

## **Conciliación de la vida laboral y familiar de los profesionales técnicos de la construcción: un estudio exploratorio**

**Elena Navarro<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Dpto. de Organización de Empresas. Escuela Técnica Superior de Gestión en la Edificación. Universidad Politécnica de Valencia. Camino de Vera s/n. 46022. Valencia. enavarro@omp.upv.es

**Palabras clave:** conciliación, conflicto familia-trabajo, sector construcción

### **1. Resultados y conclusiones**

No hay duda de que la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, de manera progresiva tras la 2<sup>a</sup> guerra mundial y mucho más acelerada en los últimos 30 años, dota de gran actualidad al tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar. Son muchas las familias en las que los dos miembros de la pareja trabajan, por lo que las relaciones entre trabajo y familia se han hecho evidentes y más complejas al mismo tiempo. Los modelos tradicionales de trabajo conciben al trabajador ideal como aquel que trabaja muchas horas a tiempo completo y no permite que los temas familiares interfieran en su trabajo (Lewis 2001). Sin embargo, este supuesto ya no es aplicable a las experiencias de los hombres y las mujeres del mercado laboral contemporáneo. De hecho, se suele defender la tesis de que las distintas áreas en las que el individuo se mueve no pueden considerarse mundos aislados, sino que lo que ocurra en uno de ellos afectará de alguna manera a los otros, un fenómeno conocido como desbordamiento. A la vista de los cambios demográficos y de las expectativas de los trabajadores, los modelos tradicionales de trabajo, omnipresentes en la cultura de muchas empresas y, sobre todo en las empresas del sector de la construcción, se cuestionan cada vez más.

Que la participación femenina es minoritaria en el sector de la construcción es un hecho bien conocido y ampliamente documentado en investigaciones internacionales (Greed 2006, Dainty y Lingard 2006). También en España, la construcción sigue siendo una actividad con presencia femenina limitada. En 2007 el porcentaje de mujeres empleadas sobre el total de trabajadores fue del 5.7%, tasa que contrasta con el 41.1% de mujeres en el conjunto del mercado laboral (SEOPAN 2007). Además, la mayoría ocupa puestos administrativos, categoría en la que las mujeres son mayoría, seguida de puestos de dirección o profesionales, ya que en los trabajos que requieren fortaleza física la mujer sigue poco representada.

El fenómeno de la conciliación de los profesionales de la construcción ha sido investigado en otros países, encontrando resultados negativos. Dado que los temas del trabajo y la familia están profundamente relacionados con la cultura de una sociedad y con los roles de género, algunos autores plantean la necesidad de mayor investigación sobre la cuestión en otros países (Cohen y Liani 2009). La forma de enfocar el tema varía entre países y el contexto nacional podría influir en las percepciones y la experiencia del conflicto familia-trabajo. Así por ejemplo, Crompton y Lyonette (2006), al comparar varios países europeos, concluyeron que una división del trabajo doméstico más tradicional contribuye a un incremento del conflicto familia-trabajo. En este sentido, la realización de un estudio que analice cómo viven la conciliación los profesionales de la construcción en España, podría cubrir una laguna de conocimiento y aportar una visión más rica sobre el tema.

En general, los cambios en las características de la mano de obra requieren de una transformación en el enfoque de la gestión que reexamine los valores, roles y estereotipos existentes en esta industria y que permita conseguir un equilibrio entre la vida laboral y familiar. Para conseguir mayor igualdad y diversidad, las prácticas de trabajo que favorecen a los trabajadores a tiempo completo, con trayectorias de carrera ininterrumpidas y mínimas responsabilidades familiares deberían ser cuestionadas. En definitiva, la barrera artificial entre los dominios laboral y no laboral de los trabajadores debe destruirse.

La conciliación de la vida laboral y familiar está muy relacionada con el conflicto trabajo-familia, que ha sido definido como una forma de conflicto inter-rol en el que las demandas de la familia y del trabajo son en cierto grado incompatibles, de tal forma que la participación en un ámbito dificulta la participación en el otro (Greenhaus y Beutell 1985). Diversas investigaciones han mostrado que el conflicto trabajo-familia tiene consecuencias negativas para los individuos, las familias y las organizaciones como, por ejemplo, insatisfacción laboral, insatisfacción con la vida, intención de abandono, bienestar general, estrés psicológico, trastornos mentales, drogadicción y problemas con la bebida (Allen *et al.* 2000, Boyar *et al.* 2003). Siguiendo a Gracia *et al.* (1996), entre los principales factores del trabajo que pueden afectar al conflicto trabajo-familia destacan, entre otros, las características del horario laboral, la obligación de viajar con frecuencia y los cambios de residencia por motivos laborales, factores muy presentes en la cultura imperante en la industria de la construcción.

