

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO

CARRERA:
ANTROPOLOGÍA APLICADA

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
LICENCIADA EN ANTROPOLOGÍA APLICADA

TEMA:
PROCESOS DE APRENDIZAJE SITUADO DE LOS TRABAJADORES DE
LA CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD DE QUITO A TRAVÉS DE LA
PARTICIPACIÓN EN PRÁCTICAS SOCIALES DEL OFICIO DE LA
ALBAÑILERÍA

AUTORA:
DANIELA ALEXANDRA CEVALLOS SERRANO

DOCENTE TUTORA:
LUZ ALEXANDRA MARTÍNEZ FLORES

Quito D.M., agosto de 2017

Dedicatoria

Dedico esta etnografía a las mujeres y hombres que trabajan en los oficios de la albañilería y la carpintería, y con ello contribuyen a la edificación de los paisajes que habitamos.

Agradecimientos

A mi familia, por su apoyo y motivación constantes.

A Miss M, por su amistad, guía e inspiración.

Al equipo de profesionales que trabajaron en la restauración de la casa “Riofrío”, por su acogida y las aleccionadoras experiencias compartidas.

Cesión de derechos de autor

Yo, Daniela Alexandra Cevallos Serrano, con documento de identificación N° 1722756465, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de titulación intitulado: “Procesos de aprendizaje situado de los trabajadores de la construcción de la ciudad de Quito a través de la participación en prácticas sociales del oficio de la albañilería”, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Antropología Aplicada, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



.....
Nombre: Daniela Alexandra Cevallos Serrano

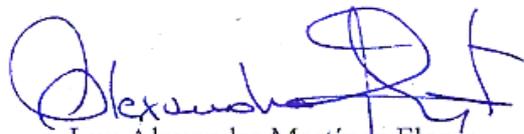
Cédula de identidad: 1722756465

Fecha: 30 de agosto de 2017

Declaratoria de coautoría del docente tutor/a

Yo, Luz Alexandra Martínez Flores, declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación “Procesos de aprendizaje situado de los trabajadores de la construcción de la ciudad de Quito a través de la participación en prácticas sociales del oficio de la albañilería” realizado por Daniela Alexandra Cevallos Serrano, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, agosto de 2017



Luz Alexandra Martínez Flores

Cédula de identidad: 1001267143

Resumen

El propósito de esta etnografía es estudiar los procesos de aprendizaje del oficio de la albañilería a través del análisis de las interactividades de un grupo de albañiles en el proyecto de reconstrucción de la casa “Riofrío”, un inmueble patrimonial. Esta etnografía refuta la noción de aprendizaje, en este caso de un oficio, como un proceso individual de adquisición de conceptos que sólo puede suceder de manera aislada al resto de actividades vitales. De la mano de la teoría de la práctica y del aprendizaje situado, el argumento central de esta etnografía es que el aprendizaje es un proceso que está imbricado en la experiencia humana como tal, y en las muchas formas de participación de las personas en el mundo que habitan y construyen, construyéndose a sí mismas y a otros. El aprendizaje del oficio de la albañilería sucede en la realización de labores diarias, en el relacionamiento con los veteranos del oficio, así como con pares, y en la aplicación práctica y constante de habilidades técnicas y sociales hasta lograr incorporarlas. La metodología empleada en esta investigación fue cualitativa y contempló: trabajo de campo con observación participante antropológica, entrevistas no directivas, conversaciones, registro fotográfico y videográfico. Este trabajo se organiza en tres momentos/capítulos: La conformación de “la obra” en la casa Riofrío como un paisaje de tareas; la integración de la comunidad de práctica de los albañiles; y las habilidades sociales que se requieren y promulgan en esa comunidad de práctica.

Palabras clave: Comunidad de práctica, albañilería, participación periférica legítima, aprendizaje situado, paisaje de tareas.

Abstract

The purpose of this ethnography is to study the learning processes of the masonry trade through the analysis of the interactivities of a group of masons in the reconstruction project of the "Riofrío" house, a patrimonial building. This ethnography refutes the notion of learning, in this case of an office, as an individual process of acquisition of concepts that can only happen in isolation from other vital activities. Based on the theory of practice and situated learning, the central argument of this ethnography is that learning is a process that is embedded in human experience, and in the many forms of participation of people in the world, the world they dwell in and build, building themselves and others. The learning of the masonry trade happens in daily work, in the relationship with the veterans of the trade, as well as with peers, and in the practical and constant application of technical and social skills to incorporate them into their practice. The methodology used in this investigation was qualitative and contemplated: field work with anthropological participant observation, non-directive interviews, and conversations, photographic and video record. This work is organized along three moments/chapters: The conformation of "the oeuvre" in the "Riofrío" house as a landscape of tasks; the integration of the practice community of masons; and the social skills that are required and promulgated in that community of practice.

Key words: community of practice, masonry, legitimate peripheral participation, situated learning, taskscape.

Tabla de contenido

Introducción	1
Discusión sobre el problema.....	3
Revisión de quienes han trabajado sobre este problema	5
Dónde y con quiénes.....	7
Discusión sobre los principales conceptos o perspectivas teóricas usadas...	8
Descripción de la metodología	11
Capítulo 1	13
“La obra” como <i>paisaje de tareas</i>	13
Qué es “paisaje”.....	14
Qué es “tarea”	14
Qué es “paisaje de tareas”.....	14
1.1 Relato etnográfico: Un día en “la obra”	15
1.2 Cómo se conforma el paisaje de “la obra”: sobre temporalidad y trabajo	29
“La obra”.....	30
1.3 Como estar dentro de un reloj mecánico	32
El propietario de la casa:.....	32
Los arquitectos de proyecto:	33
Las escuadras de albañiles y carpinteros.....	35
Sobre ritmos y sincronías.....	36
El reloj mecánico de la obra.....	39
Capítulo 2	43
Aprender a ser albañil desde la participación periférica legítima	43
Qué es la comunidad de práctica	43
Cómo se conforma una comunidad de práctica.....	44
Qué es la participación periférica legítima	44
2.1 Tareas dentro de las escuadras.....	45

2.2 Conocimientos y jerarquías en la escuadra de albañiles.....	46
2.2.1 Sobre el cargo de maestro mayor: “El papá de todos”.....	47
2.2.2 Sobre el cargo de maestro: “Ser un Palomo o un Ignacio”.....	69
2.2.3 Sobre el cargo de ayudante: “Tu papá te está llamando”.....	83
Capítulo 3.....	98
Ser “aparente” o ser “dejado”: El aprendizaje de habilidades sociales en el oficio de la albañilería.....	98
3.1 La rueda primera: el ejercicio del poder por el maestro mayor sobre los subalternos de la escuadra de albañiles.....	99
3.2 Ejercicio de poder entre subalternos (“horizontalmente”).....	111
Conclusiones.....	123
Surgimiento de la pregunta y el argumento central.....	123
Síntesis de los hallazgos de la investigación:.....	123
Etnográficamente.....	123
Metodológicamente.....	125
Reflexiones sobre las contribuciones de este trabajo al estudio de:.....	127
Estudio de las comunidades de práctica.....	127
Estudio de formas de aprendizaje diferentes a la enseñanza formal:....	127
Estudios de antropología urbana: la ciudad desde otro ángulo.....	127
Algunas limitaciones del estudio.....	128
Recomendaciones para futuras investigaciones.....	128
Bibliografía.....	130
Listado de interlocutores/as.....	133
Escuadra de albañiles.....	133
Escuadra de carpinteros.....	134
Equipo de planificación del proyecto:.....	135
Propietario del inmueble:.....	135

Índice de fotografías

<i>Fotografía 1:</i> Chino y Cocoliso (ayudantes) ajustando barras de acero a los estribos de acero. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	3
<i>Fotografía 2:</i> Cocoliso (ayudante, a la izquierda) sostiene la escalera; sobre la escalera están Guido (segundero, abajo) y Mario (maestro, arriba); y recargado sobre una columna Luis (maestro, a la derecha). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	18
<i>Fotografía 3:</i> Cocoliso (ayudante, al frente) y Marco (ayudante, atrás) vierten ripio desde una parihuela a la mezcladora. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	19
<i>Fotografía 4:</i> Mauro (maestro mayor) vierte la mezcla de concreto dentro de la carretilla que Nelson (ayudante) sostiene. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	20
<i>Fotografía 5:</i> Luis (maestro, a la izquierda) alisa la superficie de una habitación con un codal; Guido (segundero, a la derecha) distribuye la mezcla de concreto en las esquinas del piso. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	22
<i>Fotografía 6:</i> De izquierda a derecha, trabajadores de la casa Riofrío (sobre el andamio y en el portal de una habitación); Julio (maestro carpintero, viste casco amarillo); Guido Díaz (arquitecto) y Paulina (arquitecta) en el pasillo de la segunda planta. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal...	32
<i>Fotografía 7:</i> Guido Díaz (arquitecto) inspeccionando el trabajo de fundición de la cisterna de la casa “Riofrío”. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	33
<i>Fotografía 8:</i> Paulina (arquitecta) escribe medidas sobre un plano de la casa Riofrío mientras conversa con Guido (arquitecto, a la izquierda). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	35
<i>Fotografía 9:</i> Ángel (maestro, a la izquierda) observa a Marco (ayudante, a la derecha) preparar el mortero para la masilla que Ángel utilizará para cubrir las paredes de la habitación. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	37
<i>Fotografía 10:</i> Equipo de carpinteros instalando la estructura de la cubierta. Arriba está Paúl (segundero), a la izquierda “Feo” (ayudante) y a la derecha Redondo	

(ayudante). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	38
<i>Fotografía 11:</i> Huellas dejadas por los albañiles con sus zapatos manchados de pintura asfáltica, sobre el pasillo de la segunda planta. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	42
<i>Fotografía 12:</i> Mauro (maestro mayor albañil) comprueba el ángulo recto de la piola y el nivel perpendicular, mientras está recostado sobre una viga) y Luis (maestro) sostiene y tensa el otro extremo de la piola. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	48
<i>Fotografía 13:</i> Guido y Paulina (arquitectos) conversan con Mauro (maestro mayor albañil, viste una camiseta azul) y Julio (maestro mayor carpintero, viste un buzo gris). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	57
<i>Fotografía 14:</i> Detalle de la colocación de vigas para colocación de cubierta, dibujado por Guido Díaz en la pared de una habitación en la planta superior. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	58
<i>Fotografía 15:</i> Detalle de las medidas de vigas para colocación de cubierta con medidas, dibujado por Guido Díaz en la pared de una habitación en la planta superior. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	59
<i>Fotografía 16:</i> Ramiro (maestro albañil) “coge una plomada” de la pared de una de las habitaciones de la planta superior. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	64
<i>Fotografía 17:</i> Luis (maestro albañil) “coge una plomada” de una de las paredes de la caja del ascensor. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	64
<i>Fotografía 18:</i> Guido (“segundero”, viste chaqueta de jean) indica medidas con su flexómetro a Luis (maestro albañil). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	73
<i>Fotografía 19:</i> Nelson (ayudante, arriba) mide la longitud desde la piola tensada frente a él, hasta el fondo de la caja del ascensor, para dictar la medida a Luis (maestro albañil, abajo) [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.....	77

Fotografía 20: Mario (maestro albañil, a la derecha) coloca chova sobre la superficie del canal de la cubierta de la casa; mientras Byron (ayudante, a la izquierda) sostiene la lámina de chova. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal..... 85

Fotografía 21: Ángel (maestro albañil, en la parte inferior izquierda) sostiene con ambas manos una tubería de PVC, mientras Mauro (maestro mayor, en la parte superior derecha) coloca un “codo” de PVC a uno de los extremos de la tubería. Chino (ayudante) se acerca a la escena (por detrás). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal. 101

Fotografía 22: Guido (maestro “segundero”, a la izquierda) supervisa a Mario (maestro albañil, a la derecha), mientras éste corta un trozo de madera. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal..... 112

Fotografía 23: De izquierda a derecha, Cocoliso (ayudante) se recarga sobre una carretilla; Oso (ayudante, viste una chaqueta de jean) palea tierra hacia otra carretilla; Chino (ayudante, viste una camiseta azul) también palea tierra hacia la carretilla y Ernesto (maestro, a la derecha) se recarga contra la pared a sus espaldas. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal..... 115

Índice de ilustraciones

<i>Ilustración 1:</i> Localización geográfica de la “Casa Riofrío”, actualmente denominada “Casa Egüez”	8
<i>Ilustración 2:</i> Colocación o medición de niveles. Recuperado del Manual del Maestro Constructor (Aceros Arequipa S.A., 2017).....	66
<i>Ilustración 3:</i> Tomado de “Modes of knowing” (Law & Ruppert, 2016).	95

Introducción

Al llegar a la obra, encuentro que en la planta baja de la casa, Chino, Oso y Cocoliso (ayudantes) están armando cadenas con varillas y estribos de acero. Me dicen que serán utilizadas para conformar la estructura de base de la cisterna.

