la débil correlación entre las condiciones objetivas del empleo y los niveles de satisfacción declarados generalmente encontrada en las investigaciones (Harwood y Rice, 1992)²⁰. Algunas de las alternativas barajadas son las siguientes:

- Comparación entre necesidades y resultados (Teoría de las Necesidades; Maslow, 1954)²¹. Los individuos cotejan continuamente su estado actual de necesidades con el nivel de satisfacción que desean obtener de sus puestos de trabajo. Cuando no aparecen las necesidades aparece un estado de tensión que hace que los trabajadores no experimenten satisfacción laboral.
- Comparación con otros (Teoría de la Privación Relativa; Stouffer et al., 1949; Runciman, 1966)²². Los individuos basan su concepto de justicia en la confrontación de los resultados propios con los obtenidos por otros sujetos en su medio de trabajo o marco de referencia. Esta idea está englobada en la teoría más general del aprendizaje social que sugiere que los individuos utilizan

¹⁹ Conolly y Viswesvaran (2000), citado en Gamero (2005), página 26.

²⁰ Harwood y Rice (1992), citado en Gamero (2005), página 27.

²¹ Maslow (1954), citado en Gamero (2005), página 27.

²² Runciman (1966), citado en Gamero (2005), página 27.

a otras personas como modelos para seleccionar las actitudes y las conductas apropiadas.

- Comparación aportes/resultados (Teoría de la Equidad; Adams, 1963)²³. El trabajador observa qué esfuerzo realizan otros en su trabajo y qué recompensas obtienen y lo coteja con su situación. La única condición deseable o satisfactoria es aquella en la que tal comparación indica igualdad. Si es desfavorable para el trabajador, se producirá insatisfacción laboral, pero si percibe que está recibiendo más de lo debido en términos relativos, aparecerán sentimientos de incomodidad, de inquietud e incluso de culpabilidad.
- Comparación con lo esperado (Teoría de las Expectativas; Vroom, 1969)²⁴. La satisfacción laboral es función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree que debe darle su actual trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación.
- Comparación con valores (Teoría del Valor; Locke, 1976)²⁵. Los individuos hacen comparaciones con sus objetivos o metas generales en relación con la experiencia laboral. Las cuestiones de satisfacción con el trabajo no pueden ser completamente consideradas sin un conocimiento del significado que los sujetos imputan a su actividad laboral. La teoría del valor constata además que cuanto más importante sea para el trabajador un factor relacionado con el trabajo, mayor será el efecto de éste sobre su satisfacción.
- Discrepancias múltiples (Teoría de las Discrepancias múltiples; Michalos, 1985)²⁶. Supone una integración de las anteriores, por cuanto propone que la gente utiliza una combinación de estándares al evaluar su actual experiencia laboral; lo que se desea, los que otros tienen, la mejor experiencia en el pasado, las expectativas a corto plazo, las expectativas a largo plazo, lo que cree merecer y lo que necesita.

- **¿Solo dinero o algo más?**

Desde la perspectiva de la teoría económica convencional, el salario es la variable estrella, tanto para la descripción de la actitud laboral como para la

²³ Adams (1963), citado en Gamero (2005), página 27.

²⁴ Vroom (1969), citado en Gamero (2005), página 27.

²⁵ Locke (1976), citado en Gamero (2005), página 28.

²⁶ Michalos (1985), citado en Gamero (2005), página 28.

explicación y predicción de los comportamientos que en ella se manifiestan. Un empleo no es más que una transacción en la que el trabajador intercambia horas de ocio por una remuneración pecuniaria. El dinero solo proporciona utilidad de forma indirecta, en la medida que concede poder de compra de otros bienes y servicios, que sí la proporcionan. Además, la compensación económica tiene una importancia crítica porque es vista como la variable que iguala o compensa las diferencias entre empleos, en relación con otros aspectos del trabajo (Gamero, 2005).

Respecto a esta cuestión, los investigadores en otras disciplinas preocupados por los determinantes del bienestar subjetivo, satisfacción con la vida, han acumulado evidencia indicando que, en culturas en las que las necesidades psicológicas básicas están generalmente cubiertas, la correlación entre la renta anual y el bienestar subjetivo es positiva, pero sorprendentemente pequeña. Algunas investigaciones muestran que la satisfacción laboral global está tan solo débilmente asociada con la renta personal o salarial. De la consideración conjunta de estos descubrimientos puede obtenerse la conclusión de que, incluso en una sociedad dominada por el capitalismo, la felicidad global y la satisfacción laboral no están muy cercanamente alineadas con los éxitos financieros.

Heneman (1985)²⁷ sostiene que los empleados no solo tienen una actitud global respecto a la compensación monetaria recibida, sino también actitudes específicas hacia distintos aspectos de la misma. Heneman y Schwab (1985)²⁸ ofrecieron un constructo de cinco dimensiones para la satisfacción con el pago (nivel salarial, cambio salarial, estructura salarial de la empresa, forma de distribución y beneficios no salariales). Por tanto, los psicólogos consideran otros aspectos, además de la cantidad que figura en la nómina, como determinantes de la satisfacción con la remuneración y, por tanto, de la satisfacción laboral.

El pago es el aspecto más fácil de cotejar entre empleos y es normalmente la característica laboral sobre la que la gente ajena a la organización tiene la información más completa. Los trabajadores probablemente hagan comparaciones sobre temas no monetarios en empleos para los que tienen información detallada, trabajos que mantuvieron en el pasado o empleos mantenidos por familia y amigos.

Los sujetos pueden tener distintas tendencias respecto a la valoración de incentivos específicos inherentes al entorno laboral. Los individuos con alta orientación intrínseca apreciarán las oportunidades de realización personal, la autoexpresión creativa y el placer asociado con el buen desarrollo de las tareas. Por el contrario, los sujetos con alta orientación extrínseca principalmente valorarán la remuneración y

²⁷ Heneman (1985), citado en Gamero (2005), página 29.

²⁸ Heneman y Schwab (1985), citado en Gamero (2005), página 29.

contemplan el empleo como un medio de obtener tal remuneración (Tang y Gilbert, 1995²⁹; Tang et al., 2000³⁰).

- **¿Sólo trabajo o algo más?**

Los investigadores de las relaciones industriales han aceptado con generalidad un punto vista de mercado, según el cual la satisfacción laboral está influida también por las oportunidades del mercado laboral general. En uno de los primeros estudios psicológicos de la satisfacción laboral, Hoppock (1935)³¹ apuntó que los niveles de satisfacción laboral mayores de lo esperado, observados durante la Depresión en Estados Unidos, podrían haber sido debidos parcialmente al hecho de que los trabajadores se sentían felices simplemente por tener un empleo.

Los resultados del estudio de Cappelli y Sherer (1988)³² suponen un fuerte apoyo a la hipótesis de que la satisfacción con el pago y con la tarea de trabajadores con distintas ocupaciones está fuertemente influida por las circunstancias salariales en sus respectivos mercados laborales.

Schneider et al. (1992)³³ sugiere, primero, que cuando la gente piensa en su satisfacción laboral piensa en lo ocurrido en el pasado y en el presente así como en las oportunidades disponibles, y, segundo, que las oportunidades son relevantes para todas las facetas de satisfacción laboral, no solo para la promoción y el avance de la carrera. La satisfacción no se deriva de escoger una opción, sino de percibir la disponibilidad de la oportunidad. Por este motivo podríamos decir que es probable que las fuerzas externas (entorno) jueguen un papel significativo en como los individuos se sienten respecto a sus empleos, porque estas fuerzas actuarían como mediadores en la percepción de oportunidades disponibles.

El mercado laboral no es el único entorno externo a la relación laboral que ejerce influencia en la satisfacción. En efecto, la vida del trabajador discurre durante la mayor parte del día fuera del centro de trabajo. Por tanto, es de esperar que las experiencias vividas en ese entorno no laboral influyan no solo en su valoración respecto al trabajo sino también en sus decisiones.

²⁹ Tang y Gilbert (1995), citado en Gamero (2005), página 30.

³⁰ Tang et al. (2000), citado en Gamero (2005), página 30.

³¹ Hoppock (1935), citado en Gamero (2005), página 31.

³² Cappelli y Sherer (1988), citado en Gamero (2005), página 31.

³³ Schneider et al. (1992), citado en Gamero (2005), página 31.

- **¿Temporalmente estable?**

Algunos estudios basados en muestras representativas a escala nacional muestran que la satisfacción laboral se ha mantenido estable y a nivel elevado durante décadas, con independencia del ciclo económico. Sea lo que sea lo que la gente valora de sus empleos, parece que lo consiguen, y ha sido así durante bastante tiempo. A continuación se muestran algunas explicaciones sobre la estabilidad de la satisfacción laboral (Gamero, 2005):

- *Teoría de la Disonancia Cognitiva (Festinger, 1957)*³⁴. Con base en esta teoría es de esperar que los empleados resuelvan la inconsistencia entre la insatisfacción con sus empleos y su permanencia en los mismos, no declarando insatisfacción.
- *Personalidad*. La satisfacción podría descansar más en la personalidad de los empleados que en el propio empleo. La satisfacción laboral se muestra estable, como consecuencia de que la disposición de la mayoría de los individuos hacia una visión positiva o negativa de la vida se establece desde la adolescencia, se mantiene en el tiempo y se trasladó su actitud hacia el trabajo.
- *Selección muestral*. Schneider (1987)³⁵ advierte que “*la gente escoge contextos en los que estarán satisfechos y solo parece que son sus propios atributos personales los que producen la satisfacción*”.

- **¿Antecedente de comportamientos?**

En relación con la satisfacción laboral, la secuencia podría ser la siguiente: si, por ejemplo, creo que mi trabajo es aburrido y lo evalúo globalmente como insatisfactorio, tendré la intención de abandonarlo y podría incluso realmente dejarlo. Según la teoría de la disonancia cognitiva, la inconsistencia entre las actitudes y el comportamiento produce un estado de incomodidad, que en los individuos intentan evitar. Es por ello, por lo que buscarán minimizar tal disonancia y la incomodidad que conlleva. En este sentido, es en el que la satisfacción laboral es entendida como antecedente del comportamiento.

³⁴ Festinger (1957), citado en Gamero (2005), página 32.

³⁵ Schneider (1987), citado en Gamero (2005), página 34.

- **¿La satisfacción laboral lo es todo?**

Para poder entender el concepto de satisfacción laboral, primero tenemos que entender el significado de otros conceptos (Gamero, 2005):

- *Motivación laboral.* 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. Gibson (1994)³⁶ sugiere que es una necesidad no satisfecha lo que constituye el punto inicial en el proceso de motivación, por cuanto la deficiencia de algo dentro del individuo es el primer eslabón de la cadena de sucesos que dirigen la conducta.
- *Compromiso con la organización.* Éste es un concepto de especial relevancia en el estudio del comportamiento de los empleados. Este concepto ha sido definido como la fuerza relativa con la que un individuo se identifica con su entorno organizacional; supone la creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización y el deseo de pertenecer y mantenerse como miembro de ella (Mowday, 1982)³⁷.
- *Moral laboral.* Tiene un carácter eminentemente social o de grupo y no es aplicable a estados individuales de la mente. Blum y Naylor (1976)³⁸ la definen como “*la posesión de un sentimiento por parte del empleado, de verse aceptado y pertenecer a un grupo de trabajadores, mediante la adhesión a metas comunes y la confianza en la conveniencia de estas finalidades*”. En este sentido, puede equipararse al espíritu de trabajo en equipo.
- *Calidad de vida laboral y clima organizacional.* La calidad de vida laboral es el término usado para dar cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma en que lo vive el trabajador). Por su parte el clima organizacional hace referencia al entorno, al ambiente, al aire que se respira en una organización. El clima está más íntimamente relacionado con las condiciones subjetivas y, en concreto, con la calidad de las experiencias sociales que se viven en el grupo y su relación con los fines de la organización.
- *Satisfacción con el trabajo versus satisfacción en el trabajo.* La diferencia entre ambas radica en que la primera, se refiere a las características intrínsecas al

³⁶ Gibson (1994), citado en Gamero (2005), página 34.

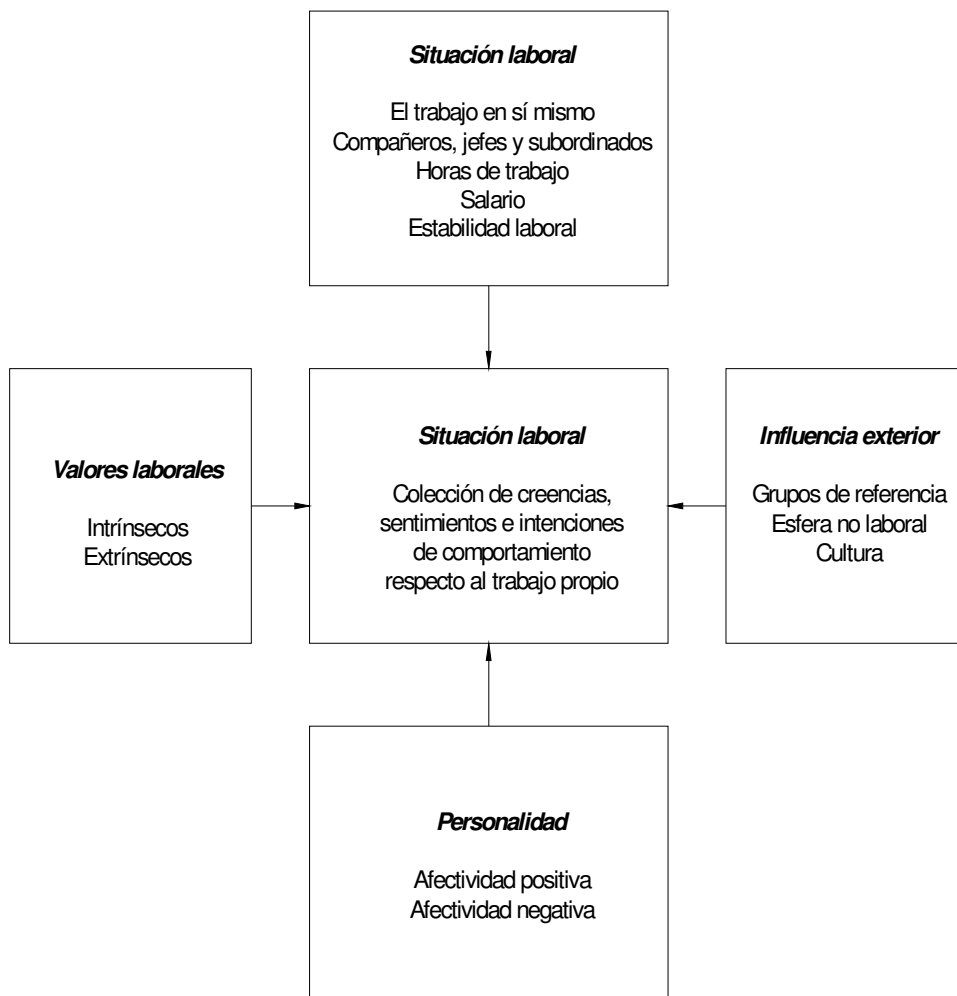
³⁷ Mowday (1982), citado en Gamero (2005), página 34.

³⁸ Blum y Naylor (1976), citado en Gamero (2005), página 35.

propio trabajo, a las tareas que se realizan, mientras que la segunda, que engloba a la primera, hace mención a la satisfacción que experimenta el individuo en el lugar de trabajo como consecuencia de todos los factores que tienen que ver con la actividad laboral.

En lo que respecta a los determinantes de la satisfacción laboral, la revisión de esa literatura, sugiere un esquema como el de la siguiente figura.

Figura 5. Determinantes de la satisfacción laboral.



Fuente: Gamero (2005)

II.2. EL OFICIO DE LOS ALBAÑILES.

“A lo largo del tiempo hemos observado cómo las ciudades crecen, cómo se construyen nuevos edificios, carreteras, puentes, casas-habitación, departamentos, etc. El sector de la construcción es un indicador del progreso de un país, pero rara vez nos hemos puesto a pensar en los albañiles que trabajan en las obras.” Cuevas Rosales (2004, pág. 3).

Cuadro 1. Los masones.



Fuente: <http://www.digibib.tu-bs.de/>, última visita 13 de julio de 2011

II.2.1. DEFINICIÓN.

Según Graciani (2001) durante la Edad Media no existían manuales de información sobre resistencia de materiales, pero había un cuerpo de expertos cuyos conocimientos podían ser consultados por los que encargaban las obras de construcción. En caso de duda se llamaba a un grupo de maestros albañiles. Éstos eran los que desempeñaban las funciones de arquitectos, se les consultaba sobre la

idoneidad de los solares y la seguridad de las estructuras no siendo infrecuentes los agrietamientos e incluso los derrumbes.

El maestro albañil, que actuaba como constructor diseñaba los planos y supervisaba la construcción del edificio; contrataba albañiles, fijaba su salario según las habilidades de cada uno –y los despedía si era necesario- y compraba los materiales.

Albañil, para el Diccionario de Autoridades (1726), venía a ser “el artífice que labra o edifica casas, sirviéndose solamente de materiales menudos, como son cal, yeso, barro, ladrillo, teja, ripio, etc., a diferencia del cantero, que usa, y se sirve de piedra, y labra y ajusta”.

Cuadro 2. Los constructores de la España medieval.



Fuente: Gómez Ramos (1979).

García Salinero (1968), en cambio, en su *Léxico de alarifes de los siglos de oro* amplía la acepción del término y afirma que el albañil es el “maestro u oficial en el arte de albañilería, es decir, el arte de construir edificios con ladrillos, piedras u otros materiales”. Ésta parece ser la acepción más moderna de la palabra, pues el propio autor transcribe un texto de 1611 en el que *albañil* se entiende como un “oficial que hace obra de yesería, con tabiques y atajos, a diferencia del cantero, que éste gasta piedra y cal, y el albañil yeso y ladrillo o yesones y adobes”. Sea cual sea la definición

se percibe algo común en todas: el albañil era mano de obra en la construcción, pero en ningún momento el autor de los proyectos.

Existe otro concepto relacionado con los antiguos albañiles que son los *alarifes*. Gómez (1979), según las Ordenanzas de Sevilla, define a los alarifes como los alcaldes de la corporación de albañiles y carpinteros, en cuyo cargo, como Maestros del Consejo, tenían amplias atribuciones, tales como inspeccionar las obras que se realizaban en la ciudad, reparar murallas, dirigir la construcción de los palacios reales, y ordenar los mercados, tiendas y posadas de los recueros, velando en todo momento por el cumplimiento de las ordenanzas urbanas.

Dos han sido los tipos de interpretación que se han dado a esas Ordenanzas. García Salinero (1968) piensa que es muy difícil “...precisar si el alarife es un arquitecto o simplemente si, según las ordenanzas de Sevilla... era un hombre sabio en el Arte de Carpintería o Albañilería, en cuyo caso estamos más cerca de la acepción de albañil-carpintero que de la de tracista”. Para Gómez (1979), en cambio, “el alarife además de buen arquitecto había de ser experto ingeniero militar”, y añade que “el arquitecto alarife, diseñaba el plano y lo convertía en realidad, vertiendo todos sus conocimientos técnicos, junto a oficiales y obreros, al pie de obra”.

Otra definición más actual del oficio de albañil es cuando se refiere a la persona que realiza indistintamente trabajos básicos de construcción, como alzado de muros, paredes y tapias, colocación de cubiertas y canalizaciones de fluidos sin presión, apertura de zanjas, llenado y nivelado de encofrados con hormigón, preparación de cemento y otras tareas de obra no especializadas. También se refiere a aquel que se dedica a la reparación o reforma con materiales de obra (Instituto Gaudí de la Construcción)³⁹.

II.2.2 LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA EDAD MEDIA.

Según Graciani (2001), los trabajadores de la construcción eran carpinteros y yeseros, más que albañiles, puesto que un alto número de las viviendas de las ciudades estaban hechas con madera en listones y yesos, con su techo de paja. Era poco frecuente construir en piedra, aunque solo desde el siglo XIII, o incluso desde el XII, tenemos constancia de ellos en Inglaterra, aunque únicamente de edificios de nivel y de casas solariegas. No sería hasta finales de la Edad Media cuando se desarrolla la construcción con ladrillos.

³⁹ Citado en <http://www.construmatica.com>, última visita 13 de julio de 2011.

Los trabajadores de la construcción se habían familiarizado con el uso de poleas y montacargas para subir las piedras, material que se obtenía comprando o alquilando una cantera, o bien adquiriéndola del propietario de la cantera, parcial o totalmente labrada. La mano de obra no especializada (picapedreros, mezcladores y carretilleros) era propia de la zona, mientras la que sí lo era se trasladaba de una localidad a otra.

Los carpinteros eran los más privilegiados pues trabajan casi todo el año, al igual que los albañiles, frente a los cavadores y picapedreros que eran más estacionales.

Los albañiles estaban divididos en dos categorías. Los que construían los muros y obras de albañilería sólida, llamados *setters* y los canteros o albañiles libres, porque trabajaban la piedra suelta y hacían entalladuras en la piedra, teniendo un *status* superior a los *setters*. Los canteros tenían sus propias marcas que utilizaban como sello personal, marcándolas como señal de identificación personal. Los albañiles a veces se agrupaban y se organizaban en los barracones (*logias*) construidos para hacer obras, donde debía haber suficiente espacio para que los canteros cortasen las piedras y los carpinteros reparasen las cimbras. Allí se afilaban los útiles de cortar y labrar, e incluso se almacenaban las herramientas, que a veces se guardaban en cofres como pequeños tesoros. De igual modo, aquellos espacios podían servir de local dormitorio, como actualmente los vestuarios de obras. La noción de *logia* aparece en las ordenanzas de la Edad Media (y de las que se apropiaron después los francmasones). En ella se formaban los aprendices durante cinco o siete años.

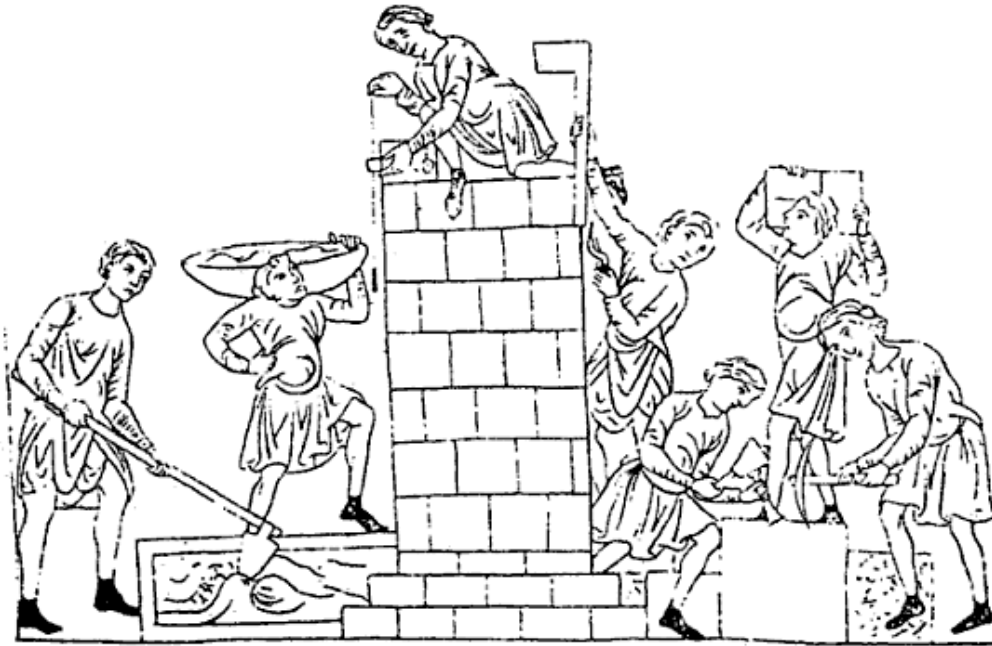
Cuando los albañiles querían asociarse y el número no era suficiente, se unían a empedradores, tejeros, revocadores y ladrilleros. En los barracones había una oficina de título del maestro albañil y el lugar donde se guardaban los planos. Allí se reunían los obreros para comer y dormir la siesta (Graciani, 2001).

Entre los albañiles (1350-1400) había un gran compañerismo que a veces podía parecer una conspiración, por la gran unión que había entre ellos. Cuando estas asociaciones de albañiles recibían albañiles de otras ciudades o de lugares alejados, los albergaban, les daban de comer y vestir, y si no podían ofrecerles trabajo los mandaban a lugares donde sabían que los podían encontrar. Sin duda existían ciertas señales secretas por las que un albañil podía reconocer a un compañero de profesión. Era costumbre suministrarles caperuzas, guantes, botas para la lluvia, sombreros de paja para el verano y un manto forrado de piel para el maestro.

Se aplicaba la *Ordenanza de seguridad y Salud Laboral*.

- La situación en la España de la Edad Media.

Cuadro 3. Albañiles construyendo la torre de Babel (“Hortus Deliciarum”).



Fuente: Gómez Ramos (1979).

En cuanto a la situación de la construcción en España durante la Edad Media, se inicia la organización de los oficios de la edificación en gremios. Éstos son una institución que surgió con la finalidad de reunir a los artesanos de un mismo oficio para proteger su actividad, controlarla, asegurar la buena calidad de la obra, ayuda mutua entre los integrantes del mismo y replantear su aprendizaje, existiendo una jerarquización en sus integrantes, al haber aprendices, oficiales y maestros, contando, en la mayoría de los casos también con veedores. La máxima autoridad del gremio la constituían los "veedores" que eran elegidos por los maestros y confirmados por el Cabildo. Generalmente eran los maestros más hábiles, honrados y /o ancianos.

Por estas razones los integrantes más eruditos del gremio -los maestros y veedores- escribían una serie de normas y estatutos, denominadas ordenanzas, que debían ser aprobadas por la autoridad Real y por el Cabildo de su ciudad o villa (Terán, 1998).

El dato más antiguo que se conoce de los gremios de la construcción en España procede de la región de Cataluña, concretamente el que se refiere al establecimiento del gremio de canteros y albañiles en Barcelona el año 1211.

La aparición de los gremios no fue homogénea en la Península Ibérica. Se sabe que este tipo de corporaciones en el siglo XV era favorecido en los reinos de Aragón, mientras que se prohibía en los de Castilla. No fue hasta la época de los Reyes Católicos cuando se legitimiza su existencia. Lo anterior puede ser una de las razones del desfase cronológico en la aparición de la estructura gremial española, y por ende de sus Ordenanzas. De éstas últimas se pueden citar las de Albañiles de las ciudades de Sevilla (1527), Granada (1528), Toledo (1534), Málaga (1611), Salamanca (1658), entre otras. También se conoce que en Madrid, para el siglo XVI existían Ordenanzas para el examen de alarifes, maestros de obra de yesería y albañilería.

Como se ha mencionado, el gremio estaba conformado por diferentes jerarquías que dependían del conocimiento que tuvieran del oficio y cada una de ellas poseía tareas específicas.

La persona que quería iniciarse en el conocimiento y secretos del oficio de la Albañilería, ingresaba al gremio en calidad de aprendiz; para ello generalmente se efectuaba un contrato entre el mismo aspirante o sus familiares con el maestro, el cual se hacía ante notario público. Por éste, el maestro se comprometía a enseñarle el oficio "...así de traza como de obra", durante un período que variaba dependiendo de la índole de las enseñanzas que hubiera de asimilar el aprendiz y del tipo de obra que quería aprender. El tiempo generalmente lo estipulaban las Ordenanzas.

En la actividad de la construcción los aprendices podían encontrarse en calidad de alumnos internos o externos. En el primer caso, el aprendiz vivía en casa del maestro y éste le debía mantener, dándole comida y vestido. Si era externo, no tenía estos derechos, por lo que el maestro le pagaba una cantidad para que pudiera satisfacer sus necesidades de subsistencia. Asimismo, el maestro le proporcionaba las herramientas de trabajo, tales como picos, martillos y escoplas, las que en ocasiones entregaba a su alumno al final del período de aprendizaje, o exigía su devolución en perfecto estado.

Una vez que el período de aprendizaje había concluido y el maestro consideraba que su discípulo estaba preparado, al alumno se le entregaba una carta de aprendizaje y se le registraba en el libro de Oficiales, hecho con el que alcanzaba el segundo grado de la jerarquía gremial.

En el siglo de oro en España, al albañil se definía como: "*Maestro u oficial en el arte de albañilería, es decir, el arte de construir edificios con ladrillos, piedras u otros materiales*" (Terán, 1998).

El *oficio* o *arte* de *albañilería* funcionaba bajo corporaciones gremiales con sus Ordenanzas; en estas últimas se encontraban escrito todo aquello que el maestro debía saber. Así, por ejemplo, en las de Sevilla de 1527 se dice que debe saber hacer mezcla, levantar diferentes elementos, sabe hacer casas comunes, principales y reales, monasterios, capillas e iglesias, molinos, puentes, norias, albercas, pone pisos, techa, hace arcos, portadas, puertas y bóvedas de distintos tipos. Generalmente trabaja con ladrillo, yeso, mampostería y azulejo.

II.2.3. EL ALBAÑIL, EL ARQUITECTO Y EL ALARIFE EN LA NUEVA ESPAÑA.

En el tratado de Fernández (1986), el asunto es aún más complejo, pues si bien en Sevilla se estableció una distinción entre alarife-arquitecto y albañil, en estas tierras la diferencia no resulta tan clara ni en el ámbito oficial ni en la práctica.

La causa más importante de la confusión la encontramos en las ordenanzas que regían el gremio. Las primeras ordenanzas llevaron por título *Ordenanzas de Albañilería*. Fueron realizadas por el Cabildo, Justicia y Regimiento de la ciudad de México el 27 de mayo de 1599 y confirmandas por el virrey conde de Monterrey el 30 de agosto del mismo año. Estas primeras ordenanzas comprendían la reglamentación de todas las personas relacionadas con la construcción, a quienes tendían a considerar genéricamente como "maestros de albañilería".

De ello resulta que el ejecutante, el tracista y el ingeniero se conjuntaban en una misma persona: aquel que ejercía el "oficio de albañilería". Todos eran oficialmente albañiles, actividad que fue considerada en aquella época y durante todo el siglo XVII como un oficio, sin el valor artístico que en Europa se dio al ejercicio de la arquitectura desde el Renacimiento.

Pero no fue hasta el siglo XVIII cuando la actividad de maestro de albañilería se eleva de oficio a arte en donde se propuso sustituir el concepto tradicional de albañilería, que abarcaba toda construcción por el de arquitectura, que señalaba una jerarquía y la conciencia de una categoría diferente y superior a la del albañil.

II.2.4. LA PRUEBA DE ACCESO EN LA CIUDAD DE GERONA.

Según Ripoll (2000), la metodología de trabajo utilizada se ha basado en el análisis de ejemplos de exámenes de albañiles de la ciudad de Girona entre los años de 1761-1830, realizados según las ordenanzas gremiales (...) periodo histórico de 1761 a 1830 que corresponde a los últimos 70 años aproximadamente de existencia oficial del gremio de albañiles en esta localidad.