## **2. La conciliación y el conflicto familia-trabajo en la industria de la construcción**

Hasta la fecha, la conciliación de la vida laboral y familiar no ha sido un tema muy estudiado por parte de la comunidad de investigadores en gestión de la construcción. Los participantes objeto de estudio han sido principalmente ingenieros de caminos (Watts 2009, Francis 2004), arquitectos (Sang *et al.* 2007, Caven 2006, Fowler y Wilson 2004) y profesionales de la construcción en general (Lingard y Francis 2007 y 2008, Lingard *et al.* 2007 y 2008, Lingard y Lin 2004, Dainty *et al.* 2000). Además, existen publicaciones con muestras únicamente de hombres (Francis 2004), de mujeres (Watts 2009, Caven 2006, De Graft-Johnson *et al.* 2005, Lingard y Lin 2004), así como de ambos sexos (Fowler y Wilson 2004, Lingard y Francis 2007 y 2008, Sang *et al.* 2007, Dainty y Lingard 2006). Gran Bretaña y Australia son los países en los que más se ha investigado empíricamente el tema. De hecho, casi todo lo que sabemos sobre la cuestión está basado en estudios de profesionales de raza blanca, de clase media y de lengua y cultura anglosajonas. En cuanto a la metodología aplicada en estudios previos, existen trabajos de carácter cuantitativo que utilizan el cuestionario como técnica para la recogida de datos (Lingard y Francis 2007, Lingard y Lin 2004, Francis 2004), de carácter cualitativo basados en entrevistas en profundidad (Watts 2009, Caven 2006, Fowler y Wilson 2004, Dainty *et al.* 2000), así como investigaciones “multimétodo” o integradoras que utilizan tanto la perspectiva cuantitativa como la cualitativa (Lingard *et al.* 2007 y 2008, Lingard y Francis 2008, De Graft-Johnson *et al.* 2005, Dainty y Lingard 2006).

Las publicaciones sobre la conciliación de los profesionales técnicos de la construcción muestran, en general, resultados bastante negativos, confirmando la enorme dificultad que experimentan hombres y mujeres a la hora de conseguir un equilibrio entre trabajo y familia. En concreto, el conflicto trabajo-familia resulta particularmente grave entre los profesionales ubicados a pie de obra (Lingard y Francis 2004, Lingard y Lin 2004). Además, está correlacionado negativamente con la satisfacción marital (Lingard y Francis 2002) y la satisfacción con la vida (Francis 2004). Por otra parte, Lingard y Francis (2007) concluyen que mientras que la vida familiar es muy susceptible de verse influida negativamente por el trabajo (a través del conflicto trabajo-familia), la interferencia de la vida familiar en la laboral carece de impacto significativo. Parece que entre los factores que dificultan la conciliación en

esta industria, el más subrayado es “trabajar muchas horas” (Watts 2009, Lingard *et al.* 2008, Caven 2006, Dainty y Lingard 2006, Lingard y Lin 2004, Fowler y Wilson 2004, Francis 2004, Dainty *et al.* 2000). De hecho, algunas investigaciones en Australia (Lingard *et al.* 2007 y 2008) comprueban los efectos positivos que sobre el conflicto familia-trabajo tiene la modificación de los horarios en proyectos de construcción, mediante la limitación de las horas trabajadas de lunes a viernes y/o la eliminación del trabajo los sábados.