En el pasillo que conecta a los cuartos de la planta superior, Marco y Nelson (ayudantes) están mezclando la tierra que cernieron el día de ayer, con cemento y paja para proporcionárselos a los maestros que están masillando¹ las paredes.

Al mismo tiempo, Guido (segundo al mando) se acerca a los puestos de trabajado de cada uno de los maestros en la planta superior, inspeccionado sus avances y dando instrucciones. A Ángel le dice, por ejemplo, que cubra con una bolsa plástica los cajetines para tomacorrientes de la pared para que no se manchen con masilla.

Guido pasa por cada puesto de trabajo y les dice a los maestros que deben picar y retirar la masilla que cubre el dintel de madera en el borde superior de cada portal de las habitaciones, ya que el dueño de la casa quiere que ese detalle sea visible. Los maestros se ven decepcionados y un poco frustrados, y Guido parece comprender ese sentir, por lo que comenta en tono resignado que al menos el dueño le ha hecho saber ese deseo al arquitecto antes de que se dejase secar por más tiempo a la masilla.

Mientras Guido sube a la cubierta, los maestros les dicen con desánimo a Nelson y Marco que aún no agreguen agua a la mezcla que están preparando, porque primero deben ayudar a retirar la masilla que recubre los dinteles.

En la planta baja Chino, Oso y Cocoliso tienen dificultades para deslizar un estribo rectangular a lo largo de las varillas. Chino le dice a Cocoliso que intente golpear el estribo para forzar su deslizamiento. Éste proceder, sin embargo, no tiene mayor resultado. Oso y Chino comentan que tal vez no corrigieron el dobléz de todas las varillas el día de ayer como habían pensado.

Chino y Cocoliso suspiran decepcionados. Oso me explica que ayer, ya habían doblado las varillas y que algunas no cumplían con las medidas indicadas por Mauro (maestro mayor albañil). Cuando Mauro inspeccionó el trabajo realizado por ellos, notó ese error y les ordenó que lo corrigieran inmediatamente. Cuando los ayudantes pensaron que habían terminado de corregir las varillas, elaboraron tres de las cinco cadenas requeridas para la cisterna.

¹ Masillar es cubrir con una mezcla de cemento, arena fina y agua denominada masilla, las superficies de paredes o piso, con el fin de darles un acabado liso y homogéneo.

Oso rápidamente descarta la hipótesis de que no todas las varillas fueron corregidas. Chino, por su parte, no está convencido.

Chino le ordena a Cocoliso que traiga el metro (flexómetro) y que mida la longitud de cada lado de la varilla cuyas proporciones parecen distintas a las de las otras varillas. Cocoliso obedece la orden con prontitud y vocea: “Uno, ochenta y siete”. Al escucharlo, Chino exclama: “¿Sí ven? Yo sí dije, esa no está corregida, y el maestro Mauro ¿a cuánto dijo?, era uno ochenta y cinco, ¿no?”. Oso a regañadientes responde que sí, efectivamente esa fue la instrucción del maestro mayor y ahora tendrán que corregir su error.

Chino, Oso y Cocoliso extraen la varilla y se disponen a corregir sus ángulos, utilizando sus combos y pedazos de tubos de distinto diámetro para enderezarla.

Después de algunos minutos, Mauro se acerca y les dice con un tono molesto, pero también con un poco de sorna: “Ya se equivocaron otra vez, ¿a cómo le han hecho?”. Los ayudantes responden avergonzados al unísono: “A uno ochenta y siete”. Mauro ordena: “Doblen a uno, ochenta y tres, ahí les va a dar”. Dudosos, los ayudantes responden que la medida inicial era de “uno ochenta y cinco”, pero Mauro les dijo que no se preocupen porque “a uno ochenta y tres les da”.

Los ayudantes doblan la varilla a la medida indicada y logran armar la cadena de varillas y estribos de acero.

Fascinada, le pregunto a Mauro cómo sabía que esa medida iba a funcionar tan eficazmente para resolver el problema. Él, sonriendo orgulloso, responde: “Es que ellos aún no se dan cuenta que cuando doblan la varilla la doblan justo en el punto de medida señalado...no entienden que el ángulo se come medidas, por eso, se confunden y se equivocan, más bien toca darles nomás una medida con esos centímetros restados”.



Fotografía 1: Chino y Cocoliso (ayudantes) ajustando barras de acero a los estribos de acero. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Discusión sobre el problema

La antropología ecuatoriana, en sus diferentes momentos históricos, ha ampliado su exploración de la diversidad cultural en el Ecuador. En tal medida, se ha ocupado sobre los saberes y conocimientos ancestrales, tradicionales y populares. Sin embargo, aún no se han explorado los procesos de aprendizaje de esos conocimientos en las *comunidades de práctica* (Lave & Wenger, 2003) del oficio de albañilería y otros oficios considerados como artesanales.

La albañilería, un trabajo práctico donde se involucran capacidades y destrezas físicas e intelectuales, es un importante tema de investigación porque permite ahondar conocimientos sobre lo que muchos han llamado “sabidurías ancestrales” o saberes y conocimientos tradicionales y populares.

Vides-Almonacid (2014) reconoce que aquello que se entiende por “conocimiento tradicional” tiene diversas definiciones y “etiquetas”. Sin embargo, al referirse al conocimiento tradicional, se aplican varios términos como: conocimiento indígena, conocimiento ecológico tradicional (traditional ecological knowledge - TEK), conocimiento local, saberes ancestrales, ciencia indígena, etc. (Vives-Almonacid & Roberto, 2014).

Para este trabajo, nos servirá la definición de Nakashima (2012), al ser la más amplia, que se refiere a los conocimientos tradicionales como “los saberes generales y prácticos acumulados a través de generaciones y actualizados por cada nueva generación, que orientan a las sociedades humanas en sus innumerables interacciones con su entorno” (2012, pág. 19).

Los conocimientos tradicionales se movilizan en un contexto de un régimen dominante de saber/poder, que establece las condiciones sociales y epistemológicas necesarias para que una acción sea juzgada como razonable. Fuera de esas condiciones nada es posible ni pensable (Aparicio & Blasere, 2015).

Esta segregación niega a los conocimientos tradicionales su categoría de *conocimientos*, ya que se les considera indoctos e inadecuados; a pesar de que se desarrollan en las trayectorias vitales de personas involucradas en diversas interactividades colectivas, durante generaciones, y se han reproducido y dinamizado gracias al quehacer cotidiano.

Entre algunos de esos conocimientos está el del oficio de la albañilería, mismo que ha inspirado la realización del esfuerzo investigativo plasmado en el presente documento.

Esta etnografía está motivada por una experiencia laboral propia como residente de obra en la edificación de un conjunto habitacional al norte de la ciudad de Quito. A raíz de esa experiencia, de varios meses, pude desarrollar mi curiosidad acerca de cómo llegan a conocer las personas que se forman en el oficio de albañil, y de qué tipo de conocimiento se trata.

Más tarde, habiendo revisado la documentación antropológica existente acerca de actividades de albañilería en la región, el país, y la ciudad de Quito en especial, se encuentra que varios autores indagan sobre diversas comunidades de práctica, pero en pocas ocasiones sobre la albañilería, y menos aún sobre los procesos de aprendizaje del oficio.

En tal medida, este trabajo etnográfico se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se aprende el oficio de albañilería en la ciudad de Quito?

Para atender a dicho interrogante, este trabajo pretende acceder, desde el diálogo con los actores que desempeñan labores de albañilería, a sus mundos de sentido cognitivo y laboral, con el fin de contribuir en su proceso de auto-reconocimiento, así como también en el proceso de reconocimiento externo de sus saberes como un tema de interés etnográfico y académico para la investigación antropológica en el país.

Derivado de lo anterior, se espera además que esta investigación sugiera ideas y recomendaciones a futuros estudios sobre las comunidades de práctica (Lave & Wenger, 2003) y los saberes tradicionales y populares en nuestro país, especialmente en torno al oficio de albañilería.

Revisión de quienes han trabajado sobre este problema

La albañilería es una práctica social que tiene diversos matices en el territorio ecuatoriano, es decir, sus técnicas y sus materiales pueden variar según la región. Como se ha mencionado en líneas previas, es una actividad muy poco documentada a nivel local, desde el análisis sistemático en sus prácticas y saberes.

Es destacada la obra del Institute for Research on Learning, en Estados Unidos, con autores como Lave y Wenger (2001) quienes son precursores en la investigación del aprendizaje-acción y la naturaleza del aprendizaje.

Muchas de las formas que tenemos de hablar sobre el aprendizaje y la educación se basan en la suposición de que el aprendizaje es algo que hacen los individuos. Por otra parte, a menudo se asume que el aprendizaje tiene un principio y un fin, que está separado del resto de nuestras actividades, y que es el resultado de la enseñanza explícita (Wenger, 2001).

Sin embargo, Lave y Wenger (2001) introducen la idea de que, suponiendo que el aprendizaje es social, en gran medida proviene de nuestra experiencia de participar en la vida diaria. Esta idea fue la base de un replanteamiento de la teoría del aprendizaje significativo a finales de 1980 y principios de 1990. Su modelo de aprendizaje situado propuso que el aprendizaje implica un proceso de involucramiento en una "comunidad de práctica" (2001).

Los autores toman como casos sociales de interés para su teoría a parteras, sastres, navegantes, carniceros y alcohólicos no bebedores, e incluso llegan a sugerir a los trabajadores de la construcción, pero sin mayor profundización.

Por otra parte, se encuentran los aportes, desde Brasil, de investigaciones que ya analizan estas perspectivas de aprendizaje en el oficio de albañilería, como las de Delfino da Silva (2007), Duarte (2009), De Carvalho (2008), y Truzzi (2006); así como

en Colombia, con Rey y Aroca (2011). Estos estudios analizan el mundo de la construcción civil desde la etnomatemática y la pedagogía.

En Ecuador también se pueden encontrar investigaciones antropológicas sobre los albañiles y su oficio. Un ejemplo de ello se encuentra en la obra de Kingman (en Kingman y Muratorio, 2014). Dicha obra analiza a los trabajadores de la construcción, desde la antropología urbana y la historia, como un gremio entre muchos que ocupa un sitio dentro de un macro-circuito urbano, y que se funde en la memoria e historia social de la ciudad. El texto argumenta sobre conjugación de factores clasistas y raciales, en el contexto de una sociedad altamente discriminatoria, en la conformación de los sectores populares urbanos, entre quienes se incluye el gremio de los albañiles (Kingman, 2014).

También merece mencionarse el trabajo de Webster (2012), quien realiza una investigación histórica sobre la “vida oculta de los edificios quiteños”, es decir, sobre la gestión e identidad de los maestros constructores indígenas, criollos y españoles que intervinieron en la construcción de los edificios quiteños del “largo siglo XVII”; lo cual contribuye además a abrir espacios de investigación sobre el carácter y personalidad de la producción artística, arquitectónica y urbana local.

En su texto, Webster (2012) argumenta en contra de la caracterización de la mano de obra indígena en la construcción de edificios y de la ciudad de Quito como una masa uniforme y anónima bajo la dirección intelectual de expertos europeos. Generalización que perpetúa la noción de supremacía de la idea sobre praxis; y niega el reconocimiento de la capacidad de acción de los maestros indígenas. La documentación histórica revela que estos maestros tuvieron papeles preponderantes en la construcción y decoración del Quito colonial, ya que construyeron obras importantes, proporcionaron diseños y dirigieron equipos de oficiales indígenas.

La cineasta Gabriela Calvache en su largometraje documental “La labranza oculta” (2011) evidencia las aspiraciones, actividades y ambiente laboral de un grupo de albañiles (en su mayoría, indígenas) que laboraron en la restauración de la Casa del Alabado (hoy Museo de Arte Precolombino). Este documental pone en evidencia la contribución de los albañiles a los proyectos arquitectónicos de restauración de inmuebles que fueron construidos por antiguos miembros del gremio, ya que a pesar del gran aporte de estas personas a la construcción y conservación del valioso patrimonio arquitectónico de nuestra ciudad, sus nombres e historias son ocultados tras la generalización que los identifica como una masa anónima y despersonalizada.

Es así que el problema del que me ocuparé en este trabajo etnográfico es la ausencia de información y análisis sobre cómo se produce el proceso de aprendizaje en

actividades que comúnmente se consideran como ajenas al proceso educativo formal, como son los conocimientos de albañilería, aún vigentes en Ecuador.