El examen suponía el reconocimiento por parte de los representantes gremiales de la capacitación profesional suficiente para ejercer dicho oficio con total responsabilidad.

En el primer capítulo de las ordenanzas del gremio de albañiles de la ciudad de Girona, elaboradas en el 1761, se expresa la inexcusable importancia de realizar el examen para el ejercicio de esta profesión: *«...ningún maestro de casas no examinado por dicha cofradía podrá trabajar de albañil dentro de la ciudad de Gerona, sus límites y términos, ni dentro del veguerío estrecho, y en Iglesias y casas religiosas, ni coger, ni dirigir, ni gobernar, ni picar, ni disponer de las piedras, ni hacer ninguna faena que pertenezca al oficio de albañil en ninguna obra de la ciudad».*

El privilegio que otorgaba la consanguinidad, propia de la sociedad del antiguo régimen, lo encontramos en estos exámenes no sólo en el pago de la cuota económica que se le exigía al examinado, sino también en las facilidades que podemos comprobar en el contenido de algunas pruebas. En ella, sobresale el importante porcentaje del 44% de exámenes realizados a hijos de maestros albañiles de la ciudad y un considerable porcentaje del 19% correspondiente a los yernos. De esta manera, vemos que solamente quedan libres de cualquier ayuda el porcentaje restante del 37%.

La mayor parte de los temas de estos exámenes tenían relación directa con el oficio de cantero y la puesta en obra de sus piezas de piedra labrada. De esta manera, suponemos que la especialidad de cantero debía ser la más valorada y la que implicaba una mayor dificultad, lo cual hace pensar que el albañil llegaba a un grado superlativo de perfección profesional, en la ciudad de Girona, cuando dominaba sobradamente los trabajos de la piedra, su labranza y colocación. (...) los temas relacionados con la formación de dinteles, la construcción de llaves de bóveda, la realización de óvulos, la ejecución de arcos,...

II.3. EL OFICIO DE LOS ELECTRICISTAS.

II.3.1. DEFINICIÓN.

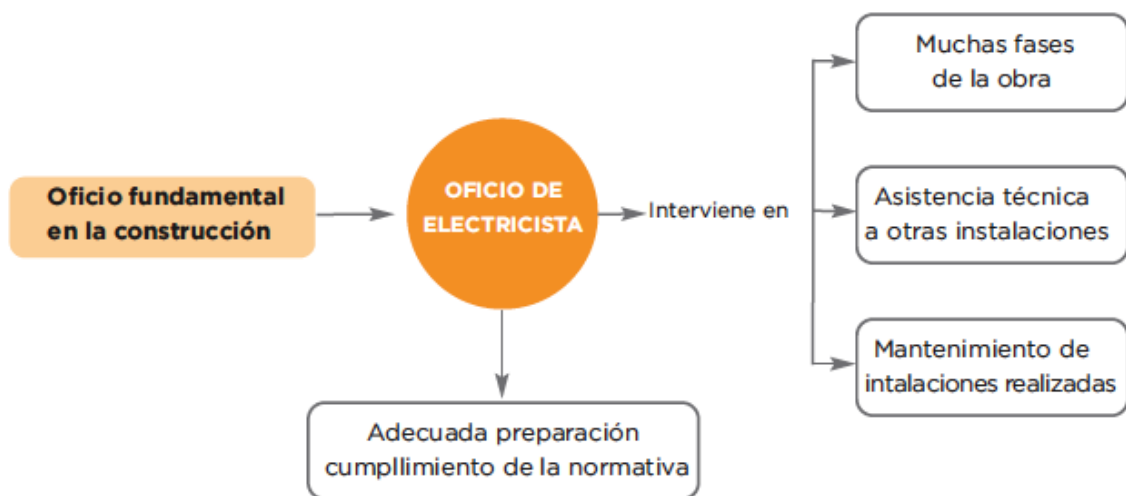
Se conoce como técnico electricista al profesional que se ocupa de realizar todos los trabajos relacionados con la electricidad.

Dada la gran trascendencia y el uso masivo de la electricidad en máquinas e iluminación, hay diferentes especialidades de esta profesión. Así, cabe destacar a los electricistas que se ocupan de las redes de alta tensión, los que se ocupan de las instalaciones eléctricas en las viviendas, oficinas, talleres y locales comerciales, los que se ocupan de las instalaciones y mantenimiento del alumbrado público de las calles, y los que reparan las averías eléctricas de la maquinaria y electrodomésticos.

Para ser un buen profesional de la electricidad es necesario la adquisición de unos conocimientos y titulaciones técnicas que se adquieren en los Institutos de Formación Profesional. Progresando en los estudios se puede adquirir la titulación de Ingeniero Electricista que le faculta para el diseño de máquinas eléctricas e instalaciones complejas.

Hoy en día muchos centros de enseñanza forman profesionales en el campo de la electricidad industrial donde el estudiante adquiere conocimientos de la automatización de maquinaria para hacer más eficaz los procesos de producción que requieren las empresas debido a los avances tecnológicos.

Figura 6. El oficio de electricista.



Fuente: <http://www.construmatica.com>, última visita 13 de Julio de 2011.

II.3.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Según Roy (2004) muchos de los descubrimientos de los seres humanos, éstos ya estaban ahí desde el principio, aunque hayan tenido que pasar siglos hasta dar con ellos. Establecer relaciones entre cosas y sucesos que no tienen mucho que ver entre sí puede ser una de las vías. La electricidad ha existido siempre, es parte de la naturaleza. Esta electricidad natural se la denomina electricidad estática. Si seguimos una cronología de los observadores de este fenómeno, el primer lugar hay que dárselo al filósofo griego Tales de Mileto (600 años a.C.). Sus juegos con el ámbar le permitieron descubrir que si lo frotaba con un paño de lana éste atraía a pequeñas partículas como motas de polvo, ligeras plumas o hilos. A Tales se le considera el primer científico de la historia e intentó dar respuesta a la pregunta que muchos otros científicos se harían más tarde: ¿de qué está hecho todo lo que hay en la naturaleza?

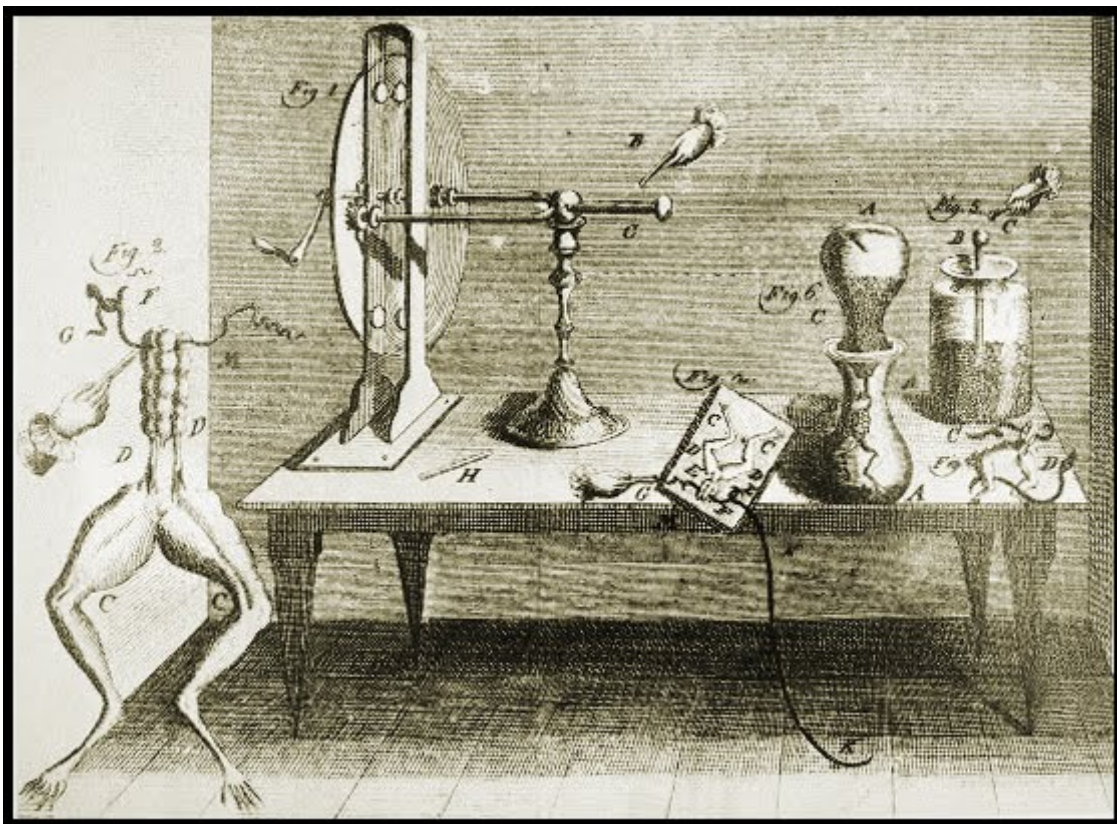
Mil años después en 1660, el médico y físico inglés William Gilbert se percató que algunas sustancias se comportaban como el ámbar atrayendo sustancias, como el vidrio o el azufre y que otras, como el cobre o la plata no ejercían ninguna atracción. Al fenómeno lo llamo electricidad, por la palabra griega elektron que significa ámbar y a las primeras sustancias: eléctricas y a las segundas: aneléctricas. Gilbert y otros investigadores consideraban que la electricidad era algo que entraba en el ámbar cuando se le frotaba.

En el año 1747, Benjamín Franklin propuso que no existían dos tipos de fluidos y creía que la electricidad era algo que estaba en todas las cosas y que ésta se podía presentar en exceso o en defecto, bautizando estas dos posibilidades su electricidad negativa como faltaba y electricidad positiva su exceso. Hoy día se mantienen estos términos, pero con una comprensión distinta del fenómeno. Se utiliza en las pilas con sus signos más y menos.

La observación de la naturaleza llevo a Franklin a establecer una relación entre el ámbar y los rayos que caían al suelo. La potencia de la naturaleza tiene una de sus manifestaciones más bellas y terroríficas en el rayo. Es la electricidad en acción como resultado de una descarga eléctrica en una nube. La observación de los relámpagos fue fundamental para desvelar los secretos de la carga eléctrica. En su célebre experimento de 1752, Franklin hizo volar una cometa en medio de una tormenta para demostrar que el rayo era electricidad y lo probó al pasar éste a través de la cuerda húmeda a la cual había atado una llave. Cuando tocó la llave salieron chispas como con el ámbar o al tocar una alfombra o algún material como un picaporte. El científico arriesgó su vida, otros habían muerto en el intento, y con ello salvo también la de muchos otros al inventarse el pararrayos o barra metálica que atrae los rayos y los conducen al suelo para descargarlos.

A pesar de este avance el ámbar todavía era un material de experimentación, hasta que tres décadas después, en 1780, fue cuando Luigi Galvani descubrió que la electricidad podía excitar la contracción muscular, sin embargo fue el conde Alessandro Volta quien explicó este comportamiento al observar distintos metales sumergidos en agua salada. Y lo más importante para la humanidad que ésta se podía producir: los aparatos de Volta, sus "pilas" producían cargas eléctricas por medio de una reacción química originada con dos placas de zinc y cobre sumergidas en ácido sulfúrico. Las bautizó como corriente, término que seguimos utilizando hoy, incluidas las propias pilas que están basadas en el mismo principio.

Cuadro 4. Laboratorio de Luigi Galvani



Fuente: <http://www.ieee-virtual-museum.org>, última visita 17 de Agosto de 2011.

Al mismo tiempo, Georg Simon Ohm sentó las bases del estudio de la circulación de las cargas eléctricas en el interior de materiales conductores. Pero para sentar las bases de nuestro mundo, impensable sin electricidad, hubo que fijarse en otra parte de la moneda: el magnetismo. En 1819, Hans Oersted descubrió que una aguja magnética colgada de un hilo se apartaba de su posición inicial cuando pasaba próxima a ella una corriente eléctrica y postuló que éstas producían un efecto mag-

nético. Lo que llevó al futuro telégrafo y a André Ampère a deducir que las corrientes eléctricas debían comportarse del mismo modo que lo imanes.

Un anillo de hierro con carretes de cobre enrollados alrededor y separados por bramante fue el que utilizó Michael Faraday para descubrir la inducción electromagnética. Fue el primer transformador aunque no se utilizó como ya que Faraday no disponía de corriente alterna. Pero creó una terminología que todavía se emplea hoy: electrolito, electrolisis, ánodo y cátodo.

El croata-americano Nikola Tesla pensó que un día la fuerza de los rayos podía ser utilizada, estas imaginaciones le llevaron a inventar un tipo de transformador, el carrete de Tesla, que produce las señales de alta frecuencia empleadas en radio y televisión, demostrar que las máquinas funcionan mejor con corriente alterna que con continua y en 1888 inventar el motor de inducción. Los transformadores en una moderna central hacen que el transporte de la electricidad sea eficiente al elevar el voltaje producido. La empresa Westinghouse no tardó en utilizar este avance clave de la explotación industrial de la corriente alterna. En 1895 Westinghouse pone en servicio la primera planta de generación de electricidad comercial con su La Planta del Niagara.

Los experimentos de Faraday se volvieron matemáticos gracias a James Maxwell, quien en 1873 presentó sus ecuaciones que unificaban la descripción de los comportamientos eléctricos y magnéticos y su desplazamiento a través del espacio en forma de ondas.

De manera sencilla se puede decir que la materia está formada por átomos y éstos a su vez contienen electrones, diminutas partículas con carga negativa que giran entorno al núcleo con carga positiva; ciertas sustancias como los metales tienen electrones libres que pueden pasar de un átomo a otro. Este movimiento produce electricidad.

El electrón fue descubierto por J. J Thomson en 1897 y a la vez que explicaba los rayos catódicos probaba que existía una partícula aún más pequeña que el átomo.

Ahora sólo quedaba domesticar a esta energía, que se ha convertido en indispensable, limpia, de bajo costo y de fácil transporte. Y por último, no podemos dejar de meter en la lista de hombres ilustres a Thomas Alva Edison. De niño fue expulsado del colegio porque los profesores creían que era retrasado. A los quince años trabajó de telegrafista, realizó mejoras en el funcionamiento del sistema y con el dinero ganado se dedicó a generar nuevos inventos. Y entre ellos estaba esa humilde bombilla y por supuesto enchufes para ellas. El 21 de octubre de 1879 consiguió el primer filamento que duraba incandescente 40 horas y con sólo 10 voltios. Con este

gran avance comenzaría la universalización del uso de la electricidad. Pero para cambiar el mundo las bombillas tenían que mantenerse encendidas todo el día. Edison, para ello dio otro grande paso para la humanidad: la primera central eléctrica con generadores accionados por máquinas de vapor. 52 Clientes fueron los primeros en iluminar su casa con electricidad.

A finales del XIX, pero sobre todo en el XX, los hogares comienzan a electrificarse: bombillas, cocinas, planchas, ventiladores, radiadores, teteras, teléfonos, radios, etc. En Madrid, en 1899 comienzan a funcionar los primeros tranvías eléctricos. Las primeras emisiones de radio, en España, comienzan a alrededor de 1925.

La electricidad levantaba el asombro con cada aplicación que de ella se hacía. En 1893 en la exposición Universal de Chicago había sido la gran protagonista. Las industrias accionaron todas sus máquinas con esta energía, enumerarlas sería contabilizar todas las existentes, pero tuvieron el honor de ser las primeras todas aquellas a las que se les aplicó motores para su funcionamiento: como el tren o las máquinas de coser.

Cuando se solucionó el problema de las pérdidas en el transporte de la electricidad y se consiguió la consolidación de las grandes empresas productoras, a principio del siglo XX, la versatilidad de la electricidad fue en aumento. La electricidad permitió grandes impulsos en la mecanización al posibilitar aplicaciones antes impensables como la electroquímica que produce: abonos, productos farmacéuticos, tintes, papel o fibras artificiales así como la electrometalurgia: plomo, cobre, acero cuya producción permite ir reduciendo las importaciones españolas de muchos productos o manufacturas. También aparecen los talleres y las fábricas especializadas para producir los componentes de los nuevos artículos. Pero sobre todo, las máquinas, comenzaron a introducir cambios profundos en las estructuras laborales y entre las primeras fue la de liberar la mano de obra, al sustituir ésta a los obreros.

Después de la Segunda Guerra Mundial otra fuente de electricidad hacía su aparición producto de las investigaciones del Proyecto Manhattan para la construcción de la bomba atómica: la energía nuclear. La primera central nuclear para producir energía eléctrica se construyó en 1956 en Gran Bretaña.

Lo que está claro es que en un período de tiempo relativamente corto, la energía eléctrica ha pasado de ser inexistente a ser imprescindible en todas las facetas de nuestra vida.

Uno de los grandes retos que debe perseguir el sector de la construcción y, por tanto, el colectivo de electricistas, es mejorar la calidad en la ejecución de todas sus actividades.

En este sentido, el electricista debe tener en cuenta que su trabajo forma parte de un proyecto más amplio. Es de suma importancia que coordine sus actuaciones con las de los otros profesionales, a fin de optimizar el acabado final de la obra. Está claro que el electricista no sólo debe realizar bien su labor, sino que además debe estar al día en los avances tecnológicos más inmediatos.

Por otra parte, debe integrar su tarea con la de los demás profesionales, a fin de no entorpecer el proceso constructivo, mejorar las condiciones de trabajo, propiciar la seguridad de la obra y alcanzar los resultados esperados en el proyecto. Todos los que integran el proceso constructivo han de realizar sus labores de una forma coordinada.

II.3.3. EL ELECTRICISTA EN LA ACTUALIDAD.

Los electricistas instalan y mantienen todos los sistemas eléctricos y de energía en nuestros hogares, negocios y fábricas. Instalan y realizan el mantenimiento de los cables y el equipo de control a través de los cuales fluye la electricidad. También instalan y se ocupan del mantenimiento del equipo eléctrico y las máquinas de fábricas y una amplia gama de otros negocios.

Cuadro 5. Torres eléctricas de alta tensión.



Fuente: <http://www.jornada.unam.mx>, última visita 17 de Agosto de 2011.

Por lo general los electricistas se centran en la construcción o el mantenimiento, aunque muchos trabajan en ambos campos. Los electricistas especializados en la construcción principalmente instalan sistemas de cableado en fábricas, negocios y viviendas nuevas. Los electricistas especializados en mantenimiento arreglan y actualizan los sistemas eléctricos existentes y reparan equipos eléctricos. Todos los electricistas deben cumplir los códigos edilicios locales y estatales y el código eléctrico nacional, cuando realizan su trabajo.

Por lo general los electricistas suelen comenzar su trabajo leyendo planos, diagramas técnicos que muestran la ubicación de los circuitos, toma de corrientes, centros de carga y otro equipamiento. Una vez que han determinado dónde van los cables y componentes, los electricistas instalan y conectan los cables a disyuntores, transformadores, tomas de corrientes u otros componentes y sistemas.

Cuando instalan los cables, los electricistas usan herramientas de mano, como dobladoras de conductos para cables, destornilladores, alicates, cuchillos, sierras de arco y pelacables, así como herramientas mecánicas, como taladros y sierras. Luego, utilizan amperímetros, ohmímetros, voltímetros, verificadores de armónicas y otro equipamiento para controlar las conexiones y garantizar la compatibilidad y seguridad de los componentes.

Los electricistas de mantenimiento reparan o reemplazan equipos eléctricos y electrónicos cuando se rompen. Realizan las reparaciones necesarias lo más rápidamente posible para minimizar los inconvenientes. Pueden reemplazar elementos como disyuntores, fusibles, interruptores, componentes eléctricos y electrónicos o cables.

También inspeccionan periódicamente todo el equipamiento para garantizar que esté funcionando adecuadamente y para corregir los problemas antes de que se rompa.

El trabajo de mantenimiento puede variar mucho, según donde trabaja un electricista. Los electricistas que se dedican al trabajo domiciliario realizan una gran variedad de tareas de electricidad para los propietarios. Pueden cambiar el cableado de un hogar y reemplazar una antigua caja de fusibles por un disyuntor para permitir el uso de artefactos adicionales o pueden instalar nuevas luces y otros elementos eléctricos para el hogar, como ventiladores de techo. Esos electricistas también pueden realizar algunas tareas de construcción e instalación.

Los electricistas en las grandes fábricas suelen ocuparse de trabajos de mantenimiento que son más complejos. Este tipo de electricistas puede reparar motores, transformadores, generadores y controladores electrónicos de máquinas

herramienta y robots industriales. También asesoran a los directivos sobre la conveniencia por motivos de seguridad de la operación continua de ciertos equipos.

II.3.4. TIPOS DE ELECTRICISTAS.

Antón (2010) nos diferencia varios tipos de electricistas en:

- Los electricistas industriales, por ejemplo, son responsables de reparación e instalación de equipos eléctricos en infraestructura tales como fábricas y plantas de electricistas. Algunos electricistas independientes trabajan para una empresa de servicios eléctricos particular. Los electricistas industriales tienen conocimientos en robótica y aparatos eléctricos. Este tipo de experto tiene una amplia gama de capacidad con respecto a la reparación y mantenimiento de equipos electrónicos, tales como la maquinaria de las fábricas.
- Los electricistas comerciales, por el contrario, son profesionales que cuidan de las infraestructuras relacionadas con el comercio, si se trata de instalaciones pequeñas, medianas o grandes. Estos electricistas a menudo son contratados para reparar e instalar equipos que se encuentran dentro de las escuelas, hospitales, centros comerciales y edificios de oficinas. Los electricistas comerciales comúnmente arreglan aparatos de aire acondicionado y sistemas utilizados en establecimientos comerciales de iluminación.
- Los electricistas domésticos probablemente son el tipo más común de electricista. Un electricista es responsable de la reparación y configuración del sistema de cableado dentro de una casa. También pueden actualizar los cables y los paneles de interruptores de una casa.
- Los electricistas de construcción suelen trabajar mano a mano con ingenieros, arquitectos y carpinteros. Desde el punto de vista técnico, ellos son los expertos eléctricos iniciales que configuran el sistema de cableado de un edificio.
- Existe otro tipo de electricistas que trabajan al aire libre y se especializan en la distribución de energía. Estas personas son los que trabajan sobre los postes eléctricos que se encuentran en las calles. Este tipo de electricista puede solucionar problemas de líneas telefónicas, líneas eléctricas y a veces, incluso conexiones de Internet y televisión por cable.

II.4. ESTUDIOS PREVIOS.

El objetivo de éste apartado es hacer un estudio sobre los pocos trabajos realizados sobre la satisfacción y motivación de los trabajadores de la construcción y que puedan ayudarme al desarrollo del proyecto. En particular, buscaré estudios relacionados con los albañiles y electricistas.

Uno de los primeros estudios revisados es el de Navarro (2008) cuyo principal objetivo es el estudio empírico de la satisfacción laboral de una muestra de profesionales técnicos del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana a través de un enfoque cualitativo. Así, más que partir de teorías ya existentes y comprobar su validez universal, su intención es descubrir lo que de nuevo y particular tienen las experiencias laborales de los profesionales técnicos de la construcción que trabajan en Valencia para su eventual descripción.

De las conclusiones extraídas de éste estudio en relación a los factores motivadores de los obreros de la construcción destacamos que:

- El ambiente social del trabajo, en cuanto a la calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo, es el único factor de motivación extrínseco que los obreros describen de forma positiva.
- En su mayor parte, la insatisfacción es debida a la baja cuantía de sus ingresos económicos, a su inestabilidad (Baldry, 1995; Davies, 1948)⁴⁰ o a que el sistema de remuneración no está ligado al rendimiento de su trabajo (Hewage y Ruwanpura, 2005)⁴¹.
- La concesión de mayor estabilidad en el empleo de los obreros de la construcción resulta ser un factor muy motivador.
- La posibilidad de ascender y promocionar no suele ser mencionada por los obreros como factor de satisfacción; más bien al contrario, la mayoría de obreros no quiere ascender a oficial o encargado porque no desean responsabilidades adicionales (Applebaum, 1982; Schrader, 1972)⁴².
- El factor extrínseco condiciones de trabajo engloba tres elementos: en primer lugar, se subrayan las inadecuadas condiciones físicas que presentan las instalaciones existentes en obra que son motivo de clara insatisfacción; en segundo lugar, las condiciones de trabajo de un proyecto de construcción están siempre sujetas a la influencia de la climatología: la lluvia, la nieve, el calor o el viento pueden ralentizar o incluso parar el trabajo, condiciones climatológicas que pueden tener efectos psicológicos y físicos que perjudican el rendimiento y

⁴⁰ Baldry (1995); Davies (1948), citado en Navarro (2008), página 139.

⁴¹ Hewage y Ruwanpura (2005), citado en Navarro (2008), página 139.

⁴² Applebaum (1982); Schrader (1972), citado en Navarro (2008), página 139.

la productividad ; en tercer lugar, se identifica la peligrosidad percibida en obra como factor desmotivador.

- El ambiente social del trabajo hace referencia a la posibilidad que ofrece el trabajo para satisfacer las necesidades de afiliación y contacto social e incluye tanto la relación con los compañeros como la relación con los superiores y subordinados. Pues bien, prácticamente todos los trabajos destacan la importancia de las buenas relaciones con los compañeros de cuadrilla. Sin embargo, respecto a la relación con los superiores existe un problema con la falta de respeto de los supervisores hacia los trabajadores generadora de gran insatisfacción laboral.
- Algunas características positivas a destacar sobre las tareas que realizan los hombres de la construcción que contribuirían a experimentar “plenitud” en el puesto son: la creatividad y el reto que suponen, la gran variedad de tareas a realizar, su significatividad y su alto nivel de identidad.
- El trabajo manual en construcción, a diferencia de la industria manufacturera, se caracteriza por disponer de un elevado grado de autonomía y un bajo nivel de supervisión estricta, propiedades características del trabajo artesanal. Además, esto ocurre, sobre todo, en el caso de los oficios que requieren de más destrezas que el resto, como la carpintería, la albañilería, la fontanería o la electricidad; oficios que normalmente permiten a los obreros programar su propio trabajo y organizar su tiempo.
- Algunos autores también subrayan que los obreros de la construcción se sienten satisfechos porque, en su trabajo en obra, tienen la posibilidad de aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas. Los obreros están orgullosos de las habilidades y destrezas adquiridas y, por tanto, disfrutan aplicándolas a nuevas tareas (Baldry, 1995; Davies y Duff, 1994 y 1996; Warren, 1989)⁴³.
- La buena gestión de la obra es fuente de satisfacción laboral y, en consecuencia, de productividad.
- A menor cualificación en el trabajo menor satisfacción laboral con el mismo (Srouf et al., 2006; Rowings et al., 1996; Farias y Alarcón, 1991)⁴⁴. Así, los peones, aprendices y oficiales parecen estar menos satisfechos que los encargados y jefes de obra.

⁴³ Baldry (1995), Davies y Duff (1994 y 1996) y Warren (1989), citado en Navarro (2008), página 141.

⁴⁴ Srouf et al. (2006), Rowings et al. (1996) y Farias y Alarcón (1991), citado en Navarro (2008), página 142.

Otros autores como Cuevas (2004) tratan de averiguar la motivación de los albañiles en México ya que allí, ésta figura no es tenida en cuenta como ser humano, sino como un medio para llevar a cabo una producción con fines económicos. La metodología empleada es la realización de entrevistas profundizando en la forma de vida de los albañiles, conociendo a sus familias, su lugar de residencia y sus condiciones de vida.

En éste estudio se define la satisfacción laboral como el resultado de las percepciones del obrero acerca de su trabajo, basadas en los factores del entorno laboral. Opina que los gerentes deben interesarse en el nivel de satisfacción en el trabajo en sus organizaciones por, al menos, cuatro razones:

1. Los empleados insatisfechos faltan al trabajo más frecuentemente y es más probable que renuncien.
2. Es más probable que los trabajadores insatisfechos se involucren en comportamientos destructivos.
3. Se ha demostrado que los empleados satisfechos tienen mejor salud y viven mejor.
4. La satisfacción en el trabajo se trasmite a la vida del empleado fuera del trabajo.

Cuando los empleados están felices con su trabajo, mejora su vida fuera del trabajo. En contraste, el empleado insatisfecho lleva una actitud negativa a casa (Stephen, 1998)⁴⁵.

Una recomendación que hace Cuevas (2004) hacia la industria es que los albañiles no son solamente la mano de obra de las construcciones, no solamente nos producen dinero, sino además son seres humanos que sienten, piensan, tienen problemas familiares y de dinero. Si se conocieran las virtudes, defectos y problemas que presentan los albañiles, se les podrá sacar más provecho en productividad y además ellos estarán más agradecidos.

Un trato agradable y de confianza hacia los albañiles, produce compromiso con el supervisor o con el dueño; quizá no se puede aumentar el sueldo o hacer a todos los albañiles maestros de obra, dar incentivos, presentar variedad de actividades pero por lo menos darles un trato justo pueda sustituir en parte la motivación que ellos quieren para trabajar mejor (Cuevas, 2004, pág. 108).

⁴⁵ Stephen (1998), citado en Cuevas (2004), página 40.

Navarro (2008) nos muestra un artículo extraído de La Revista de la Construcción en el que presenta los resultados de una revisión bibliográfica exhaustiva de los últimos 40 años, tomando como punto de partida las teorías de motivación de Maslow, Herzberg y Vroom. El análisis de las investigaciones identificadas permite diferenciar dos tipos de enfoques: los trabajos conceptuales y los trabajos empíricos.

Los autores que han llevado a cabo trabajos de tipo conceptual se centran en ver las similitudes que tiene con otras industrias. La mayor parte de estos autores, tras analizar los aspectos que no satisfacen a los obreros, sugiere aplicar unas técnicas de motivación para aumentar su productividad. La mayoría de sugerencias se centran en las necesidades de orden superior que son, en general, las menos satisfechas.

Las aportaciones empíricas se dividen en dos grupos en función de la metodología utilizada cualitativa o cuantitativa. La mayoría son de tipo empírico y siguen una metodología cuantitativa basada en el uso de cuestionarios diseñados específicamente para el sector de la construcción. No obstante, existe también una minoría de trabajos que utilizan un enfoque de tipo cualitativo y parece estar emergiendo un paradigma de investigación más pluralista en el que métodos alternativos están siendo cada vez más aceptados (Fellows y Liu, 2003)⁴⁶. En éste sentido, plantear investigaciones empíricas sobre la motivación de los obreros de corte cualitativo, a través de entrevistas en profundidad, la observación o estudios de caso, resultaría de interés para la comunidad de investigadores en gestión de la construcción.