También encontramos que, entre las mujeres profesionales, existe una visión bastante pesimista sobre la posibilidad de equilibrar ambas esferas. Así, ante un aumento de las responsabilidades familiares, las mujeres tienden a reducir su participación en el sector con mayor frecuencia y en mayor medida que los hombres (Lingard y Francis 2008, Fowler y Wilson 2004) y adoptan un enfoque “o carrera, o familia” (Dainty y Lin 2004). En definitiva, sienten que deben elegir entre un estilo de vida orientado a la carrera (muchas horas de trabajo y movilidad exigidas por la naturaleza nómada de la industria) o a la familia (Dainty y Lingard 2006, Fowler y Wilson 2004, Lingard y Francis 2008). En el caso concreto de las arquitectas asalariadas, la falta de políticas familiarmente responsables en los estudios de arquitectura es uno de los motivos por los que abandonan la profesión (De Graft-Johnson *et al.* 2005) o crean su propia empresa como profesionales liberales (Watts 2009, Caven 2006, Lingard y Lin 2004). A su vez, Sang *et al.* (2008) concluyen que las arquitectas tienen peor salud, bienestar y satisfacción laboral que sus compañeros varones, mayor conflicto entre el trabajo y la vida personal además de intenciones de abandono.

### **3. Metodología**

Dado que el interés de esta investigación se orienta hacia el análisis y comprensión de casos concretos en su particularidad temporal y local y a partir de las expresiones de los propios profesionales investigados, la metodología utilizada es de carácter cualitativo. Es bien sabido que los métodos cualitativos se han utilizado y continúan utilizándose relativamente poco en la investigación sobre gestión en general y en la disciplina de gestión de la construcción en particular (Dainty 2008). De hecho, algunas revisiones metodológicas de artículos de investigación en gestión de la construcción muestran un fuerte sesgo hacia los métodos cuantitativos tanto en los métodos de recogida de datos como en su análisis. A pesar de la indiferencia histórica hacia los métodos cualitativos, en la actualidad hay un creciente reconocimiento de su valor en la investigación, sobre todo para el estudio de temas sociológicos y del comportamiento humano. De hecho, está emergiendo un paradigma de investigación pluralista en el que los métodos cualitativos están siendo cada vez más aceptados (Dainty 2008).

Puesto que, según algunos investigadores, la forma genuina y típica de seleccionar el material en la investigación cualitativa es el “muestreo teórico” (Flick 2004), se ha realizado un muestreo deliberado en el que se hicieron consideraciones pragmáticas relacionadas con la accesibilidad y los recursos disponibles y se barajó el criterio de la heterogeneidad. Así, a través de la técnica de la bola de nieve se constituyó una muestra de 40 profesionales técnicos de la construcción. Para el cálculo del tamaño muestral se siguió el criterio de saturación teórica, dejando de entrevistar al detectar que los entrevistados apenas aportaban nada nuevo. Además, se ha identificado un corpus de estudios interpretativos que utilizaron la misma técnica de las entrevistas en profundidad y obtuvieron la saturación de datos: Watts (2009), quien investigó las percepciones sobre la conciliación trabajo-familia de las mujeres ingenieros de caminos, utilizó un tamaño muestral de 31, Caven (2006) examinó las experiencias de trabajo y las carreras de 37 arquitectas y Fowler y Wilson (2004) compararon la experiencia laboral de 40 hombres y 32 mujeres arquitectos de profesión.

Mi puesto como profesora en la Escuela Técnica Superior de Gestión en la Edificación en la UPV facilitó el acceso directo a una serie de profesionales técnicos de la construcción. Se contactó con los participantes a través de correo electrónico y una carta de presentación explicando los objetivos y el interés del trabajo. La mayor parte de las entrevistas tuvo lugar en despachos de trabajo. Los entrevistados se identifican en las transcripciones que se incluyen a continuación mediante un número.

De entre las técnicas de investigación cualitativa existentes para la recogida de datos he optado por las de conversación-narración en general y la entrevista en profundidad en particular. Este tipo de entrevista cualitativa permite a los participantes relatar sus experiencias acerca de la conciliación con gran libertad y de una forma que otro tipo de entrevista de formato más estructurado no permitiría. Para conseguir esto, la mayor parte de las preguntas son de carácter abierto y no estructurado.

El tratamiento analítico de las entrevistas transcritas ha sido el “análisis de contenido” (Flick 2004) que, en la práctica, ha supuesto el uso de categorías para reducir la gran cantidad de material en forma de texto. De forma resumida, el proceso ha constado de los siguientes pasos: 1) lectura y relectura de cada entrevista transcrita, 2) selección inicial de fragmentos textuales correspondientes a cada sección del guión de entrevista, 3) unión de todos los fragmentos de una misma sección, 4) comparación de la información obtenida, tratando de codificar un conjunto variopinto de fragmentos de entrevista que compartían una misma idea, 5) determinación de la frecuencia de ocurrencia de las categorías identificadas, 6) comparación de respuestas entre distintos grupos de entrevistados para buscar parecidos, diferencias y establecer conclusiones.