Es sabido que durante la Edad Media en Europa y aquí en Ecuador, hasta bien entrado el siglo XX, los gremios artesanales constituyeron espacios no solamente de organización gremial (Kingman, 2014) sino también importantes espacios de aprendizaje por los cuales los muchachos y muchachas por un lado aprendían un oficio que les garantizaba una forma de subsistencia y por otro, se involucraban en una red de relaciones sociales que les permitían asegurarse de un espacio social en su localidad.

Esta ausencia de conocimiento sobre cómo se desarrollan los procesos de aprendizaje no vinculados a la escuela repercuten en dos aspectos centrales: a) una devaluación de este tipo de aprendizajes por encontrarlos sin fundamentos científicos, y por creerlos atemporales; b) una negación de que existen otras formas de conocer el mundo que no están totalmente alineadas con el pensamiento racional cartesiano.

En el primer caso, es muy frecuente que las propuestas educativas destinadas a formar técnicos no consideren que el aprendizaje de un oficio como la albañilería pueda ser reconocido por una institución educativa; se parte del prejuicio de que sus maestros no son gente “formada” y por lo tanto lo que hacen es reproducir una serie de conocimientos simples que con el tiempo se vuelven obsoletos. Sobre el segundo aspecto, referido a la negación de que existen formas de conocimiento distintas a las propuestas del conocimiento moderno, la antropología contemporánea ha tratado y trata de mostrar que existen formas alternativas a esta forma de pensamiento, uno de ellos es precisamente el antropólogo Tim Ingold cuando explica sobre la forma en que se produce el conocimiento entre los lapones: “Para conocer las cosas, uno tiene que crecer dentro de ellas y dejarlas madurar en uno, de modo que se vuelvan parte de quien uno es. Si mis compañeros hubieran ofrecido una instrucción formal explicándome qué hacer, habría tenido solo una ficción de saber, como lo habría descubierto al momento en que tratara de hacer lo que me habían dicho” (2015, pág. 220).

De esta manera, el objetivo general de esta investigación es explicar el proceso de interactividades y participación de los aprendices del oficio para llegar a ser maestros albañiles en una obra.

Dónde y con quiénes

Este trabajo etnográfico se centra en el registro y análisis de las actividades de una muestra significativa de trabajadores de construcción “en obra”, hombres mestizos e

indígenas, que trabajaron en el proyecto de restauración de una casa patrimonial (“Casa Riofrío”) para la Corporación Eugenio Espejo.

Dichos trabajadores presentan una escolaridad escasa a media, así como un nivel socioeconómico bajo y medio-bajo, y edades de 18 a 50 años. Son personas ya iniciadas en el oficio de la albañilería, la mayoría de ellos tiene años de experiencia en construcción y restauración de edificios modernos y patrimoniales.

La casa en la que trabaja este grupo de hombres está localizada en el Distrito Metropolitano de Quito (provincia de Pichincha, región Sierra norte, Ecuador), barrio Juan Larrea, frente al Colegio Simón Bolívar (anteriormente, Colegio Espejo); Coordenadas: $-0^{\circ}12'30''N$ $78^{\circ}30'9''W$ en la parroquia San Juan.



Ilustración 1: Localización geográfica de la “Casa Riofrío”, actualmente denominada “Casa Eguez”.

La casa “Riofrío” pertenece a la Corporación Eugenio Espejo por el Libro y la Cultura, una institución cultural actualmente dirigida por miembros de la familia Egüez. Miembro de esa familia e importante escritor quiteño, es Iván Egüez, quien compró el inmueble a una asociación de artesanos, a principios del 2016. El objetivo de esta compra fue recuperar a la casa del deterioro que ha sufrido, y utilizarla como un centro cultural. El proyecto de restauración fue liderado por el arquitecto Guido Díaz, con el apoyo de la arquitecta adjunta Paulina Castillo.

Discusión sobre los principales conceptos o perspectivas teóricas usadas

Este trabajo se sustenta principalmente en la teoría de la práctica. Sherry Ortner (1993) en su importante artículo “La teoría antropológica desde los años sesenta” sistematizó

los trabajos de antropólogos y antropólogas cuyo interés es distanciarse del marxismo estructuralista y también de las propuestas simbólicas principalmente de Clifford Geertz. Ortner (1993) encuentra que este camino de enfatizar en el estudio sobre lo que la gente hace es un derrotero también ha tomado en la historia con los trabajos de E.P. Thompson y en sociología Anthony Giddens.

Esta autora, que también se suscribe como parte de esta teoría, define como práctica “todo lo que hace la gente” pero particularmente aquellas acciones que tienen “implicaciones políticas intencionales o no intencionales” (Ortner, 1993, pág. 15). Además, subraya dos puntos desde donde se puede considerar a la teoría de la práctica como una nueva propuesta: Primero, estas aproximaciones teóricas se distancian de la visión “parsoniano-durkheimiana, del mundo ordenado por reglas y normas” más que entender las reglas lo que interesa en entender el sistema, analizar de dónde viene y cómo afecta a los actores. Segundo, observa que esta corriente se nutre tanto de Weber como de Marx; de Weber porque colocan al actor “en el centro de su modelo y Marx porque enfatiza en el estudio de la praxis humana” (Ortner, 1993, págs. 13-14).

Así, la teoría de la práctica busca explicar “la génesis, la reproducción y el cambio de forma y significado de una totalidad socio-cultural dada” (Ortner, 1993, págs. 13-14). En un trabajo más reciente Sherry Ortner (2006) explica que esta teoría rescata al actor como central en los procesos sociales y que si bien las estructuras sociales lo limitan también le habilitan para realizar ciertos objetivos. De esta manera, se subvierte la idea de la cultura como algo simplemente reproducido: los actores, juegan con habilidad en un juego de la vida con el poder y la desigualdad. El cambio aparece pero en muchas ocasiones como una consecuencia “no intencionada” de las acciones que realizan los actores. Esta teoría es central en este trabajo porque, mi objetivo es justamente analizar cómo la gente trabaja y aprende un oficio como el de la albañilería.

Dentro de la Teoría de la Práctica se enmarcan los trabajos de Jean Lave y Etienne Wenger (2001) quienes se centran sus estudios en los procesos educativos desde antropología social, la teoría de la educación y las ciencias de la información. En su estudio “Comunidades de Práctica” el argumento básico es que el aprendizaje es una forma de “participación social”, es el resultado de la interacción entre “experiencia y competencia”. Las cuatro premisas en las que se sustentan sus investigaciones son esenciales para el análisis del proceso de aprender a ser albañil y por eso la cito:

- 1) Somos seres sociales. Este hecho, lejos de ser una verdad trivial, es un aspecto esencial del aprendizaje;

2) el conocimiento es una cuestión de competencia en relación con ciertas empresas valoradas como, por ejemplo, cantar afinando, descubrir hechos científicos, arreglar máquinas, escribir poesía, ser cordial, crecer como un muchacho o una muchacha, etc.;

3) conocer es cuestión de participar en la consecución de estas empresas, es decir, de comprometerse de una manera activa en el mundo (Wenger, 2001, pág. 21).

Como el conocimiento y el aprendizaje son prácticas colectivas es justamente en ciertos espacios que ellos denominan “comunidades de práctica” donde se produce la experiencia y la definición de quién es competente o quién está preparado para realizar algo. Así ellos entienden por *comunidades de práctica*, grupos de actores que comparten una preocupación o una pasión por algo que hacen y aprenden a hacerlo mejor, ya que interactúan con regularidad (Wenger, 2007). Estas propuestas son centrales en mi trabajo porque me ayudan a esclarecer de qué manera se llega a desarrollar las competencias necesarias para ser albañil y quiénes son las personas que lo califican como habilitado para esto.

Es importante también su concepto de *participación periférica legítima*, ya que para los autores el aprendizaje no es un proceso en que los estudiantes adquieren las estructuras o modelos para comprender el mundo, sino que es un proceso de relaciones sociales, en las que los estudiantes participan de los marcos que tienen estructura (Lave & Wenger, 2003). De acuerdo con estos autores, al principio la gente tiene que unirse a las comunidades y aprender en los márgenes. Las cosas en las que están involucrados, las tareas que realizan pueden ser menos clave para la comunidad, ser mínimas o poco valoradas. A medida que los actores se vuelven más competentes o más diestros, éstos son involucrados en tareas de mayor importancia. Es decir, se mueven desde la participación periférica legítima hacia la “participación plena” (Lave & Wenger, 2003).

Finalmente, es imperativo retomar también su concepto de *aprendizaje situado* (2003) que permite explicitar de qué manera se entiende el aprendizaje de la albañilería. Según Lave y Wenger (2003) no es solo 'aprender haciendo' o el aprendizaje experimental. El aprendizaje situado implica una relación social específica con las personas involucradas en la comunidad de práctica, ellos, a pesar de ser novatos, son participantes de pleno derecho en el mundo y en la generación de significado. En este tipo de espacios, primero no tiene sentido hablar de conocimientos descontextualizados, de conocimientos abstractos o generales; y segundo, los nuevos conocimientos y el aprendizaje son parte exclusiva y central de esa comunidad de práctica.

Entenderé “la obra” como un *taskscape* o “paisaje de tareas” y para ello seguiré la propuesta del antropólogo Tim Ingold (2000), quién también se sitúa en la teoría de la práctica y comparte la idea de que el aprendizaje de las habilidades depende de las relaciones entre practicantes más y menos experimentados en contextos de actividad manual. El paisaje de tareas es el proceso de la interactividad de varios agentes que construye el patrón de vida de una comunidad (Ingold, 2000).

Descripción de la metodología

Para investigar acerca del aprendizaje situado y comunidades de práctica en el oficio de albañilería en la ciudad de Quito, el método privilegiado fue la observación participante antropológica. Es decir, el involucramiento de la investigadora con el contexto que observa, intentando aprender de la comunidad mediante el hacer y la relación directa con los actores sociales y aquello que realizan. Ello implica que la investigadora participe en el mundo social, cualquiera que sea su papel, y reflexione sobre los efectos de esa participación, al tiempo que, habiéndose involucrado en el contexto, se pueda anticipar y realizar retrospectivas (Hammersley & Atkinson, 1994). En este contexto, se resulta pertinente el uso de una observación directa antropológica, conversaciones informales, documentación fotográfica y videográfica.

Antes de emprender mi trabajo de campo en la obra, yo tuve una experiencia previa trabajando como residente de obra en el proyecto de construcción de un conjunto residencial al noroccidente de la ciudad de Quito, durante cuatro meses en el año 2012. A lo largo de esos meses tuve la oportunidad de conocer y relacionarme con equipo de albañiles y otros técnicos de la construcción que trabajaron en el proyecto.

Esto me permitió cierta seguridad en el momento de afrontar el nuevo espacio como mujer joven en un contexto principalmente de hombres donde características de masculinidad como la fuerza y la habilidad con herramientas pesadas es una constante. Como el arquitecto jefe (quién hizo estudios de antropología) comprendía bien mi necesidad de ser realmente parte de la comunidad de práctica, su ayudante, la arquitecta Paulina Castillo me encargó llevar el “libro diario de la obra”. Este documento guarda el registro escrito de las tareas que se realizan a diario en el proyecto de restauración de la casa Riofrío, las personas que participaron en su ejecución (albañiles, carpinteros, cerrajeros, etc.) y los materiales y herramientas que utilizaron para el efecto. Este documento debía entregarlo puntualmente a la arquitecta ayudante del arquitecto que lidera el proyecto. De esta manera fui poco a poco involucrándome en la vida de la obra y adquiriendo cierto reconocimiento al interior del grupo, en lo que sería mi trabajo de

campo, a lo largo de seis semanas calendario, desde las primeras horas de la mañana (cada vez más temprano), hasta el mediodía (hora de almuerzo de los trabajadores).

No esta demás aclarar que desde el primer contacto con los arquitectos planificadores del proyecto, así como con los trabajadores de la obra, transparenté el motivo de mi presencia en la obra, y el sentido de mi investigación. Si bien al inicio esto produjo cierto recelo entre los maestros y albañiles, al cabo de poco tiempo, demostraron gran interés y acogida a la investigación, por lo cual estaré siempre agradecida.

Capítulo 1

“La obra” como *paisaje de tareas*

Las casas, como Suzanne Blier nota (1987, pág. 2; en Ingold, 2000), son organismos vivos. Como los árboles, tienen historias de vida, que consisten en el despliegue de sus relaciones con componentes tanto humanos como no humanos de sus entornos.

El problema que inspira el desarrollo de este capítulo es que en el proceso de delimitación del campo en la investigación antropológica, generalmente se ve al ámbito físico como ‘espacio’. Se piensa sobre el *dónde*, asociándolo a la noción de espacio, es decir, como algo sin vida, un vacío a ser llenado.