De cualquier forma, prácticamente la totalidad de los trabajos llega a las mismas conclusiones sobre los aspectos motivadores y los factores de satisfacción laboral del trabajador manual de la construcción. La mayor parte identifica aspectos negativos o deficiencias relacionadas con los factores del entorno laboral o factores extrínsecos (dinero, estabilidad del empleo, posibilidad de ascender y promocionar y condiciones de trabajo), frente a connotaciones positivas referentes al contenido del trabajo o factores intrínsecos (características de las tareas, autonomía, posibilidad de utilizar conocimientos, retroalimentación). El ambiente social del trabajo, en cuanto a la calidad de las relaciones con los compañeros, es el único factor de motivación extrínseco que los obreros describen de forma positiva.

⁴⁶ Fellows y Liu (2003), citado en el artículo de Navarro (2008), página 26.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.

En este capítulo describiré el método adecuado para llevar a cabo la investigación y examinaré cada uno de los pasos seguidos para poder realizar las entrevistas de una forma adecuada y exitosa. El método elegido será de gran importancia para investigar el tema objeto de estudio.

El término metodología designa el modo en que enfocamos los problemas y buscamos las respuestas. Nuestros supuestos, intereses y propósitos nos llevan a elegir una u otra metodología (Taylor, 1984).

La observación descriptiva, las entrevistas y otros métodos cualitativos son tan antiguos como la historia escrita (Wax, 1971)⁴⁷. Pero solo a partir del siglo XIX y principios del XX, lo que ahora denominamos métodos cualitativos, fueron empleados en la investigación social.

La metodología cualitativa se refiere a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable. Es un modo de encarar el mundo empírico. A continuación se presentan algunas características de la metodología cualitativa según Taylor (1984):

1. La investigación cualitativa es inductiva. Los investigadores desarrollan conceptos a partir de los datos recogidos.
2. En la metodología cualitativa el investigador ve al escenario y a las personas que son considerados como un todo. El investigador cualitativo estudia a las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallan.
3. Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio, interactúan con los informantes de un modo natural. En las entrevistas en profundidad se sigue el modelo de una conversación normal, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas.
4. Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro de su marco de referencia de ellas mismas. Es necesario identificarse con las personas que se estudian.
5. Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.

⁴⁷ Wax (1971), citado en Taylor (1984), página 19.

III.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

En contraste con la mayor parte de los métodos cuantitativos, en los cuales las hipótesis y los procedimientos de los investigadores están determinados a priori, aquí el diseño de la investigación en la interacción social entre el investigador y los informantes permanece flexible tanto antes como durante el proceso real. Aunque los investigadores tienen una metodología, los rasgos específicos de su enfoque evolucionan a medida que operan. Hasta que no entramos en el campo no sabemos qué preguntas hacer ni cómo hacerlas.

Después de entrar en el campo, los investigadores con frecuencia descubren que sus áreas de interés no se ajustan a sus escenarios. Sus preguntas pueden no ser significativas para las perspectivas y conductas de los informantes.

Una vez iniciado el estudio, no debemos sorprendernos si el escenario no es como pensábamos que era (Geer, 1964)⁴⁸. Probablemente el investigador interesado en cuestiones teóricas encuentre que un escenario determinado no es el conveniente para satisfacer sus interrogantes.

III.2 SELECCIÓN DE ESCENARIOS.

El escenario ideal para la investigación es aquel en el cual el observador obtiene fácil acceso, establece una buena relación inmediata con los informantes y recoge datos directamente relacionados con los intereses de la investigación (Taylor, 1984).

En las entrevistas realizadas hubo una gran variedad de escenarios de los cuales puedo diferenciar entre positivos y negativos.

Los escenarios negativos son en los que tuve más problemas a la hora de realizar las entrevistas ya que el lugar para realizarla fue en el propio puesto de trabajo y durante el tiempo de su jornada laboral. Fue muy complicado realizar las entrevistas, ya que estábamos haciendo la entrevista de pie, en un rincón de la obra. Había toda clase de ruidos, gente trabajando, maquinaria, la radio, por lo que era bastante complicado tener una conversación tranquila.

Otro inconveniente fue la hora de la entrevista, que tuve que realizarlas dentro su horario de trabajo, por lo que los entrevistados fueron bastante escuetos en sus contestaciones ya que unos tenían que seguir con su trabajo y otros estaban a punto de acabar su jornada laboral.

⁴⁸ Geer (1964), citado en Taylor (1984), página 34.

En los escenarios positivos, en cambio, el lugar fue muy favorable a la hora de realizar las entrevistas ya que fueron en un despacho, en la casa del entrevistado o en el propio lugar de trabajo pero fuera de su jornada laboral. En estos casos hay una gran diferencia ya que las entrevistas fueron muy favorables, en cuanto a la calidad y a su duración de éstas, obteniendo un tiempo medio de 25 minutos.

El enfoque básico para obtener acceso a escenarios privados es la técnica de la bola de nieve: comenzar con un pequeño número de personas, ganar su confianza y a continuación pedirles que nos presenten a otros (Taylor, 1984).

En mi caso no tuve que recurrir a la técnica de la bola de nieve ya que tuve la facilidad de contar con amigos y gente facilitada por un familiar, que se dedicaban a las profesiones que necesitaba investigar.

III.3. RECOLECCIÓN DE DATOS.

Durante el proceso de obtener el ingreso a un escenario se deben llevar notas de campo detalladas, las notas deben registrarse después de encuentros cara a cara y conversaciones telefónicas. Los datos recogidos en esta etapa pueden ser extremadamente valiosos más adelante.

Después de cada entrevista es muy aconsejable realizar el “Diario del entrevistador”. Es muy útil, ya que en él anotas todas las observaciones realizadas sobre el entrevistado, que más tarde me servirán para estudiar el comportamiento de la persona y entender mejor la entrevista realizada.

III.4. INVESTIGACIÓN.

Según Salkind (1998) “la investigación es una actividad basada en el trabajo de otros investigadores”. Esto no quiere decir que debemos copiar el trabajo de otros investigadores sino que siempre debemos examinar los trabajos que ya se han hecho para tener una base sobre la cual realizar nuestro propio trabajo.

La investigación genera nuevas preguntas y es de naturaleza cíclica lo que significa que las respuestas a las preguntas de investigación de hoy serán la base para las preguntas de investigación que se harán mañana.

Es importante que antes de realizar las entrevistas identifique primero los temas que deseo tratar, para poder investigar sobre ellos y tener mayor facilidad a la hora de componer el guión definitivo de la entrevista.

El primer paso y el más importante es hacer una pregunta o identificar una necesidad que surge como consecuencia de la curiosidad y que nos obliga a encontrar una respuesta:

Estas preguntas que debemos formular nacen de nuestra imaginación y nuestras propias experiencias, enriquecidas por los mundos de la ciencia, el arte, la música y la literatura.

Una vez planteada la pregunta el siguiente paso es identificar los factores que habría que examinar para contestar la pregunta.

En mi caso, las primeras entrevistas realizadas fueron un poco escuetas, ya que era la primera vez que hacía este tipo de investigación y no tenía muy claro el camino a seguir, pero a medida que iba adelantando entrevistas, me di cuenta de que el propio guión de preguntas iba variando y aumentando la calidad ya que sabía mejor qué preguntar para obtener las respuestas más idóneas. En definitiva, el guión de la entrevista cobró vida propia y fue mejorándose con el paso de la investigación.

III.5. LA ENTRADA EN EL CAMPO.

Los investigadores entran en el campo con la esperanza de establecer relaciones abiertas con los informantes. Se comportan de forma no intrusiva para que los informantes se olviden de que el observador les va a investigar. Durante los primeros días en el campo, los investigadores se sienten invariablemente incómodos. Muchos de nosotros rehuimos la interacción innecesaria con extraños.

Una característica de mis entrevistas es que realicé con mayor facilidad las entrevistas a personas de fuera de mi entorno que a mis propios conocidos. Quizá porque “me daba vergüenza” investigarles la rutina diaria, o quizá porque pensaba que ellos se sentirían más obligados de responder a algo que a lo mejor preferían guardarse para ellos.

Los informantes pueden ser imparciales a expresar lo que sienten si el observador actúa como demasiado enterado, hay que permitir que la gente se exprese con libertad. Se descubrirá que muchas personas tienen creencias que son imprecisas o incluso absurdas. No es necesario corregir esas creencias, ya que lo único que conseguiríamos es que la gente se inhiba en nuestra presencia (Taylor, 1984).

Hay que interesarse en lo que la gente tiene que decir. A veces es fácil aburrirse en el campo, en especial si uno se encuentra en la situación de que alguien monopolice la conversación con temas aparentemente triviales o irrelevantes.

Por lo general no es prudente que los informantes sepan qué es lo que queremos aprender o ver. En primer lugar como dice Hoffman (1980)⁴⁹, a veces es útil encubrir los interrogantes reales de la investigación para reducir la inhibición de las personas y la amenaza percibida:

“Muchos de mis interrogados se volvieron reticentes cuando percibieron que ellos mismos eran el objeto de estudio, es decir, cuando les dije que me interesaba el modo en que trabajaba la antigua élite. Pero descubrí que estaban dispuestos a ofrecer más libremente sus opiniones sobre temas externos tales como la política de reorganización o problemas relacionados con los nuevos miembros. Antes interrogados que parecían estar a la defensiva en lo tocante al sistema antiguo... o que se oponían frontalmente a preguntas directas, me presenté como persona interesada en las consecuencias de los problemas de la organización y reorganización, y no en la junta como grupo social o en el trabajo de la junta como institución social de élite.”

En segundo lugar, cuando los informantes saben demasiado sobre la investigación, es probable que oculten cosas al observador o pongan en escena demasiados acontecimientos para que él los vea.

III.6. GRABACIÓN Y TOMA DE NOTAS EN EL CAMPO.

Aunque la mayoría de los investigadores confían en su memoria para registrar los datos, algunos toman notas en el campo o emplean dispositivos mecánicos para la recolección de datos.

Algunos investigadores entienden que los dispositivos de registro intrusivos atraen innecesariamente la atención del observador e interrumpen al flujo natural de los acontecimientos y conversaciones en el escenario. Douglas (1976)⁵⁰ escribe:

“... todas las razones llevan a creer que los dispositivos de registro intrusivos tienen efectos fundamentales en la determinación de lo que los actores piensan y sienten sobre el investigador (principalmente, los vuelven terriblemente suspicaces y los ponen en guardia) y sobre lo que hacen en su presencia”.

Otros investigadores ponen en cuestión que el observador pueda recordar con precisión y registrar los detalles importantes de lo que ha ocurrido en el escenario (Schwartz y Jacobs, 1979)⁵¹.

⁴⁹ Hoffman (1980), citado en Taylor (1984), página 51.

⁵⁰ Douglas (1976), citado en Taylor (1984), página 79.

⁵¹ Schwartz y Jacobs (1979), citado en Taylor (1984), página 79.

Los investigadores deben abstenerse de grabar y tomar notas en el campo por lo menos hasta que hayan desarrollado una idea del escenario y puedan entender los efectos del registro sobre los informantes. Los dispositivos mecánicos para el registro tienen un efecto enojoso para las personas, es ingenuo suponer que un individuo nos revelará inmediatamente sus conductas y pensamientos privados mientras está siendo filmado o grabado (Taylor, 1984).

Existen casos en los que es aconsejable tomar notas en el campo. Más que la grabación, la toma de notas recuerda a la gente que está bajo una vigilancia constante y la aleja de áreas en las cuales el observador está interesado. En muchas situaciones el observador desea distraer la atención de los informantes respecto de los objetivos de la investigación. El investigador ha de ser discreto.

Yo utilice las técnicas de grabación de la conversación y de toma de datos escrita, aunque esta última en menor cantidad. La mayoría de los entrevistados no se sintieron incómodos en ningún momento por casusa de la grabadora, aunque sí que es verdad que hubo una minoría de entrevistados que sí que les intimidó un poco, ya que cuando finalizaba la entrevista y paraba la grabadora el entrevistado daba una especie de suspiro y comenzaba a hablarme de forma más natural y fluida.

III.7. DESCRIPCIÓN DE LOS ESCENARIOS Y ACTIVIDADES.

En las notas de campo debe describirse el escenario de la investigación y las actividades de las personas. Al redactar las notas, hay que esforzarse por describir el escenario y las actividades con detalles suficientes como para dar forma a una imagen mental del lugar y de lo que en él ocurre. Algunos investigadores escriben sus notas de campo bajo la forma de narraciones eventuales de los que una cámara captaría en una película.

Al tomar notas de campo se debe tener el cuidado de emplear términos descriptivos y no evaluativos. Las sensaciones, evaluaciones e interpretaciones del investigador deben ser incluidas en los comentarios del observador. Al hacerlo así, podrá identificar áreas posibles de investigación o análisis sin presuponer que todos verán las cosas exactamente como él.

Una descripción detallada del escenario y de la posición de las personas en su seno proporciona importantes aprehensiones sobre la naturaleza de las actividades de los participantes, sus pautas de interacción, sus perspectivas y modos de presentarse ante los otros.

III.8. DESCRIPCIÓN DE LAS PERSONAS.

Del mismo modo que los escenarios y las actividades, las personas deben ser cuidadosamente descritas en las notas. Cada persona transmite cosas importantes sobre sí mismas y asume supuestos respecto de otros sobre la base del modo de vestir, de llevar el cabello, de las joyas que usen, de los accesorios, del comportamiento y del aspecto general. Goffman (1959, 1963, 1971)⁵² utiliza la expresión “*manejo de la impresión*” para designar el modo en que las personas tratan de influir activamente sobre lo que los otros piensan acerca de ellas, a través de sus aspectos y acciones.

Debemos percibir esos rasgos de la gente que proporcionan comprensión sobre cómo se ven a sí mismos y quieren ser vistos por los otros (Taylor, 1984).

III.9. RETIRADA DEL CAMPO.

Los investigadores que siguen el método cualitativo casi nunca llegan a un punto en que sienten que han completado sus estudios. Siempre queda una persona más por entrevistar. Pero la mayor parte de los investigadores llegan a una etapa en que las muchas horas pasadas en el campo les procuran resultados decrecientes. Glaser y Strauss (1967)⁵³ emplean la expresión “*saturación teórica*” para referirse a ese punto de la investigación de campo en el que los datos comienzan a ser repetitivos y no se logran aprehensiones nuevas importantes. Ese es el momento de dejar el campo.

En mi investigación no pude llegar a la saturación teórica ya que el tiempo que he tenido para realizar el proyecto, cuatro meses y medio, ha sido escaso y no he podido realizar todas las entrevistas que me hubiesen gustado para poder profundizar en ciertos temas. Por ésto nos marcamos un mínimo de entrevistas a realizar para poder fundamentar los puntos más importantes de la investigación.

Varios de los puntos sí que se repetían en cuanto a opiniones de los entrevistados, pero hubo otros en los que las opiniones fueron muy diversas, lo que me da a entender que aún podía haber obtenido muchísimas más respuestas si hubiera realizado un mayor número de entrevistas.

⁵² Goffman (1959, 1963, 1971), citado en Taylor (1984), página 86.

⁵³ Glaser y Strauss (1967), citado en Taylor (1984), página 90.

III.10. LA ENTREVISTA.

Tal como señalan Benney y Hughes (1970)⁵⁴, la entrevista es “*la herramienta de excavar*” favorita de los sociólogos.

Cuando los informantes comienzan a compartir un número de experiencias y sentimientos con el entrevistador, dejan caer sus fachadas públicas y revelan partes de sí mismos que por lo común mantienen ocultas.

Una parte importante de la técnica de entrevistar consiste en no abrir juicio. Benney y Hugues (1970) escriben:

“... la entrevista es una comprensión entre dos partes en la cual, a cambio de permitir al entrevistador dirigir la comunicación, se asegura al informante que no se encontrará con negaciones, con tradiciones, competencia u otro tipo de hostigamiento”. Si queremos que la gente se abra y manifieste sus sentimientos y opiniones, debemos abstenernos de emitir juicios negativos sobre ella.

El mejor modo de evitar la apariencia de que se está juzgando a las personas consiste en tratar de aceptarlas por ser quienes son y por lo que son.

Durante la entrevista hay que tomar la iniciativa de tranquilizar al interlocutor en cuanto a que todo está bien a nuestros ojos, después de que nos haya revelado algo perturbador, personal o desacreditante. Debemos comunicar nuestra comprensión y simpatía con frases como: “Sé lo que quiere decir”, “Lo mismo me pasó a mí”, “Yo he pensado en hacerlo”.

a) Tipos de entrevistas.

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

Por entrevistas cualitativas en profundidad entendemos reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas. Lejos de asemejarse a un robot recolector de datos, el propio investigador es el instrumento de la investigación, y no lo

⁵⁴ Benney y Hughes (1970), citado en Taylor (1984), página 100.

es un protocolo o formulario de entrevista. El rol implica no sólo obtener respuestas, sino también aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas (Taylor, 1984).

En tanto método de investigación cualitativo, las entrevistas en profundidad tienen mucho en común con la observación participante. Del mismo modo que los observadores, el entrevistador “avanza lentamente” al principio. Trata de establecer una aproximación a los informantes, formula inicialmente preguntas no directivas y aprende lo que es importante para los informantes antes de enfocar los intereses de la investigación.

Según Taylor (1984) pueden diferenciarse tres tipos de entrevistas en profundidad, estrechamente relacionados entre sí:

El primero es la *historia de vida* o autobiografía sociológica. En la historia de vida, el investigador trata de aprender las experiencias destacadas de la vida de una persona y las definiciones que esa persona aplica a tales experiencias. La historia de vida presenta la visión de su vida que tiene la persona, en sus propias palabras, en gran medida como una autobiografía común. Burgess (1966)⁵⁵ explica la importancia de las historias de vida:

“En la historia de vida se revela como de ninguna otra manera la vida interior de una persona, sus luchas morales, sus éxitos y fracasos en el esfuerzo por realizar su destino en un mundo que con demasiada frecuencia no coincide con ella en sus esperanzas e ideales”.

El segundo tipo de entrevistas en profundidad se dirigen al aprendizaje sobre acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente. En este tipo de entrevistas nuestros interlocutores son informantes en el más verdadero sentido de la palabra. Actúan como observadores del investigador, son sus ojos y oídos en el campo. En tanto informante su rol no consiste simplemente en revelar sus propios modos de ver, sino que deben describir lo que sucede y el modo en que otras personas lo perciben.

El tipo final de entrevistas cualitativas tiene la finalidad de proporcionar un cuadro amplio de una gama de escenarios, situaciones o personas. Las entrevistas se utilizan para estudiar un número relativamente grande de personas en un lapso relativamente breve si se lo compara con el tiempo que requeriría una investigación mediante observación participante. *Éste es el tipo de entrevistas que vamos a elegir para nuestra investigación, ya que examinaremos a un grupo de gente, cada uno en un escenario diferente.*

⁵⁵ Burgess (1966), citado en Taylor (1984), página 102.

b) El guión de la entrevista.

Como he comentado antes, el guión de la entrevista lo realizaremos una vez hayamos investigado a fondo sobre los temas que queremos averiguar, y sobre todo, tras haber estudiado bien el colectivo de trabajadores de la construcción al que queremos dirigir la investigación.

La entrevista la he dividido en tres módulos: el primero trata de preguntas personales para identificar, posteriormente, al entrevistado; el segundo módulo tratará de averiguar qué opinan los entrevistados sobre el tema principal a tratar en la investigación que en este caso será la satisfacción laboral; el tercero y último módulo tratará de averiguar qué relación tienen entre ellos, los dos colectivos profesionales escogidos para realizar la investigación.

El guión definitivo de la entrevista realizada en la investigación es el siguiente:

MÓDULO 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

- Nombre:
- Edad:
- Estado civil:
- Estudios:
- Lugar habitual de trabajo:
- Horario:
- Sistema de remuneración:

MÓDULO 2: PREGUNTAS SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

- ¿Qué tareas realizas en tu puesto de trabajo?
- ¿En qué fase de la obra sueles intervenir?
- ¿Por qué decidiste ser albañil?
- ¿Estás orgulloso de tu trabajo?
- En tu trabajo, a parte del dinero, ¿qué es lo que más te importa?
- ¿Qué opina tu familia de tu trabajo?
- Mayores recompensas y satisfacciones del trabajo desempeñado (recuerda, relata una experiencia concreta muy positiva).
- Mayores insatisfacciones, aspectos negativos (recuerda, relata una experiencia concreta muy negativa).
- Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a su trabajo.

- En general ¿estás contento, satisfecho del trabajo? Indicar escala de 1 a 10.

MÓDULO 3: PREGUNTAS RELACIONADAS CON OTRO COLECTIVO.

- ¿Qué relación tienes con los electricistas?
- ¿Tienes trato directo con ellos?
- Cuando llegáis al lugar de trabajo, una vez han pasado los electricistas, ¿qué situación os encontráis?
- Háblame de los tiempos de trabajo. ¿Cumplen con los plazos estipulados en el contrato?
- Como es la calidad de su trabajo. (Justificación: están técnicamente mejor preparados, tienen mejor maquinaria, la crisis afecta a que hagan mejor su trabajo...).
- ¿Que tendrían que mejorar en su trabajo para aumentar la calidad final de la obra?
- ¿Qué repercusión tiene tu trabajo para los que vienen después?
- Relátame algunas experiencias favorables y desfavorables sobre tu relación con los electricistas.

c) Permitir que la gente hable.

La entrevista en profundidad a veces requiere una gran cantidad de paciencia. Los informantes pueden extenderse sobre cosas en las que no estamos interesados. En especial durante las entrevistas iniciales, es necesario no interrumpir al informante aunque no estemos interesados en el tema que toca. Pero hay que intentar redirigirlo hacia los temas en los que se fundamenta la investigación, por supuesto, de la forma más sutil posible para que el informante no se sienta intimidado.

Por lo general se puede conseguir que una persona vuelva atrás mediante gestos sutiles, como dejando de asentir con la cabeza y de tomar notas (Patton, 1980)⁵⁶ y cambiando amablemente de tema durante las pausas en la conversación. Cuando el entrevistado comienza a hablar de algo importante hay que dejar que la conversación fluya.

En mi caso sí que observe que algunos de los entrevistados sí que se desviaban del tema fundamental de la pregunta realizada, por lo que tuve que esperar a que el

⁵⁶ Patton (1980), citado en Taylor (1984), página 125.

entrevistado terminara de hablar para luego redirigirlo con alguna pregunta alternativa que lo volviera a poner en el tema principal.

d) Prestar atención.

Durante las entrevistas prolongadas es fácil que la mente vague, sobre todo cuando se está grabando y uno no tiene la obligación de concentrarse para recordar lo que se diga.

Pero prestar atención significa mostrar un interés sincero por lo que los informantes están diciendo, y saber cuándo y cómo indagar formulando la pregunta correcta.

III.11. EL DIARIO DEL ENTREVISTADOR.

Es buena idea llevar un diario detallado durante el periodo de entrevistas. El diario del entrevistador puede servir a varios propósitos. Uno de los más importantes es que debe contener un guión de los temas examinados en cada entrevista. Esto ayudará a seguir la pista de lo que ya ha sido cubierto y a volver atrás, a conversaciones específicas, cuando quiera seguir desarrollando algo que dijo el informante.

El diario es un lugar óptimo para llevar un registro de conversaciones con los informantes fuera de la situación de entrevista.

Es necesario esforzarse por escribir en el diario después de cada contacto con los informantes, y además siempre que se crea tener algo importante para registrar.

Personalmente no he incluido mi diario de entrevistador en un anexo al trabajo ya que pienso que son anotaciones íntimas y personales sobre cada uno de los entrevistados.

III.12. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

Para poder comenzar con el análisis de los resultados, previamente hemos de realizar la transcripción de las entrevistas.

Las ocho entrevistas, que supusieron unas tres horas de grabación, han sido transcritas literalmente. Para la transcripción simplemente las escuchaba una y otra

vez y escribía absolutamente todo lo que el entrevistado y entrevistador decían. Finalmente he obtenido un documento final de 18.616 palabras (Ver Anexo I) y 58 páginas. Teniendo en cuenta que la transcripción literal ha supuesto más de cinco veces la duración de la grabación podemos hacernos una idea de la cantidad de tiempo invertido en un trabajo aparentemente mecánico. Con estas transcripciones conseguí memorizar gran parte de estas entrevistas facilitándome el posterior análisis de los resultados.

Para realizar el análisis lo primero fue leer y releer cada una de las entrevistas transcritas puesto que una única lectura “no es suficiente para captar en todos sus detalles la riqueza de contenido almacenada” ni para señalar sus elementos y claves principales (Ruiz e Ispizua, 1989)⁵⁷.

El siguiente paso fue unir todos los fragmentos textuales de una misma sección. Esto conllevó la separación de los fragmentos de sus entrevistas originales y su clasificación en la sección correspondiente. Para ello fui juntando las respuestas, a una misma pregunta, de todas las entrevistas manteniendo en todo caso la identificación original de cada fragmento; es decir, la entrevista de procedencia. Así, se generó un nuevo documento en el que, en lugar de las ocho entrevistas consecutivas, tenía nueve secciones o categorías y sus fragmentos correspondientes. Las nueve secciones creadas son las siguientes:

- a) Descripción del puesto de trabajo.
- b) Fases de la obra.
- c) Origen de la profesión.
- d) La opinión familiar sobre el oficio.
- e) Satisfacciones e insatisfacciones.
- f) La influencia de la crisis económica.
- g) Relación laboral entre albañiles y electricistas.
- h) Los tiempos de trabajo.
- i) La importancia de la TPC.

Por último reuní los fragmentos de las entrevistas que trataban una misma idea y definían las diferentes categorías.

⁵⁷ Ruiz e Ispizua (1989), citado en Navarro (2008), página 170.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

En este capítulo voy a tratar de examinar cada una de las respuestas obtenidas en las entrevistas. Extraeré los temas principales tratados en las entrevistas que han sido objetivo de la investigación.

Primero comenzaré haciendo un análisis cuantitativo sobre la muestra elegida, y una descripción general de cada entrevistado.

Seguidamente, analizaré a fondo los temas principales tratados. Éstos los dividiré en dos bloques, en uno trataré de averiguar el significado de satisfacción laboral para cada uno de los individuos; en el otro bloque, analizaré la relación laboral existente entre dos colectivos del sector de la construcción, ambos vinculados por la tareas que realizan en el lugar de trabajo y la dependencia que tienen unos con otros.

Los dos colectivos elegidos son los albañiles y los electricistas.

IV.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.

La muestra está compuesta por 4 albañiles y 4 electricistas. La mayoría trabajan dentro de la Comunidad Valenciana, salvo una pequeña minoría que también hace trabajos por el resto de España.

A continuación se muestra un cuadro comparativo con las características personales y laborales de cada uno de los entrevistados.

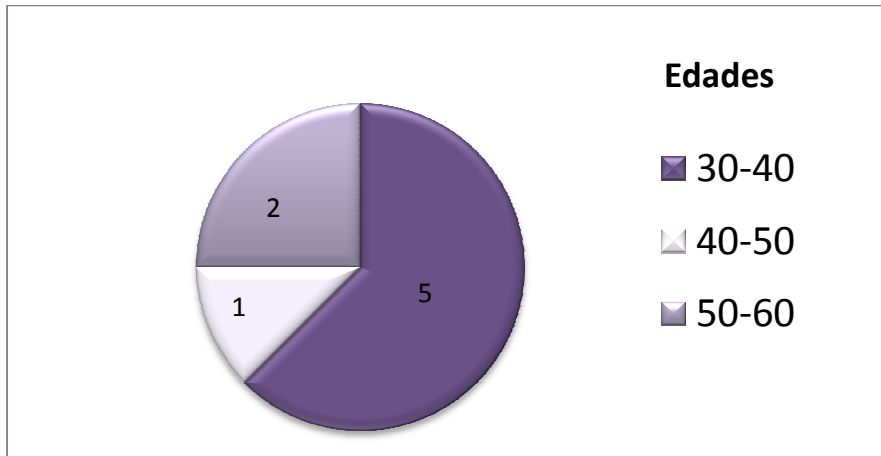
Cuadro 6. Descripción de la muestra.

Entrevistado	Oficio	Edad	Estado civil	Estudios	Lugar habitual de trabajo	Horario	Sistema de remuneración
1	Albañil	45	En pareja	EGB Energía solar	Valencia / España	8.00-18.00	Por horas
2	Albañil	37	Casado	EGB	Valencia / España	Indefinido	Por trabajo
3	Albañil	31	Casado	Bachillerato	Cheste	7.30-18.30	Nómina
4	Albañil	53	Casado	Bachillerato	Comunidad Valenciana	8.00-14.00 15.00-18.30	Por horas
5	Electricista	35	Casado	FP 2	Comunidad Valenciana	8.00-17.30	Salario
6	Electricista	32	Divorciad	FP 1	Comunidad Valenciana	8.00-14.00 15.00-17.00	Salario base
7	Electricista	51	Separado	Universitarios no terminados	Valencia	12 h/día	Por trabajo realizado
8	Electricista	31	Casado	FP	Cheste	8.00-20.00	Nómina

Fuente: Elaboración propia.

A continuación la figura 7 nos muestra la distribución respecto a la edad de la muestra. Como podemos observar la mayoría de los participantes se corresponden al grupo comprendido entre 30 y 40 años con 5 entrevistados dentro de ese margen.

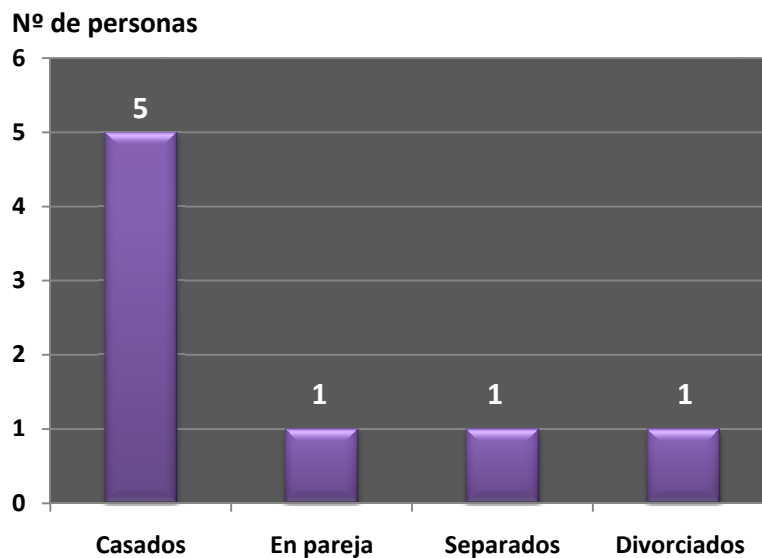
Figura 7. Edades de la muestra.



Fuente: Elaboración propia.

Debido a la mayor proporción de entrevistados con edades comprendidas entre 30 y 40 años, el estado civil en el que encuentran la mayor parte, 5 personas, es el de casados (ver figura 8).