## **4. Resultados y discusión**

### **4.1. Características de la muestra**

La muestra está formada por 27 hombres y 13 mujeres. El 20% de los entrevistados tiene entre 20 y 29 años de edad, el 35% entre 30 y 49, el 25% entre 50 y 59 y el 20% más de 60. El 32.5% de la muestra declara no tener hijos, mientras que el 55% tiene de 2 a 4 y el 12.5% uno. Respecto a la titulación, 34 entrevistados son arquitectos técnicos o aparejadores, 3 son arquitectos y otros 3 tienen ambas titulaciones. En relación a su ocupación, un 62.5% ejercen como profesionales liberales dirigiendo proyectos de construcción como dirección facultativa y un 37.5% trabajan como asalariados en empresa constructora en calidad de jefe de obra, jefe de grupo o director de producción, o en despachos de ingeniería y arquitectura.

### **4.2. La visión femenina**

De las 13 las mujeres entrevistadas, 11 manifiestan la existencia de un problema de conciliación. En este sentido, resulta muy clarificadora la visión de una mujer arquitecto y arquitecto técnico, con 2 hijos muy pequeños, que ha optado por seguir la estrategia adaptativa de “poner límites” al número de horas trabajadas para integrar familia y trabajo: “Esta sociedad no está preparada para que una mujer concilie bien el trabajo y la maternidad. Yo no he renunciado 100% a mi trabajo, pero he renunciado en un porcentaje muy elevado. Porque de hacer cosas grandes e interesantes (...) al nivel al que yo me movía y el nivel al que me muevo ahora no tiene nada que ver. Desde hace 2 años, cuando me dejé el despacho, me dejé todas las cosas grandes, o sea, a partir de 10 viviendas yo no hago nada. Cojo cosas pequeñas que me puedo manejar sola, que la relación con el cliente es muy directa y le puedo decir “espera un día más o espera una semana que mi hijo come mal” (No. 4).

Conmovedoras resultan también las palabras de una ex jefa de obra de 39 años, madre de un niño de 2: “¿Sabes por qué me fui de “W” S.A.? Porque yo quería tener un niño... Yo no quería tener una vida personal, familiar con ese trabajo. Mira, un horario de 8 de la mañana a

10 de la noche no se puede llevar con una vida familiar. Yo me acuerdo los primeros años que les preguntaba a mis compañeros “y cuándo veis a vuestros niños”. Y me decían “tratamos de llevarlos al colegio porque por la noche cuando llegamos ya están dormidos.” (No. 15).

Ambas mujeres representan a familias de doble carrera y sus relatos son muestra de la intensificación del conflicto trabajo-familia cuando se tienen hijos. Las familias de doble carrera son una variación de la familia nuclear, en la que ambos miembros persiguen una carrera vital ininterrumpida y también desarrollan una vida familiar que, a menudo, incluye niños. Son un grupo de tamaño creciente en nuestra sociedad, con un estilo de vida propio. Ambos miembros de la pareja deben afrontar en común la problemática de coordinar y compatibilizar las demandas laborales y familiares, con la dificultad añadida de que la mayoría no crecieron como hijos e hijas de parejas de doble carrera y, por tanto, carecen de experiencias familiares de su infancia como marco de referencia para solucionar sus problemas. La realidad es que las “opciones” para equilibrar trabajo y familia de estas mujeres están limitadas por las circunstancias de su pareja (Lingard y Francis 2008). Al igual que las ingenieras de caminos británicas (Watts 2009), las arquitectas británicas (Caven 2006) y las profesionales australianas (Lingard y Francis 2008, Lingard y Lin 2004), también ellas han optado por un reajuste en su uso del tiempo para poder ocuparse de los niños y gestionar la vida familiar, en detrimento de su carrera. Este reajuste ha supuesto renunciar a desarrollar su profesión en el sector privado como asalariadas bien en empresa constructora o en estudio arquitectónico. Utilizan, por tanto, la estrategia “o carrera, o familia” descrita en Dainty y Lin (2004).