Tim Ingold (2000) explica que aquello es el resultado de la *lógica de la inversión*, misma que ocupa un lugar central en la estructura del pensamiento moderno. El mundo, de acuerdo a esta lógica, está ocupado, pero no habitado; lleno de cosas que existen, es un mundo de espacio. La lógica de la inversión, consecuentemente, convierte los caminos a lo largo de los cuales la vida se vive en fronteras dentro de las cuales la vida se encierra.

El autor argumenta que se debería reemplazar a esa postura con una “perspectiva de la morada” (*dwelling perspective*). Esto implica considerar a la inmersión de la persona en un entorno o en el mundo de la vida como una condición ineludible de existencia. En otras palabras, que el mundo nace continuamente alrededor del habitante, y sus múltiples constituyentes cobran importancia a través de su incorporación en un patrón regular de actividad vital (Ingold, 2000).

Desde esta perspectiva, se reconoce al ámbito físico como un paisaje; es decir, como un récord perdurable y un testimonio de las vidas y trabajos de las generaciones que han morado en él, y al hacerlo, han dejado en el paisaje algo de sí mismas.

En este capítulo se responderá a la pregunta: ¿Cómo se constituye la obra “casa Riofrío” a partir del entramado de actividades realizadas por los trabajadores?

Consecuentemente, el objetivo de este capítulo es reflexionar sobre las actividades de los trabajadores de la construcción y su relación con el paisaje o “casa Riofrío²”.

² La casa “Riofrío” recibió esta denominación durante la planificación y desarrollo inicial del proyecto de restauración a cargo de Guido Díaz y Paulina Castillo. Ese fue el nombre con el cual se realizaron los trámites para solicitar permisos de obra a la municipalidad. El arquitecto Guido Díaz, conocido por sus trabajos de restauración arquitectónica de edificios patrimoniales, acostumbra asignar los nombres de los propietarios o de las calles donde se ubican los edificios. En este caso, el arquitecto llamó “Riofrío” a la casa a propósito del nombre de la calle “Manuel Riofrío”. Guido cometió un error, pues pensó que la casa se localizaba en esa calle, cuando en realidad, el inmueble se ubica entre las calles Juan Larrea y Río de

Para ello, voy a emplear el concepto de “taskscape” (paisaje de tareas) propuesto por Ingold (2000). De la mano del autor, primero explicaré los elementos que componen a este concepto, a saber: “landscape” (paisaje) y “task” (tarea). Luego, presentaré la noción de “taskscape” (paisaje de tareas).

Qué es “paisaje”

El paisaje es el mundo tal como es conocido por los que moran en él, que habitan sus lugares y viajan por los senderos que los conectan (Ingold, 2000).

Hablar de paisaje no es hablar de tierra o terreno, porque no es un concepto cuantitativo y homogéneo, sino cualitativo y heterogéneo. Paisaje tampoco es sinónimo de naturaleza, es decir, no es un “mundo externo” al sujeto y sus representaciones mentales (“mundo interno”).

El paisaje es, entonces, el dominio familiar de nuestra morada. Al vivir en él, el paisaje se convierte en parte de nosotros, y nosotros parte de él. El paisaje está compuesto de lugares, y cada uno de ellos encarna el ‘todo’ en un nexo particular dentro de él, y en este aspecto cada lugar es diferente de todos los demás (Ingold, 2000).

Qué es “tarea”

Una tarea es cualquier operación práctica, realizada por un agente experto en un ambiente, como parte de su empresa vital. En otras palabras, las tareas son los actos constitutivos del dwelling (“morar”). Cada tarea toma su significado de su posición dentro de un conjunto de tareas, realizadas en serie o en paralelo, y generalmente por muchas personas que trabajan juntas.

Qué es “paisaje de tareas”

A partir de lo expuesto anteriormente, comprendemos al paisaje de tareas como el conjunto de tareas, en su mutuo entrelazamiento. Es cualitativo y heterogéneo: podemos pedir de un paisaje de tareas, como de un paisaje, cómo es, pero no cuánto de él hay.

Janeiro. Es así, que después de que mi trabajo de campo terminó, la casa “Riofrío” fue rebautizada con el nombre de “casa Larrea”, nombre que sirvió para continuar con los trámites de permisos municipales de obra; y finalmente, ya que la casa pertenece al proyecto cultural de la familia Egüez, y ésta quería que funcione como un centro cultural de la Corporación Eugenio Espejo, se rebautizó a la casa como “casa Egüez”. Yo realicé mi trabajo de investigación en la casa cuando ésta aún era conocida como casa “Riofrío”, por esa razón en esta etnografía ocuparé ese nombre y no los posteriores.

En esta etnografía, es la casa Riofrío el *dónde*, es decir, el paisaje de tareas. Los albañiles, carpinteros, arquitectos y otros técnicos, al estar involucrados en tareas de reconstrucción de la casa generan lo que ellos llaman “la obra”.

Consecuentemente, el argumento central de este capítulo es que “la obra” se forma en torno a las interactividades de los trabajadores y la casa.

En tal perspectiva, a continuación presentaré un relato etnográfico que plasma cómo es el trajín de un día cualquiera en la obra, con el objetivo de mostrar la interactividad de los actores. A continuación describiré qué significa la obra para los principales actores que moran en ella. Luego, me ocuparé de demostrar que los trabajadores desempeñan sus actividades en sincronía, para lo cual me ha sido útil la analogía de un reloj mecánico.

1.1 Relato etnográfico: Un día en “la obra”

Las actividades en la obra comienzan a las 07:00 a.m., y aunque he programado la alarma del reloj para alertarme del momento en que debo despertar y comenzar a prepararme para dirigirme a la obra, me muevo con la lentitud propia de la somnolencia que siento, sin acostumbrarme todavía a la rutina del trabajo de campo en la obra.

Los trabajadores llegan a la obra antes de las 07:00 a.m. Guido (maestro albañil) es quien les abre la puerta de la casa, ya que él es el encargado de vigilarla permanentemente: por el día trabaja en la escuadra de albañiles de la obra, y por la noche duerme en una habitación de la casa. Los trabajadores “están parados en la entrada desde las 06:30 a.m. y entran antes de las 7 a.m. a cambiarse” (Mauro). Por la tarde, se retiran a las 04:30 p.m., si no más tarde, dependiendo de la hora a la que terminen sus tareas. A diferencia de los carpinteros “que llegadas las 4 p.m., salen en puntito, dejan nomás todo y se van” (Mauro).

Al encaminarme a la casa Riofrío, experimento un despertar paulatino motivado por mis deseos de observar el proceso de fundición³ de pisos en la primera planta. El día anterior había constatado que los trabajadores trasladaron mallas de acero a la planta superior. Ellos me refirieron que realizaron esta actividad como preparación para fundir los pisos de las habitaciones ubicadas en la primera planta.

³ Fundir es el término que en el área de construcción se refiere al proceso en el que varios elementos se mezclan hasta constituir una lechada homogénea, que al secarse conforma un cuerpo sólido, denso y resistente.

Finalmente, llego a la obra a las 08:40. Al ingresar a la casa, observo que Ángel y Chino (dos de los ayudantes) se encuentran en una habitación de la planta baja. Ellos palean arena azul⁴ a una carretilla para conducirla al patio. Cuando notan mi presencia, saludo con ellos y ellos, con menos timidez que en los primeros días de conocernos, me devuelven el saludo.

Veo junto a un pilar del patio central a un hombre que no había visto antes en la obra. Él está de pie junto a una mezcladora de cemento. Deduzco que se trata del encargado de operar esa maquinaria, ya que ésta por lo general debe alquilarse, y al hacerlo, se compromete la mano de obra que se encarga de operar los equipos. Saludo con el hombre y al presentarnos, confirmo mi deducción.

Me dirijo hacia la primera planta y en el pasillo encuentro a Paulina (arquitecta adjunta del proyecto), quien se encuentra observando cómo se llevan a cabo las preparaciones para comenzar el proceso de fundición. Junto a ella está Mauro (el maestro mayor de los albañiles), taladrando orificios en el piso del pasillo, a cada lado de los soportes que conforman la base de un elevador⁵.

Paulina me informa que ya tiene un casco para mí y me conduce hacia la oficina para entregármelo. Me entrega un casco verde nuevo, que tenían como sobrante hace bastante tiempo pero que no habían necesitado asignar a nadie hasta hoy. Me coloco el casco, un poco nerviosa porque no quiero colocármelo mal y en consecuencia, recibir las burlas de los trabajadores.

Me dirijo hacia abajo para ver de cerca cómo se dan las preparaciones. Miro que el operario de la maquinaria está vertiendo gasolina en el tanque de combustible de la mezcladora. Mientras tanto, Mario (uno de los maestros albañiles) vierte acelerante⁶ en un tanque que está llenándose de agua por medio de una manguera.

Una vez que el tanque está lleno, se acerca Guido (el segundo al mando de la escuadra⁷ de albañiles), con un balde de construcción en su mano. Guido llena de agua el balde y se lo lleva hacia la primera planta. Le pregunto para qué necesita el agua con

⁴ Se conoce como “arena azul” a la arena (azul-grisácea) utilizada para mezclas de cemento que constituirán la obra bruta, es decir, techos, pisos, columnas, etc., que requieren de una alta compactación y resistencia. Es menos porosa que la arena “fina” (de color amarillento), utilizada en enlucidos.

⁵ Grúa pequeña que sube mediante un sistema de arrastre a una cubeta metálica.

⁶ Aditivo líquido que se añade a mezclas de hormigón y mortero para acelerar el proceso de fraguado (secado y compactación).

⁷ “Escuadra” es el término con el cual las personas que trabajan en “la obra” de la casa Riofrío designan al grupo organizado de albañiles, así como al de los carpinteros. Dicha organización se despliega a partir de una estructura jerárquica interna, con posiciones y tareas específicas asignadas a cada miembro del grupo. Éste término, a mi parecer, ha sido adoptado de la jerga militar, en la cual se conoce como “escuadra” a la unidad de soldados que están a las órdenes de un cabo.

acelerante, y él me responde que la necesita para humedecer el encofrado de los pisos de las habitaciones superiores y con ello, facilitar la adhesión de la mezcla de concreto a la estructura.

Mientras Guido continúa con esa actividad, el operario de la maquinaria ha subido a la segunda planta, y ayuda a Mauro a atar el soporte del elevador al piso con alambre. Una vez que han fijado el elevador en el sitio, Mauro ordena a Mario, quien se encuentra en el patio: “Llévale al Cocoliso (uno de los ayudantes) y súbete a ajustarles a esos alambres”.

Mario inmediatamente llama a Cocoliso, y le dice que le traiga la escalera metálica. Cocoliso trae una escalera multiuso portátil de aluminio desde una de las habitaciones adjuntas y la coloca debajo del sitio donde se ha fijado al elevador con alambre. Mario le dice a Cocoliso que le traiga un tronco pequeño para “trabar el alambre”. Una vez que Cocoliso trae el encargo, Mario toma en una mano el tronco y en otra un martillo y sube la escalera.

Una vez arriba, Mario retuerce con sus manos el alambre alrededor del tronco, y cuando lo ha ajustado, utiliza la cabeza sacaclavos de su martillo para aplicar torsión sobre el nudo de alambre. Mientras está terminándolo, lo sacude un poco con su mano y concluye en voz alta que el nudo está muy flojo. En la planta superior, el maestro mayor también agita el alambre y expresa, al igual que Mario, que el nudo de alambre está flojo.

Después de esto, Guido baja a ayudar a Mario. Ha traído consigo un trozo de madera más largo. Al llegar junto a la escalera, dirigiéndose a Mario dice: “Pongamos esta de lado a lado”, refiriéndose a que debían utilizar ese trozo de viga colocándolo de manera paralela al lado más corto de la base del elevador.

Guido sube a la escalera hasta colocarse frente a Mario y le ayuda a sostener la viga, mientras el maestro retuerce el alambre con sus manos alrededor de ella. Luego, cuando Mario toma su martillo para apretar el nudo, Guido baja de la escalera y le dice que intente mover la viga. Mario intenta moverla y también sacar su martillo (con el que ajustó el nudo), pero el alambre está muy tensado y el martillo no sale.

Al ver esto, Guido ríe y le dice: “Y ahora, afloja para que puedas sacar”. Mauro así lo hace, y extrae su martillo, con el que vuelve a ajustar el alambre pero sin tensarlo demasiado de manera que pueda sacar su martillo esta vez.