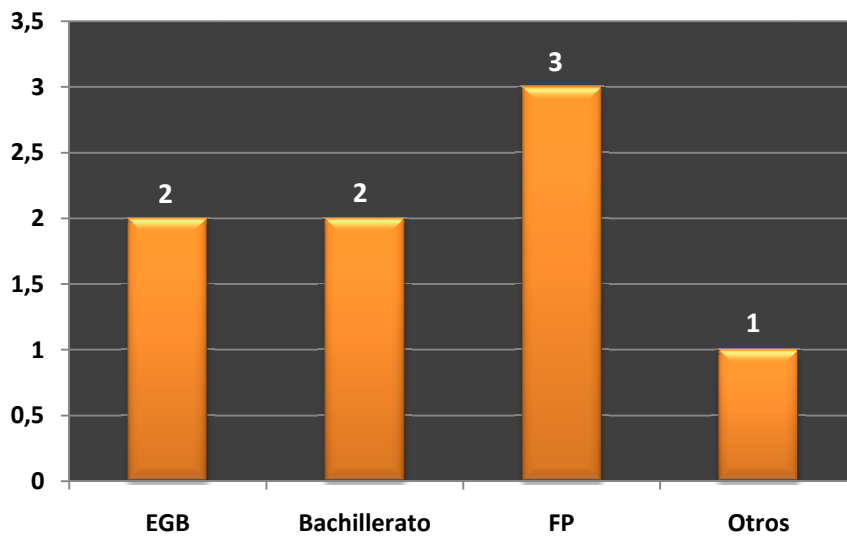
Figura 8. Estado civil de la muestra.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los estudios realizados, todos han finalizado por lo menos los estudios mínimos de EGB. A partir de ahí, podemos observar como 3 electricistas entrevistados se han encaminado hacia la rama de Formación Profesional. De los albañiles, la mitad solo realizó la Enseñanza General Básica y la otra mitad sí que llegó a alcanzar el Bachillerato (ver figura 9).

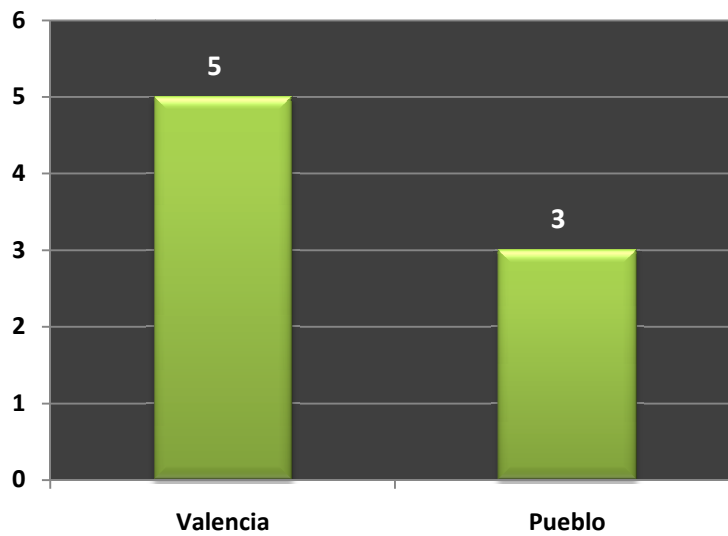
Figura 9. Estudios realizados.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al lugar de trabajo, 3 de los participantes trabajan habitualmente en su propio pueblo, realizando también trabajos por la Comunidad Valenciana. El resto, 5 entrevistados, suelen trabajar por la Comunidad Valenciana, de los cuales 2 también realizan trabajos en el resto de España (ver figura 10).

Figura 10. Lugar habitual de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

IV.2. RESULTADO DEL ESTUDIO.

En este apartado nos vamos a centrar en el análisis cualitativo de los temas más importantes analizados en las entrevistas.

Como vimos en el apartado III.10 del Capítulo III he escogido el método de la entrevista en profundidad en la cual se realizarán preguntas abiertas a los entrevistados, con el fin de que puedan profundizar libremente en sus respuestas y en los diferentes temas tratados.

Para poder comparar las opiniones de los participantes analizados he realizado un mismo guión de preguntas abiertas. El guión de entrevistas lo podemos encontrar en el Capítulo III, y las entrevistas transcritas están ubicadas en el Anexo I.

Dividiré el resultado en dos módulos, los cuales me servirán para realizar las preguntas de las entrevistas. El primer módulo trata sobre la satisfacción laboral y en él investigaré la situación de cada uno de los entrevistados en sus puestos de trabajo. En cambio, en el segundo módulo, me centraré en averiguar cuál es la relación que tienen los dos colectivos entre sí, a la hora de la realización de sus tareas.

A continuación se presentan los diferentes temas tratados en cada módulo.

IV.2.1. Módulo I. La satisfacción laboral.

a) Descripción del puesto de trabajo.

En este apartado describo cuáles son las diferentes tareas realizadas por cada entrevistado en su puesto de trabajo. Podemos diferenciar entre los dos colectivos profesionales seleccionados, albañiles y electricistas.

Albañiles.

He podido observar que el colectivo de los albañiles es muy polivalente puesto que realizan tareas muy variadas durante todo el proceso de ejecución de la obra.

“... desde que está la estructura terminada, hasta el final, todo, tejados, cerramientos, todo el replanteo, distribución, alicatados, solados, enfoscados...de todo un poco.

(Entrevistado nº 3)

“... me llaman pues para soldar platabandas, hago ventanas, balcones. Y también si está el camión grúa pues lo cojo, o máquinas telescópicas...”

Entrevistado nº 4

Electricistas.

He podido comprobar que, según las entrevistas, las tareas realizadas en la obra por el sector de los electricistas son más reducidas que las que realizan los albañiles. Distinguimos dos tipos de electricistas, los que se dedican al tema de instalaciones en vivienda y los que se dedican al sector de la industria.

Las tareas realizadas por este colectivo son más específicas que las de los albañiles, ya que tienen más limitadas las tareas que pueden realizar, por ejemplo, en una vivienda.

“... instalación eléctrica, instalación de telecomunicaciones, aire acondicionado...”

(Entrevistado nº 6)

“... organizar la faena, hacer presupuestos e instalar y hacer averías, más que nada soy instalador electricista (...) me dedico más que nada a la industria,

toco un poco de vivienda pero maquinaria, cuadros eléctricos, motores y todo eso.”

(Entrevistado nº 8)

En este apartado hacemos referencia al punto 2.1.1 en el que señalamos a Taylor (1911) y su idea de la organización científica del trabajo que comenta que los investigadores introducen en los procesos de trabajo diversos estimulantes que no son útiles directamente para aumentar la producción, pero sí, indirectamente, por su efecto sobre la satisfacción laboral, como es el caso del aumento de la variedad de las tareas.

b) Fases de la obra.

La gran diferencia entre los dos colectivos seleccionados es el tiempo que permanecen en la obra. Los albañiles, por ejemplo, están constantemente a pie de obra ya que intervienen en todas las fases de su ejecución, desde el principio hasta el final.

“En replanteos y terminaciones. Acabados, platos de ducha, bañeras, gresite, paredes de piedra.”

(Entrevistado nº 3)

En cambio, el paso de los electricistas en la obra es progresivo, no están de continuo a pie de obra, ya que intervienen en menor número de fases de las que se compone la ejecución de una vivienda.

“...intervenimos en todos los momentos de la obra porque en un principio ponemos la toma de tierra eh zanjas, tubos eh... regatas y todo eso y después entran ya los yesaires, albañiles y todo y después volvemos nosotros. Somos los últimos que terminamos...”

“...tenemos que tener mucho trabajo pequeño para mantenernos no como por ejemplo un albañil que entra en una obra y hasta que no termina no sale, nosotros tenemos que tener muchos frentes abiertos.”

(Entrevistado nº 8)

Ésto, a su vez, les permite llevar varias obras a la vez porque cuando acaban una fase en una en obra, pueden comenzar en otra, hasta que tengan que volver a la

primera. Por ello, la organización es muy importante, tienen que tener muy claro qué es lo que tienen que realizar en cada fase y en cada obra.

“Progresivamente, entramos y salimos mucho de la obra.”

(Entrevistado nº 8)

El control de los materiales para los electricistas es muy importante, ya que utilizan gran variedad de materiales, por lo que tienen que tener un buen almacén con el suministro adecuado.

El trabajo de ambos colectivos está muy relacionado entre sí, ya que el trabajo de unos depende del de los otros.

“...yo acostumbro a ir con el cliente, con el propietario y ver todos los puntos que quiere, que me explique donde quiere televisión, teléfonos, enchufes, todas las cosas, entonces a partir de ahí yo le transmito luego las órdenes a los albañiles para que empiecen a hacer las regatas y todas estas cosas, que yo normalmente les dejo ya el tubo colgando, ¿no?, les dejo el macarrón colgando y entonces ellos ya solamente lo tienen que empotrar, (...), y una vez que está todo empotrado yo procedo al cableado, todo, ¿no?, y luego cuando ya las paredes están terminadas, a montar mecanismos ...”

(Entrevistado nº 7)

c) Origen de la profesión.

Sobre el origen de cómo llegaron a introducirse en sus puestos de trabajo hay gran variedad de hechos por parte de los entrevistados.

Algunos simplemente fueron por motivos familiares, porque es lo que han visto y han conocido desde pequeños y aunque hubieran tenido oportunidad de estudiar otras materias o dedicarse a otro sector, probaron el oficio y allí se quedaron porque encontraban las recompensas que ellos consideraban necesarias. En algunos casos primero fue por obligación, la elección del oficio, pero más adelante consiguieron encontrarlo satisfactorio.

Como dice Maslow (1954) en el apartado 2.1.1 ¿Absoluta o relativa?, los individuos cotejan continuamente su estado actual de necesidades con el nivel de satisfacción que desean obtener de sus puestos de trabajo.

“... fue una forma un poco curiosa, me obligó mi padre en principio a trabajar como electricista y a partir de ahí pues me gustó y aquí estoy.”

(Entrevistado nº 6)

Otro punto a destacar en la elección del oficio es, para ambos colectivos, la libertad que encuentra la gente en sus puestos de trabajo, ya que van de obra en obra, y en muchas de ellas, en las primeras fases se trabaja al aire libre, todo lo contrario del trabajo de oficina, más monótono y más “encerrado”.

“Pues...tenía un hermano mío que era albañil y me lo comentó. (...). Entonces pues se ve que probé y me gustó, sobre todo la libertad del aire. Y me imagino que es eso, no otra cosa, porque realmente la albañilería no me gusta.”

(Entrevistado nº 4)

Otro motivo de elección es el hecho de haber realizado trabajos similares con anterioridad que han ido evolucionando y cambiando con el tiempo hasta que han llegado a su nuevo puesto de trabajo.

“Yo empecé montando estructuras metálicas, eh, elementos metálicos, paramentos metálicos, entonces al estar en el prefabricado ya he continuado con el Pladur que es una rama de la albañilería y me ha llevado a la misma profesión.”

(Entrevistado nº 1)

Por supuesto, también está, el caso de la gente a la que no le gustaba estudiar y tenían la necesidad de buscar un trabajo. Trabajo que buscaría o encontraría por alguno de los motivos antes explicados. Esto también motiva a que si encuentras un oficio en el que empiezas a desarrollarte tenga la repercusión de que la persona comience a interesarse por la formación en ese oficio.

“Podía haber estudiado pero como no me gustaba pues terminé bachillerato y salí a trabajar y empecé con mi padre y ahí sigo.”

(Entrevistado nº 3)

“...un día una vecina me vino a decir si le podía ver una bombilla que no le iba, y entonces me digo: “esto con poca herramienta puedo moverme y empezar a trabajar”, y así fue como empezó y me apasionó tanto que estudié mucho.”

(Entrevistado nº 7)

d) La opinión familiar sobre el oficio.

En general, la opinión de las familias de los entrevistados es buena, no ponen ningún problema respecto a su trabajo y en ningún caso les han sugerido cambiar de oficio.

El horario de la jornada de trabajo de la gran mayoría, les deja bastante tiempo libre al cabo del día (me refiero a la hora que terminan por la tarde). Esto es una de las causas que también favorece la relación familiar.

“Pues están muy contentos, claro. Al ser familia de albañiles, mi padre, mis tíos y todos mis primos, estamos todos ahí metidos, pues todos contentos, claro.”

(Entrevistado nº 3)

Si bien, hay otros casos, en los que esta jornada de trabajo se alarga más de la cuenta, bien porque la jornada es más larga o bien porque también solucionan urgencias que puedan surgir en su tiempo libre.

“...muchas veces hay averías, hay problemas, te llaman a deshoras, te llaman, “oye que no va no se qué”, “que en una finca ha saltado la alarma antiincendios, que tienes que venir que está toda la noche pitando”. Estás en casa viendo la tele y te toca vestirte, ir a ver qué es lo que pasa”

(Entrevistado nº 8)

En el caso de la descendencia, los hijos, la mayoría están de acuerdo en que les gustaría que estudiaran, que se formaran en algún oficio. Pero en el caso de que no les gustara estudiar, no tendrían ningún inconveniente en que siguieran la misma profesión que los padres.

“Pues opina que bien, sí, le parece bien, mis hijos, yo tengo tres niños y los dos mayores quieren ser albañil, ja ja ja. (...) Quiero que estudien porque yo lo único que tengo es un EGB y lo que he aprendido, lo he aprendido más trabajando que en el colegio y sí, no me importaría, me gustaría que estudiaran para que no les costara a ellos lo que me ha costado a mí el aprender muchas cosas.”

(Entrevistado nº 2)

e) Satisfacciones e insatisfacciones.

Este tema hace referencia al apartado 2.1.1 ¿Solo dinero o algo más?, en el que Tang y Gilbert (1995) explican que los sujetos pueden tener distintas tendencias respecto a la valoración de incentivos específicos inherentes al entorno laboral. Los individuos con alta orientación intrínseca apreciarán las oportunidades de realización personal, la autoexpresión creativa y el placer asociado con el buen desarrollo de las tareas. Por el contrario, los sujetos con alta orientación extrínseca principalmente valorarán la remuneración y contemplarán el empleo como un medio de obtener tal remuneración.

Existen dos cuestiones que están relacionadas entre sí, en las que coinciden todos los entrevistados.

La primera es el resultado de la tarea, piensan que es muy gratificante que cuando terminan de hacer la faena vean un buen acabado de ella. Esto confirma la definición que Locke, (1969), hace sobre la satisfacción laboral: *“Resultado emocional de placer que resulta al valorar que el trabajo alcanza o posibilita alcanzar los valores laborales propios”* que hemos visto en el apartado 2.1.1 ¿Sentimiento o pensamiento?

La segunda es la opinión final del cliente, que quede satisfecho y sepa expresarles la gratitud por la buena tarea realizada. Es el hecho más satisfactorio, la mayor recompensa, en el que coinciden todos los entrevistados. Es una de las preocupaciones que más les importa a los dos colectivos, que la gente quede satisfecha y contenta por el trabajo que han tenido que pagar.

“... cuando me felicitan porque ha quedado por ejemplo, el trabajo muy bien terminado y yo veo que la terminación es buena, es perfecta, por decirlo de alguna manera, pues entonces es una gran satisfacción, al revés, cuando no me queda bien hecho el trabajo, es como todo.”

(Entrevistado nº 1)

Le dan bastante importancia, ya que este hecho desencadena que en el futuro puedan surgir nuevos proyectos en los que el mismo cliente te vuelva a llamar, o incluso, que pueda dar recomendaciones a otro posible cliente.

*“...que en épocas como ésta pues eso, que tengo algo de nombre y todo el mundo me va conociendo, por medio bien que voy haciendo los trabajos...”.
“...prefiero que te queden bien porque es lo que te va a dar trabajo el día de mañana, y en estas épocas si sigo viendo algo de trabajo es por algo, porque me entretengo dejando bien las cosas...”*

(Entrevistado nº 2)

Un factor muy importante y muy nombrado por los entrevistados es el compañerismo. Una buena relación en el puesto de trabajo provocará que el resultado de la obra quede con una buena calidad final, ya que es un factor que influye en la motivación personal, al igual que la satisfacción por ver el resultado idóneo de las tareas realizadas.

Esto es la satisfacción laboral extrínseca a la que hacemos referencia en el apartado 2.1.1, ¿Global o multidimensional?

“Pues me importa tener buenos compañeros y que cuando acabemos el trabajo quede bien ejecutado.”

(Entrevistado nº 1)

Otra satisfacción es notar cómo se van formando y aprendiendo con el tiempo, van adquiriendo mayor experiencia en el día a día y cada vez que pasan por una obra diferente y tratan con especialistas diferentes, que tienen otros métodos de trabajo diferentes al suyo. Con los años de experiencia adquiridos se van formando como personas y, por supuesto, como trabajadores.

Esto es la satisfacción laboral intrínseca a la que hacemos referencia en el apartado 2.1.1, ¿Global o multidimensional?

“... una experiencia muy buena, que ha sido montar un matadero allí en Buñol, que ha sido la mejor universidad en la que he podido estar, porque desde primera hora hasta última ha sido una obra impresionante y he aprendido mucho, he estado con otros industriales en contacto, no solo he aprendido de electricidad sino de todo: de fontanería, de calderas, de máquinas, y eso me ha enriquecido mucho, porque venía gente del extranjero, venían alemanes, holandeses. Entonces esa obra, la verdad es que profesionalmente me ha formado mucho”

(Entrevistado nº 8)

Hacemos referencia al apartado 2.1.1 ¿Absoluta o relativa? cuando Stouffer et al (1949) y Runciman (1966) nos muestran la teoría del aprendizaje social, en la que sugieren que los individuos utilizan a otras personas como modelos para seleccionar las actitudes y las conductas apropiadas y poder aprender de ellos.

En cuanto a las insatisfacciones, hay veces que suele ocurrir que el trabajador no llega a ponerse de acuerdo con el cliente o con la dirección de obra, bien por

motivos de poca comunicación o entendimiento, bien porque el cliente no sabe exactamente lo que quiere, o porque una vez visto el resultado no está satisfecho con el acabado, no porque esté mal hecho sino porque a lo mejor no era lo que él esperaba. Esto suele ocurrir más a menudo en las obras pequeñas, en concreto en las reformas, ya que las obras mayores van sujetas a proyectos, en las que todos los cabos están atados.

“Pues unas veces por mí, otras veces pasa por la dirección de la obra. A veces la dirección de la obra no sabe exactamente lo que quiere y otras veces he sido yo el que no lo ha entendido como lo debería de haber entendido. Cuando llegamos a la hora de reparar el asunto ahí empieza el problema y entonces sí que se subsana y se arregla, pero ya no queda el trabajo como tenía que haber quedado en general.”

(Entrevistado nº 1)

Otra causa que suele crear insatisfacción es la generada por el ambiente en el trabajo, en concreto, por malas relaciones con los compañeros, ya sean por motivos profesionales como personales. A la mayoría de las personas nos gusta trabajar en un ambiente tranquilo, en el que no estés constantemente encima de los demás diciéndoles lo que tienen y lo que no tienen que hacer, en el que no tengan que estar discutiendo cada vez que se tiene que decidir algo.

“... siempre tocas con gente que no tiene interés en lo que hace, o suele ser a lo mejor gente joven que empieza y que a lo mejor no tiene muchas ganas de trabajar, no le pone interés a las cosas, y aunque no quieres, al final estás todo el día, y todo el día te toca ir tirando y diciéndole las cosas y a repetirlas y demás y al final pues quieres que no, pero te puedes llegar a enfadar. No hacen caso, van a la suya, no tienen interés, están todo el día pendientes del teléfono, distrayéndose y demás cosas y pues hay veces que te enfadas.”

(Entrevistado nº 3)

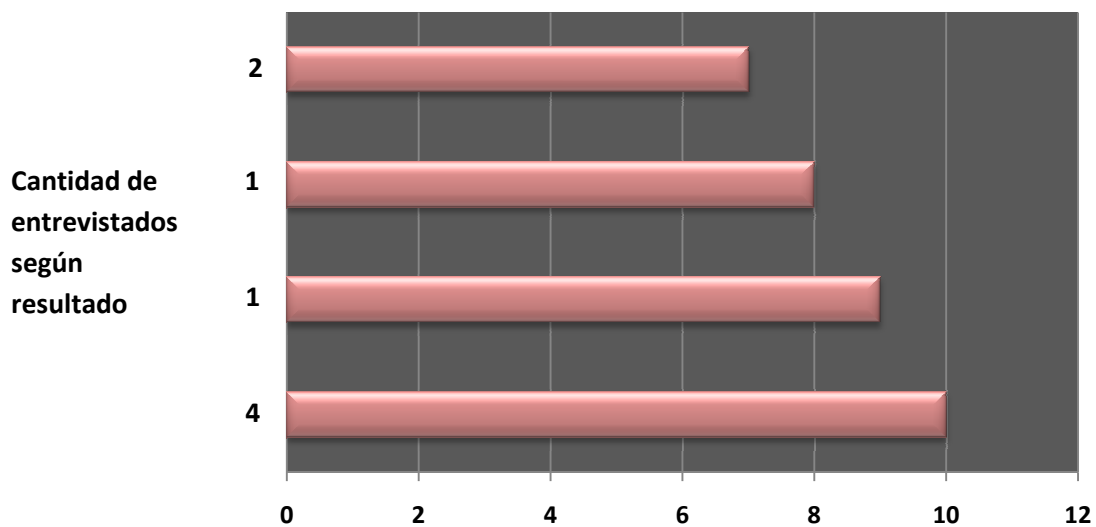
Esta causa puede influir en el resultado final, en cuanto a calidad y duración de la faena realizada.

Causa de insatisfacción es, tanto estar en esas situaciones como estar constantemente observándolas desde fuera, a diario.

Resumiendo, aun existiendo ciertas insatisfacciones en los puestos de trabajo, la mayoría de los participantes tiene una visión muy positiva de la labor que desempeñan y de la situación y el ambiente que tienen en su vida cotidiana en la jornada laboral.

Cuantitativamente podemos hablar que en una escala del 1 al 10, todos los resultados obtenidos sobre la satisfacción se encuentran dentro de los límites entre el 7 y el 10 (ver figura 11). La media de satisfacción laboral extraída de esta tabla es de 9 sobre 10. Como anécdota cabe destacar que uno de los entrevistados estaba tan satisfecho de su trabajo que me dio una puntuación del 11'5.

Figura 11. Escala de satisfacción laboral.



Fuente: Elaboración propia.

f) La influencia de la crisis económica.

Como sabemos, la crisis económica ha tenido consecuencias muy negativas sobre el sector de la construcción, afectando a todos los sectores involucrados en él. Los entrevistados, como tantos otros, han tenido que adaptarse a los cambios que ha marcado la crisis, en lo que respecta a sus trabajos.

Aquí puede ocurrir como el caso que nombramos en el apartado 2.1.1 ¿Sólo trabajo o algo más?, cuando ocurrió la Depresión en Estados Unidos, en el que Hoppock (1935) apuntó que los niveles de satisfacción laboral eran mayores de lo esperado, y que podrían haber sido debidos parcialmente al hecho de que los trabajadores se sentían felices simplemente por tener un empleo.

La construcción está paralizada por lo que el trabajo ha disminuido. Entonces, cuando antes optaban pocas personas para realizar una tarea, ahora aparecen el doble o el triple.

“Ahora no es que hay más competencia, lo que pasa es que hay menos faena y para una obra que sale, vamos todos, antes salía una obra e íbamos 5, ahora vamos 20, entonces es más complicado”

(Entrevistado nº 8)

La gente está intentando solucionar el problema de alguna forma, por ejemplo, “tirando” de amistades para poder conseguir trabajo, porque hoy en día hay mucha competencia, y antes elegirán a una cuadrilla conocida, que hayan trabajado antes con ellos y sepan cómo es el resultado final, que a otra cuadrilla desconocida y con menos referencias.

“... no es como antes que tenias faena para dentro de un año, tenias faenas para empezar, y ahora vas casi que al día, no paramos, pero casi que vas al día de lo que va saliendo.”

“Aquí en el pueblo prácticamente seguimos estando las mismas empresas con más o menos gente, (...) aquí la gente llama a las empresas por amistad porque es dentro del mismo pueblo, entonces con quien más amistad tienes pues te suele llamar.”

(Entrevistado nº 3)

Los presupuestos han tenido que adaptarse a los nuevos tiempos, ya que al aumentar la competencia, se mira mucho más por el precio final que por el trabajo realizado. Se intenta reducir tanto el precio final, que el trabajo realizado no se corresponde con el precio que marca el capítulo correspondiente del presupuesto.

“... pues venden la obra sin...sabiendo que lo único que van a ganar es en mano de obra y quieren quitarse el material que no han pagado y te están metiendo muchas veces los presupuestos que yo veo por ahí y dices, coño, si esto no me cuadra, mira lo que vale la mano de obra y mira lo que vale el material, como te están cobrando esto, por eso...”

(Entrevistado nº 2)

El problema es que por mucho que se bajen los presupuestos, eso acompaña a que también tenga que bajar la calidad de los trabajos, en cuanto a materiales se refiere, por lo que aparece una incompatibilidad entre bajo presupuesto y calidad de la obra.

“...que sean precios muy bajitos y ahí te das cuenta que es incompatible que sea muy barato y que salga muy bien, a ver, entonces me he dado cuenta que eso, que todo el mundo, está cambiando el dinero por tener algo de trabajo y me ha afectado pues eso, el que he tenido que seguir trabajando, el que a veces tener muy poco beneficio y a veces perder dinero en las obras, es lo que más me ha afectado en sí, que la gente está desesperada.”

(Entrevistado nº 2)

Por el contrario, de algunas respuestas obtenidas en las entrevistas, podemos decir que la calidad final de la obra, generalmente, sigue siendo la misma.

“No, ellos siguen igual, más o menos siguen igual, no han bajado calidades de trabajo.”

(Entrevistado nº 3)

“Yo creo que ellos siguen trabajando igual que al principio, y la calidad, pues, también, porque ellos necesitan, por ejemplo, los cables, sea de un grosor especial, dependiendo de donde tengan que ponerlo, pues lo traen. Por eso te digo, que la calidad igual.”

(Entrevistado nº 4)

Antes se trabajaba mejor porque la gente estaba más especializada, pero debido al boom de la construcción, antes de que comenzara la crisis, hubo una gran cantidad de gente que se metió a trabajar en el sector de la construcción, sin haber tenido formación alguna.

“No, yo creo que no, porque antes se trabajaba mejor que ahora.”

“No sé, porque como últimamente ha habido tantísimo trabajo en la construcción, pues había mucha gente que no había trabajado nunca en la construcción, porque había mucho trabajo y se pagaba muy bien, pues por eso ha bajado la calidad. Ahora pues yo creo que empezará a subir porque hay mucho menos trabajo y entonces...estamos más especializados, pero en los últimos años, todo el mundo era albañil, y todo el mundo hacia reformas.”

(Entrevistado nº 5)

Consecuencia de esto es, que cuando se acabó el boom y comenzó la época de crisis, hubo mucha gente que se quedó sin trabajo, sobre todos los que entraron en esa época y que no tenían formación alguna.

Por ésta razón, una de las pocas ventajas de la crisis es que, por el motivo de la competencia, las cuadrillas tienen que destacar sobre el resto para ser seleccionadas a la hora de realizar un trabajo, lo que está llevando a que la gente busque alternativas como podrían ser: especializarse en técnicas nuevas, obtener mayor formación en nuevas tecnologías, nuevos materiales..., y eso es muy positivo.

“Estamos buscando nuevas vías, entonces nuevas instalaciones a montar cámaras de seguridad, a montar alarmas, porque ahora la seguridad tiene un poco de demanda...”. “...nos vamos formando, tienes que aprender nuevos sistemas, porque si no, no avanzas y ahora hay que avanzar, (...) ahora la gente se tiene que formar para ser más profesional y poder abarcar más campo en el mercado”

(Entrevistado nº 8)

Actualmente no es que haya aumentado la calidad, sino que la crisis ha hecho una especie de “limpieza” de gente que era menos válida que otra, aunque, también hay que decirlo, la crisis, también se ha llevado por delante a gente muy capacitada para las tareas.

IV.2.2. Módulo II. La relación laboral entre albañiles y electricistas.

a) Relación laboral.

La relación laboral que existe entre los albañiles y los electricistas, generalmente, suele ser bastante buena. Los dos colectivos intentan mantener esa buena relación, ya que van a estar juntos trabajando en la misma obra por lo que tienen que crear un ambiente adecuado para que el trabajo tenga un resultado óptimo.

La coordinación de ambos colectivos es fundamental para la relación día a día de la obra.

“Intento que sea lo mejor posible, a veces hay roces pero hay que mantener una buena relación porque si nos fastidiamos unos a otros no va el trabajo.”

(Entrevistado nº 5)

En el apartado 2.1.1 ¿La satisfacción laboral lo es todo?, Mowday et al. (1982) introduce el concepto de *Compromiso con la organización*. Éste es un concepto de especial relevancia en el estudio del comportamiento de los empleados. Este concepto ha sido definido como la fuerza relativa con la que un individuo se identifica con su entorno organizacional; supone la creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización y el deseo de pertenecer y mantenerse como miembro de ella.

“En la obra generalmente es buena, intentamos coordinarnos, intentamos no taparnos el trabajo el uno al otro y llevarlo a la par, generalmente buena.”

(Entrevistado nº 1)

Quizá, pueda decir que la relación entre los colectivos, aumenta en los pueblos, ya que fuera del trabajo siguen manteniendo una relación personal. Al ser pueblos pequeños, la mayoría de los casos coinciden con las mismas empresas por lo que tienen una larga relación de años atrás, tanto fuera como dentro del trabajo.

“Generalmente buena porque solemos trabajar siempre con la misma empresa de electricistas, que además es también de aquí del pueblo y llevamos muchos años con ellos y la verdad es que hasta la fecha siempre hemos ido bien no hemos tenido problemas...”

(Entrevistado nº 3)

Un aspecto a destacar es que, los albañiles, en muchas ocasiones, son los que subcontratan a los electricistas, lo que implica que éstos seguramente intenten mejorar esa relación, ya que ellos podrían proporcionarles el trabajo para el día de mañana.

“Con los albañiles la relación es buena, porque digamos que son nuestros primeros clientes, porque ellos son los que se quedan las obras, las reformas, y ellos son los que te llaman para hacer las instalaciones de las casas, de las naves, entonces la relación es buena, siempre hay como en todos los casos un tira y afloja, que eres caro que eres barato. Pero la relación con los albañiles es buena”

(Entrevistado nº 8)

En el caso de obras pequeñas, los albañiles, al ser principalmente los que subcontratan a los electricistas y otros colectivos, son los que se encargan de organizar las tareas de las obras.

“...ellos son los que coordinan la obra porque son los que están allí siempre, entonces dicen: pues tu entras mañana y en dos semanas tienes que terminar, y después entra el fontanero o al revés, después viene el yesaire...”

(Entrevistado nº 8)

Uno de los fallos en ésta relación es la relacionada con el tema de la limpieza. Todos los entrevistados coinciden en la misma opinión: que el colectivo contrario no hace ninguna limpieza. En muchos casos se suele incluir una partida en el presupuesto para poder subsanar el error.

“Bueno el lugar de trabajo no está tan limpio como nosotros lo solemos dejar. A veces... ellos no se recogen casi nunca las cosas. La mayoría de la gente que viene, tanto yesaires como electricistas, suelen dejar las cajas ahí, los cables... lo dejan hecho un desastre. Normalmente nos toca recogerlo a nosotros.”