A pesar de que la mujer ha experimentado un incremento en el número de horas dedicadas al trabajo, éste no ha ido acompañado de una reducción en el tiempo empleado en las diversas ocupaciones del ámbito familiar. Al contrario, el aumento en el trabajo productivo se ha producido a costa del descenso en el tiempo dedicado al ocio. Desde luego, no cabe duda de que la necesidad de equilibrar las demandas de dos carreras junto con las demandas familiares es una fuente potencial de estrés. La investigación indica que ser padre, pareja y empleado al mismo tiempo, y tener que hacer frente a las demandas de todos estos roles, muchas veces incompatibles, puede causar estrés (Gracia *et al.* 1996, De Graft-Johnson *et al.* 2005). Esto es, precisamente, lo que manifiestan sentir las entrevistadas.

Tan sólo 2 de las 13 mujeres participantes en esta investigación no se muestran tan negativas respecto al equilibrio entre su vida laboral y personal. Una de ellas, de 29 años, afirma vivir bien la conciliación “porque los dos trabajamos en lo mismo y tenemos el mismo horario” y que “si tuviera niños, sería muy complicado, yo no podría estar trabajando en esta empresa” (No. 12). Sus palabras anticipan que, probablemente, también ella en un futuro seguirá la estrategia “o carrera, o familia” en detrimento de la profesión. La otra, compagina bien trabajo y familia porque su marido, al tener un trabajo de pocas horas, la apoya en la organización familiar.

### **4.3. La visión tradicional de los participantes de más edad**

1.1. Respecto a los técnicos con una visión más optimista sobre el tema, que perciben la existencia de cierto equilibrio entre los distintos ámbitos de su vida, hay que decir que la mayoría son hombres mayores de 50 años que han contado con una organización familiar típica y tradicional de una época en la que el padre era considerado el “ganador del pan” y la madre ama de casa: “se marcaron dos roles perfectamente definidos, mi mujer niños-familia y yo trabajo”, o que “como los niños son pequeños y tal, las mujeres tienen faena”. En definitiva, han contado con el apoyo incondicional de la mujer que “se ha acostumbrado a estar sola en casa”, “que ha entendido que llegara tarde”, que “te tiene que aguantar tus horas de llegar a las 9/10 de la noche”, o de que todo “depende del nivel de exigencia de la familia”.

Así, en este caso, la estrategia seguida para conciliar ha sido la de separar completamente ambas esferas, intentando que no hubiera “desbordamientos”.

De todas formas, también este conjunto de profesionales reconoce la existencia de algunos factores que dificultan la conciliación. De hecho, la problemática es evidente cuando, con cierta dosis de amargura, algunos técnicos mayores de 55 años se refieren a lo rápido que sus hijos han crecido, a lo poco que han conseguido disfrutar de su infancia, a las muchas cosas que se han perdido, a las pocas caricias regaladas y “cosas de esas” y a que de repente se han hecho mayores y ya no tiene solución. Precisamente, estos participantes están aludiendo al “conflicto trabajo-familia” definido con anterioridad que, en muchas ocasiones, origina estrés. En palabras de un arquitecto técnico de 63 años, padre de 3 hijos: “En mis primeras épocas, la irracionalidad hacía que mis hijos se hicieran mayores y yo no los vi. Eso, mi generación lo sabemos. Es decir muy mal, un sector vampirizante, de llegar tarde a casa, trabajar sábados, domingos, festivos, no tener vacaciones (...) Pues yo, de pequeña, a mi hija creo que la veía siempre dormida. Me iba de casa a las 7 de la mañana y cuando volvía, mi mujer la tenía dormida. Yo no la veía, siempre la veía en la cuna.” (No. 5)

Otros señalan una evolución a lo largo de los años en la conciliación, en el sentido de que durante los primeros años de su vida laboral mandaba la profesión y había un desajuste que con el tiempo se ha ido equilibrando gracias a la madurez, a la experiencia o a tragedias familiares que, por exigencias laborales, no se pudieron atender. Las siguientes palabras del gerente de 57 años de una constructora-promotora ilustran dicha evolución: “Yo, los primeros años profesionales mal, quieres consolidar tu puesto de trabajo, ser imprescindible, todas esas cosas que uno se va organizando, y al final resulta que uno le dedica mucho más tiempo al trabajo y menos a la familia del que yo en estos momentos valoro como deseable. (...) y con el paso de los años uno va espabilándose y va creciendo en el sentido de inteligencia y acaba diciendo que hay que organizarse y equilibrarlo. Con el tiempo toma más preponderancia lo personal, no sé lo “disfrutador” y todas esas cosas, en relación con el trabajo que hay que hacer a fuerza de lo que sea y como sea”. (No. 26)