Fotografía 2: Cocoliso (ayudante, a la izquierda) sostiene la escalera; sobre la escalera están Guido (segundero, abajo) y Mario (maestro, arriba); y recargado sobre una columna Luis (maestro, a la derecha). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Guido le dice a Mario que ya está lista la unión y que con un tronco pequeño aseguren el otro extremo del soporte del elevador. Una vez que Mario y Cocoliso hacen aquello, Guido, que había observado atentamente su trabajo, le dice a Mario: “Ya dale nomás”, y le dice a Cocoliso que vaya a dejar la escalera donde estaba.

Mario, que había llenado el tanque con agua, se dispone ahora a encender la mezcladora, pero no puede hacerlo. Presiona algunos botones, pero no tiene éxito. Al ver esto, yo me acerco e intento encender la máquina con él, pero tampoco puedo hacerlo. Al ver nuestra dificultad, el operario de la maquinaria se acerca y enciende la mezcladora él mismo. Mario y yo le agradecemos tímidamente.

El operario, después de encender la mezcladora, sube al segundo piso y se sitúa junto a Mauro, vierte combustible en el tanque del elevador, luego lo arranca, pero

todavía no lo pone en funcionamiento. El maestro mayor le dice a Mario: “¡Flaco (apodo con el que los albañiles llaman a Mario), ya empieza a mezclar!”. El aludido, seguidamente, les dice a los trabajadores que le rodean en el patio: “Arena y ripio, ya traigan”.

En el piso de abajo, Mario comienza a tomar agua del tanque con una cubeta para verterla dentro del tambor de la mezcladora. Seguidamente, se dirige a la habitación donde se guarda el cemento, toma un saco de cemento abierto y lo vacía dentro de la mezcladora.

Marco y Cocoliso (ayudantes) cargan una a una, dos parihuelas⁸ llenas de arena desde un cuarto ubicado a la derecha del pasillo y las vierten dentro de la mezcladora. Después de ellos, Ángel y Chino (ayudantes) cargan dos parihuelas con ripio desde la habitación ubicada a la izquierda del pasillo y vierten el material en el tambor de la mezcladora.

Cada vez que vacían las parihuelas, los ayudantes regresan a las habitaciones donde se almacena el material pétreo, y plean el ripio y la arena, respectivamente, a las parihuelas. Una vez que han llenado las parihuelas, las levantan y las cargan hacia el pasillo frente a la mezcladora, para tener listo el material.



Fotografía 3: Cocoliso (ayudante, al frente) y Marco (ayudante, atrás) vierten ripio desde una parihuela a la mezcladora. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito, 2016). Archivo digital personal.

⁸ Utensilio que sirve para transportar pesos entre dos personas. Está formado por dos barras metálicas entre las que se sostiene un balde cúbico también metálico.

Mario agrega otra cubeta con agua a la mezcla. Los ayudantes levantan las parihuelas con material pétreo que habían dejado listas y echan el material dentro de la mezcladora. Luego de esto, Mario agrega una cubeta llena hasta la mitad con agua y otra de arena. Mario hace que la boca del tambor de la mezcladora rote en dirección a su persona, para poder ver cómo está resultando la mezcla de concreto. Cuando está satisfecho con el resultado, dice en voz alta al maestro mayor: “¡Ya, maestro!”. El maestro mayor responde un monosílabo afirmativo y luego se dirige al operario del elevador, indicándole que haga descender la palangana⁹ hacia el patio.

Cuando el operario ha bajado la palangana, Mario rota el tambor de la mezcladora y comienza a verter la mezcla de concreto dentro del recipiente. Cuando está casi lleno, Mario endereza el tambor de la mezcladora y gesticula con sus brazos al maestro mayor, quien a su vez le indica al operario para que suba la palangana.

Cuando el recipiente con concreto llega hasta el maestro mayor, éste lo guía hacia el antepecho de la mampara frente al elevador, desengancha la palangana y vierte el concreto en una carretilla que Nelson (ayudante) ha traído.



Fotografía 4: Mauro (maestro mayor) vierte la mezcla de concreto dentro de la carretilla que Nelson (ayudante) sostiene. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Nelson transporta la carretilla llena con la mezcla de concreto hacia la primera habitación del pasillo a la izquierda, donde se encuentran Luis y Guido (maestros). Ambos visten botas y guantes de caucho.

⁹ Balde metálico de boca ancha que se utiliza para transportar material pesado.

Una vez que Nelson trae la carretilla, les pregunta a los maestros dónde debe “regar” el concreto, y ellos le dicen que comience por la izquierda, y luego “peine” hacia la derecha de la habitación.

Debajo de la malla ya han sido colocados los tubos y cajas para el cableado eléctrico; y que junto a ellos también había algunas piedras de aproximadamente una pulgada de ancho, que ubicadas en algunas intersecciones de la malla, la mantenían elevada por encima del encofrado¹⁰.

Tomando como unidad de medida al tambor de la mezcladora, pregunto a Guido cuántos “tambores”¹¹ cree que sean necesarios para cubrir todo el piso de la habitación. Él me dice que necesitarán cinco, pero que en la próxima habitación, que es más grande, “se van a ir unos diez”.

Guido utiliza alternativamente una pala y sus pies para apisonar y empujar el concreto hacia los bordes de la losa que están debajo de la base de las paredes, y también para distribuir el concreto sobre el resto de la superficie de la habitación. Guido dice que es importante “rellenar” primero los bordes de la habitación para “agarrar (asegurar) los extremos de las vigas al piso de cemento”.

Posteriormente, Luis desliza el lado angosto de un codal¹² por encima del concreto y lo sacude un poco para alisar la mezcla que está sobre la malla. A primera vista, parecería que la mezcla tiene una textura gelatinosa, ya que se estremece cuando Luis la apisona.

¹⁰ El Diccionario usual de la Real Academia Española (2005) define al encofrado de la siguiente manera: “Molde formado con tableros o chapas de metal o de material análogo, en el que se vacía el hormigón hasta que fragua, y que se desmonta después” (Real Academia Española, 2005).

¹¹ Los trabajadores de la obra utilizan como unidades de medida a los objetos (usualmente recipientes) con los cuales transportan material: baldes, palas, carretillas, cajones, costales de cemento, etc. De acuerdo a esto, establecen relaciones de proporción. Por ejemplo, para una mezcla se requieren dos partes (palas/baldes, etc.) de arena, una de cemento, y una de ripio.

¹² Herramienta de cuerpo prismático rectangular, cuya forma se parece a la de un tablón. Por lo general, está hecho de aluminio. Se utiliza para alisar la superficie fresca de una mezcla.



Fotografía 5: Luis (maestro, a la izquierda) alisa la superficie de una habitación con un codal; Guido (segundero, a la derecha) distribuye la mezcla de concreto en las esquinas del piso. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Noto además que Luis utiliza codales de diferentes longitudes para alisar el concreto. Al preguntarle sobre esta particularidad, Luis me dice que los codales se compran en una medida genérica de 6 metros. A un codal, dice Luis, primero se le debe cortar en la mitad, y luego a una de las mitades hay que cortarle un tercio. De esta manera se obtienen tres codales de distintos tamaños: Una de tres metros (para superficies grandes), una de dos metros (para superficies medianas) y una de un metro (para superficies pequeñas, como balcones).

Le pregunto a Guido, en cambio, cuán ancha debe ser la capa de concreto que están colocando sobre la malla. Él me indica que en las paredes de las habitaciones se habían “timbrado”¹³ niveles paralelos al piso, a una distancia de un metro de la superficie. Midiendo con su flexómetro desde ese nivel hacia el piso, Guido me explica que debe cubrirse con una capa de ocho centímetros de concreto la superficie. Esto quiere decir, que la medida desde el nivel timbrado hasta el piso finalmente debe ser de

¹³ Se denomina “timbrar” a la marcación o trazado de una línea de nivel con piola o hilo grueso que ha sido tinturado con polvo de caoba y que está enrollado dentro de un “timbrador” (contenedor cilíndrico pequeño). El proceso comienza al fijar (manualmente o con un clavo) a una determinada altura, uno de los extremos de la piola. Luego, se jala el timbrador hacia otro extremo donde esté una marca a la misma altura (midiendo desde arriba hasta el piso). Finalmente, se tensa la piola y se jala con “la mano hecho pinza...y se le suelta, ahí queda timbrado rectito” (Mauro). Los niveles también pueden señalarse con la colocación de una piola tensada a cada lado en puntos paralelos e iguales de un extremo a otro de un sitio. Esto último se utiliza cuando se necesita replicar el nivel a distintas distancias sobre una superficie extensa; o porque las paredes están muy deterioradas y manchadas para poder trazar una marca en ellas.

noventa y dos centímetros. A lo largo del proceso de fundición, observo que Guido comprueba constantemente, desde distintos puntos sobre el piso, que se mantenga esta medida.

En uno de los “viajes” de la carretilla, Nelson tiene problemas para pasar por encima de una madera colocada en diagonal en el piso para apuntalar el marco de una puerta. Guido le dice a Nelson que le pase un martillo. Nelson así lo hace y Guido comienza a martillar la traba de madera empujándola hacia abajo, pero al ver que la pared empieza a agrietarse, le dice al ayudante que traiga unos trozos de tabla para colocarlos delante y detrás de la madera atrancada, creando así una pequeña rampa para que la carretilla pueda pasar.

Le pregunto a Guido qué van a hacer con el trozo de madera que está atascado en el marco de la puerta. Él me dice que no necesitan sacarlo, por el momento, así que no habrá problema.

Mauro viene, mira lo sucedido, y dice que no deben sacar la madera, sino que “debe fundirse con todo, y luego se le corta lo sobrante...mañana ya está seco eso”. Guido le muestra los sitios en los que la pared se ha agrietado, y le dice que ese desperfecto se puede arreglar antes del proceso de enlucido.

Al mirar hacia el corredor, veo que la base del elevador se ha aflojado un poco por la vibración de su motor. El maestro mayor le dice a Mario que vuelva a ajustar los alambres que permiten fijar el elevador al piso. Mario llama a Cocoliso para que le traiga la escalera. Una vez que Cosoliso trae la escalera, Mario sube por ella con su martillo en mano para reajustar los nudos del alambre.

El ruido en la casa es sumamente alto, casi abrumador para mí (los trabajadores parecen estar acostumbrados a él), no sólo por los motores del elevador y de la mezcladora, sino además porque a estos se les suma el ruido de las sierras eléctricas que están utilizando los carpinteros para cortar las vigas de madera que utilizarán para continuar con el ensamblaje de la cubierta.

En la mezcla de concreto hay muchos trozos de madera. Guido se percata de eso y murmura un poco irritado a Luis que es culpa de los carpinteros, porque cortan madera cerca del ripio y de la arena y no limpian sus residuos. Guido y Luis se agachan constantemente para recoger esos trozos de madera y tirarlos fuera de la habitación.

Guido me dice que, a diferencia de los trozos de madera, las piedras que están entre la malla y el encofrado, y los pedazos de malla cortados, se funden junto a la capa de concreto que se está vertiendo sobre el piso, “eso ahí queda, más bien ayuda, le da más cuerpo”.

Rápidamente, se reanuda el ritmo de trabajo. Observo que Nelson, quien no podía maniobrar con mucha firmeza la carretilla en un inicio, y en consecuencia, salpicaba la mezcla de concreto constantemente, ha hecho un gran esfuerzo para mejorar su desempeño. Le comento sobre esto a Guido, y él me dice: “Ah, es que hasta que le cojan el tino nomás...ya hizo calentamiento” y ríe.

Eventualmente, después de algunos viajes, la rueda de la carretilla con concreto que Nelson transporta se atasca en uno de los surcos de la malla del piso. Mientras tanto, en el pasillo, un encrespado Mauro sostiene la palangana con concreto; y en la plana baja, Mario mira expectante en dirección del elevador y luego observa con nerviosismo el contenido de la mezcladora.

Después de que Nelson forcejea durante lo que para mí fueron algunos segundos, Mauro produce un chiflido impaciente. Nelson se pone muy nervioso, pero intenta maniobrar con más tino la carretilla de manera que su rueda salga del surco. Finalmente lo logra y corre hacia Mauro con la carretilla para recibir el concreto. Mauro le llama la atención con una pregunta retórica, expresada en tono cortante: “¿Qué fue, por qué no venías rápido?”. Nelson murmura una justificación y abochornado se apresura a llevar un nuevo cargamento de concreto hacia la habitación donde están Guido y Luis.

Cuando terminan de cubrir de concreto el piso de una habitación, Guido y Luis se dirigen a otra habitación, con una superficie del doble de extensión. Guido sale al pasillo y dirigiéndose a Mauro le dice: “Aquí van a entrar unos diez (tambores de mezcla)”, el aludido le responde: “Ah, ya”, e inmediatamente le comunica con un grito a Mario: “¡Ahora son diez, verá!”.