(Entrevistado nº 4)

“...a veces te encuentras de todo, te encuentras con albañiles que te dejan las cajas fuera de la pared, mal terminadas o por ejemplo cuando hay doble pared te dejan los tubos sueltos y cuando vas a meter la guía se te mete el tubo para dentro y Hay de todo, como hay también albañiles que trabajan muy bien te hacen muy buenas terminaciones y todo...”

(Entrevistado nº 7)

b) Los tiempos de trabajo.

En este apartado hay diversas opiniones en cuanto a si son suficientes los tiempos de trabajo marcados para cada una de las tareas que se realizan en una obra.

Uno de los principales problemas que afectan a los tiempos estipulados es la falta de coordinación.

“... es incompatible la rapidez con hacerlo muy bien, y yo soy partidario de que todo tiene su proceso, detrás del uno el dos, intentar meterle más caña de lo normal es perder, que las cosas no se queden bien acabadas. Soy partidario de que todo tendría que hacerse a su debido tiempo. Todas las obras que se hacen muy rápido y con fechas de penalización, después hay que volver a retocar”

“El problema es cuando los oficios cada uno contrata a uno, que es el problema de casi todas las obras (...) Es incompatible hacerlo muy rápido y bien. “

(Entrevistado nº 2)

Hay albañiles que piensan que los electricistas corren demasiado y otros que piensan que van con retraso.

“A veces se corre mucho, muchas veces será mejor tener los tiempos menos apretados.”

(Entrevistado nº 1)

“Si están en contrato sí, si no están en contrato y no hay prisa no. Hombre yo casi todo lo que hago son locales y todos los locales van con prisas, no conozco local que llegues a una obra y te diga: “tranquilo, no tengas prisa”, sabes, y más en épocas como esta que muchas veces lo haces rápido y te quedas parado...”

(Entrevistado nº 2)

Por el contrario, los electricistas opinan que corren demasiado porque no les dejan más tiempo para realizar su trabajo.

“...ellos entran primero, entramos nosotros junto con ellos a hacer la toma de tierra, la cimentación, empiezan a tabicar y ellos van a su ritmo (...) se tiran cuatro o cinco meses de lo más relajado, que pasa que luego fontaneros y electricistas y todos los demás nos dejan mes, mes y medio para terminar toda la obra y siempre nos pasa lo mismo que nosotros nos toca correr y ellos han llevado la obra muy relajada, porque ellos llevan el planning que lo cumplen perfectamente y eso pasa en el 90% de las obras(...) somos los últimos en acabar y siempre nos toca ir corriendo, porque ellos no han planificado bien los tiempos, bueno para ellos si que se los han planificado bien pero no para nosotros...”

(Entrevistado nº 8)

Esto repercute a la calidad final, ya que una tarea realizada con prisas supone que, seguramente, una vez finalizada la obra, se tenga que volver a ella a subsanar los errores.

“...Y obras que no hay prisa, que dentro de lo que cabe se cumplen sus plazos, porque una cosa es que vengas un día, y a la semana vengas, y a la otra semana vengas, pero si todo lleva su proceso, hay obras que no tienes que volver más, pero son pocas.”

(Entrevistado nº 2)

Si el retraso es por parte de los albañiles, los electricistas, al llevar varias obras a la vez, pueden, o tienen la opción, de ir a otra obra para ir adelantando faena. En cambio, si el retraso es por parte de los electricistas, posiblemente, el albañil tenga que estar “de brazos cruzados” esperando a que termine la faena para poder comenzar la suya.

“Generalmente sí, porque nosotros dependemos mucho de ellos, nosotros cuando estamos haciendo tabiquería, y tenemos que cerrar la tabiquería, si el electricista no ha acabado, evidentemente no podemos acabar nosotros.”

(Entrevistado nº 1)

c) La influencia de la TPC.

Según el artículo publicado por Azkorbebeitia (2007)⁵⁸ a partir del 2012 entra en vigor la nueva Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) que será obligatoria para poder trabajar en el sector de la construcción. De momento para acceder a ella tan solo será necesario haber acreditado la realización de un curso de prevención de riesgos. Esta tarjeta, obligatoria en el futuro para todos los trabajadores del sector de la construcción, es el certificado oficial de la experiencia en el sector, la cualificación profesional y la formación recibida. Por ello es importante que cada persona que trabaje en este sector la solicite cuanto antes.

Será obligatoria para acceder a puestos en empresas del sector, pero como la tarjeta señala la antigüedad, no solo en el oficio, si no la cualificación profesional en el mismo, retrasar la consecución de la tarjeta, supone perder la posibilidad de acreditar documentalmente la antigüedad y experiencia profesional.

La tarjeta ofrece diversas ventajas, entre las que destacan, la exención del periodo de prueba en los contratos, la validez del reconocimiento médico oficial y permitir acceder, si el empleado lo autoriza, a la información que figure en su expediente sobre su antigüedad y cualificación y obtener las certificaciones de cursos

⁵⁸ Azkorbebeitia (2007), artículo publicado en www.elmundo.es, última visita el 2 de Septiembre de 2011.

realizados. También facilita la entrada a servicios de la Fundación como la bolsa de empleo, cursos de formación y publicaciones profesionales

Para los empresarios, también es una ayuda, pues permite asegurarse que los empleados que contratan han pasado el curso de seguridad en el trabajo y constatar que poseen la cualificación y antigüedad en la profesión solicitada.

Los participantes de las entrevistas están muy a favor de ésta nueva tarjeta ya que opinan que influenciará en que la gente se forme en nuevos cursos que van saliendo al mercado.

“... de un tiempo para aquí la gente se ha formado mucho en tema de prevención, en tema de ... bueno ha salido ahora el carnet para la construcción, la gente tiene que estar más formada, (...) antes todo valía, ponía suelo cualquiera, chapaba cualquiera y ahora eso no ocurre, por eso pienso que la calidad ahora ha aumentado, porque la gente que no valía con la crisis lo que se ha hecho es un poco de limpieza, se ha quedado si no lo mejor, la gente un poco mejor, la gente que no valía se ha ido al paro”

(Entrevistado nº 8)

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.

Este capítulo ha sido dividido en dos bloques que coinciden con los módulos del guión de entrevistas. El primer bloque consta de las conclusiones obtenidas sobre la satisfacción laboral de cada uno de los entrevistados. En el segundo bloque incluiré las conclusiones obtenidas sobre la relación laboral que tienen los albañiles y los electricistas.

Existe un tercer y último bloque el que incluiré las opiniones personales sobre lo que ha conllevado y lo que implica la realización de éste estudio.

V.1. CONCLUSIONES RELACIONADAS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL.

- Los albañiles son mucho más polivalentes que los electricistas. Abarcan más campos en cuanto a construcción se refiere.
- Los albañiles intervienen en todas las fases de la obra, desde el principio hasta el final. En cambio, los electricistas, tienen una entrada progresiva en la obra, ya que las tareas a realizar son puntuales, por lo que no intervienen en todas las fases de la construcción.
- La duración de las tareas de los electricistas dentro de una obra es, por lo general, corta, por lo que han de buscar la posibilidad de llevar varias obras al mismo tiempo, es decir, que dentro de una misma obra, entre tarea y tarea, han de intercalar otro tipo de faenas externas a esa obra.
- Los electricistas necesitan mucha coordinación, ya que están en varios sitios al mismo tiempo, llevan varias obras a la vez.
- El control de materiales por parte de los electricistas ha de ser muy exhaustivo, por la gran variedad de material existente, y porque cada obra es diferente a la anterior por lo que, seguramente, se demande material diferente.
- Los trabajos de ambos sectores están muy relacionados entre sí. Los electricistas son lo que les marcan la faena a los albañiles en la fase en que ellos intervienen, para que les preparen el campo de trabajo.

- Causas de entrada al oficio:
 - Una de las principales causas a la hora de introducirse en la profesión fue por motivos familiares.
 - Otra causa que les motivo a elegir alguna de éstas dos profesiones es que en ninguna de ellas existe monotonía. Cada vez están en una obra, y cada obra es muy diferente a la anterior. Nunca están en dos sitios iguales.
 - A la hora de elegir un trabajo, sobre todo en la época del boom de la construcción, la entrada a obra era de una forma muy rápida, necesitaban ampliar las plantillas fuera como fuera, por lo que era una entrada de dinero fácil en las casas de los empleados, esto también ha sido uno de los motivos que ha llevado a la gente a elegir la construcción como su oficio.

- Causas de satisfacción laboral:
 - Para muchos albañiles, uno de los factores de satisfacción es la libertad de trabajar al aire libre. Esto también tiene sus inconvenientes, sobre todo los relacionados con la climatología.
 - Un hecho muy satisfactorio para los dos colectivos, es que los clientes queden satisfechos por el trabajo realizado, y sobre todo, que esa gratitud, sepan demostrarla. Es un hecho que les da motivación para futuros trabajos.
 - Los trabajadores también sienten gran satisfacción cuando, una vez finalizada la faena, ven que el resultado conseguido es el esperado, y está en perfectas condiciones de ser entregado al cliente.
 - Otro factor de satisfacción laboral es cómo van notando que se van formando y aprendiendo con el tiempo, van adquiriendo mayor experiencia en el día a día, cada vez que pasan por una obra diferente y tratan con especialistas diferentes.

- En general, los horarios de ambos colectivos, sobre todo el de los albañiles, suelen ser buenos porque acaban pronto, a mitad tarde, de realizar sus tareas. La causa de esto, es que ellos funcionan mucho con la luz solar, sobre todo en las primeras fases de ejecución de la obra. Esto ayuda a que el ambiente familiar sea bueno. En el caso de los electricistas, hay empresas que cubren

también urgencias, por lo que la jornada de trabajo puede alargarse incluso a los fines de semana.

- Diferencias entre el pueblo y la ciudad:
 - En el pueblo todo el mundo se conoce y la gente tiene mucho más contacto entre ellos, por lo que si dejas a alguien desatendido puede provocar que “se corra la voz” y que influya a la hora en que la gente te elija para posibles trabajos.
 - El ambiente de trabajo en los pueblos suele ser más gratificante que en la ciudad. El hecho es que en los pueblos suelen trabajar con los mismos especialistas durante muchos años, ya que son pueblos pequeños y hay menos competencia. Generalmente realizan obras pequeñas por lo que hay poca gente trabajando en el mismo lugar, gente con la que se pasan la mayor parte del día y con la que tienen relación personal fuera del trabajo, por eso hay que evitar las malas situaciones con los compañeros, para crear un ambiente de trabajo adecuado y para que cuenten con ellos en futuros trabajos.

- En cuanto a los hijos, la conclusión es que a todos les gustaría que estudiaran, pero si por alguna razón no quisieran, no les importaría que siguieran sus pasos, e incluso que trabajaran con ellos en un futuro.

- Una mala relación con los compañeros puede influir en el resultado final, en cuanto a calidad y duración de la faena realizada.

- Aspectos negativos de la crisis: la cantidad de trabajo se ha visto reducida por el parón de la construcción por lo que muchas personas han tenido que ser despedidas. Existe más competencia por lo que las empresas han tenido que reducir sus presupuestos, con la consecuencia de que la calidad de muchos materiales empleados en la construcción se ha visto disminuida. Se encuentran más trabajos gracias a los contactos que puedan tener, por lo que si es una empresa poco conocida lo tendrá más difícil.

- Aspectos positivos de la crisis: existe mayor formación, bien porque la gente a la que han despedido tiene tiempo para dedicarse a ello, o bien porque eso les permite destacar sobre otras empresas. La crisis ha beneficiado en el aspecto de que antes había demasiada gente en el mundo de la construcción, gente poco profesional y poco formada, ya que cualquiera podía realizar parte de esos trabajos, hoy en día han sido los más perjudicados porque no tienen ninguna formación y hay que cumplir con mucha normativa desconocida para ellos.

V.2. CONCLUSIONES SOBRE LA RELACIÓN DE DIFERENTES COLECTIVOS.

- Ambos colectivos intentan mantener una buena relación laboral ya que pasan muchas horas juntos en el mismo puesto de trabajo y deben crear un entorno satisfactorio para poder rendir adecuadamente, sin problemas.
- La coordinación entre ambos colectivos es fundamental porque el trabajo de unos depende del de los otros, y el retraso de unos puede suponer un retraso del trabajo final.
- La relación laboral aumenta en el caso de los trabajadores que normalmente lo hacen en su propio pueblo porque mantienen una relación tanto laboral como personal, ya que la mayoría conoce a la gente desde pequeña porque han vivido en el mismo lugar.
- En los pueblos casi siempre suelen trabajar las mismas empresas juntas por lo que la relación laboral la mantienen desde hace años, provocando una mayor facilidad a la hora de coordinarse, ya que ambos colectivos conocen sus propios métodos de trabajo.
- Por lo general, en las obras pequeñas los albañiles son los que contratan a los electricistas, lo que implica por parte de los electricistas que tengan que dejar la faena tal y como les mandan los albañiles porque éstos podrían volver a llamarles el día de mañana para futuros trabajos.
- Una de las mayores quejas por parte de los dos colectivos es el tema de la limpieza, puesto que cada uno culpa al otro de no mantener limpio el lugar de trabajo. La conclusión es que los dos colectivos deben de mejorar esta situación.

- Al parecer de los albañiles, los electricistas hacen más agujeros de los que toca a la hora de hacer las regatas, lo que implica un aumento de faena para ellos.

V.3. CONCLUSIONES PERSONALES SOBRE FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO.

- Los trabajos sobre satisfacción laboral centrados en las distintas profesiones de la construcción son escasos y procedentes de países que, en general están más desarrollados. Los estudios que se han hecho en España sobre éste tema están enfocados a otro tipo de sectores diferentes al de la Construcción.
- Ante la total ausencia de publicaciones relacionadas con la satisfacción laboral de albañiles y electricistas en España, con éste pequeño estudio de carácter exploratorio se pretende generar datos e hipótesis que constituyan el punto de partida para futuras investigaciones.
- Los diferentes colectivos a los que se les podría aportar cierta información, con éste estudio, para futuras investigaciones podrían ser:
 - Empresas constructoras que subcontratan o tienen en plantilla a albañiles y electricistas, ya que contarán con una información valiosa sobre lo que sienten éstos profesionales hacia su trabajo y sobre los problemas de insatisfacción laboral a los que se enfrentan día a día, así como la relación que tienen entre sí ambos colectivos.
 - Para las escuelas universitarias de arquitectura técnica (actualmente Escuelas de Ingeniería en la Edificación) éste estudio les puede servir como guía para futuros trabajos de investigación sobre la satisfacción laboral de éstos, o diferentes colectivos relacionados con el mundo de la construcción.
 - A componentes de la dirección facultativa para que aprendan un poco más sobre los colectivos estudiados y el trato que se les puede dar, así como las necesidades que tiene cada oficio.
- Personalmente éste estudio me ha servido para adentrarme en el mundo de las relaciones laborales que existen dentro del sector de la construcción. Éste tema no se contempla en nuestra formación académica por lo que me ha resultado muy interesante estudiarlo ya que es algo novedoso para mí. Gracias a las

entrevistas me he relacionado con electricistas y albañiles, los he conocido he averiguado lo que piensan sobre su trabajo, los inconvenientes que se presentan en el día a día y cuáles son las cosas que se podrían mejorar.

BIBLIOGRAFÍA.

Anton, Jack (2010): ¿Cuáles son los diferentes tipos de trabajo de electricista? Publicado por el: Hardy.

Azkorbebeitia, Estefania V. (2007): “Los albañiles deberán poseer una tarjeta que acredite su oficio”, artículo publicado el 24 de Septiembre de 2007 por www.elmundo.es.

C. Roy, Pura (2004): “Breve historia de la electricidad” artículo encontrado en <http://www.tecnicaindustrial.es> última visita realizada el 30 de Agosto de 2011.

Cuevas Rosales, M. F. (2004): “Estudio exploratorio sobre la motivación del albañil”. Méjico. Tesis para obtener el grado de maestro en ingeniería especializado en administración de la construcción.

Diccionario de Autoridades (1726): “*Real Academia Española. Diccionario de la lengua castellana, en que se explica el verdadero sentido de las voces, su naturaleza y calidad, con las frases o modos de hablar, los proverbios o refranes, y otras cosas convenientes al uso de la lengua*”. Tomo primero. Imprenta de Francisco del Hierro.

Fernández, M. (1986): “El albañil, el arquitecto y el alarife en la Nueva España”, en *anales del Instituto de Investigaciones Estéticas*, nº 55, México.

Gamero Burón, C. (2005): “Análisis Microeconómico de la satisfacción laboral”. Editorial Colección Estudios, pág. 7-36.

García Salinero, F. (1968): “Léxico de alarifes de los siglos de la Edad de Oro”, Madrid, Real Academia Española, pág. 6.

Gómez Ramos, R. (1979): “Las empresas artistas de Alfonso X El Sabio”, Excelentísima Diputación Provincial de Sevilla.

Graciani García, A. (2001): “La Técnica de la Arquitectura Medieval”. Universidad de Sevilla, pág. 141-144.

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 UPV.

Navarro Astor, E. (2008): “Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción: 1968-2008” *Revista de la Construcción*, volumen 7, Nº 2.

Ripoll Masferrer, R. (2000): “Los exámenes de albañiles en la ciudad de Gerona”. *Actas del Tercer Congreso Nacional de Historia de la Construcción*, Sevilla, pág. 913-917.

Roy, P. C. (2004): “Breve historia de la electricidad”. Revista Técnica Industrial Especial Electricidad y Electrónica, pág. 4-8.

Salkind, Neil J. (1998): “Métodos de investigación”. Pearson Educación.

Taylor, S. J. (1984): “La entrevista en profundidad”. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados”. Barcelona: Paidós Ibérica.

Terán Bonilla, J. A. (1998): “Los gremios de los albañiles en España y Nueva España”. Imafronte nº 12 y 13, pág. 341-356.

SITIOS WEBS VISITADOS.

www.firabcn.es: Informe económico elaborado por el departamento de Investigación y Estrategia de Mercados de Fira de Barcelona con motivo de la celebración del Salón Construmat 2009.

www.ine.es: Instituto Nacional de Estadística.

www.mityc.es: Ministerio de industria, Turismo y Comercio.

www.fomento.es: Ministerio de Fomento.

www.digibib.tu-bs.de/: Biblioteca digital.

www.construmatica.com

www.ieee-virtual-museum.org

ANEXO I. ENTREVISTAS TRANSCRITAS.

ENTREVISTA Nº: 1

FECHA: 21 de Marzo de 2011

LUGAR: En el lugar de trabajo de la persona

DURACIÓN: 10 minutos

OFICIO: Albañil

MÓDULO 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

- **Nombre:** *Juan Antonio Martínez*
- **Edad:** *45*
- **Estado civil:** *Junto con una mujer*
- **Estudios:** *Educación general básica, Energía solar*
- **Lugar habitual de trabajo:** *Por toda España, generalmente Valencia.*
- **Horario:** *8:00-18:00*
- **Sistema de remuneración:** *Por horas*

MÓDULO 2: PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO.

- **¿Qué tareas realizas en tu puesto de trabajo?**

Pues en mí puesto de trabajo monto prefabricados ligeros, en este caso Pladur, suelo marcar y suelo replantar mi trabajo.

- **¿En qué fase de la obra sueles intervenir?**

Desde el inicio hasta la finalización de todos los prefabricados que me tocan a mí.

- **¿Por qué decidiste ser albañil?**

¿Por qué decidí ser albañil?... pues no te lo sabría decir, empecé con montajes industriales, entonces una cosa lleva a la otra. Yo empecé montando estructuras metálicas, eh, elementos metálicos, paramentos metálicos, entonces, al estar en el prefabricado ya he continuado con el Pladur que es una rama de la albañilería y me ha llevado a la misma profesión.

- **¿Estás orgulloso de tu trabajo?**

Yo me siento muy bien, me gusta mucho mi trabajo.

- **En tu trabajo, a parte del dinero, ¿qué es lo que más te importa?**

Pues me importa tener buenos compañeros y que cuando acabemos el trabajo quede bien ejecutado.

- **¿Qué opina tu familia de tu trabajo?**

Les parece bien.

- **Mayores recompensas y satisfacciones del trabajo desempeñado (recuerda, relata una experiencia concreta muy positiva).**

Si, si, muchas, cuando me felicitan porque ha quedado por ejemplo, el trabajo muy bien terminado y yo veo que la terminación es buena, es perfecta, por decirlo de laguna manera, pues entonces es una gran satisfacción, al revés cuando no me queda bien hecho el trabajo, es como todo.

- **Mayores insatisfacciones, aspectos negativos (recuerda, relata una experiencia concreta muy negativa).**

Aspectos negativos..., pues la que hemos dicho, cuando por alguna causa no me queda el trabajo bien realizado.

Pero, ¿porque suele pasar eso?

Pues unas veces por mí, otras veces pasa por la dirección de la obra, a veces la dirección de la obra no sabe exactamente lo que quiere y otras veces he sido yo el que no lo ha entendido como lo debería de haber entendido, cuando llegamos a la hora de reparar el asunto ahí empieza el problema, y entonces sí que se subsana y se arregla, pero ya no queda el trabajo como tenía que haber quedado en general.

- **Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a su trabajo.**

Pues bastante, si tuviéramos que ponerlo en una escala del 1 al 10 yo me quedaría ahora mismo en el 5. O sea nos ha bajado bastante el trabajo, después, pues antes cuando había más trabajo, pues se hacían trabajos a destajo, a metros, ahora muy poco, se hace prácticamente todo a jornal, entonces, claro, económicamente también repercute un poco, hum..., estoy trabajando por un poco menos de precio de lo que antes yo trabajaba, pero nada, trabajando, ya vendrán tiempos mejores.

- **En general ¿estás contento, satisfecho del trabajo? Indicar escala de 1 a 10.**

Estoy bastante satisfecho, en una escala del 1 al 10 le pondría un 11 o un 11.5 por que es que estoy haciendo el trabajo que me gusta.

MÓDULO 3: PREGUNTAS SOBRE OTRO SECTOR.

- **¿Qué relación tienes con los electricistas?**

En la obra generalmente es buena, intentamos coordinarnos, intentamos no taparnos el trabajo el uno al otro y llevarlo a la par, generalmente buena.

- **¿Tienes trato directo con ellos?**

En unas obras sí y en otras no.

- **Cuando llegáis al lugar de trabajo, una vez han pasado los electricistas, ¿qué situación os encontráis?**

No sé si la entiendo bien, una vez han pasado los electricistas.....

Si cuando vosotros preparáis el trabajo para que vengan ellos, ellos hacen su parte del trabajo y luego cuando acaban tenéis que volver vosotros a rematar la faena....

Unas veces nos encontramos bien y otras nos encontramos mal, es que depende mucho de la empresa que haga, del profesional que haga, hay profesionales que son muy buenos, que no hay ningún problema y otros profesionales pues que no son tan buenos, o no quieren ser tan buenos y entonces se van dejando el trabajo y vamos montando el uno al otro, no sé cómo explicarlo, sí que tenemos a veces algún problema, pero bueno, son puntuales, problemas que solemos resolver en obra.

- **Háblame de los tiempos de trabajo. ¿Cumplen con los plazos estipulados en el contrato?**

Generalmente sí, porque nosotros dependemos mucho de ellos, nosotros cuando estamos haciendo tabiquería, y tenemos que cerrar la tabiquería, si el electricista no ha acabado, evidentemente no podemos acabar nosotros. Habitualmente se cumplen, ahora no quita que en algunos sitios, ahora en tiempo atrás, no se haya cumplido por causas ajenas a nosotros.

¿El tiempo que les marcan es el suficiente para realizar su trabajo?

A veces se corre mucho, muchas veces será mejor tener los tiempos menos apretados, menos apretados.

- **Como es la calidad de su trabajo. (Justificación: están técnicamente mejor preparados, tienen mejor maquinaria, la crisis afecta a que hagan mejor su trabajo...).**

Generalmente es buena.

¿Crees que ha aumentado o ha disminuido?

Yo lo veo igual que estaba, depende del profesional, hombre hoy en día están mucho mejor preparados que hace unos años, si nos tiramos 10 años o 15 años atrás, la preparación hoy es el doble de lo que era entonces.

- **¿Que tendrían que mejorar en su trabajo para aumentar la calidad final de la obra?**

Pues no se me ocurre nada, no sé que tendrían que hacer para aumentar la calidad de la obra, no se me ocurre nada, no sé qué contestar.

- **¿Qué repercusión tiene tu trabajo para los que vienen después?**

¿Qué repercusión tiene? Si no han hecho algún trabajo que tenemos nosotros, tabiquería cerrada o techos cerrados, la repercusión que tiene es bastante, no sé como explicártelo tampoco.

Somos plenamente conscientes de que tienen que venir ellos detrás, aquí por ejemplo, es una prueba, estamos haciendo, pero no estamos cerrando para que ellos pasen sus instalaciones.

- **¿Y en cuanto a limpieza?**

En cuanto a limpieza somos mucho más limpios nosotros que los electricistas, no por las herramientas, sino muchas veces por los trocitos de cables, trozos de tubos, como son cosas más pequeñas parece que ensucian menos y muchas veces ellos no limpian. Nosotros sí que limpiamos más, pero evidentemente nosotros hacemos más suciedad. Yo personalmente para trabajar, a mi me gusta trabajos lo más limpio posible, otra gente no, ya es la persona.

- **Relátame algunas experiencias favorables y desfavorables sobre tu relación con los electricistas.**

Hombre favorable, yo hace años, yo tengo muchas favorables, muchas favorables, cuando por ejemplo ya estamos de continuo en la obra todos metidos, favorables como ves te vas formando con algunos equipos de electricistas que te coordinas un

poquito el trabajo, entonces sabes lo que tiene que hacer uno, lo que tiene que hacer el otro, son experiencias favorables, muchas.

Y desfavorables pues muchas veces das con un equipo de electricistas que trabajan solos, ellos hacen su trabajo, no preguntan, vienen con el martillo, te rompen las paredes para pasar cables, no preguntan nada, si te tienen que hacer un trabajo no te lo hacen y se van hacer otro, o sea, un nido de problemas, es como todo, son cosas que cambian cada año.

- **En general ¿tienes alguna opinión más sobre los electricistas?**

No, no, no, en general bien, en general el trato siempre es bueno, ya no solo con los electricistas, sino con los fontaneros....

- **¿Sueles trabajar siempre con la misma gente?**

No, no, cada obra.....hay veces que en alguna obra, ya cuando coincidimos algunas veces con los mismos electricistas, generalmente ya trabajamos mejor porque nos conocemos, pero normalmente en una obra...tu llegas a una obra y hay un equipo, vas a otra obra y hay otra empresa, vas a otra obra y hay otra empresa y vas conociendo a gente y tienes que ver cómo trabajan unos, como trabajan los otros, tienes que conocer gente. Es elemental en todas las obras, es fundamental cuando uno empieza hacer primero un planning, ceñirse, ver cómo se van a hacer las cosas, quien pasa primero, quien pasa después, mirar de ejecutar la obra lo más cómodamente posible, que también contribuye a que la obra adelante más. Si hay buena relación y los trabajos están bien coordinados no hace falta correr para adelantar mucho, otras veces si no se está bien coordinado, corres mucho pero no adelantas, y ya no puedo añadir nada mas, no sé que más añadir.

ENTREVISTA Nº: 2

FECHA: 28 de Marzo de 2011

LUGAR: Despacho

DURACIÓN: 28 minutos

OFICIO: Albañil

MÓDULO 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

- **Nombre:** *Miguel*
- **Edad:** *37*
- **Estado civil:** *Casado*
- **Estudios:** *Educación general básica,*
- **Lugar habitual de trabajo:** *Por toda España, generalmente Valencia.*
- **Horario:** *Indefinido*
- **Sistema de remuneración:** *Por trabajo*

MÓDULO 2: PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO.

- **¿Qué tareas realizas en tu puesto de trabajo?**

Jefe de obra

- **¿En qué fase de la obra sueles intervenir?**

En todas, en el proceso de ejecución del trabajo, desde que se empieza hasta que se acaba.

- **¿Por qué decidiste ser albañil?**

¿Por qué?... no yo no tengo...no he heredado nada ni y en teoría yo no soy albañil porque empecé haciendo acústica y empecé implicándome en la obra y porque me gusta, es un oficio que me gusta.

- **¿Estás orgulloso de tu trabajo?**

Sí, mucho, muy cansado, porque es mucho dolor de cabeza, muchos problemas, discutir con uno, discutir con otro, todo son problemas y más en las épocas como esta que no paga nadie.

- **En tu trabajo, a parte del dinero, ¿qué es lo que más te importa?**

Que quede bien, y económicamente muchas obras hay veces que se pierde dinero y prefiero que te queden bien porque es lo que te va a dar trabajo el día de mañana,

y en estas épocas si sigo viendo algo de trabajo es por algo, porque me entretengo dejando bien las cosas y no solo el dinero, puntualmente.

- **¿Qué opina tu familia de tu trabajo?**

Pues opina que bien, si, le parece bien, mis hijos, yo tengo tres niños y los dos mayores quieren ser albañil, ja ja ja.

Y a ti ¿te parece bien que sean?

Si, si. No tengo ningún problema. Quiero que estudien porque yo lo único que tengo es un EGB y lo que he aprendido, lo he aprendido más trabajando que en el colegio y sí, no me importaría, me gustaría que estudiaran pero que no les costara a ellos lo que me ha costado a mí el aprender muchas cosas. Los problemas que yo he tenido en el colegio, como cubicar, como tal, yo no le daba importancia para que eran y en la realidad me he dado cuenta el para qué a raíz de mi trabajo, para qué lo necesitaba. Lo he ido aprendiendo por mis cojones, ja ja ja.

- **Mayores recompensas y satisfacciones del trabajo desempeñado (recuerda, relata una experiencia concreta muy positiva).**

Si, recompensa...pues que en épocas como esta pues eso, que tengo algo de nombre y todo el mundo me va conociendo, por medio bien que voy haciendo los trabajos y porque...pues...eso, que me conoce mucha gente y saben que trabajo bien.

¿Y algo te haya pasado?

Me ha pasado de todo, como estar trabajando y caerme desde un tercer piso. Bueno si, que he aprendido mucho, tengo 37 años y empecé a los 18 años sin tener ni idea de la construcción. Yo me puse a trabajar en la construcción y no tenía ni idea, mis padres no son albañiles, pero con gusto y ganas se hace todo, sabes lo que te quiero decir, hay un dicho que dice que “hace más el que quiere que el que sabe”.

¿Y por qué te llamo más la atención ser albañil?

No, porque yo oficio no tenía ninguno. Sí, yo no estudie para nada y es lo que me surgió y es lo que he aprendido con el tiempo, he aprendido un oficio.

¿Suelen decirte con frecuencia que las cosas están bien acabadas?

Si, si, menos tu padre ja ja ja ja ja, no pero si si si.