#### **4.4. La visión del profesional liberal frente al asalariado**

Del análisis de las entrevistas se puede inferir otra generalización: aquellos profesionales que trabajan o han trabajado como dirección facultativa, bien como director de obra o como director de la ejecución material de la obra, manifiestan tener menos problemas para conciliar su vida profesional con su vida familiar que los que trabajan como asalariados en empresa constructora o en despachos de arquitectura. Esto es debido a que los que ejercen la profesión liberal tienen la posibilidad de elegir su cuota de mercado y mayor flexibilidad para gestionar su agenda y su horario, que los que trabajan en empresa. En este sentido, reconocen estar en una posición privilegiada. Y es que cuanto más inflexible es el horario de un empleado menor es su libertad para cumplir con las demandas del rol familiar y, por tanto, mayor será el conflicto trabajo-familia. De hecho, la flexibilidad de los horarios de trabajo resulta fundamental para paliar el conflicto trabajo-familia y es una medida que están adoptando algunas empresas (Lingard *et al.* 2008).

Por el contrario, los técnicos que trabajan a sueldo en empresa, destacan el factor “horarios irracionales y dedicación excesiva” como grandes impedimentos al disfrute del tiempo libre y de su vida personal y familiar. Así, en algunos casos el sector de la construcción es descrito como un sector “vampirizante” y “absorbente” en cuanto al tiempo dedicado. La descripción que se suele hacer de los horarios es que “son partidos” y “se llega muy tarde, no da tiempo para nada”. En palabras de un jefe de grupo de empresa constructora: “no le dedico tiempo a mis relaciones con el resto de la humanidad, entonces cada vez se me hace más complicado y cada vez me cuesta más” (No. 9). Según otro arquitecto técnico con larga experiencia en

estudio de arquitectura: “Se concilia mal, el problema es que no hay horarios, se trabajan más horas de las que se debe... empezar a las 8 de la mañana hasta las 9 de la noche normalmente, si había que presentar un concurso a veces empalmabas días, o domingos o sábados, días así especiales había también muchos” (No. 25). En efecto, hay profesionales que trabajan incluso los fines de semana como el arquitecto que dedica también los sábados y domingos a la profesión: “Normalmente el sábado y el domingo es cuando hago de arquitecto (...) cuando me siento arquitecto, cuando estoy solo puedo diseñar, puedo calcular, puedo estudiar” (No. 21). 4 profesionales liberales mencionan también como aspecto negativo el tema de las vacaciones, puesto que dado que tienen que dirigir la ejecución de obras que no paran en Agosto, carecen de libertad para irse o tienen que volver antes.

Así, coincidiendo con los resultados de Lingard *et al.* (2008), Caven (2006) y Dainty y Lingard (2006), los entrevistados siguen el modelo de carrera tradicional masculino que recompensa el trabajo a tiempo completo y las trayectorias de carrera ininterrumpida, además de la cultura de trabajar muchas horas y el alto compromiso con la organización.

Los profesionales de empresa constructora, destacan a su vez la dificultad para equilibrar trabajo y vida personal cuando están destinados fuera de la ciudad donde tienen sus raíces, o cuando tienen que realizar desplazamientos de larga duración. De hecho, en la literatura sobre el conflicto trabajo-familia, estos dos factores (viajes frecuentes y cambios de residencia por razones de trabajo) figuran entre los más importantes (Gracia *et al.* 1996). El vivir fuera de casa y en soledad es bien descrito por una jefa de obra sin hijos: “El principal problema es que estoy fuera. Cuando estoy en la obra de Elda, los 2 años que llevo allí, estoy en un piso, vivo sola, (...) hay muchas veces que prefiero estar en la oficina que irme a casa, sola, allí en un piso alquilado, en un sofá viendo lo que echan por la tele”. (No 17)

Destacable resulta también la estrategia radical seguida por dos arquitectos técnicos (un hombre y una mujer) que han logrado el equilibrio rompiendo por completo con la industria de la construcción, abandonando su carrera en la empresa constructora y la profesión de jefe de obra para dedicarse a la docencia en la Universidad o como profesor de dibujo en secundaria: “cambiar de trabajo para mí fue una gran tranquilidad”. (No. 22)