A medida que avanza la mañana, Marco y Cocoliso (dos de los ayudantes más jóvenes) en el piso de abajo, junto a la mezcladora, permanecen paleando arena y ripio a las parihuelas, mientras que Ángel y Chino (dos de los ayudantes de mayor edad) arrojan el material a la mezcladora. Entre Ángel y Chino detecto una suerte de camaradería, que se expresa en chistes compartidos entre ambos. Estas bromas surgen especialmente cuando les dicen a los dos ayudantes más jóvenes que carguen la parihuela, y al ver que no pueden hacerlo, se ríen y les dicen “sigan nomás paleando”.

Mario instruye a los ayudantes para que además de traer material pétreo a la mezcladora, traigan sacos de cemento. Uno a uno, los ayudantes abren sacos de cemento y vierten el material dentro del tambor de la mezcladora. Cocoliso, tiene dificultades con esta tarea, ya que insertó demasiado profundamente el saco en el tambor, y éste se atascó entre las aspas.

Mario y los otros ayudantes regresan su mirada hacia lo ocurrido, alertas pero también un poco renuentes a intervenir, como si estuviesen esperando que Cocoliso resolviera el problema por sí mismo, y al mismo tiempo, pendientes de un posible agravamiento de la situación, caso en el cual deberían intervenir.

Después de algunos segundos, Cocoliso, con una sonrisa nerviosa y un ceño fruncido, jala con fuerza el saco siguiendo su trayectoria entre las aspas, para evitar que se rompa, y logra extraerlo del tambor. Mario le dice sonriente: “¿Qué pasó amigo?”, y Cocoliso, con una sonrisa tímida y mirando al piso, le dice: “Nada...”.

Desde este incidente, Cocoliso demuestra tener más cuidado al derramar el cemento dentro de la mezcladora, así como más resistencia para soportar el peso del saco de cemento.

A las 10:30 a.m., hora del mote¹⁴, los pisos de una habitación y media han sido fundidos, y el concreto en la mezcladora se terminó. No vi que Mauro haya dado una señal para que los albañiles salgan a su receso. Sin embargo, parecía que había un acuerdo tácito de que a esa hora, en ese punto de avance de su trabajo, podrían salir.

Pregunto a Mauro y a Guido por qué ellos permanecieron en la obra mientras los albañiles han salido al receso a comer. Ellos sonriendo me dicen que tienen que quedarse para vigilar los equipos, junto con el operario de los mismos. Mauro agrega: “Es que si ellos no comen el mote, ya me lloran...ya les dije que acabamos lo que estaba en la mezcladora y se podían ir”, y me dice además, que “justo coincidió porque es media mañana y se alcanzó un cuarto y medio de lo que son tres”.

Aprovecho estos momentos de pausa en la fundición, propiciados por la hora del mote, para conversar con Mauro, Guido y Luis. Comienzo por mostrarle a Mauro el casco sobre mi cabeza, y contándole que he recibido un casco y que con él me sentiré más tranquila al “darme las vueltas por la obra”. Él me dice que sí lo había notado y que sin duda usar el casco puede proteger mi cabeza en muchas situaciones de riesgo propias de una construcción. Seguidamente, Mauro agrega que debieron haberme dado un casco de color blanco.

Sorprendida por su comentario, le pregunto por qué debieron darme un casco de ese color. Él me responde que los colores de los cascos diferencian a las personas dentro de una construcción, “los colores tienen un significado”, dice Mauro. Cuando le pido

¹⁴ Los trabajadores de la obra llaman “la hora del mote” al momento de receso en la mañana, entre las 10:30 y las 11:00 a.m., en que las escuadras de albañiles y de carpinteros salen a comprar mote y lo comen en diferentes sitios dentro de la casa.

que me explique esto, él me dice que el color blanco está reservado para los arquitectos o ingenieros, el amarillo para él y para Julio (porque son los maestros mayores de la escuadra de albañiles y de carpinteros, respectivamente), y “el resto de cascos son verdes, para todos los demás”.

No sería sino hasta días después que, conversando con Paulina, supe que Mauro había sido quien solicitó a los arquitectos planificadores del proyecto que se realice una compra de cascos de diferentes colores, con el objetivo de evidenciar los cargos de los sujetos que trabajan en “la obra”.

Ya que el casco que Paulina me dio es verde (sólo en éste momento yo llego a prestar atención al color de mi casco), le comento a Mauro: “Entonces soy como una de ellos (el resto de albañiles)”, y él responde bromeando: “Entonces ya hay que darle quehaceres”. Luis y Guido, atentos a este intercambio entre Mauro y yo, ríen.

Le pregunto a Mauro, si al igual que los cascos, los arquitectos del proyecto de restauración entregan otras herramientas a los trabajadores. Mauro responde: “Aquí nos dan las herramientas grandes: palas, picos, barras, carretillas, baldes, taladros, sierras, escaleras, y las botas, chalecos de seguridad y guantes de construcción...pero cada albañil, si quiere trabajar, trae su equipo propio: martillo, alicate, flexómetro, espátula, piola, barotilla, liana, bailejo, plomo, timbrador, punta...que se llaman herramientas menores”.

Mauro comenta que hay ciertas herramientas menores que los albañiles pueden comprar en una ferretería, pero que es más barato si las confeccionan ellos mismos. Este es el caso, dice Mauro, del timbrador: “Usted coge un pedazo de PVC, le calienta las bocas (bordes) y le pone dos tapones a cada extremo...inclusive con un niplo de PVC, ya sólo le pone los tapones...luego le meten la caoba y la piola, y le hacen hueco a un lado”.

Poco después, entablo una breve conversación con Luis, a quien le menciono que, según Mauro y Guido, casi todo su equipo está conformado por gente conocida de su terruño (Latacunga), a excepción de Byron y Oso, por ejemplo. Le digo que seguramente no todos aprendieron el oficio al mismo tiempo y con la misma persona, y Luis me responde que en su caso él fue aprendiendo el oficio por su cuenta, en los trabajos que iba haciendo desde adolescente, los maestros mayores le “iban conociendo” y le “llevaban a trabajar” en otros proyectos de construcción.

Luis agrega que ha realizado trabajos de albañilería desde que tenía dieciséis años de edad, y ha seguido trabajando en el sector de la construcción civil hasta la

actualidad, a sus veintinueve años de edad. En todos esos años, él ha podido vivir diversas experiencias laborales, por lo cual “sabe hacer de todo”.

Nelson regresa de su receso y desde el patio le hace señas a Mauro. Una vez que tiene su atención, le pide un dólar “para la cola”. Mauro riendo, me mira de reojo y le responde: “Ya me van a dejar ‘chiro’ (sin dinero o con poco dinero) de tanta plata que me sacan”. Luego, refunfuñando en broma, saca dos monedas de cincuenta centavos de su bolsillo y se las lanza una por una a Nelson, riendo cuando Nelson se mueve de un lado a otro, mirando contraluz, para poder atraparlas. Mauro le dice: “Tráete también cola arriba cuando compres”. A su regreso del mandado, Nelson sirve en un vaso plástico gaseosa para Mauro, luego para Guido, y finalmente se la sirve a Luis.

A las 11:00 a.m. todos los albañiles retornan a sus labores. Me percató de que Mauro no da una voz de mando para que se reanude la jornada de trabajo. Él enciende el elevador junto con el operario y los demás albañiles se colocan simultáneamente en sus puestos de trabajo.

Guido (arquitecto) y Florencia llegan a la obra poco después del fin del receso. Se dirigen a la oficina (habitación con un escritorio) a conversar con Paulina. Guido le consulta a Paulina sobre novedades en el desarrollo del proyecto, productos en proceso o terminados. Florencia pregunta sobre los pedidos de compras que se requieren para la obra.

En un día como hoy (viernes) Paulina revisa, como lo hace cada semana, las planillas de trabajo de Mauro y Julio con el detalle de las tareas realizadas por la escuadra de albañiles y de carpinteros respectivamente, así como el costo que cada una de ellas representa para el proyecto de restauración. Luego de esto, al ponerse de acuerdo sobre los rubros que deben reconocerse a la escuadra de albañiles con sus maestros mayores, Paulina determina una cifra y procede con el trámite de pago a través de un cheque, que entrega a Julio y a Mauro.

Ellos se dirigen después del almuerzo a cobrar el cheque y por la tarde distribuyen el pago en efectivo a cada uno de los trabajadores de sus escuadras. Para ello, toman en cuenta los siguientes criterios: cada trabajador tiene una paga semanal de acuerdo a su rango en la escuadra (maestro mayor, maestro, ayudante), ese valor es disminuido si el trabajador no ha cumplido a cabalidad con la(s) tarea(s) que debía realizar en la semana y que se miden en función de productos concretados (pisos fundidos, paredes enlucidas, etc.). Finalmente, se suma un reconocimiento monetario por concepto de horas o días extra trabajados, y también por la calidad del trabajo en la semana.

Al igual que en otros viernes, el dueño de la casa Riofrío visita la obra, escoltado por su chofer-guardaespaldas. Dirigiéndose a Guido Díaz, le pide una breve rendición de cuentas sobre el avance de la obra y los gastos realizados, y además le informa sus observaciones con respecto a la imagen que está proyectando “la obra” y algunos requerimientos de su parte en cuanto al diseño de la casa y de algunas de sus partes.

Mauro se retira de su puesto junto al elevador y desciende hacia la planta baja para supervisar cómo están trabajando los albañiles en el patio central. Mientras, Guido lo reemplaza en la dirección la palangana de concreto hacia la carretilla.

Después de algunos segundos, Mauro se percata de la forma en que Cocoliso, que está en uno de las habitaciones donde se almacena la arena, patea la arena hacia las parihuelas. El gesto de Mauro cambia de plácido a severo rápidamente. En un tono de voz duro y seco, Mauro le dice a Cocoliso: “Presta la pala”, y cuando la tiene, él mismo patea el material desperdigado en el suelo hacia la esquina del cuarto. Al terminar su demostración, Mauro le dice a Cocoliso: “Así, ¿ya?, le vas arrejuntando a un ladito para que no quede regado”. Mira fijamente a Cocoliso, y éste le responde con un tímido asentimiento de su cabeza. Satisfecho con su respuesta, Mauro asiente su cabeza una vez, y regresa a la planta alta.

En algunas ocasiones, Mario se pregunta en voz alta (aparentemente sin dirigirse a alguien en particular) “¿Cuánto más será de hacer?”, y Chino va a vocear esa inquietud a Mauro, en la planta alta. En otras ocasiones, Mario envía explícitamente a Chino a hacer averiguaciones, sobre todo cuando se percata de que el maestro mayor quiere decirle algo, pero por el ruido, no se escucha muy bien lo que dice. Esto ocurre cuando Mauro les avisa que la mezcla está “muy floja”, y Chino actúa como portador del mensaje para Mario, que en respuesta, agrega más ripio, arena y cemento, y disminuye la cantidad de agua.

En el transcurso de la mañana, llega un transportista con cargamento de madera. Todos los carpinteros bajan a descargar el material del vehículo. Cargan las largas vigas de madera al hombro y silban el tono industrial de un camión en reversa, para alertar a los albañiles y al operario del elevador de su presencia. Los albañiles les dicen cuándo pueden pasar. Estos son momentos de alta tensión en la obra. Los trabajadores deben tener más cuidado al circular y maniobrar equipos y materiales para evitar accidentes.

Cerca del mediodía, me dirijo a la oficina para hacer mis anotaciones, como de costumbre, sentada frente al escritorio.

De repente, escucho golpes de martillo y voces un poco agitadas cerca de la oficina. Salgo a ver a qué se debían esos sonidos, y encuentro a Guido y a Mauro junto a

Nelson y la carretilla que él estaba portando. Guido se agacha y comienza a recolocar el eje de la rueda de la carretilla, que se ha desencajado. Pregunto si este tipo de percances es una ocurrencia común. Guido responde que sí, porque “a la carretilla se le vira a cada rato y se tuerce el eje, y se sale”, pero de la misma manera, es fácil arreglarlo.

Mientras Guido me dice esto, Mauro le dice a Nelson que vaya a buscar otra carretilla “por si acaso” y sostiene la carretilla que Guido está arreglando. Guido no tiene éxito al intentar reparar el daño inmediatamente, ya que el eje se ha deformado demasiado y repararlo requeriría de más tiempo. Nelson, por su parte, ha llegado con otra carretilla. Mauro le dice a Guido: “Deje nomás...después vemos eso”.

Guido inmediatamente deja a un lado la carretilla y regresa al cuarto en el que Luis está acomodando el concreto. Mauro a su vez, regresa junto al elevador.

