

## RESUMEN

El modelo de contratación tradicional en el sector de la construcción diferencia claramente las fases de diseño y construcción sin integrarlas. En España, debido a la legislación existente y a la costumbre, tanto en edificación como en obra civil, se utiliza básicamente este sistema tradicional de contratación. Este modelo ha sido criticado por numerosos autores debido al sobrecoste, aumento de plazos y merma de la calidad que supone para el promotor, público o privado. En términos generales, los problemas que surgen están relacionados con la separación entre el diseño y la construcción que conlleva principalmente la falta de integración y comunicación efectiva, limitando las oportunidades de colaboración. Aunque hay estudios internacionales que evidencian que este sistema no está funcionando adecuadamente, en España existen pocos datos empíricos que sustenten este argumento. Los problemas derivados de la fragmentación pueden amplificarse en un mercado de licitación agresiva, tal y como sucede actualmente en el sector de la edificación residencial en España. Los promotores deben tener en cuenta estas facetas del negocio para aumentar su competitividad, especialmente en un escenario recesivo como el español.

A la vista de estos antecedentes, los objetivos principales de la investigación consisten, por una parte, en estudiar analíticamente la influencia de la integración y el comportamiento colaborativo del equipo en el éxito del proceso proyecto-construcción de edificios residenciales de promoción privada en España y, por otra parte, comparar los resultados obtenidos con una investigación similar realizada en Estados Unidos. De este modo, pueden conocerse las diferencias entre ambos países y pueden proponerse medidas para adaptar las mejores prácticas obtenidas del estudio norteamericano al caso español y viceversa.

El alcance del estudio se limita exclusivamente a las fases de diseño y construcción del ciclo de vida de un edificio. En este mismo contexto, se entiende por equipo a los participantes que tiene mayor relevancia en las fases de diseño y construcción del edificio (promotor, arquitecto, director de obra, constructor, y los subcontratistas de los trabajos más especializados). En la investigación la unidad de análisis es la obra, obteniéndose la información de un conjunto de obras de edificación residencial de promoción privada en España.

La investigación se inició conjuntamente en España y Estados Unidos con una revisión exhaustiva de la literatura, y un análisis por parte de un panel de expertos, que permitieron determinar el alcance de la investigación y la elaboración del cuestionario de recogida de datos. Se obtuvieron datos válidos de 31 obras, mediante entrevistas estructuradas al promotor y constructor de cada una de ellas. Los datos se analizaron mediante técnicas estadísticas (descriptivas, de correlación y

multivariantes). Posteriormente, se llevó a cabo un estudio de casos múltiple que permitieron validar los resultados cuantitativos obtenidos. Por último, se compararon los resultados de la investigación en España con una muestra similar de Estados Unidos. Esta comparación permitió identificar las diferencias y similitudes entre ambos países, aunque sea desde el punto de vista del enfoque tradicional de contratación.

El estudio concluyó que una organización del promotor con niveles altos de integración influía positivamente tanto en el comportamiento del equipo como en el éxito de la obra. La organización del promotor, el comportamiento del equipo y la experiencia, podrían considerarse como los factores clave que tienen una influencia positiva en el éxito de la obra y también contribuían directamente a los comportamientos positivos del equipo. No obstante, no se identificó un único factor que pudiera predecir el éxito de la obra; más bien, sería necesaria una combinación de variables para aumentar la probabilidad de éxito.

También se detectó que las obras analizadas en España, en comparación con las obras analizadas en Estados Unidos para el sistema de contratación tradicional, finalizaron con desviaciones inferiores de coste pero superiores en plazo. En España, los equipos de trabajo presentaron valores más altos en la cohesión del grupo, en comparación con los de Estados Unidos. Sin embargo, en Estados Unidos los equipos llevaron a cabo prácticas más integradas que en España. En ambos países, el sistema de contratación tradicional presentó valores más bajos de cohesión e integración que en otras estrategias más innovadoras analizadas únicamente en la investigación norteamericana.