## **5. Conclusiones**

Más de la mitad de los participantes considera muy difícil conciliar su vida profesional con su vida familiar, debido a la irracionalidad de los horarios y a una dedicación excesiva. Estas percepciones se agudizan en el caso de las mujeres entrevistadas, mientras que los hombres casados mayores de 50 años, manifiestan mayor equilibrio entre los distintos ámbitos de su vida. Asimismo, los participantes asalariados se enfrentan a mayor conflicto trabajo-familia que los profesionales liberales, quienes cuentan con mayor flexibilidad. Los resultados señalan experiencias similares a las vividas por profesionales de Gran Bretaña y Australia. Esto podría indicar que la estructura y la cultura de la industria de la construcción, con independencia del país investigado, dificultan el equilibrio entre ambas esferas de la vida.

En el actual mercado global competitivo, la avaricia de la industria de la construcción al demandar la completa y flexible disponibilidad de los empleados, especialmente en el sector privado, va a más. Además, existen problemas específicos que dificultan la introducción de prácticas de trabajo flexibles: los proyectos finalizan en un plazo de tiempo relativamente corto, están geográficamente dispersos y sujetos a cambios muy dinámicos. Esto implica que las decisiones sobre dotación de personal deben tomarse con rapidez y que los empleados deben adaptarse para poder satisfacer las necesidades cambiantes de la organización. A pesar del descontento de los trabajadores, aquellos que adoptan estrategias para integrar la vida familiar y laboral son estigmatizados por transgredir las normas de la profesión. La cultura de trabajar muchas horas y la necesidad de estar presente físicamente conllevan un significado

simbólico, representando la excelencia y el compromiso del trabajador. Estos valores son difíciles de alterar, sobre todo en una industria que ha demostrado ser muy resistente a los cambios, pero son muchos los que defienden la necesidad de un cambio cultural.

Entre sus propuestas clave para la construcción española del siglo XXI, la Asociación Española para la Calidad (2007) también incluye el esfuerzo que debe realizarse por compatibilizar el trabajo y la vida familiar. Existe, por tanto, la necesidad de desarrollar y adoptar modelos de trabajo más flexibles, que reflejen las necesidades de una nueva mano de obra más diversa. Estos modelos deben adaptarse a las expectativas de empleados diferentes en cuanto a su edad, etapa de la vida, estructura familiar y sexo. De todas formas, la implementación de las políticas de conciliación, más allá del papel, no mejorará la imagen de esta industria ni reducirá el conflicto entre el trabajo y la vida personal de sus integrantes, a menos que se produzca un cambio más profundo en la cultura de las empresas.

Los resultados del trabajo están basados en un reducido número de relatos que, claramente, sólo proporciona una versión parcial de la experiencia de los profesionales de la construcción, siendo ésta quizás la principal limitación. No he pretendido predecir ni universalizar extendiendo hacia el futuro o hacia otros casos lo averiguado para los 40 participantes investigados, sino profundizar en cada caso. Entre las limitaciones, habría que destacar también el hecho de que los hombres de la muestra son, de media, unos 10 años mayores que las mujeres. Esto podría influir en las experiencias relatadas puesto que, en España, resulta común que los hombres de cierta generación tengan mujeres amas de casa. En este sentido, sería necesario realizar otros estudios con participantes de ambos sexos más equilibrados en cuanto a la edad se refiere. Además, puesto que se trata de un trabajo de naturaleza transeccional, no permite explorar cómo las estrategias utilizadas para conseguir el equilibrio entre ambas esferas de la vida cambian a lo largo del ciclo vital de los participantes. Para comprender mejor la complejidad del fenómeno deberían llevarse a cabo estudios longitudinales. A su vez, resultaría conveniente continuar con la línea de investigación realizando un análisis cuantitativo que permita validar los resultados cualitativos del presente trabajo. Futuras investigaciones sobre la conciliación podrían centrarse también en otro colectivo que, hasta la fecha, no parece haber sido estudiado en España: el de los obreros o “blue collar workers”.

## Referencias

Allen, T.D.; Herst, D.E.L.; Bruck, C.S., y Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, pp. 278-308.