- **Mayores insatisfacciones, aspectos negativos (recuerda, relata una experiencia concreta muy negativa).**

Si, pues el hacer un trabajo, implicarme mucho en los trabajos y no cobrarlos. Yo ahora mismo, no sé, acabo de cerrar una empresa, la presenté a concurso y he tenido que abrir otra porque me deben más de 500.000 €, y no porque no tuviera trabajo, porque sigo teniendo un montón de trabajo pero lo que pasa es eso, que no me pagan. Y eso, la he presentado a concurso y he abierto otra empresa y tengo un montón de trabajo.

- **Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a su trabajo.**

Pues el que la gente esté desesperada y que los precios...que sean precios muy bajitos y ahí te das cuenta que es incompatible, que ser muy barato y que salga muy bien, a ver, entonces me he dado cuenta que eso, que todo el mundo, está cambiando el dinero por tener algo de trabajo y me ha afectado pues eso, el que he tenido que seguir trabajando, el que a veces tener muy poco beneficio y a veces perder dinero en las obras, es lo que más me ha afectado en sí, que la gente está desesperada.

¿Hay más competencia?

La gente por cambiar el dinero o tener un material que no ha pagado, vale, y tener que hacer la obra para quitarse ese material y muchas veces por mucho que te ajustes...

¿A qué te refieres con quitarse ese material?

Si, si, materiales que han comprado y que no lo han pagado, pues venden la obra sin...sabiendo que lo único que van a ganar es en mano de obra y quieren quitarse el material que no han pagado y te están metiendo muchas veces los presupuestos que yo veo por ahí y dices, coño, si esto no me cuadra, mira lo que vale la mano de obra y mira lo que vale el material, como te están cobrando esto, por eso...

Suena el teléfono.

Te llamo en un minuto, hasta ahora.

Cuelga el teléfono.

Me he encontrado, eso, con impagados, me he encontrado con el hecho de tener muy poco beneficio por culpa de la gente que está tan mal e intentar pues mantenerte, pues cambiar la obra, a ver, pues intentar mover el dinero un poco, sabes y al final te das cuenta de que has creado una pelota que no puedes salir de ella.

- **En general ¿estás contento, satisfecho del trabajo? Indicar escala de 1 a 10.**

Sí, estoy muy contento con mi trabajo, un 10.

MÓDULO 3: PREGUNTAS SOBRE OTRO SECTOR.

- **¿Qué relación tienes con los electricistas?**

Mucha, los subcontrato para que me hagan las instalaciones y... relación pues eso soy el jefe y bien con un proyecto, bien con un esquema unifilar, pues con eso les mando los trabajos, experiencias de todas, de todo, con problemas con todos. Hoy me ha ocurrido que el electricista, yo hago la franquicia del Barrio Bar, vale, y el electricista para insonorizar, porque también me dedico al tema de la acústica, y hemos desmontado...derribamos todos los techos para insonorizar, el electricista desmontó también toda la instalación, dejó todos los rollos enrollados en el baño y el primero, uno de los operarios que apareció le robo todo el cobre, ja ja ja ja, y hoy ha venido el electricista a montar y a dicho: "oye donde están todos los rollos que habían aquí que hemos desmontado para volverlo a montar" no sé, no sé, y yo he llamado al operario y les he dicho que habían hecho con los tubos y dicen : " si, los hemos tirado porque estaban en el suelo" ja ja ja, es como el coche que está en la calle, no? Te lo puedes llevar. Y se han llevado el cobre, porque el tema del cobre es oro y se me han llevado todos los tubos... bueno han tirado los tubos, el cobre se lo han llevado ja ja ja, el cobre es precio oro ahora.

- **¿Tienes trato directo con ellos?**

Si, si, resuelvo los problemas de quien hace las regatas, a quien le toca falcar las cajas, a ti o a mi...

Los vas organizando...

Si, si. Que esta caja está falcada, que me han chafado el tubo, que me voy porque no me han hecho una regata, todo, mil cosas.

- **Cuando llegáis al lugar de trabajo, una vez han pasado los electricistas, ¿qué situación os encontráis?**

Pues...sucio, porque no se recogen su mierda, nada, entonces, yo a tu padre le dije, en una obra que estamos haciendo juntos les dijimos...porque hay una partida, en todas las obras hay una partida de limpieza, limpieza de obra y tal, y le dije que en todos los oficios que cada uno se limpiara su mierda, sabes, porque cada uno va tirando un poquito de cada cosa y al final ¿a quién le toca bailar con la más fea? A

mí, Ja ja ja. Por eso en los presupuestos se deja bien claro quién se recoge lo suyo y que cada uno se limpie lo suyo. Sabes porque cada uno va tirando un poquito de todo y al final hay un muerto....

Y ¿suelen cumplirlo?

No, tienes que estar encima de ellos, oye, recógete esto, ja ja ja.

- **Háblame de los tiempos de trabajo. ¿Cumplen con los plazos estipulados en el contrato?**

Si están en contrato sí, sino están en contrato y no hay prisa no. Hombre yo casi todo lo que hago son locales y todos los locales van con prisas, no conozco local que llegues a una obra y te diga: “tranquilo, no tengas prisa”, sabes, y más en épocas como esta que muchas veces lo haces rápido, que te quedas parado, por correr tanto y... si...lo que yo me dedico es la mayoría hacer locales y si, cumplen.

Y es bueno ir con tanta prisa...

Porque son locales que están alquilados, que están pagando, están pagando y no están cobrando, pasta que pagan es la que no ingresan y en las fincas pasa lo mismo, en la edificación pasa lo mismo, los pisos que como no se acaben rápido...si no se acaban rápido no se escrituran y no cobran los bancos.

¿El tiempo que les marcan es el suficiente para realizar su trabajo?

No, es incompatible la rapidez con hacerlo muy bien y yo soy partidario de que todo tiene su proceso, detrás del uno el dos, intentar meterle más caña de lo normal es perder, que las cosas no se queden bien acabadas. Soy partidario de que todo tendría que hacerse a su debido tiempo. Todas las obras que se hacen muy rápido y con fechas de penalización, después hay que volver a retocar. Y obras que no hay prisa, que dentro de lo que cabe se cumplen sus plazos porque, una cosa es que vengas un día, y a la semana vengas, y a la otra semana vengas, pero si todo lleva su proceso hay obras que no tienes que volver más, pero son pocas.

Hasta el año pasado estaba haciendo todas las tiendas de Star People, que es una ATT, una empresa de trabajo temporal y las hacía por toda España, y esa en teoría no tenían prisa, que hacían muy bien porque salíamos fuera, y cuando tu sales fuera hacer las obras, en teoría se hacen muy bien porque te dedicas a ellas solas en sí, y la sacabas en plazo y tienes controlados siempre a todos los oficios. Y en toda España hemos hecho tiendas y no hemos tenido que volver a....siempre porque hay un puesto de trabajo más, en teoría lo han hecho bien, no ha habido prisas, no

ha habido mala coordinación porque todos los oficios partían de una misma persona.

El problema es cuando los oficios cada uno contrata a uno, que es el problema de casi todas las obras, que yo conozco a perico, que yo conozco a pepito y cada uno estamos unidos por el propietario o por tal porque a los que yo contrato son con los que me dedico yo, pero a los que no contrato, al final pues...se trabaja mucho mejor sin esa presión. Es incompatible hacerlo muy rápido y bien. Todo a su debido tiempo y en teoría pues...en un tiempo que...lo que no puede ser es que vengan una semana y después vengan la siguiente, porque sino las cosas se olvidan, y si las cosas no las llevas día a día...sabes.

Lo normal en una instalación es que venga el electricista y te marque el tema de todas las regatas, todo el tema de las rozas, eh... se preparan y dan paso a colocar cajas, colocar tubos y montar todos los hilos. Vale, una vez que se hace eso, una vez que esta toda la obra acabada, es montar mecanismos, montar terminación, y ya está, no es tanta historia. El problema es cuando no se preparan las cosas, no se dejan las cosas acabadas. Cuando está mal organizado, todas las obras el mayor problema es mala coordinación. Yo en todas las obras que en teoría me he encargado yo de todo, si que se, y tengo las cosas claras cuando te dan un proyecto, pero en la mayoría de obras no hay proyecto y más las reformas. En la edificación sí, porque la edificación siempre hay una dirección de obra, una dirección facultativa, que en teoría hay un técnico...vamos que hay más gente dirigiendo que trabajando, ja ja ja.

Yo ahora estoy trabajando también para Urbameb. Urbameb es una empresa de obras que casi todo son aparejadores y te das cuenta que hay más aparejadores que gente trabajando, ja ja ja ja.

Hoy me ha llegado la factura y me han vuelto a pedir documentación nueva para el tema de...para poder cobrar, y me piden un montón de documentación, que esté registrado, que esté al corriente de los pagos, que tenga toda la gente dada de alta, vamos, que me han sacado de documentación, que he dicho: pero esto que es... Cada vez tengo que dar un papel nuevo.

Está el curso ahora de prevención de riesgos que te piden ahora 60 horas, tienes que tener más de una semana a un trabajador haciendo el curso. Antes eran 8 horas, vale, y después pasaron a 16 y ahora se ve que como el tema de por siniestros o por tal lo han hecho a 60 horas, y son charlas, al final de la carrera, son charlas que te dicen cómo has de subirte a un andamio y como tienes que hacer las cosas. Ahora por normativa es obligado. En reforma no, pero en obra cuando te

piden la documentación tienes que tener un tío con el curso de 60 horas, y ese título ya en teoría vale para todas las obras. Y ese, ya es un carnet que ya dice que eres una persona competente, ya te puedes subir a un andamio. No, pero sí, vale la pena, te hacen ver las cosas de otra forma pero al final cuando te vas del curso se te olvidan.

A mí, el año pasado me obligaron, yo tenía 16 trabajadores, de los 16 trabajadores porque uno de los trabajadores le daba...no se ponía las gafas y hay unos papeles que se firman que se llaman los Epis y en realidad te los firman los trabajadores como que tienen casco, como que tienen botas, como que les das todo, entonces se fue a la Mutua porque se le habían clavado un par de astillas en el ojo, y las astillas en el ojo...se fue a la Mutua como si fuera al médico de cabecera. Pues la Mutua informo a la Seguridad Social como que soy una empresa...que no pongo medios, que yo a la gente no le doy gafas, y me llegó una inspección de la Seguridad Social, de Seguridad Social no...eh...como se llaman...sí, creo que es Seguridad Social, y me llego la inspección, me obligaron a que todos los trabajadores en el plazo de un mes tuvieran el curso de 60 horas. Así que imagínate, tenía que dejar de trabajar y ponernos hacer un curso de 60 horas, y me sancionaron con 7.000 €, aun diciendo el trabajador, que la astilla que se había clavado en el ojo había sido culpa suya, porque al final yo...la gente sabe cómo está el tema, y lo que tampoco pretenden es que la empresa tenga problemas, y más por culpa de ellos, porque encima es que sí que tienen gafas, sabes, y me sancionan con 7.000 € por el tema de...y en un plazo mínimo me obligaron a mi también hacer el curso de 60 horas ja ja ja ja.

- **Como es la calidad de su trabajo. (Justificación: están técnicamente mejor preparados, tienen mejor maquinaria, la crisis afecta a que hagan mejor su trabajo...).**

Hombre, depende, es muy relativo. Hay electricistas muy buenos y electricistas de...pues que te ponen en un cable de 12.5 te ponen un automático de 25 amperios, está el típico... el problema es que para reformas no te piden gente titulada, después cada uno se compra... los electricistas... sabes que si pasa de 9,9 te piden un proyecto, sino pasa de 9,9 con un boletín te sobra. 9.9 es potencia contratada, 9.900 vatios, a partir de eso te piden un proyecto, todo lo que sea inferior a eso no te piden proyecto. Entonces cualquier electricista te hace una instalación y te hacen cada una que...

¿Influye más en que la obra sea pequeña o grande?

Si, si. Según la obra pues, si es una obra con potencia, media o alta tensión, normalmente lo tiene que hacer un electricista capacitado, que tenga un medio

titulo, sino, cualquiera es electricista, ja ja ja ja ja , para reformitas, cualquiera es electricista.

Por eso ahora ha salido una ley, que en casi todos los locales de pública concurrencia, vale, cada 5 años pasan una OCA. Una OCA es una revisión con el tema de que... claro, el problema es que, cada 5 años tienen que pasar una de obligado porque ahora llega a... lo traspasas el local y donde antes había un enchufe con una maquina de esto, ahora han puesto una freidora, sabes, una freidora y dos neveras. Y así viene el problema con las obras, con el tema de que se prenden fuego los locales por el tema de que no... porque no hay control. Entonces por eso... sí que influye.

¿Crees que están técnicamente mejor preparados?

Si, si. Hay gente muy preparada con el tema de... el boom de la construcción hizo que la gente se formara, y ahora con la crisis que la gente tiene tiempo para estudiar, pues también.

Sabes cuál es el problema de antes, que la gente solo se compraba los boletines y cualquiera que tuviera un poco de idea de electricidad, le compraba el boletín al que en teoría estaba titulado y le daba una libreta de boletines, y por eso, ale...te daban un alta de luz. Y para que te dieran un alta de luz necesitabas un boletín del instalador, pero es que el instalador no era ese, el instalador... hubo un albañil que se hizo toda la instalación eléctrica.

Por eso es mejor que tengan un medio titulo y que en teoría que las instalaciones que se hagan... pues que los que hagan los boletines sean los que han hecho la instalación, no el que lo compra...

Le llaman por teléfono...

No me he olvidado, me pillas reunido, dime, dime, pero da igual, ya sé que te lo he cogido.....no, no, mañana no viene.....no, no, porque si nos ponemos ahí a taladrar un sábado, pues la gente se puede.....además que no me sale rentable mandar a un tío para 6 horas.....bien, estas contento.....vale, la semana que viene, el miércoles o el jueves ya lo tenemos terminado. Las puertas acústicas llegaran lunes o martes.....vale.....venga. Escucha, yo le dije, vale, que yo no le he puesto puertas de 45 decibelios, porque las puertas de 45 decibelios son con palanca de presión y llevan marco completo. Entonces lo que no puedes tener es en una habitación donde el va a dormir, dejarla estanca, porque si no, se queda sin oxígeno.....vale, es incompatible.....vale, el lo entendió y son puertas de

38, que no llevan marco completo.....vale.....vale, muy bien, venga.....hasta ahora, hombre.

Cuelga....

El tío, que está obsesionado... que trabaja de noche y duerme de día y tiene una cafetería...

Pero en la obra también...

No, no, un cliente, que le estoy haciendo una habitación insonorizada, como si fuera un estudio de grabación pero, es para el dormir, porque tiene con el bar de abajo...y que tiene mucho tráfico. Pues le hemos hecho una habitación insonorizada, vale, pero el tío dice: "no quiero oír nada de ellos" pero si es que, si te cierro la habitación, tiene una habitación un poquito más grande que esta, y le digo ja ja ja ja te vas a quedar sin oxígeno, ja ja ja, es verdad, si la haces tan hermética... es que las puertas acústicas son como las cámaras frigoríficas, que las hacen de presión. Y le dije que dejara por lo menos un dedito por debajo, ja ja ja.

- **¿Que tendrían que mejorar en su trabajo para aumentar la calidad final de la obra?**

Que deberían mejorar... pues que pongan mejor calidad en los materiales, porque con el tema del cobre, los cables... hay dos tipos de cables: que es el cable libre de alógeno o el cable normal, vale. El cable libre de alógeno es un cable que es ignífugo y lo están exigiendo en los locales de pública concurrencia, en actividades inocuas, vale, bueno en las no clasificadas, como un bar, una cafetería, o un restaurante, todo eso son actividades, pues eso sí que es obligatorio. Pero en las viviendas...ponen... han de mejorar un poco más en material, sabes, porque meten cable como... van a lo barato y cambia el doble de precio. Un cable libre de alógeno y un cable normal te cuestan el doble de precio. Por eso te meten en las instalaciones normalitas que no exigen...o que ya tienen licencia, o que no eso... te meten cable normal.

¿Ha habido algún problema con el que pongan material de tan baja calidad?

Claro, las cosas duran menos y se queman antes los cables.

- **¿Qué repercusión tiene tu trabajo para los que vienen después?**

Sí, que siempre está el problema de que las cajas de luces, eh... por ejemplo, tu le falcas la caja y tiene el problema de que muchas veces que por el desplome de la pared luego tienes que cargar más con yeso y las cajas se quedan embutidas

dentro, y tienen que meter tornillos, o que las cajas están falcadas de lado y tienen que estar ajustando.

- **Relátame algunas experiencias favorables y desfavorables sobre tu relación con los electricistas.**

Favorable, de felicitarme muchas veces en instalaciones, como en las tiendas de Star People de decirme: “acabamos las tiendas y no nos llaman” sabes, en vez de decir “oye que esto salta”.

Pues eso, felicitaciones en instalaciones el tiempo que toca, ja ja ja ja.

Y con electricistas... experiencias con ellos... la que te he contado antes que se le llevaron el cobre, ja ja ja ja ja.

ENTREVISTA Nº: 3

FECHA: 28 de Mayo de 2011

LUGAR: En su casa

DURACIÓN: 16 minutos

OFICIO: Albañil

MÓDULO 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

- **Nombre:** *Jose David*
- **Edad:** *31*
- **Estado civil:** *Casado*
- **Estudios:** *Bachillerato*
- **Lugar habitual de trabajo:** *Cheste.*
- **Horario:** *7:30-18:30*
- **Sistema de remuneración:** *Por nómina*

MÓDULO 2: PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO.

- **¿Qué tareas realizas en tu puesto de trabajo?**

Pues desde que está la estructura terminada, hasta el final, todo, tejados cerramientos, todo el replanteo, distribución, alicatados, solados, enfoscados...de todo un poco.

- **¿En qué fase de la obra sueles intervenir?**

En replanteos y terminaciones. Acabados, platos de ducha, bañeras, gresite, paredes de piedra.

- **¿Por qué decidiste ser albañil?**

Pues, mi familia prácticamente es toda de albañiles y empecé por ahí, me gusto y sigo con ello.

- **¿Tuviste otra opción de estudios?**

Podía haber estudiado pero como no me gustaba pues terminé bachillerato y salí a trabajar y empecé con mi padre y ahí sigo.

- **¿Estás orgulloso de tu trabajo?**

Si, la verdad es que estoy contento. Estoy contento con lo que hago.

- **En tu trabajo, a parte del dinero, ¿qué es lo que más te importa?**

Pues el llevarte bien con los compañeros, con todo el mundo y sobre todo, como trabajamos normalmente viviendas unifamiliares, el trato con los dueños de las casas, que muchas veces cuando acabas y los sigues viendo y te dicen lo contentos que están con tu trabajo y te sientes bien con ello.

- **Y eso ¿suele ocurrir a menudo?**

Si, la verdad es que sí. Como es gente del mismo pueblo que la conoces, pues luego te ven por la calle y tienes contacto con ellos, de que sí han quedado contentos. Luego a lo mejor como es en el pueblo ven a tus padres por la calle y les dicen lo contentos que han quedado con el trabajo del chico y esas cosas, y la verdad es que sí, da gusto eso.

- **Gracias a eso, ¿sirve para que os llamen más?**

Si claro. Como estamos en un pueblo que no es muy grande y somos toda la familia albañiles pues todo el mundo nos conoce y la verdad es que pienso que en el pueblo tenemos buena fama para trabajar.

- **¿Qué opina tu familia de tu trabajo?**

Pues están muy contentos, claro. Al ser familia de albañiles, mi padre, mis tíos y todos mis primos, estamos todos ahí metidos, pues todos contentos, claro.

- **Si tuvieras hijos ¿te gustaría que fueran albañiles?**

Si estudiara algo pues mejor, pero si a falta de no estudiar saliera a trabajar, pues sí, estaría contento de que fuera albañil claro.

- **Mayores recompensas y satisfacciones del trabajo desempeñado (recuerda, relata una experiencia concreta muy positiva).**

Pues lo que te he dicho antes, el que la gente quede contenta con lo que haces y luego te lo reconozcan.

- **Mayores insatisfacciones, aspectos negativos (recuerda, relata una experiencia concreta muy negativa).**

La verdad es que hasta la fecha pocas, siempre a lo mejor tienes algún compañero que a lo mejor no has tenido muy buen trato y eso, pero...pocas veces. La verdad es que en general muy bien.

Pero, ¿porque suele pasar eso?

Pues normalmente porque siempre tocas con gente que no tiene interés en lo que hace, o suelo ser a lo mejor gente joven que empieza y que a lo mejor no tiene muchas ganas de trabajar, no le pone interés a las cosas, y aunque no quieres, al final estas todo el día, y todo el día te toca ir tirando y diciéndole las cosas y a repetirlas y demás y al final pues quieres que no, pero te puedes llegar a enfadar, no hacen caso, van a la suya, no tienen interés, están todo el día pendientes del teléfono, distrayéndose y demás cosas y pues hay veces que te enfadas.

Claro, a lo mejor luego el resultado no es el que toca...

No es el que toca, a lo mejor tienes un ayudante y suele ser gente joven, no están pendientes de lo que le dicen, te toca hacer a ti al final las cosas que les mandas y al final pues claro te llegas a enfadar. Tengo un caso así, y al final te enfadabas porque no hacía caso de nada. En concreto también era un chico que su padre también venia con nosotros y se pasaban todo el día riñendo y discutiendo porque es que ni a su padre le hacía caso. Su padre era el primero que no quería ir con él, porque se ponía negro, así que imagínate a los demás, si no le hacía caso a su padre al resto pues menos.

• **Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a su trabajo.**

Pues la verdad es que por suerte no nos ha faltado faena y no hemos parado de trabajar y seguimos igual. Pero claro, no es como antes que tenias faena para dentro de un año, tenias faenas para empezar y ahora vas casi que al día, no paramos pero casi que vas al día de lo que va saliendo.

¿Hay más competencia ahora?

La de siempre. Aquí en el pueblo prácticamente seguimos estando las mismas empresas con más o menos gente, más o menos claro, aquí la gente llama a las empresas por amistad porque es dentro del mismo pueblo, entonces con quien más amistad tienes pues te suele llamar. Que sí que es verdad, que ahora mismo todo el mundo para hacer una obra te pregunta presupuestos por todo, a ver quién es más económico y quien menos. Pero más o menos estamos todos por el estilo.

¿Habéis tenido que bajar los precios?

Sí, ha habido que ajustar precios, bajar presupuesto para ganar el mínimo para poder quedarte obras y aun así no es fácil. No es fácil porque tener obras cuesta, porque la gente es que ahora pregunta en todos los sitios, antes, como te digo, pues por amistad, te elegían porque te llevabas bien y solo querías que te lo hiciera ese. Hoy en día se mira más el precio por lo que acabas preguntando a todo el mundo, para ver diferencias de presupuestos.

Pero les importa más ahora el presupuesto que la faena...

Hay gente que quieren barato y lo quieren bien hecho y cuando algo es muy barato, es como todo, lo que es barato no te puede ser igual que lo que es caro. Si una cosa cuesta tanto de hacer, cuesta tanto de hacer y el que te diga que vale la mitad es mentira, por algún sitio te va a engañar, o sea algo que sabe que hay que hacer te está diciendo que no hace falta para bajar el precio y luego sabe que lo tiene que hacer.

- **En general ¿estás contento, satisfecho del trabajo? Indicar escala de 1 a 10.**

Pues un 9, ja ja ja, porque no hay nada perfecto para un 10, pero un 9, sí, estoy contento

MÓDULO 3: PREGUNTAS SOBRE OTRO SECTOR.

- **¿Qué relación tienes con los electricistas?**

Generalmente buena, porque solemos trabajar siempre con la misma empresa de electricistas que además es también de aquí del pueblo y llevamos muchos años con ellos y la verdad es que hasta la fecha siempre hemos ido bien, no hemos tenido problemas, por lo menos yo, personalmente no.

Siempre con la misma empresa...

Prácticamente sí, a no vaya ser que el dueño de la vivienda tenga amistad con otra empresa de otro sitio y los llame a ellos porque tiene amistad, si los tenemos que buscar nosotros siempre buscamos a los mismos.

- **¿Tienes trato directo con ellos?**

Normalmente trato directo, coincides en la obra, estás con ellos y como también es una empresa de pueblo, que es gente de aquí del pueblo, pues conoces a todo el mundo pues no sueles tener problemas.

- **Cuando llegáis al lugar de trabajo, una vez han pasado los electricistas, ¿qué situación os encontráis?**

Ja ja ja, está toda la obra para limpiar de escombros, todo lleno de agujeros. Hay veces que sí que es verdad que como ellos luego no tienen que arreglar agujeros a lo mejor pican más de la cuenta o hacen más agujeros de la cuenta porque saben que ellos no han de arreglar, y hay veces que entonces sí que te puedes mosquear un poco, pero vamos, tampoco fuera de lo normal.

O sea, que no les preocupa mucho...

No, eso sí que no, no les preocupa hacer agujeros demás o que se quede todo lleno de escombros y todo patas arriba, eso la verdad es que a ellos no les importa, como luego ellos no lo tienen que limpiarlo pues no gastan todo el cuidado que podrían gastar.

- **Háblame de los tiempos de trabajo. ¿Cumplen con los plazos estipulados en el contrato?**

Si, la verdad es que eso sí, no suele haber problema.

¿El tiempo que les marcan es el suficiente para realizar su trabajo?

Suelen tener formalidad y cuando les llamas acuden, no suelen tardar y cumplen con lo previsto.

- **Como es la calidad de su trabajo. (Justificación: están técnicamente mejor preparados, tienen mejor maquinaria, la crisis afecta a que hagan mejor su trabajo...).**

Bueno, la verdad es que con la empresa que estamos trabajando buena, suelen trabajar bastante bien.

¿Crees que ha aumentado o ha disminuido?

No, ellos siguen igual, más o menos siguen igual, no han bajado calidades de trabajo.

¿Están técnicamente mejor preparados?

Si, la verdad es que suelen estar bien formados, siempre puede haber gente joven que haya entrado hace poco, que está aprendiendo pero los que llevan ya más tiempo suelen estar bien preparados.

Mejor formación, mejor maquinaria...

Si, tienen cursos de formación. Maquinaria suelen llevar siempre la que toca, es una empresa competente y la verdad es que sí.

¿Crees que la crisis ha influido a que hagan mejor su trabajo por el tema de competencia?

También tienen que ajustar, pues, como todo el mundo, ajustar más los presupuestos pero sin bajar la calidad, tienen que bajar los precios pero sin bajar la calidad para seguir teniendo trabajo. No todo el mundo hace eso.

• **¿Que tendrían que mejorar en su trabajo para aumentar la calidad final de la obra?**

Pues lo que hemos estado hablando antes, a lo mejor tener un poco más de cuidado a la hora de cuando hacen regatas y agujeros y demás cosas, de que no se quede todo por medio, recoger las cosas aunque sea un poco, barrer un poco y hacer montones, no sé, pequeñas cosas.

• **¿Qué repercusión tiene tu trabajo para los que vienen después?**

Pues se suele intentar dejar todas las cosas bien hechas para el que venga detrás lo tenga todo ya preparado y no tenga que perder tiempo en hacer cosas. También es verdad, que yo concretamente que suelo hacer remates, hay veces que los que pasan antes no lo dejan todo como deberían, o siempre hay alguno que le pega un poco más gordo a las cosas y luego llegas tu y a lo mejor te toca arreglar un poco lo que han hecho antes para poder hacer bien tu faena

• **Relátame algunas experiencias favorables y desfavorables sobre tu relación con los electricistas.**

Favorable, normalmente es el trato con todos por la buena relación que sueles llevar con todos porque como siempre trabajas con los mismos, y es gente del pueblo, que los conoces ya de antes, pues la verdad es que estás con ellos y estás a gusto y estás bien.

Y la verdad es que algo desfavorable, no he tenida nunca así ningún roce por parte con ninguno.

Es que no se que contarte, en Valencia como trabajas con gente distinta, gente que no conoces de nada pues sí que es más fácil que tengas jaleo, pero es que aquí claro, es que los conoces a todos. Los conoces de antes ya de empezar a trabajar, porque hay mucha gente de tu edad que los conoces de críos ya, y luego ya de trabajar pues ya son muchos años con los mismos.

Sí que es verdad que los que estén en Valencia sí, porque cada vez es una empresa, no conoces a la gente. La gente ahora como va ajustando precios cada vez pues

tienes que ir ajustando tu más y al precio que han hecho del presupuesto pues sí que es fácil que ahí tengas más problemas, de que cada uno valla a la suya y no mire por nadie, de que si esto se queda por el medio, que se quede y el de atrás ya se apañara. Aquí no es el caso porque como también trabajas en casas unifamiliares de gente que conoces ya no puedes trabajar mal, porque en seguida se corre la voz de que éste me ha hecho esto y éste me ha hecho aquello y si no, te dejan de llamar, por lo que tienes que trabajar bien.

También que al trabajar menos gente en el mismo sitio la relación...

A lo mejor hay dos albañiles y dos electricistas, entonces claro, al estar todo el día cuatro cambia de estar 125 en una obra que cada uno hace una cosa, que tienes que estar más pendiente de todos y que van todos más a la suya, pues cuando haces una obra grande y hay mucha gente tienes que estar más pendiente de todos porque uno a lo mejor lo hace así y el que venga detrás ya se apañara, así es más fácil que tengas más problemas con gente.

No como por ejemplo la obra allí en Torrente éramos muchos aunque con los electricistas ahora mismo no tenemos jaleo, pero allí sí que había mucha gente trabajando en la finca, y si que tienes que mirar más a todos porque cada uno iba a lo suyo y si esto se sufre más pues cada uno ya se apañara, yo hago lo mío y el que venga detrás que se apañe y así sí que es fácil que tengamos problemas.

¿Sueles tener más problemas con otro sector?

Aquí en el pueblo es prácticamente lo mismo que con los electricistas, siempre sueles trabajar con las mismas empresas de aquí del pueblo que los conoces a todos, entonces no sueles tener problemas. Cuando hay a lo mejor algún trabajo más específico, pues que a lo mejor en el pueblo no hay y viene alguien de fuera, ahí a lo mejor sí que tienes más problemas a la hora de términos y de cosas, pues esto no entraba en el presupuesto, pues esto sí, pero es otro tipo de trabajo, cosas más puntuales, que no se hacen a lo mejor en todas las obras. Si vienen a pasarte el gas y te hacen las zanjas que cada uno lo hace de una manera, o te hacen cosas y luego tienes problemas de que no entraba en el presupuesto, pero más cuando vienen hacer trabajos empresas de fuera, porque aquí en el pueblo sueles tener las cosas bastante claras.

ENTREVISTA Nº: 4

FECHA: 28 de Mayo de 2011

LUGAR: En el puesto de trabajo

DURACIÓN: 20 minutos

OFICIO: Albañil

MÓDULO 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

- **Nombre:** *Cristóbal*
- **Edad:** *53*
- **Estado civil:** *Casado*
- **Estudios:** *Bachillerato*
- **Lugar habitual de trabajo:** *Comunidad Valenciana*
- **Horario:** *8:00-14:00 y 15:00-18:30*
- **Sistema de remuneración:** *Por horas*

MÓDULO 2: PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO.