Me percató de la hora en mi reloj de pulsera: son las 12:30 p.m., ya casi es momento para el receso de almuerzo, que va desde las 13:00 p.m. hasta las 14:00 p.m. Consulto a Paulina si los trabajadores han recibido la orden de terminar de fundir los pisos de las tres habitaciones en la planta superior antes de ir a almorzar. Ella me dice que no hubo una orden por el estilo, lo que sucede es que “ellos siempre buscan avanzar lo más que puedan antes de irse...no es bueno cortarles porque pierden la viada...pero nunca se quedan sin comer...”.

Mauro y Guido, por otra parte, me explican que pensaban terminar la fundición a las 14:00 p.m., para luego ir a almorzar. Mauro agrega: “Es que no podemos irnos y dejar así, aunque sea nos vamos de largo y luego nos alzamos (retiramos/vamos) temprano...ellos (los trabajadores) ya saben eso”.

Para mí ha llegado la hora de “alzarme” de la obra para cumplir con un compromiso laboral, por lo que me despido cordialmente de los trabajadores, hasta la próxima semana.

1.2 Cómo se conforma el paisaje de “la obra”: sobre temporalidad y trabajo

El proyecto de restauración de la casa Riofrío comienza a mediados del mes de marzo del año 2016. Su actual propietario, el escritor quiteño Iván Egüez, encomienda a su amigo y admirado profesional, el arquitecto Guido Díaz, y a la ayudante de éste: la arquitecta Paulina Castillo, la renovación de la casa con el fin de convertirla en un centro cultural administrado por la Corporación Eugenio Espejo por el Libro y la Cultura, un proyecto cultural que la familia Egüez ha desarrollado durante varios años.

La casa Riofrío ha sido ocupada con diversos fines a lo largo de su vida útil. En sus primeras décadas de vida, ésta fue la vivienda de la familia Muñoz; luego, un

edificio de uso mixto, en el que sus ocupantes habitaron o atendieron locales de negocios.

En la actualidad, para que la casa pueda ocuparse como centro cultural, el propietario y los arquitectos restauradores de la casa marcaron como prioridad la conservación del diseño original de la casa, así como de los materiales originales de construcción que se hallaran en buen estado. Esto implicaba fortalecer la estructura de la casa; aprovechar y revitalizar los materiales en buenas condiciones; y desechar solamente los materiales deteriorados irreversiblemente (madera, caña y tejas resquebradas y podridas).

Ello demandaba a su vez, y así lo sabían los arquitectos encargados del proyecto, el trabajo de un grupo de expertos. Afortunadamente, en su amplia y reconocida trayectoria como restaurador de edificaciones patrimoniales, el arquitecto Guido Díaz ha conocido y contactado a varios profesionales del campo de la construcción a quienes podría convocar para unirse a este proyecto.

Es así que decidió llamar al maestro mayor de albañilería Mauro; y al maestro mayor de carpintería Julio Carrión, con quienes ha compartido labores en proyectos previos de este calibre y que además le han sido recomendados por otros colegas arquitectos.

Una vez que Mauro y Julio estuvieron a bordo del proyecto, la primera responsabilidad que debían asumir era conformar equipos de trabajadores de la construcción, con experiencia en labores de albañilería (en el caso de Mauro) y carpintería (en el caso de Julio) para la restauración de edificios patrimoniales.

De igual manera, los arquitectos vincularon al proyecto a otros técnicos en especialidades de la construcción: técnicos electricistas, herreros, vidrieros, etc.; para que se ocupen de varios tipos de instalaciones de la casa: eléctricas, metálicas, de ventanas, etc.

Como resultado de esta vinculación laboral, se conformó un grupo de personas que, siendo parte de distintos equipos de trabajo, con diversas áreas de experticia técnica en la construcción, se congregaron con un objetivo en común: la revitalización de la Casa Riofrío, de acuerdo a las especificaciones de su propietario, en un plazo proyectado de seis a nueve meses.

“La obra”

Al llegar a la Casa Riofrío en mi primera visita, recuerdo haber pensado que la casa “olía a obra”, a cemento, polvo, madera e incluso a sudor. Me emocioné por la

familiaridad de esos olores (ya que recordé mis días trabajando como residente de obra), y las posibilidades que evocaban en mi imaginación sobre futuras experiencias de investigación.

Una vez adentro de la casa, en la compañía de Alexandra (mi docente tutora), también asaltó mi oído la percusión de herramientas, el ronroneo de maquinarias y el griterío de los trabajadores, sonidos que provenían de varios sitios dentro de la casa.

A cada paso que tomaba, encontraba a varios hombres con vestimenta de trabajo, marchando presurosos con herramientas, sacos de cemento, atendiendo llamados de sus colegas. Recuerdo haber pensado que esos movimientos parecían caóticos y frenéticos; pero la experiencia previa (en mi trabajo como residente de obra) me invitaba a pensar que aquél panorama tan confuso para mí, era en realidad una disposición de relaciones y tareas, de personas y roles que yo aún desconocía.

Con el paso del tiempo, y a medida que me relacionaba más con las personas que laboraban en la casa Riofrío, comprendí que la casa ha sido construida tanto arquitectónica como socialmente. Esta edificación, aunque desocupada de inquilinos, arrendatarios y habitantes, no ha dejado de ser un lugar con vida social. Durante el proyecto de restauración, la casa dejó de ser una vivienda y un centro de negocios, pero no por ello se convirtió en un *espacio*, vacío y sin vida. Al contrario, las actividades mutuamente relacionadas de varios profesionales de la construcción y la restauración arquitectónica constituían un *paisaje de tareas* (Ingold, 2000).

A lo largo de la investigación realizada, en el contacto con los actores que fueron gestores y partícipes del proyecto de restauración, la comprensión de “la obra” no se limitó al producto material del proyecto de restauración; sino que abarcó la situación social de trabajo conjunto de varias personas que se movilizan para lograr ese producto. En otras palabras, cuando hablamos de “la obra”, nos referimos al entramado de relaciones y vínculos sociales que establecen las personas entre sí, diariamente, al trabajar en tareas de restauración de la casa.

El paisaje de la obra es, en tanto social, temporal. Ese paisaje existe mientras dure el proyecto de restauración, para posteriormente vivir una transición hacia otro tipo de paisaje de tareas: un centro cultural en el cual se entrelazarán las actividades realizadas por oficinistas, gestores culturales, artistas, administradores, visitantes, etc., que transitarán hacia y a través de la casa.

Por el momento, la obra alberga a profesionales de la construcción y la restauración que laboran en el proyecto de revitalización de la casa Riofrío. Cada uno de estos profesionales está comprometido con esa empresa por relaciones laborales

contractuales, inmersas en la lógica de un mercado laboral donde se paga la mano de obra con un salario.



Fotografía 6: De izquierda a derecha, trabajadores de la casa Riofrío (sobre el andamio y en el portal de una habitación); Julio (maestro carpintero, viste casco amarillo); Guido Díaz (arquitecto) y Paulina (arquitecta) en el pasillo de la segunda planta. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

1.3 Como estar dentro de un reloj mecánico

A continuación describo brevemente quiénes son los actores que circulan hacia y entre el paisaje de tareas que es “la obra”, y qué significa ésta para ellos.

El propietario de la casa:

Iván Egüez comprende a la obra como el proceso a través del cual le será posible embellecer y condicionar su propiedad: la casa Riofrío, misma que está destinada a convertirse en un centro cultural. La obra es un sitio de trabajo, al que Egüez se dirige para supervisar que sus especificaciones y visión se cumplan. Para él, la casa es una posesión valiosa y emblemática, que puede ser aún más valiosa por medio de la restauración a la que se somete en manos de profesionales. Esto es a su vez un motivo de orgullo familiar, ya que es una huella material del proyecto cultural que ha venido realizando su familia con la Corporación Eugenio Espejo.

Los arquitectos de proyecto:

Guido Díaz

El arquitecto principal de la restauración comprende a la obra como el proceso en el cual se teje su trabajo con el de otros profesionales y expertos en varias áreas de la construcción. No es su primera obra, ha vivido experiencias similares a lo largo de su trayectoria profesional. Sin embargo, afirma que cada obra es distinta, aunque puede parecerse a otras experiencias, siempre constituye una situación diferente a las demás.

Esta diferenciación deviene por las características propias del proyecto: cuál es el sitio a intervenir, quién es el/la cliente, dónde se ubica (qué otros paisajes de tareas afectan a esa obra), etc. Y también deviene por las personas que se suman al equipo de trabajo del proyecto: qué tipo de profesionales/especialistas, artesanos; qué tipo de tareas y productos deben entregar de acuerdo a su experticia; qué nivel de compromiso y cumplimiento demuestran con respecto al proyecto, etc.

Para Guido Díaz, ser parte de esta obra, como de otras, es un motivo de orgullo, ya que a través de esa participación él logra afirmación y realización personal y profesional, así como el reconocimiento y valoración públicas de su aporte a la sociedad: la restauración de inmuebles patrimoniales.



Fotografía 7: Guido Díaz (arquitecto) inspeccionando el trabajo de fundición de la cisterna de la casa “Riofrio”. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

El arquitecto recalca además, que a diferencia de un proyecto inmobiliario donde se construyen casas o edificios “desde cero”, en la reconstrucción y la remodelación, de edificios patrimoniales, la labor es más artesanal, y quienes trabajan en ésta área de la arquitectura deben tener más experticia y conocimiento sobre técnicas de construcción

actuales e históricas. Por eso, en la obra de la casa Riofrío “la paga que reciben los trabajadores es más alta que la que les darían en un proyecto inmobiliario, por ejemplo”.

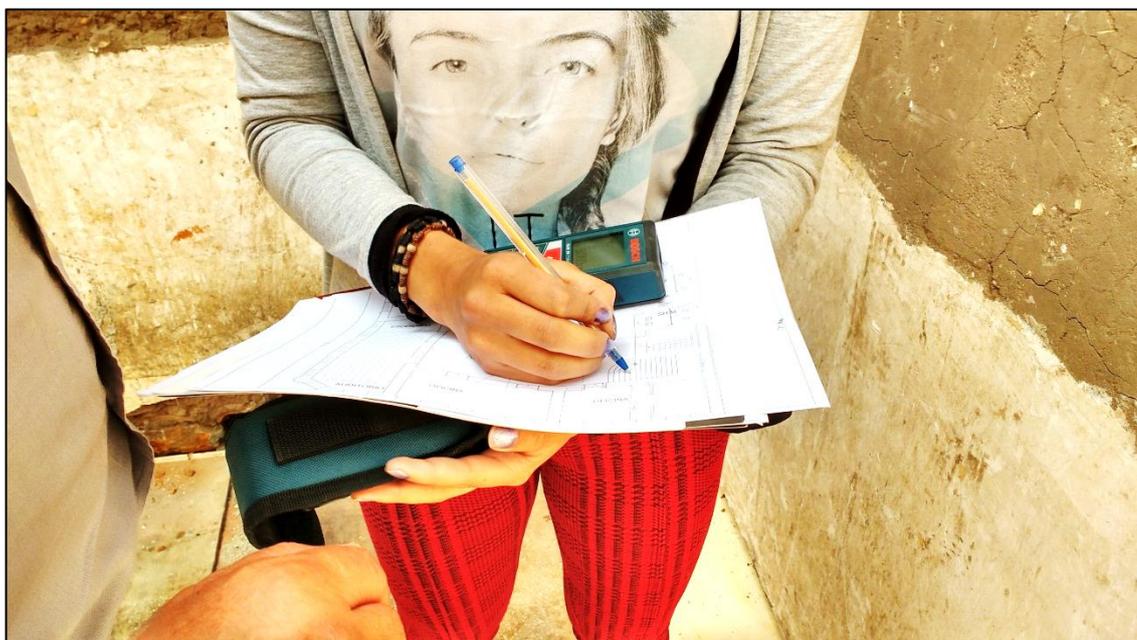
En alguna ocasión, conversando con Paulina, la ayudante de Guido, le pregunté si el arquitecto tiene alguna otra obra que no sea de restauración, sino de diseño y construcción de un edificio de departamentos, por ejemplo. Ella respondió que no, porque ese tipo de trabajos no son del agrado del arquitecto: “al arquitecto no le gusta andar con arquitectos...es complicado, hay mucha competencia...y lo peor es el ego del arquitecto...hacen cualquier cosa, como si fuera el diseño del siglo, y como tienen contactos, tienen full publicidad...en el caso del arquitecto son más conocidas sus obras que él mismo”.