Asociación Española para la Calidad (2007). *Claves de la construcción española para el siglo XXI*, Madrid: Cyan, Proyectos y Producciones Editoriales.

Boyar, S.L.; Maertz, C.P., J.R. Pearson, AW y Keough S (2003). Work-family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 12, No. 2, 175-190.

Caven, V. (2006): Career building: women and non-standard employment in architecture. *Construction Management and Economics*, Vol. 24, No. 5, pp. 457-464.

Cohen, A. y Liani, E. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review*. Vol. 38, No. 2, pp. 121-141.

Crompton, R. y Lyonette, C. (2006). Work-life ‘balance’ in Europe. *Acta Sociologica*, Vol. 49, pp. 379-93.

- Dainty, A. (2008). Methodological pluralism in construction management research. In: Knight y Ruddock (Eds), *Advanced research methods in the built environment*. pp. 1- 13.
- Dainty, A. y Lingard, H. (2006). Indirect discrimination in construction organizations and the impact on women's careers. *Journal of Management in Engineering*, Vol. 22, No. 3, pp. 108-118.
- Dainty, A.R.J., Bagilhole, B.M. y Neale, R.H. (2000). A grounded theory of women's career under-achievement in large UK construction companies. *Construction Management and Economics*, Vol. 18, No. 2, pp. 239-250.
- De Graft-Johnson, A.; Manley, S. y Greed, C. (2005). Diversity or the lack of it in the architectural profession. *Construction Management and Economics*, Vol. 18, No. 2, pp. 1035-43.
- Flick, U. (2004): *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Fowler, B. y Wilson, F. (2004). Women architects and their discontents. *Sociology*, Vol. 38, No. 1, pp. 101-119.
- Francis, V. (2004). Supportive organisational cultures and their effect on male civil engineers. *The Australian Journal of Construction Economics and Building*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-9.
- Gracia, F.; González, P. y Peiró, J.M<sup>a</sup>. (1996). El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida”, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds): *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo, Madrid: Síntesis. pp. 187-223.
- Greed, C. (2006). “Social exclusion: women in construction”, en *Managing Diversity and Equality in Construction: initiatives and practice*, Gale, A. y Davidson, M. eds, Taylor & Francis, pp. 71-97.
- Greenhaus, J.H. y Beutell, N.J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 78-88.
- Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge?. *Women in Management Review*, Vol. 16, No. 1, pp. 21-29.
- Lingard y Francis (2008). An exploration of the adaptive strategies of working families in the Australian construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 15, No. 6, pp. 562-579.
- Lingard, H. y Francis, V. (2004). The work-life experiences of office and site-based employees in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, Vol. 22, No. 9, pp. 991-1002.
- Lingard, H. y Francis, V. (2006). Promoting diversity in construction by supporting employees' work-life balance, en *Managing Diversity and Equality in Construction. initiatives and practice*, Gale, A. y Davidson, M. eds, Taylor & Francis, pp. 169-192.
- Lingard, H. y Francis, V. (2007). Negative interference between Australian construction professionals' work and family roles. *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 14, No. 1, pp. 79-93.
- Lingard, H. y Lin, J. (2004). Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, Vol. 22, No. 4, pp. 409-420.

Lingard, H. y Sublet, A. (2002). The impact of job and organisational demands on marital and relationship quality among Australian civil engineers. *Construction Management and Economics*, Vol. 20, No. 6, pp. 507-521.

Lingard, H.; Brown, K.; Bradley, L., Bailey, C. y Townsend, K. (2007). Improving employee's work-life balance in the construction industry: a project alliance case study. *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol. 133, No. 10, pp. 807-815.

Lingard, H.; Townsend, K.; Bradley, L. y Brown, K. (2008). Alternative work schedule interventions in the Australian construction industry: a comparative case study analysis. *Construction Management and Economics*, Vol. 26, No. 10, pp. 1101-1112.

Sang, K.; Dainty, A. y Ison, S. (2007). Gender: a risk factor for occupational stress in the architectural profession?. *Construction Management and Economics*, Vol. 25, No. 12, pp. 1305-1317.

SEOPAN (2007). Informe Anual de la Construcción. 2007.

Watts, J. (2009). "Allowed into a Man's World" Meanings of work-life balance: perspectives of women civil engineers as 'minority' workers in construction. *Gender, work and organization*. Vol. 16, No. 1, pp. 37-57.