- **¿Qué tareas realizas en tu puesto de trabajo?**

Pues, normalmente manejo maquinas, hago cosas también de albañilería, pero normalmente cojo maquinas telescópicas, como también soy gruista, pues si hace falta también cojo la grúa. Si hay que hacer alguna pared, pues también la hago. Alguna vez enlucir, no soy tan albañil como mi compañero, pero, sí, lo que tengo que hacer, lo hago. Pasteras. Hago realmente más cosas de peón ahora porque hay mas oficiales que son de albañilería, pues, porque desde que entré yo en la obra, que a lo mejor llevo 10 años digamos, siempre he estado... sin querer me ha llevado, yo por ejemplo entraba de peón para aprender albañilería, hasta que ha venido alguien y me dice: "oye, que tu eres soldador" y en seguida me llaman pues para soldar platabandas, hago ventanas, balcones. Y también si está el camión de la grúa pues lo cojo, o maquinas telescópicas. Por eso el hecho de que sea peón. No es que sea peón, puedo hacer muchas cosas de oficiales pero no es lo mismo.

- **¿En qué fase de la obra sueles intervenir?**

Pienso que en todo, en todo, porque yo estoy en todas partes. Ahora estamos haciendo una estructura de hierro y estoy haciéndola yo. En fin, sí, estoy en todas las fases.

- **¿Por qué decidiste ser albañil?**

Pues...tenía un hermano mío que era albañil y me lo comento. Yo también... pues eso naves. Entonces pues se ve que probé y me gusto sobre todo la libertad del aire. Y me imagino que es eso, no otra cosa, porque realmente la albañilería no me gusta.

La albañilería me gustaba como la veía al principio, de con el hermano mío, pero a mí lo que más me ha llamado de la albañilería, es eso, que manejas maquinaria. Pero vamos, era por eso, no por otra cosa.

- **¿Tuviste otra opción de estudios?**

Sí, a mi me gusta mucho la mecánica, me han gustado más cosa de mecánica que de electrónica lo que pasa es que nunca me he decidido a ponerme a estudiar. Sin embargo cuando me saque el carnet de la grúa y la gente me decía que era difícil y fui cabezón y me lo saque enseguida, o sea, que para estudiar creo que valdría. Si el problema es que nunca me he decidido y eso que me gusta mucho la mecánica y de hecho toco cosas de corriente, en la obra y todo, o sea que hago bastante. Toco cañerías, hago de todo, soy un pequeño manitas, por eso es lo que te digo, no es que no me guste del todo, pero no había otro remedio.

Me hubiese gustado más otra cosa que... el tema ha sido, eso, el aire, la libertad. Sí, porque yo también he trabajado en el puerto, moviendo containers, pero no me gustaba tampoco, y eso que estado toda mi vida, he estado desde pequeñito, desde los 15 años hasta...puf...no sé 20 años mas andando, pero bueno.

- **¿Estás orgulloso de tu trabajo?**

Si, sentirme, me siento bien, por supuesto, además, estoy a gusto. Estoy a gusto, no solo porque es algo que tenga hacer, porque luego igual si buscas más, a lo mejor no estás contento con tu trabajo.

Pero bueno, yo sí que se lo voy hacer hasta que deje de trabajar, si me vienen algo interesante pues a lo mejor lo miro, pero sino, pues seguiré con lo mismo. Me tocara hacer casi siempre mas de peón que de oficial, si, puedo hacer una pared, lucirla, faena no me va a faltar pero voy a tener más faena de peón que casi de oficial. Y tabicar también puedo tabicar, lo que pasa que mis jefes, el encargado... saben lo que se y lo que no sé hacer. Igual llega algo y saben que no sabes hacerlo y te mandan otra faena.

- **En tu trabajo, a parte del dinero, ¿qué es lo que más te importa?**

A parte del dinero, en mi trabajo... me imagino, que solamente pues estar a gusto y cómodo. No... a parte del dinero, eso, que no tenga problemas para venir y trabajar a gusto. No hay nada más que me interese.

- **¿Qué opina tu familia de tu trabajo?**

Pues... no sé qué decirte. No ponen problema, porque al fin y al cabo yo tengo a mi mujer y... a ella le da igual. No tiene ningún problema en que sea albañil o se... no tiene ningún problema. Hacemos las horas que nos tocan, las que están estipuladas y no hay ningún problema.

- **Mayores recompensas y satisfacciones del trabajo desempeñado (recuerda, relata una experiencia concreta muy positiva).**

Pues, en este caso, me imagino que sería cuando hacía las cosas que yo quería. Bueno, realmente hay muchas satisfacciones, porque tú mismo estás haciendo cosas, y eso, que este bien, me gusta como lo he dejado, hay muchas veces que estás satisfecho, porque dices: "lo he acabado bien y te gusta ver las cosas bien". Hay muchas. Recibimos muchas felicitaciones.

- **¿Suelen felicitaros a menudo?**

Si, si, suelen felicitarlos, suelen estar contentos y por lo menos nos felicitan. El cliente se suele portar bien.

- **Mayores insatisfacciones, aspectos negativos (recuerda, relata una experiencia concreta muy negativa).**

Es que no se... negativo... no.

- **Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a su trabajo.**

Pues mal. Mal porque claro. Si te eh comentado antes que me dedicaba a lo de la grúa y aunque era de oficial de primaria y me bajaron a segunda porque me tiraron y me han vuelto a coger entonces lo han hecho, una cosa fea. Con los años que llevo el sueldo lo han dejado igual porque yo tampoco noto la diferencia de primera a segunda. Pero eso me pareció mal. Bueno, la verdad es que si gano un poquito menos. No Estoy enfadado pero un poquito enfadado con ellos si porque es lo que digo: "uy, como que de segunda, si soy de primera" pues me tenían de primera cuando era gruista entonces, era oficial, pero bien, disgustado un poquito por eso, pero también se me pasa.

¿Hay más competencia ahora?

Sí, claro, competencia hay, lo que pasa es que yo realmente no he tenido problemas, como se hacer tantas cosas. A lo mejor soy polivalente para hacer ciertas cosas, pues puedo montar estructuras de aluminio, soldar, cuando traen palets llevo maquinas, en fin, haciendo como yo de polivalente pues la empresa te llama.

Tampoco me he molestado cuando, a lo mejor, he ido al para dos o tres meses, estaba tranquilo porque sabía que me iban a volver a llamar. A lo mejor voy a otro sitio... me imagino que me costaría mucho entrar en otro sitio. Pero con estos, sin problemas.

¿Habéis tenido que bajar los precios?

Sí, eso fijo. Eso, de lo que se hacía antes ahora, los presupuestos son mucho más bajos.

¿Y eso ha influido en la calidad?

No. En eso no. La calidad y como se trabaja sigue siendo la misma. La calidad puede ir mal, pero puede ir mal por el cliente, que el material que vas a poner si es más bajo de dinero, pero por el resto, por lo nuestro, sigue igual. Lo que pide el cliente normalmente lo tiene, pero está claro que también se puede afectar, el mantenimiento de la gente, trabajos iguales.

- **En general ¿estás contento, satisfecho del trabajo? Indicar escala de 1 a 10.**

Pues, muy bien, un 7.

MÓDULO 3: PREGUNTAS SOBRE OTRO SECTOR.

- **¿Qué relación tienes con los electricistas?**

Pues muy amistosa, porque encima los que trabajamos juntos normalmente nos conocemos muchos años. Casi siempre vienen los mismos. Entonces hay mucha amistad y la relación es perfecta.

Si viene alguien de fuera pues también, porque nosotros, enseguida le ofrecemos ayuda para los demás. A todo el que viene, nosotros le ayudamos mucho. No tenemos nunca mala relación con nadie. Nos piden, maquinaria, nos piden andamio, nos pide... la tienen, o sea, que en eso tenemos buenas relaciones.

- **¿Tienes trato directo con ellos?**

No, trato directo, tanto electricistas como fontaneros, quien venga. El trato es directo porque los conocemos mucho tiempo y vienen siempre. Es trato directo, hasta con jefes de ellos. Son buena gente.

- **Cuando llegáis al lugar de trabajo, una vez han pasado los electricistas, ¿qué situación os encontráis?**

Es que normalmente, casi siempre venimos nosotros...bueno... depende, también tienes razón vienen ellos a montar y pues nosotros a poner las cajas.

Bueno el lugar de trabajo no esta tan limpio como nosotros lo solemos hacer. A veces... ellos no se recogen casi nunca las cosas. La mayoría de la gente que viene, tanto yesaires como electricistas, suelen dejar las cajas ahí, los cables... lo dejan hecho un desastre. Normalmente nos toca recogerlo a nosotros. Aquí normalmente recogemos bastantes cosas, vienen los electricistas, limpiamos nosotros, vienen los del piso, limpiamos nosotros. Todo depende también de lo que la empresa contrate. La empresa puede contratar sin limpieza o sin montar nosotros los andamios. Si contrata eso nos toca a nosotros, pero si lo han firmado como que no, entonces les tocara hacerlo a ellos, eso depende de la contrata como la hagan. Si la contrata la aceptan claro. Cuando hacen el contrato de la faena, firman ya como que: "vale, pues te vamos a poner dos personas para que te limpien", entonces si es nuestra empresa, lo limpiamos y dejamos preparado, si le tenemos que montar un andamio ahí, pues se lo dejamos. Si no, entonces no tenemos que tocar nada.

- **Háblame de los tiempos de trabajo. ¿Cumplen con los plazos estipulados en el contrato?**

Yo creo que en los trabajos, casi siempre hemos tenido que acabar antes, casi siempre. Aquí no lo sé, pero yo antes tenía mucho ojo. Al haber sido militar pues llevaba mas noción de lo que quiero, tal, cual, para la finca si, vamos a pasarnos 6 meses, 4 meses. Casi siempre nos hemos adelantado a los meses.

En cuanto a los electricistas yo creo que suelen tardar un poquito. Yo me imagino que es porque no les han triado las cosas o algo, no sé, a veces tienen que venir traernos un material o algo, y tú no puedes marcar porque no están por ahí ellos, y lo han traído y te quedas a dos velas. A veces puede retrasarnos la faena, lo que pasa que la albañilería, puedes irte aquí a lo mejor. Si fuera una cosa estricta que viene una caja y tienes que poner las luces y no está la caja pues puedes hacer otra cosa. Si puede retrasar, lo que pasa es que si las cajas no te las traen, y en este caso como estamos ahora, pues puede partirte un poquito.

- **Como es la calidad de su trabajo. (Justificación: están técnicamente mejor preparados, tienen mejor maquinaria, la crisis afecta a que hagan mejor su trabajo...).**

Buena. Si, está bien, si.

¿Crees que ha aumentado o ha disminuido?

Yo creo que no. Yo creo que ellos siguen trabajando igual que al principio, y la calidad, pues, también, porque ellos necesitan, por ejemplo, los cables, sea de un grosor especial, dependiendo de donde tengan que ponerlo, pues lo traen. Por eso te digo, que la calidad igual.

- **¿Que tendrían que mejorar en su trabajo para aumentar la calidad final de la obra?**

Podría ser a lo mejor lo que te he comentado, o que pongan alguno más, o que si están los jefes, que estén ahí. Pero como tienen tantos sitios, pues se van. Pues me imagino que es eso lo que les atrasa. Habrá, en cambio otros sitios que no será así y a lo mejor son también obras nuestras, pero, van a ese sitio, y ya están allí, y aquí nos dejan un poco abandonados.

Les falta un poco de organización, eso, o que haya alguien más.

- **¿Qué repercusión tiene tu trabajo para los que vienen después?**

Pues, me imagino que sobre todo, la limpieza. Sobre todo la limpieza, porque es una cosa muy importante para nosotros. Porque nosotros tenemos que trabajar y cuando tenemos todo limpio, se trabaja fenomenal. Si el que viene detrás, se encuentra todo lo que dejamos nosotros, pues tiene que rascar... bueno, hacer mil cosas para poder empezar a trabajar. Me imagino que es eso, limpieza.

A mí me gusta que las cosas estén bien colocadas y almacenadas y las cosas limpias, que no hayan ladrillos por el suelo... vamos, que este bien ordenado todo.

- **Relátame algunas experiencias favorables y desfavorables sobre tu relación con los electricistas.**

No. Porque me llevo también, que no. Yo estoy muy bien. No hay ninguna cosa rara.

No sé qué decir, es que con ellos no tengo malos rollos.

ENTREVISTA Nº: 5

FECHA: 21 de Marzo de 2011

LUGAR: En el lugar de trabajo de la persona

DURACIÓN: 6 minutos

OFICIO: Electricista, Oficial de primera

MÓDULO 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

- **Nombre:** *Alejandro*
- **Edad:** *35*
- **Estado civil:** *Casado*
- **Estudios:** *FP 2, Ingeniero Industrial*
- **Lugar habitual de trabajo:** *Comunidad Valenciana*
- **Horario:** *8:00-17:30*
- **Sistema de remuneración:** *Por salario*

MÓDULO 2: PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO.

- **¿Qué tareas realizas en tu puesto de trabajo?**

Todas las relacionadas con electricidad y aparte soy comercial también.

- **¿En qué fase de la obra sueles intervenir?**

Todas, desde que empieza y somos los últimos en acabar la obra, porque montamos mecanismo de enchufes.

- **¿Por qué decidiste ser albañil?**

Es entretenido, nunca he estado dos veces en el mismo sitio durante mucho tiempo.

- **¿Estás orgulloso de tu trabajo?**

Sí, me gusta.

- **En tu trabajo, a parte del dinero, ¿qué es lo que más te importa?**

Que no me paso 8 horas al día en el mismo sitio, siete días a la semana, 30 días al mes.

- **¿Qué opina tu familia de tu trabajo?**

Hombre están encantados, siempre que hay algún problema me llaman.

- **Mayores recompensas y satisfacciones del trabajo desempeñado (recuerda, relata una experiencia concreta muy positiva).**

Si, cuando terminas una instalación y pasas por delante y dices: uy mira esto lo hice yo, eso está bien.

- **Mayores insatisfacciones, aspectos negativos (recuerda, relata una experiencia concreta muy negativa).**

Hombre siempre hay, pero prefiero no acordarme.

- **Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a su trabajo.**

Mucho, ha bajado muchísimo el trabajo, llaman menos, se lo piensan mucho más, tienes que bajar los precios para seguir siendo competitivo, en todo.

- **En general ¿estás contento, satisfecho del trabajo? Indicar escala de 1 a 10.**

Un 7.

MÓDULO 3: PREGUNTAS SOBRE OTRO SECTOR.

- **¿Qué relación tienes con los albañiles?**

Intento que sea lo mejor posible, a veces hay roces pero hay que mantener una buena relación porque si nos fastidiamos unos a otros no va el trabajo.

- **¿Tienes trato directo con ellos?**

Si, solemos tener el trato nosotros.

- **Cuando llegáis al lugar de trabajo, una vez han pasado los albañiles, ¿qué situación os encontráis?, ¿os dejan las cosas bien preparadas?**

Bueno no siempre, pero intentamos ayudarnos unos a otros, pero no siempre.

Por los acabados que os dejan, luego tienen que volver...

No, normalmente es al revés, je je, tenemos que volver nosotros porque ellos ya se han ido de la obra.

- **Háblame de los tiempos de trabajo. ¿Cumplen con los plazos estipulados en el contrato?**

En las obras siempre se retrasan, todos, no solamente los albañiles, o sea esto es una cadena, cuando uno se retrasa los demás nos retrasamos con él, nunca se acaba en fecha normalmente.

- **Como es la calidad de su trabajo. (Justificación: están técnicamente mejor preparados, tienen mejor maquinaria, la crisis afecta a que hagan mejor su trabajo...).**

Es que depende, porque nosotros no trabajamos siempre con la misma gente, los hay buenos, los hay no tan buenos.

En general, están mejor preparados que antes...

No, yo creo que no, porque antes se trabajaba mejor que ahora.

¿Sí? ¿Por qué?

En general sí, la gente se tomaba más en serio su trabajo.

Y eso ¿por qué crees que ha sido?

No sé, porque como últimamente ha habido tantísimo trabajo en la construcción, pues había mucha gente que no había trabajado nunca en la construcción, porque había mucho trabajo y se pagaba muy bien, pues por eso ha bajado la calidad. Ahora pues yo creo que empezará a subir porque hay mucho menos trabajo y entonces...estamos más especializados, pero en los últimos años, todo el mundo era albañil, y todo el mundo hacia reformas.

- **¿Que tendrían que mejorar en su trabajo para aumentar la calidad final de la obra?**

El qué, ¿los albañiles? Si no se, eso dependerá de cada uno, ¿no?, en general no te puedo contestar a esa pregunta, todo depende de lo bueno que sea cada uno.

- **¿Qué repercusión tiene tu trabajo para los que vienen después?**

Normalmente poco, porque los electricistas normalmente son los últimos que salen de una obra. Normalmente es al revés, la faena de los demás tiene repercusión en la nuestra, nosotros cuando ya se ha ido todo el mundo montamos iluminación, terminamos de montar mecanismos, somos los últimos que salimos en una obra,

incluso después que los pintores, nosotros montamos cuadros de mecanismos. Normalmente es al revés, nosotros cerramos la obra.

- **Relátame algunas experiencias favorables y desfavorables sobre tu relación con los albañiles.**

Nada, no, siempre hay roces pero al final se habla y se acaba bien, no tengo tampoco... además con esta gente, no he trabajado nunca, así que, je je, de momento todo estupendo.

ENTREVISTA Nº: 6

FECHA: 21 de Marzo de 2011

LUGAR: En el lugar de trabajo de la persona

DURACION: 10 minutos

OFICIO: Electricista, Oficial

MÓDULO 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

- **Nombre:** *Jose Luis*
- **Edad:** *32*
- **Estado civil:** *Divorciado*
- **Estudios:** *FP 1*
- **Lugar habitual de trabajo:** *Comunidad Valenciana*
- **Horario:** *8:00-14:00 y de 15:00-17:00 o 15:30-17:30*
- **Sistema de remuneración:** *Sueldo base*

MÓDULO 2: PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO.

- **¿Qué tareas realizas en tu puesto de trabajo?**

Pues, de todo, instalación eléctrica, instalación de telecomunicaciones, aire acondicionado, mas cosas, no sé, de todo.

- **¿En qué fase de la obra sueles intervenir?**

Todo, en toda la obra.

- **¿Por qué decidiste ser albañil?**

Pues, en principio por obligación, y después, ya, porque me gustó.

Por algún familiar, amigo...

No, fue una forma un poco curiosa, me obligó mi padre en principio a trabajar como electricista y a partir de ahí pues me gusto y aquí estoy.

- **¿Estás orgulloso de tu trabajo?**

Sí, la verdad es que sí.

- **En tu trabajo, a parte del dinero, ¿qué es lo que más te importa?**

Pues... el que la gente quede satisfecha de tu trabajo, sobre todo, que se queden satisfechos con el trabajo que he realizado y bueno, la relación con los compañeros que sea buena, eso es lo importante.

- **¿Qué opina tu familia de tu trabajo?**

Bien, están contentos.

- **Mayores recompensas y satisfacciones del trabajo desempeñado (recuerda, relata una experiencia concreta muy positiva).**

Si, pues la primera vez que montamos una calefacción, en la calefacción eléctrica vamos montando la calefacción y la primera vez, de las primeras que montamos, yo me acuerdo de unas personas mayores se pusieron a llorar, a llorar y abrazándonos y diciendo: ¿ya habéis acabado?, ¿ya tenemos calefacción? y esto no, no lo creíamos que....la verdad es que esa es una de las que más se te quedan, aparte de ahí, pues muchas cosas, que la gente se quede agradecida con el trabajo pero la mayor esa, eran unas personas mayores.

- **Mayores insatisfacciones, aspectos negativos (recuerda, relata una experiencia concreta muy negativa).**

Hay varias, pero..., cuando alguien se queja sin motivo. Cuando alguien se queja porque no se ha realizado la faena, pocas veces a ocurrido, pero sí que se ha dado que alguna persona se ha quejado de que: no, esto no es como debería estar, y sí que está como debería estar, esas son las mayores, por otra parte yo creo que ninguna.

- **Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a su trabajo.**

Hum, mucho, antes había mucha más faena, no parábamos y ahora pues sí, hay a veces días que estas parado, pero bueno, dentro de lo que cabe damos gracias de que estemos currando.

Va saliendo algo...

Van saliendo cosas y bueno, ¿Qué no es lo mismo que antes? Pues no, no es lo mismo que antes pero bueno, la verdad es que es mucho mejor, digo, mucho peor.

Hay más competencia...

Mucho pirata, mucha gente que trabaja sin estar dado de alta y hay contratos que no se pueden comparar, es lo mayor, pero es lo que se ha permitido, que le vamos hacer.

- **En general ¿estás contento, satisfecho del trabajo? Indicar escala de 1 a 10.**

Yo un 10, totalmente un 10.

MÓDULO 3: PREGUNTAS SOBRE OTRO SECTOR.

- **¿Qué relación tienes con los albañiles?**

Buena, normalmente buena, a no vaya ser que pilles a alguien borde pero normalmente buena o muy buena.

- **¿Tienes trato directo con ellos?**

Normalmente tratas con ellos porque estás trabajando directamente con ellos, entonces normalmente el trabajo es directo con ellos.

- **Cuando llegáis al lugar de trabajo, una vez han pasado los albañiles, ¿qué situación os encontráis?, ¿os dejan las cosas bien preparadas?**

Pues depende del tipo de albañil que sea, habitualmente una buena... una buena situación como, sabes que el albañil trabaja como, como trabaja y que es una buena situación, hay sitios que sí que te quejas porque hay gente que es muy desastre.

Se lo dejan todo por el medio...

Sí, hay veces que no puedes trabajar, está lleno de escombros y te tienes que apañar como puedes, pero dentro de lo que cabe el 90% de las veces... bien.

- **Háblame de los tiempos de trabajo. ¿Cumplen con los plazos estipulados en el contrato?**

Normalmente sí, pero siempre te encuentras con alguno que no, pero en principio sí.

Si en algún momento tardan más de lo previsto, vosotros estáis esperando...

Esperando o trabajar, digamos, fuera de tiempo tenemos que sacar tiempo para acoplarnos al horario estipulado, al horario no, a los plazos que, si uno no nos hace una regata tienes que esperar ahí, como entre que acaba él, cuando, bueno, hay veces que no se priorizan las cosas nuestras y se priorizan otras, pues bueno, todo sale de la vida en una obra.

- **Como es la calidad de su trabajo. (Justificación: están técnicamente mejor preparados, tienen mejor maquinaria, la crisis afecta a que hagan mejor su trabajo...).**

Pues normalmente buena.

¿Ha aumentado? ¿Ha disminuido? ¿Están mejor preparados?

Ciertos casos, la mayoría sigue siendo buena, con los que hemos trabajado nosotros buena, pero sí que encuentras a alguien que es un poco chapucillas, pero bueno, dentro de lo que cabe pues tampoco, sigue siendo bastante buena.

La crisis ha afectado algo a la calidad...

No, yo pienso que no.

- **¿Que tendrían que mejorar en su trabajo para aumentar la calidad final de la obra?**

Organización, sobre todo organización, y a parte, con todos, con todos los que estamos en la obra.

¿Pero entre los albañiles? ¿O entre todos los sectores?

Entre todos los que pasamos, organización por parte de todos, ya no del albañil solamente, sino en todos, ayudarnos un poco más, tú sabes, no piensas solo en uno mismo.

¿Y de normal es así?

No, no suele pasar, pero que hay veces que, por lo que te he comentado antes, que hay veces que no priorizan, hay cosas que son prioritarias y no se priorizan y después vas de culo tu. A lo mejor se prioriza otra cosa por x, por motivo x. No se puede estar siempre a gusto de todos, y que unas veces bien, y otras veces no, pero en un principio yo por mi bien.

- **¿Qué repercusión tiene tu trabajo para los que vienen después?**

¿A qué te refieres?

Después de que acabéis vosotros, ¿luego tienen que volver los albañiles a hacer algún acabado?

De normal no, ya lo vamos previendo, siempre que vamos haciendo la faena, se prevé, si hay algo que retocar o alguna cosa extra sí, pero de normal somos nosotros los últimos que salimos de la obra, entonces, rara es la vez que tiene que volver porque tú has tenido que hacer un agujero donde no toca o se ha tenido que retocar, pero normalmente no.

- **Relátame algunas experiencias favorables y desfavorables sobre tu relación con los albañiles.**

Amistades, amistades, con varios y desfavorables yo creo que nunca he quedado mal con..., que acabas hasta las narices porque uno no trabaja bien o porque..., pero en principio siempre tienes amistad con alguno y siempre tienes buena relación.

Y luego esas relaciones ¿te sirven para encontrar otros trabajos?

Si que ha habido veces que sí, no siempre pero sí que ha habido veces que sí.

Que se enteran de algo...

Se enteran de algo y te llaman y lógicamente pues o lo damos a la empresa o si toca algo personal pues se lo haces todo el trabajo, pero normalmente se lo pasas todo a la empresa, y si que sale alguna faena por parte de ellos.

ENTREVISTA Nº: 7

FECHA: 28 de Marzo de 2011

LUGAR: En el lugar de trabajo de la persona

DURACIÓN: 24 minutos

OFICIO: Electricista, Oficial de primera

MÓDULO 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

- **Nombre:** *Mario*
- **Edad:** *51*
- **Estado civil:** *Separado*
- **Estudios:** *Universitarios no terminados*
- **Lugar habitual de trabajo:** *Valencia*
- **Horario:** *Una media de 12 horas al día*
- **Sistema de remuneración:** *Por trabajo, si cobrara por horas seria millonario*

MÓDULO 2: PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO.

- **¿Qué tareas realizas en tu puesto de trabajo?**

Pues... todo lo que son instalaciones eléctricas, eh... automatismos, cuadros eléctricos, eh... todo lo relacionado con instalaciones eléctricas, instalaciones civiles, industriales, todo ese tema.

- **¿En qué fase de la obra sueles intervenir?**

Pues... desde el inicio mismo, cuando no hay nada, pues, normalmente funciona así. Si es una vivienda de un particular, el trabajo, yo acostumbro a ir con el cliente, con el propietario y ver todos los puntos que quiere, que me explique donde quiere televisión, teléfonos, enchufes, todas las cosas, entonces a partir de ahí yo le trasmito luego las ordenes a los albañiles para que empiecen a hacer las regatas y todas estas cosas, que yo normalmente les dejo ya el tubo colgando, ¿no?, les dejo el macarrón colgando y entonces ellos ya solamente lo tienen que empotrar, con las cajas ya también colgando con uno o dos cables, y ellos van directamente a empotrar lo que encuentran ahí, y una vez que esta todo empotrado yo procedo al cableado, todo, ¿no?, y luego cuando ya las paredes están terminadas, a montar mecanismo y eso, eso en cuanto se refiere a vivienda y esas cosas. Si son trabajos más grandes y hay planos de la distribución de la instalación eléctrica, se trabaja con planos, depende de los trabajos que sean, porque... toco todo, toco desde trabajos pequeños a trabajos más grandes. Entonces si es un trabajo más grande y te pasan un plano, pues con el plano ya vamos marcando todas las cosas para que

el albañil haga las regatas y eso. Y si es una vivienda prefiero ir a verlo con el cliente y que me valla diciendo lo que quiere, y yo aconsejándole, porque normalmente el cliente te pide opiniones, que si es conveniente esto o aquello, y entonces en base a eso se dice todo lo que tienen que hacer y a partir de ahí, una vez tienes claro todos los puntos y todo eso y ya empiezas a hacer la canalización, los tubos, luego que está todo empotrado, se limpian los tubos, las cajas, los registros, todo y se pasan los cables, se deja todo conectado, todo preparado y luego la tercera parte es montar mecanismos ya para eso las paredes tienen que estar enlucidas, terminadas y todo.

¿Suelen pedirte bastante consejo los clientes?

Si.

¿Se suelen dejar aconsejar?

Si, normalmente te piden consejo, opinión, siempre.

• **¿Por qué decidiste ser electricista?**

Pues mira, yo llegue a ser electricista, pues bueno, pues soy argentino, llegue hace muchos años a Europa y en argentina no acabe la carrera, pero estudié economía y comercio, hice tres años y medio en la universidad como contador público, lo que viene a ser licenciado en economía y jamás había puesto yo... si tenía que poner un clavo en mi casa llamaba a uno para que lo pusiese porque yo no sabía. Entonces vine y me encontré con una realidad totalmente distinta y me dije: tengo que aprender una profesión y me interese por la electricidad y me gusto, me apasiono y...

¿Y cómo te llamo la atención esta profesión en vez de otra? Por ejemplo...

Bueno, vamos a ver primero de todo, me comí unos cursos de electricidad del automóvil. Pero después dije, para eso se necesita montar un taller, tener cierto capital y toda una historia y un día una vecina me vino a decir si le podía ver una bombilla que no le iba y entonces me digo, esto con poca herramienta puedo moverme y empezar a trabajar y así fue como empezó y me apasionó tanto que estudie mucho, mucha teoría, porque aparte, aparte de tener mucha teoría iba a los distribuidores y me compraba y me hacia fotocopias de los esquemas de los motores, las instrucciones, todo! Me apasiono muchísimo siempre y ahí empecé. Yo tuve la suerte de tener trabajo muy bueno, en Australia, allí lo aprendí todo, allá. Hacíamos bancos llave en mano, lo hacíamos todo desde los cableados estructurales, alarmas, todo hacíamos y al poco tiempo que estaba trabajando me

dieron una carpeta así en plano y me dicen: ves a roma que hay que hacer este banco y ese fue mi inicio y por eso conozco lo que es el cableado estructural y cosas... un poco todo lo aprendí allá todo eso y nada, a partir de ahí estuve nueve meses, un año trabajando en una empresa y luego ya casi me fui solo y tenía tanto trabajo y ganaba decente que ya empecé, y luego he hecho mucha experiencia porque he trabajado en cosas grandes, he trabajado en el aeropuerto de malpense, en Milán con instalaciones industriales. Italia también es un país muy industrializado y también se trabaja mucho con cuadro eléctrico, con robótica y todo esto y montábamos cuadros eléctricos enormes con ordenadores y todas estas cosas y luego se probaban todo, cinta transportadora y todo esto, se desmontaba y se iba a montar a cualquier parte del mundo, yo no viajaba porque no me gustaba viajar, pero me la armaba ahí... He trabajado mucho tiempo. Luego vine a España y un poco retrocedí en el sentido de que dedique más a hacer instalaciones de vivienda y esas cosas, en Italia tocaba cosas mucho más grandes a nivel de instalaciones y todo eso.

Y a ti por ejemplo, que te gustaba más hacer ¿las instalaciones grandes o las viviendas más pequeñas?

Si bueno yo si.... Soy de adaptarme mucho a las situaciones, no bueno lo importante es estar bien, tranquilo, trabajo.... Trabajo no me da miedo.

• **¿Estás orgulloso de tu trabajo, te sientes bien en él?**

Si, si, si porque dio un vuelco mi vida y me permitió aprender una profesión que me permite ser autónomo y hacer por mi cuenta, y no dejo de trabajar nunca, trabajo siempre tengo, tanto en Italia como acá, he trabajado siempre y cuando llegue aquí, como estaba de autónomo en Italia, vine a España y me dieron el industrial para firmar certificado y todo esto porque convalidé lo que tenía en Italia. Es un poco la historia.

• **En tu trabajo, a parte del dinero, ¿qué es lo que más te importa?**

Bueno, yo que se.... Soy un bicho raro porque para mí el dinero es secundario, yo la satisfacción de dejar una persona contenta y.... Te lo digo sinceramente, es más que el dinero, el dinero es necesario y tienes que cobrar pero es la satisfacción de hacer bien las cosas y que la gente quede contenta, gracias a dios, para mí eso es lo principal. Aparte cada cliente que voy acabamos siendo amigos.

• **¿Qué opina tu familia de tu trabajo?**

Bien, han aceptado... y bien

- **Mayores recompensas y satisfacciones del trabajo desempeñado (recuerda, relata una experiencia concreta muy positiva).**

Si, si, bueno, experiencias positivas si, el agradecimiento de la gente que te hablen bien de ti, yo normalmente donde voy quedo bien.

¿Suelen agradeceréte a menudo?

Si, si, si, si

- **Mayores insatisfacciones, aspectos negativos (recuerda, relata una experiencia concreta muy negativa).**

Siempre hay clientes un poco particulares, especiales, pero bueno, yo lo miro desde el punto de vista que es un cliente y le haces un trabajo y ya no lo ves mas, si no conectas porque es un persona un poco especial o te busca historias, porque hay gente que te busca historias, esto, lo otro.... Entonces tengo paciencia, lo aguanto hago el trabajo, intento dejarlo conforme y ya está porque pienso que es diferente si tienes un trabajo que tienes que dar siempre la cara a tu jefe, entonces esto es un cliente que a lo mejor no conectaste bien por lo que sea, pues no pasa nada, le haces el trabajo y ya está. A veces suelen suceder esas cosas y ya está, no mucho pero... siempre te encuentras algo, alguno hay... yo he tenido clientes que me han abierto el mecanismo para ver si había dejado polvo o sucio las cajas dentro. Imagínatelo. Te encuentras de todo, por eso yo siempre voy con un pincel y limpio y soplo y todo porque ya me paso una vez, dos no me pasan. Me desmonto, te lo juro, todos los mecanismos para ver si había limpiado la caja.

Pues sí que era exigente el cliente...

A mí me ha tocado muchas veces con gente así pero hay que tirarle paciencia, los aguantas y ya está. Total sabes que es un trabajo y no lo ves más y ya está, pero normalmente no es así, siempre conectas bien con el cliente y quedan agradecidos.

- **Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a su trabajo.**

Se nota porque ha bajado mucho, yo creo que afecta a todo el mundo, es una crisis que afecta a todo el mundo y se nota, se nota mucho. Yo por suerte voy trabajando, pero no es el mismo nivel de trabajo que se hacía antes, antes se hacían obras más grandes, había trabajo más impactante, ahora hay muchas más obras pequeñas, salen trabajos, y grandes también, pero son unos pocos... más limitados y nada.... Afecta, afecta a todos, a todos.

- **En general ¿estás contento, satisfecho del trabajo? Indicar escala de 1 a 10.**

Si tengo un 10, me gusta lo que hago, estoy tranquilo, sereno y bien.

MÓDULO 3: PREGUNTAS SOBRE OTRO SECTOR.

- **¿Qué relación tienes con los albañiles?**

Bueno, bueno, si, bien, yo me llevo bien con todo el mundo en las obras, porque haber, me considero una persona que colabora, que está dispuesto siempre a explicar una cosa y muchas veces pienso que es más fácil hacer una cosa que decirla, entonces si tengo que ir a hacer algo voy y lo hago y no estoy con vuelta y entonces la gente lo ve y lo valora y entonces con los albañiles tengo buena relación.

- **¿Tienes trato directo con ellos o suele haber una tercera persona de por medio?**

No, normalmente tienes trato directo

- **¿Os soléis organizar entre vosotros?**

Hombre, siempre hay alguno que entiende más que los otros... si me refiero a nivel de una obra pequeña, pero el trato es directo.

- **Cuando llegáis al lugar de trabajo, una vez han pasado los albañiles, ¿qué situación os encontráis?, ¿os dejan las cosas bien preparadas?**

Hay de todo, hay de todo, a veces te encuentras de todo, te encuentras con albañiles que te dejan las cajas fuera de la pared, mal terminadas o por ejemplo cuando hay doble pared te dejan los tubos sueltos y cuando vas a meter la guía se te mete el tubo para dentro y... Hay de todo, como hay también albañiles que trabajan muy bien, te hacen muy buenas terminaciones y todo, te encuentras un poco de todo, bueno ahora con todo eso de la crisis que hay un poco menos de trabajo, te encuentras con un poco mas de nivel, antes había tantos que te encontrabas con un nivel más bajo, ahora ha mejorado un poco porque vas más tranquilo, hay menos trabajo. Antes había tanto que la gente no encontraba un albañil y entonces le daban trabajo a cualquiera, o te encontrabas con cada cosa por ahí... pero bueno, yo te hablo mucho por el tema que yo veo por ahí, vas haciendo trabajos así en viviendas, bajos comerciales... es donde hay más trabajo.

Por los acabados que os dejan, luego tienen que volver...

No, normalmente es al revés, je je, tenemos que volver nosotros porque ellos ya se han ido de la obra.

- **Háblame de los tiempos de trabajo. ¿Cumplen con los plazos estipulados en el contrato?**

Sí, bueno, normalmente se intenta cumplir, pero suele haber alguna excepción porque te agregan cosas, oh... bueno en general se intenta cumplir, pero bueno a veces es difícil llegar en plazo.

¿Suelen retrasaros a vosotros en el trabajo?

Ehhhhh a veces sí, a veces sí, pero...

Un ejemplo

Si muchas veces sí, pero lo que pasa en las instalaciones eléctricas es que todo lo que son temas de regatas y todo lo que son esas cosas, uno va, pasa los tubos y todo eso, y ellos se tiran un par de días para hacerlo, entonces los retrasos por lo que respecta al electricista no son digamos grandes porque si te llaman hoy o te llaman mañana muchas veces para uno da igual, pero entonces son retrasos pero que no influyen en mucho. Así a este nivel de obras pequeñas no, si fuera en obras grandes, a lo mejor sí, porque no te permitiría seguir con tus planes de obra y de entrega y todo eso, pero al nivel que me muevo yo, no tiene importancia, porque tu vas y se lo preparas todo y te dicen que ya te llamaré cuando lo tenga todo listo, si te llaman a los dos días, tres o cuatro para ti es igual, tu vas haciendo cosas por otro lado y ya está.

¿En otras obras?

Si, si, el problema es que te llaman de otros lados y después tienes muchas cosas empezadas, muchas veces estas esperando que no te llamen, ja, ja ,ja, tantas veces... espero que no me llamen.

- **Háblame de los tiempos de trabajo. ¿Cumplen con los plazos estipulados en el contrato?**

Si bueno, es más o menos, más o menos lo mismo que de lo que hablábamos antes, un poco..., es todo más o menos lo mismo.

- **Como es la calidad de su trabajo. (Justificación: están técnicamente mejor preparados, tienen mejor maquinaria, la crisis afecta a que hagan mejor su trabajo...).**

Eso es un poco lo que habíamos comentado antes, te encuentras un poco de todo, pero en general es bueno, pero te encuentras excepciones, por ahí te encuentras

mal las cajas o el tubo, muchos se piensan que en el tubo pasa agua, y te lo doblan y... claro... entonces.... Pero en general es bueno.

¿Crees que ha aumentado o ha disminuido?

Bueno ahora ha mejorado, como vas más tranquilo, hay menos faena, yo noto que ha mejorado un poquito.

En general, están mejor preparados que antes...

Si, lo que pasa es ya te digo que antes hace unos años que había tanto trabajo que mucha gente no encontraba un albañil y entonces había mucha gente trabajando que realmente no eran albañiles de profesión y ahora como ha disminuido todo y vas más tranquilo, yo noto que se trabaja mejor, antes se corría mucho.

- **¿Que tendrían que mejorar en su trabajo para aumentar la calidad final de la obra?**

¿Qué tendrían que mejorar?

¿En cuánto a acabados?

Sí, bueno, un poco todo lo mismo, todo está relacionado, pero según...

¿Materiales?

Un poco todo relacionado lo mismo de lo que hablábamos antes, ¿no? Si, principalmente que hagan bien las cosas, que le den el tiempo necesario, porque cuando corres y tienes prisa las cosas nunca salen bien. Por tanto en ese aspecto esta todo relacionado con la pregunta anterior.

- **¿Qué repercusión tiene tu trabajo para los que vienen después? Por ejemplo si después del trabajo que tu realices tienen que volver a pasar los albañiles**

Ehhh.... Vamos a ver.... No, normalmente no porque una vez que ya está hecha toda la canalización un poco la relación con el albañil termina, una vez esta hecha la canalización y las paredes todo termina, es un poco así, lo que sí, ya es que cuando tu terminas tu trabajo ya vienen otros profesionales, quien te monta la cocina o el acondicionado, entonces ya toda una serie de cosas que tu le tienes que dejar preparada todo a ellos, ¿no? Entonces digamos que en la primera etapa tienes relación con los albañiles y luego ya tienes relación con otros profesionales que entran en la obra.

Entonces depende más de la faena que os hagan ellos este bien.

Claro, exacto

- **Relátame algunas experiencias favorables sobre tu relación con los albañiles.**

Si.... Siempre... un poco....

¿Alguna en particular?

Bueno ahora no me viene ninguna, je, je, je. Si bueno yo tengo una buena relación con todos los albañiles, no me viene ninguna en mente ahora en este momento, pero si las abra seguramente, pero son tantos años y tantas obras que... pero no, principalmente la colaboración y la satisfacción del trabajo bien hecho y te encuentras con albañiles también que hacen bien el trabajo y cuando tu vas a realizar el tuyo están ahí diciéndote mira que bien te lo he dejado, que está perfecto, que acá, que allá, entonces... que soy cien por cien profesional y cosas de esas, entre muchas más.

¿Y alguna desfavorable?

Bueno, alguna desfavorable.... Algún albañil que tú vas por ahí y a lo mejor te ha hecho una regata incompleta y le coges la maceta para dar coces y no quiere que se la toques. Porque son cosas tontas, pero bueno con cosas que... a nivel de anécdota son negativas, pero nada más.

Y luego, las relaciones con los albañiles por ejemplo, ¿te han llevado para luego encontrar otros trabajos?

Si si si, muchas veces sí, muchas veces sí, muchas veces si porque te conoces o muchas veces los he conocido en una obra y me han llamado para hacer la instalación de su casa, o un familiar o un amigo, si eso sí, el boca a boca, el conocerse es lo principal. Yo en Italia sobretodo, albañil que conocía, albañil que me llevaba a hacer cosas por ahí, a su casa o a sus parientes.

¿Por qué les gustaba como trabajabas?

Si si si, porque conectábamos bien y le hacia la instalación, si es eso.

¿Y alguna opinión o algo que decir sobre los albañiles?

Que son buena gente je je je je je, que hay de todo como en todas partes, no, yo tengo buena relación.

ENTREVISTA Nº: 8

FECHA: 21 de Mayo de 2011

LUGAR: En su propia casa

DURACIÓN: 25 minutos

OFICIO: Electricista, Oficial de primera

MÓDULO 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

- **Nombre:** *Enrique*
- **Edad:** *31*
- **Estado civil:** *Casado*
- **Estudios:** *FP*
- **Lugar habitual de trabajo:** *Cheste*
- **Horario:** *de 8 de la mañana a 8 de la tarde*
- **Sistema de remuneración:** *Nómina*

MÓDULO 2: PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO.

- **¿Qué tareas realizas en tu puesto de trabajo?**

Pues en mi puesto de trabajo, mi trabajo consiste en: organizar la faena, hacer presupuestos e instalar y hacer averías, más que nada soy instalador electricista y eso, me llaman de las fábricas, yo me dedico más que nada a la industria, toco un poco de vivienda pero maquinaria, cuadros eléctricos, motores y todo eso.

- **¿En qué fase de la obra sueles intervenir?**

Casi al principio, intervenimos en todos los momentos de la obra, porque en un principio ponemos la toma de tierra, eh zanjas, tubos eh... regatas y todo eso y después entran ya los yesaires, albañiles y todo, y después volvemos nosotros. Somos los últimos que terminamos somos nosotros siempre en la obra.

- **¿Desde el principio vais progresivamente?**

Progresivamente, entramos y salimos mucho de la obra.

- **Eso os permite llevar varias obras a la vez, ¿no?**

Correcto, es que si no es así no podríamos mantener la plantilla ni nada, porque nosotros ahora mismo somos diez y... tenemos que tener mucho trabajo pequeño para mantenernos, como por ejemplo, un albañil entra en una obra y hasta que no termina no sale, nosotros tenemos que tener muchos frentes abiertos.

O sea, que es importante la organización.

Muy importante, muy importante la organización y el control del material, porque gastamos mucho tipo de material y entonces tenemos que tener mucho almacén, mucho material y gente muy preparada.

- **¿Por qué decidiste ser electricista?**

Pues de familia, mi padre es electricista y... nada, mamado desde pequeño.

¿Pero tuviste la oportunidad de hacer otra cosa, o?

No, siempre he trabajado de electricista, toda la vida, bueno, oportunidad, tampoco la he buscado.

Viste a tu padre eso y ya.

Y ya, continué.

- **¿Estás orgulloso de tu trabajo?**

Sí, me siento bastante realizado, la verdad, yo siempre digo que el que no está realizado con su trabajo que busque otra cosa porque nos pasamos todo el día trabajando, yo estoy... me siento realizado con mi trabajo, la verdad.

Claro, como es un trabajo para otras personas, luego...

El... lo complicado es eso, que estas todo el día tratando con la gente y trabajadores, clientes y siempre hay pues eso, es lo difícil y también es bonito porque conoces gente... es un trabajo duro, la verdad estas en el medio, por lo menos mi puesto, entre el cliente y el operario, el trabajador. Siempre tienes que estar mediando.

Y con quién tienes más facilidades, con el cliente o con el trabajador

Más facilidades, con ninguno de los dos, es siempre complicado, es siempre complicado.

- **En tu trabajo, a parte del dinero, ¿qué es lo que más te importa?**

El dinero puede ser lo que menos me importe.

¿A si?

Si, la verdad. Gracias a Dios no me importa porque tengo un sueldo bien, y lo que me importa es dejar la faena bien hecha y que quede, tanto el cliente como el trabajador satisfecho con la faena que hace.

- **¿Qué opina tu familia de tu trabajo?**

Mi mujer que trabajo demasiado.

¿SI? ¿Muchas horas?

Si, muchas horas y que hay otras cosas aparte del trabajo, tiene razón pero...

En una obra dependes también del tiempo que tienes que estar ahí hasta que no acabas, no...

Claro y muchas veces pues hay averías, hay problemas, te llaman a deshoras, te llaman, oye, que no va no se qué, que en una finca a saltado la alarma antiincendios que tienes que venir que está toda la noche pitando, estás en casa viendo la tele y te toca vestirme, ir a ver qué es lo que pasa.

Haces también urgencias

Si, también hacemos. Hacemos mantenimiento de todo.

- **Mayores recompensas y satisfacciones del trabajo desempeñado (recuerda, relata una experiencia concreta muy positiva).**

Pues he tenido hace poco una experiencia muy buena, que ha sido montar un matadero allí en Buñol, que ha sido la mejor universidad que en la que he podido estar, porque desde primera hora hasta última, ha sido una obra impresionante, y he aprendido mucho, he estado con otros industriales en contacto, no solo he aprendido de electricidad, sino de todo: de fontanería, de calderas, de máquinas, y eso me ha enriquecido mucho, porque venía gente del extranjero, venían alemanes, holandeses. Entonces esa obra, la verdad es que profesionalmente me ha formado mucho.

¿Y es muy diferente la técnica de los extranjeros a la de aquí?

Si, ellos son...lo tienen todo... aquí vamos más, como se dice, a salto de mata, más eh... improvisando, ellos lo tienen todo muy... viene la máquina con los tornillos, con no se qué y lo tienen todo milimetrado, es todo: este tornillo va aquí, esto me cuesta dos horas, lo otro me cuesta tres y aquí pues es muy diferente, aquí: oye que no hay tornillo, oye que se me ha roto la radial, ellos no, ellos lo tienen todo.... Es muy diferente.

¿Tendrán más efectividad?

Si ellos trabajan menos horas, pero trabajan una hora y es como si nosotros trabajamos tres, así de claro. Pero aquí es otro ambiente, nosotros vamos a almorzar, estamos tres cuartos hora almorzando, comiendo, te tomas una cerveza con uno, es otro tipo de vida, prefiero esto.

Tenéis mayor relación personal que ellos, por ejemplo.

Ellos vienen trabajan, a las cinco de la tarde se van y ya está, y aquí hay mayor relación personal, terminas y te vas a tomar una cerveza con el compañero, te vas aquí, te vas allá, pero ellos no. Digamos que son más cuadrículados, mas maquinas.

Hombre, a la hora de trabajar siempre será mejor conocer a la gente, no, ¿estarás más a gusto?

Si hombre, no son cerrados pero no sé, otro tipo distinto.

- **Mayores insatisfacciones, aspectos negativos (recuerda, relata una experiencia concreta muy negativa).**

Bastantes problemas, con instalaciones que no han funcionado bien eh... problemas con compañeros, porque mi puesto es un poco también de encargado, de controlar y eso, y siempre tratas con gente que se quiere escaquear o que hace falta terminar una faena y que "yo me voy" que "no sé qué" y estas en medio entre el cliente y él, que quieren terminar, ellos se quieren ir a la playa con la mujer y son... eso es lo peor, el tira y afloja con los compañeros.

Siempre pendiente de todo el mundo

De que salga la faena, te aprieta el cliente, el trabajador no ve que te aprietan, tengo un puesto complicado, eso es lo peor, las experiencias más negativas es eso, el contacto con los compañeros a la hora de apretarlos un poco.

- **Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a su trabajo.**

Bastante, nosotros éramos 18, ahora somos 12, no hacemos ninguna hora extra, la verdad es que nosotros somos un empresa que va ligada a la construcción y a la industria, la industria ya hace tiempo que está mal y la construcción ahora también está muy mal. Estamos buscando nuevas vías, entonces, nuevas instalaciones, a montar cámaras de seguridad, a montar alarmas, porque ahora la seguridad tiene un poco de demanda, pero la verdad es que nos está castigando un poco la crisis, nos está afectando bastante.

¿Hace que os vayáis formando mejor también?

Sí, nos vamos formando, tienes que aprender nuevos sistemas, porque si no, no avanzas y ahora hay que avanzar, ahora no es voy y hago un piso, o hago una finca que eso cualquiera, bueno cualquiera no, pero es muy fácil de hacer, ahora la gente se tiene que formar para ser más profesional y poder abarcar mas campo en el mercado.

¿Hay más competencia ahora?

Ahora hay más competencia....

Por el tema del presupuesto.

Si bueno, nosotros siempre ha sido un gremio un poco que nos hemos tirado por el suelo, siempre ha habido precios muy reventados y la verdad es que siempre ha habido competencia, ahora más. Ahora no es que hay más competencia, lo que pasa es que hay menos faena, y para un obra que sale vamos todos, antes salía una obra y íbamos 5, ahora vamos 20, entonces es más complicado.

¿Entonces hay que ajustar más los precios?

Mas que ajustar los precios es, conocer al ingeniero, conocer... tener más amistades, hay que tirar mucho en los tiempos que corren de amistades, porque por muy barato que seas, si no tienen referencia tuya no vas a hacer la obra.

¿Antes llaman a alguien que tengan referencias?

A alguien que tengan referencias del que... muchas veces por ser más barato no es mejor. Normalmente ofertamos también obra pública y lo que hacen es el más caro y el más barato va fuera se quedan los de el medio siempre y en los presupuestos que no son obra pública igual y ahí ya tienes que conocer al ingeniero o al propietario o a la propiedad, si no es muy complicado entrar. Abrirse camino ahora es muy complicado si no tienes relaciones.

- **En general ¿estás contento, satisfecho del trabajo? Indicar escala de 1 a 10.**

Un 8.

MÓDULO 3: PREGUNTAS SOBRE OTRO SECTOR.

- **¿Qué relación tienes con los albañiles?**

Con los albañiles relación buena, porque digamos que son nuestros primeros clientes, porque ellos son los que se quedan las obras, las reformas y ellos son los que te llaman para hacer las instalaciones de las casas, de las naves, entonces la relación es buena, siempre hay como en todos los casos un tira y afloja, que eres caro, que eres barato. Pero la relación con los albañiles es buena.

¿Soléis trabajar más porque os llaman ellos?

Claro, normalmente los principales clientes que tenemos son albañiles. El albañil se queda la finca o la reforma y él lleva normalmente, si el propietario no lo busca aparte, el lleva su grupo de empresas, sus fontaneros, electricistas, su chapador. Entonces son ellos los que van abriendo camino.

- **¿Tienes trato directo con ellos?**

Si, solemos tener el trato nosotros.

¿Habláis con ellos, son ellos los que os mandan la faena?

Bueno si, colaboramos entre todos, trabajamos...ellos son los que coordinan la obra porque son los que están allí siempre, entonces dicen: pues tú entras mañana y en dos semanas tienes que terminar y después entra en fontanero o al revés, después viene el yesaire. Normalmente son ellos los que coordinan la faena y nos dicen: mañana necesito que me hagas esto, esto y esto y si ellos son los que llevan la obra y nosotros no nos marcan los que tenemos que hacer, porque nosotros sabemos lo que tenemos que hacer, pero sí que marcan el ritmo de la obra.

¿Pero más que un jefe de obra o un arquitecto o algo?

No, el arquitecto o el jefe de obra también marcan el ritmo de la obra y los encargados son los que te dicen: necesito que entres porque necesito chapar, los arquitectos van una vez a la semana a la obra y no marcan el ritmo de la obra. El ritmo de la obra lo marcan, reuniones y todo, si son obras grandes sí que la marcan y se hacen plannings de todas las semanas, por ejemplo la obra que hicimos en Buñol, los ingenieros y arquitectos son los que marcaban el ritmo de la obra, pero realmente el ritmo de la obra la marcamos los que estamos trabajando todo el día en la obra, porque ellos vienen un miércoles o un jueves, hacen la reunión de obra y hasta la semana siguiente no aparecen, entonces te tienes que apañar un poco, la verdad.

- **Cuando llegáis al lugar de trabajo, una vez han pasado los albañiles, ¿qué situación os encontráis?, ¿os dejan las cosas bien preparadas?**

Pues hay de todo, hay veces que te llaman corriendo y no lo tienen preparado, normalmente con los clientes que tenemos nosotros son clientes serios y buenos que sí te llaman, es porque ya lo tienen preparado para trabajar, siempre te puedes encontrar con casos pero normalmente cuando te avisan es que ya lo tienes preparado y todo bien.

Por los acabados que os dejan, luego tienen que volver...

Hombre... normalmente para preparar algo, o en alguna reforma que nos ha tocado llamar corriendo al albañil porque picando nosotros se ha caído un trozo de tabique o el fontanero porque taladrando..., siempre pasan cosas fuera de ..., que taladras una tubería y tienen que picar para reparar la tubería , cosas de esas pasan todos los días, es lo normal.

- **Háblame de los tiempos de trabajo. ¿Cumplen con los plazos estipulados en el contrato?**

Vamos a ver, eso es un problema muy grande, sobre todo bajo mi punto de vista, siempre nos pasa lo mismo, ellos entran primero, entramos nosotros junto con ellos a hacer la toma de tierra, la cimentación, empiezan a tabicar y ellos van a su ritmo porque la obra tiene que durar un año, ellos se tiran cuatro o cinco meses de lo más relajado, que pasa, que luego fontaneros y electricistas y todos los demás nos dejan mes, mes y medio para terminar toda la obra y siempre nos pasa lo mismo que nosotros nos toca correr y ellos han llevado la obra muy relajada, porque ellos llevan el planning que lo cumplen perfectamente y eso pasa en el 90% de las obras, que ellos van muy relajados y después cuando llegas tú que eres el último, porque cuando pasa el pintor y pasa todo el mundo tenemos que poner los enchufes, los cuadros , las luces, somos los últimos en acabar y siempre nos toca ir corriendo, porque ellos no han planificado bien los tiempos, bueno para ellos sí que se los han planificado bien pero no para nosotros, dicen, este que venga y que corra.

¿Y eso afecta a la calidad del trabajo?

Hombre intentamos que no afecte a la calidad en el trabajo, pero afecta en que te toca ir a trabajar un sábado que no tienes porque ir a trabajar o te toca quedarte más horas, y todo por una mala planificación, que si todo lleva su ritmo todos trabajamos en plazo y no pasa nada, pero siempre nos toca correr a los mismos.

Entonces, ¿piensas que el tiempo que les marcan es el suficiente?

Claro, es el suficiente si se lleva el planning conforme se marca, el tiempo está bien pero lo que pasa es que como al principio no hay prisa, “buf, de aquí a noviembre aún queda mucho para entregar la obra” luego perjudican a los que entramos en la obra más tarde.

- **Como es la calidad de su trabajo. (Justificación: están técnicamente mejor preparados, tienen mejor maquinaria, la crisis afecta a que hagan mejor su trabajo...).**

Hombre, hay de todo, yo con lo que trabajo son empresas pequeñas y de pueblo, por lo que la calidad es bastante buena, son profesionales, saben dejar las cosas bien terminadas, pero hay de todo. Yo hablo de lo que conozco y aquí en Cheste los albañiles que hay lo dejan todo bastante bien.

Y últimamente crees que ha aumentado o disminuido la calidad.

Yo creo que ha aumentado la calidad, que hay más calidad ahora que había antes.

¿Por qué?

Porque ahora ya no vale todo y ni se vende todo.

En general, están mejor preparados que antes...

Bueno, de un tiempo para aquí la gente se ha formado mucho en tema de prevención, en tema de ... bueno ha salido ahora el carnet para la construcción, la gente tiene que estar más formada, la gente se tiene que formar siempre, pero pienso que en diez años para aquí la gente se ha formado mucho pero lo que pasa es que todo valía, ponía suelo cualquiera, chapaba cualquiera y ahora eso no ocurre, por eso pienso que la calidad ahora a aumentado, porque la gente que no valía, con la crisis lo que se ha hecho es un poco de limpieza, se ha quedado sino lo mejor, la gente un poco mejor, la gente que no valía se ha ido al paro.

Entonces en parte se ha beneficiado un poco...

Hombre, beneficiar, beneficiar no, pero hacía falta un poco de limpieza, porque muchas empresas, tanto de albañilería como de electricidad, como de fontaneros de todo, que era un albañil cualquiera o electricista cualquiera y lo que estaba pasando no era normal. Ahora se han quedado los que han podido aguantar, también ha caído gente buena, también hay que decirlo, pero también ha caído gente muy mala, pero la mayoría de gente muy mala. La crisis por lo único que ha venido bien es por eso, por lo demás lo estamos pasando bastante mal.

- **¿Que tendrían que mejorar en su trabajo para aumentar la calidad final de la obra?**

Pues no lo sé, depende del albañil, hay albañil que llega y te lo deja muy fino. La formalidad, muchas veces la formalidad, decirte que va un día y que vaya ese día, que no te deje tirado y por lo demás yo pienso que los albañiles están muy

formados y mejorar, siempre se puede mejorar, pero es que no se, la pregunta es muy.... Je, je, je

No, si lo que me refiero es si dejan bien los acabados, ¿o?

Depende el albañil que te toque. La limpieza de la obra sí que es algo que se puede mejorar y eso si que es algo que lo tienen que mejorar todos, que llegas a la obra y no está muy limpia, siempre hay cascotes por el medio y siempre no está la obra como tiene que estar. En cuanto a medidas de seguridad ya ponen barandillas, que antes no ponían, pero principalmente se tiene que mejorar la limpieza de la obra.

¿Eso os perjudica a vosotros en vuestro trabajo?

Eso nos perjudica a nosotros y a ellos, a todo el mundo, llegar a un puesto de trabajo que no está limpio y ordenado es perder el tiempo porque no sabes donde tienes la herramienta, se te cae un tornillo y como está lleno de escombros no lo ves, entonces nos perjudica a todos. Que este la obra sucia nos perjudica a todos.

¿Y vosotros sois limpios?

Procuramos ser limpios, lo intentamos. Es una de las batallas que tengo yo con mis compañeros, que si por ejemplo, abres algo, no tires el plástico al suelo, tíralo a una bolsita y cuando acabes... no quiero que estés todo el día limpiando pero cuando acabes la jornada todo lo tuyo lo recoges y lo limpias y dejas la obra limpia, más que nada por seguridad también porque hay cascotes en el suelo si te caes se te puede clavar algo, entonces la limpieza y el orden en la obra es algo muy importante.

• **¿Qué repercusión tiene tu trabajo para los que vienen después?**

Hombre, como te he comentado antes vamos por fases, primero los albañiles, luego yo, después los yesaires, el chapador.... Entonces yo puedo retrasar porque he tenido problemas, porque en época de bonanza los yesaires iban por metros y solo por metros y eso era un problema, los chapadores igual, entonces lo que querían es que fuéramos deprisa para ellos ir detrás corriendo para ganar más y no lo dejaban bien hecho, la verdad es que no lo dejaban bien hecho, entonces eso es un problema que hemos tenido hasta ahora, que nos hacían correr a nosotros, siendo que nosotros tenemos un presupuesto, unas horas calculadas y normalmente no trabajamos a destajo que se llama, nosotros normalmente sabemos la faena que sacamos al día y no vamos por metro de hilo ni por metros de ... mis compañeros y yo vamos a jornal, no por tirar diez metros más voy a cobrar más, normalmente intentamos trabajar bien y todo el día y el problema que tenemos con ellos es que

ellos van a destajo, quieren correr mucho y nosotros llevamos un ritmo lógico y normal para un trabajador y ahí es donde más interferimos.

- **Relátame algunas experiencias favorables y desfavorables sobre tu relación con los albañiles.**

Hombre, con los albañiles siempre pasan, los albañiles son gente muy alegre muy contenta, muy simpática y siempre hay arreglo.

Alguna anécdota

Que recuerde algo positivo...je je je algo positivo....

O algo negativo

Negativo hay mas, pero han pasado clientes que he visto como se le caía un muro a un hombre que no tenia bien apuntalado, como volcaba otro con un dumper, aunque nunca he visto un accidente grave, siempre los accidentes han sido por no ir y coger el casco, por no ir y poner un puntal, casi siempre no por falta de medios, sino por dejadez.