Guido ha realizado un notable ejercicio profesional de restauración de patrimonio arquitectónico de la ciudad. Sus intereses, a diferencia de otros colegas de profesión, recaen en “asuntos de cultura, historia y patrimonio”, vinculados a infraestructura arquitectónica, no tiene interés en diseñar y menos aún, supervisar la construcción de lo que él llama “edificios trofeo”. Él tiene un interés en “dejar un legado para más gente, con valor cultural...tú puedes desaparecer, pero tus obras, eso es lo que queda”.

En resumen, Guido concibe la obra como un proceso en el que se relacionan y complementan tareas de índole artesanal, que en conjunto persiguen una noble causa: la restauración de un edificio patrimonial y la revitalización de sentidos identitarios, históricos y culturales que ello conlleva.

Paulina Castillo

Para Paulina, la obra es un proceso en el que ella participa para ejercer su profesión de arquitecta, a través del diseño de infraestructura y la construcción de la misma. Esta es la primera “obra” en la que es participante plena, en calidad de ayudante de Guido.



Fotografía 8: Paulina (arquitecta) escribe medidas sobre un plano de la casa Riofrío mientras conversa con Guido (arquitecto, a la izquierda). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

El trabajo en conjunto al que ella aporta en la obra es reconocido socialmente, y eso le llena de satisfacción profesional y orgullo. Así mismo, es una situación de aprendizaje práctico, ya que si bien ha recibido formación universitaria como arquitecta, a través de su participación en la obra de la casa Riofrío, ella puede aprender a aplicar sus conocimientos teóricos y nociones generales en problemas reales y específicos que se viven a diario; y que, como veremos más adelante, en el caso de los albañiles, involucran el desarrollo de conocimientos del oficio así como habilidades sociales.

Las escuadras de albañiles y carpinteros

Un día, mientras conversaba con Byron y Luis, Byron me sorprendió con una pregunta: “¿Usted sabe para qué es la casa?”. Yo, aunque sospechaba que él sí lo sabía pero pretendía ponerme a prueba, le respondí que la casa estaba destinada a convertirse en un centro cultural para la Corporación Eugenio Espejo, de acuerdo a los testimonios de Iván Egüez (propietario), Guido y Paulina (arquitectos del proyecto).

Luis y Byron me miraron con genuina sorpresa, y al ver sus reacciones, descarté mis sospechas iniciales, ya que al parecer ninguno sabía con qué fin se estaba remodelando la casa.

Pregunté entonces para qué creían que serviría la casa una vez remodelada, y ambos me responden que pensaban que iba a ser una vivienda, que el dueño habitaría junto con su familia, o pondría en arriendo para otros inquilinos.

Luis dice: “No nos han dicho para qué es...bueno, es que también no preguntamos” y ríe.

En otra ocasión, conversando con Mauro, el maestro mayor albañil, le pregunto directamente si sabe para qué fines será destinada la casa que están restaurando. Él me mira un poco dudoso, pero responde “creo que le van a hacer uno como centro cultural”.

A lo largo de mi trabajo de campo, continué averiguando entre otros miembros de la escuadra de albañiles, así como de la escuadra de carpinteros y su maestro mayor, Julio, si conocían el futuro uso de la casa.

Al encontrarme con incertidumbre y especulación, y a la luz de otras observaciones y testimonios, comprendí que este desconocimiento sobre los fines del proyecto se debe a que por un lado, los trabajadores no necesitan y ni requieren de esa información, saben que están trabajando para restaurar un edificio antiguo, pero no les interesa mucho para qué. Ellos especulan sobre el destino de la casa Riofrío, e incluso pueden sentir curiosidad sobre eso, pero no se trata de un dato vital para la realización de su trabajo.

Aquello es un posible indicador de que los miembros de las escuadras de albañiles y carpinteros conciben el paisaje de tareas, como un proceso que tiene un inicio y un fin del cual participan en calidad de ejecutores de tareas concretas, a diario, de construcción o reconstrucción de infraestructura arquitectónica.

Además, como veremos más adelante, en ese proceso laboral se conjugan oportunidades de aprender los gajes del oficio (habilidades técnicas y sociales), muchas veces desde la aplicación directa. Al igual que los arquitectos del proyecto, los trabajadores de la construcción aplican sus conocimientos preexistentes y desarrollan otros nuevos en esta obra de restauración.

En resumen, este paisaje de tareas, es visto desde diferentes, aunque no opuestas perspectivas, de acuerdo a los agentes que en él participan y al hacerlo, construyen un paisaje que conocen como “la obra”.

Sobre ritmos y sincronías

En la casa Riofrío funcionan dos escuadras o grupos organizados de trabajadores: la escuadra de carpinteros y la escuadra de albañiles, quienes por lo general trabajan de lunes a viernes, desde las 07:00 a.m. hasta las 16:00 p.m. o 17:00 p.m. El tipo de tareas que ejecuta cada grupo es diferente, sin embargo, su ejecución sincronizada es clave para la materialización del proyecto de restauración de la casa.

El hacer de la escuadra de albañiles

La escuadra de los albañiles tiene la responsabilidad de ejecutar dos tipos de tareas, ciertas tareas corresponden a “obra gruesa”, también llamada “obra bruta”, y otras a “obra fina”. Las tareas de obra bruta se ejecutan al inicio del proyecto de restauración del inmueble y conforman la mayor parte del cronograma de dicho proyecto.



Fotografía 9: Ángel (maestro, a la izquierda) observa a Marco (ayudante, a la derecha) preparar el mortero para la masilla que Ángel utilizará para cubrir las paredes de la habitación. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Al comenzar la ejecución del proyecto, la escuadra de los albañiles es la primera en llegar, ya que realiza tareas de “obra bruta” de limpieza y desmontaje en la casa desde su cubierta hasta el suelo de la planta baja, es decir, de manera vertical de arriba hacia abajo. En tal perspectiva, deben limpiar y desmontar la cubierta antigua y colocar la nueva cubierta; deben extraer las duelas de los pisos de la planta alta y la planta baja; deben extraer las piedras del patio central para su corte, y luego recolocarlas; deben fundir las escaleras. En todos estos procesos, deben encargarse además de desechar los escombros.

Cuando esas tareas de limpieza y desmontaje hayan sido cumplidas, la escuadra de albañiles debe fundir el michinal¹⁵ y los pisos de las plantas baja y alta, así como también fundir el cuarto del elevador y de la cisterna.

Luego de concluir esas tareas, la escuadra de albañiles se encarga de tareas de “obra fina”, es decir, los acabados de la casa. En tal perspectiva, deben ocuparse de la mampostería, el enlucido de las paredes y de pisos, la pintura, y de “coger fallas”.

El hacer de la escuadra de carpinteros

Los carpinteros tienen un rol crucial para la consecución de la obra, ya que su principal tarea es la construcción del soporte estructural de la casa con madera “colorada”. En tal perspectiva, este grupo de trabajadores tiene la responsabilidad de instalar las vigas de entresijos; montar el esqueleto de la cubierta; fijar las columnas que conectan a las mamparas y a la cubierta; elaborar e instalar pasamanos; e instalar los tablonés en el piso de la suite.



Fotografía 10: Equipo de carpinteros instalando la estructura de la cubierta. Arriba está Paúl (segundo), a la izquierda “Feo” (ayudante) y a la derecha Redondo (ayudante). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Las tareas de carpintería anteriormente descritas corresponden a un tipo de carpintería denominado “carpintería de obra civil”. Como en el caso de las tareas de albañilería, estas tareas también son propias de la “obra bruta”, que se refiere al

¹⁵ El michinal es un espacio hueco bajo la superficie de la planta baja de una edificación, que separa a la losa fundida del terreno sobre el cual se asienta la edificación. El michinal es útil para mantener ventilada y libre de humedad a la losa.

conjunto de productos estructurales del proyecto de restauración. Estos productos requieren de mayor tiempo y esfuerzo para su consecución, porque constituyen el esqueleto de la casa.

En la obra de la casa Riofrío, la escuadra de carpinteros tuvo a su cargo también tareas de un segundo tipo de carpintería denominado “carpintería de banco”. Este tipo de carpintería incluye tareas de acabados, a su vez vinculadas a la anteriormente referida “obra fina”. Entre estas tareas se encuentran la construcción e instalación de mamparas, puertas, y marcos y hojas de las ventanas.

El reloj mecánico de la obra

Para este apartado final, sobre ritmos y sincronías, me será útil retrotraer el relato etnográfico de “Un día en la obra”, narrado al inicio de este capítulo.

Al observar la complejidad de la obra, que compromete personas realizando, en simultáneo, tantas tareas mutuamente complementarias, recuerdo haber pensado: “Estoy dentro de un reloj mecánico”. Una vez que esta idea brotó, pude reflexionar sobre los trabajadores de las escuadras de albañiles y carpinteros como piñones que en conjunto, conformaban ‘calibres’. Estos calibres se ponían en marcha empujados por el movimiento de la ‘rueda primera’, es decir el maestro mayor.

Cuando uno de esos piñones no mantiene el ritmo (por error o porque algo se avería), el funcionamiento de todo el reloj se interrumpe.

En “Un día en la obra”, ese mecanismo fue interrumpido, por ejemplo, cuando se produjo el traspie de Nelson con la carretilla mientras conducía la mezcla de concreto hacia las habitaciones cuyos pisos debían fundirse.

El ritmo cambió además cuando llegó el proveedor de madera, y los carpinteros, que se encontraban en la cubierta de la casa, bajaron a cargar las columnas de madera para almacenarlas dentro de la casa. Esto implicó disminuir la velocidad de los albañiles, para prevenir accidentes; así como una mayor observancia y comunicación entre los trabajadores de ambas escuadras, supervisados por sus respectivos maestros mayores.

Por otra parte, en cada una de las principales áreas de trabajo de ese día: patio, corredor, habitaciones y techo, había una persona que coordinaba a los equipos de trabajadores en la realización de tareas específicas.

Así, en el caso de los albañiles, quien lidera la realización de la mezcla en el patio, es Mario (un maestro). Es él quien agrega el primer ingrediente para la mezcla (el agua con acelerante), da la señal para que se traiga el material pétreo, maniobra el piñón

de rotación de la mezcladora (para examinar el estado del concreto, para girar el tambor hacia la palangana o para que se agreguen los materiales), da la señal para que se suba la palangana con concreto, y recibe la palangana cuando ésta baja para llenarla de nuevo.

En el corredor, es Mauro (maestro mayor) quien le dice al operario del elevador cuándo subir o bajar una palangana; también es quien vierte el concreto en la carretilla del ayudante, le pregunta a Guido (segundo al mando) cuántos tambores de concreto “entran” en el piso que están fundiendo, y de acuerdo a la respuesta que reciba, le dice a Mario cuántos tambores tienen que prepararse (y cuántos faltan).

En las habitaciones, es Guido quien le dice Nelson (ayudante de la carretilla) dónde verter el concreto, le dice cómo debe maniobrar la carretilla cuando ve que tiene dificultades para hacerlo, toma las medidas de altura de la capa de concreto para asegurarse de que se mantenga a nivel del piso, y le avisa a Mauro la cantidad de concreto que se necesita para el piso que están fundiendo.

En el caso de los carpinteros, son Julio (maestro carpintero) y Paúl (su segundo al mando o “segundero”) quienes coordinan las actividades relacionadas a la instalación de la estructura de la cubierta en el techo de la casa Riofrío, y luego, el transporte, almacenamiento y tratamiento de la madera ‘colorada’.

A partir de ese día, en el transcurso del trabajo de campo, el reloj mecánico se convirtió para mí en una forma de pensar sobre “la obra” como tal. Siendo que la obra no es sólo un objeto que interviene un grupo de arquitectos, albañiles, carpinteros y otros técnicos de la construcción, sino que comprende al entramado de relaciones sociales que se ponen en marcha entre esos trabajadores para la realización del proyecto de restauración. Es decir, no se trata de la realización aislada de tareas, sino de su entrelazamiento a través de relaciones sociales en marcha.

El referido entramado de relaciones sociales se moviliza a través de las tareas complementarias que a diario los trabajadores están ejecutando en el proyecto. Siguiendo los aportes de Ingold (2000), y continuando con el pasaje etnográfico citado, esas tareas son operaciones prácticas, ejecutadas por agentes especializados y cualificados en un ambiente, en este caso laboral, como parte de su vida diaria.

Las tareas son constitutivas del “dwelling” (morar). Cada tarea toma su significado de su posición dentro de un conjunto de tareas, realizadas en serie o en paralelo, y usualmente por muchas personas que trabajan juntas. Es a todo el conjunto de esas tareas, en su mutuo entrelazamiento que Ingold denomina “taskscape” o paisaje de tareas (2000).

En este sentido, la temporalidad del paisaje de tareas es social. No porque la sociedad proporcione un marco externo respecto al cual las tareas particulares encuentren una medida independiente, sino porque las personas, en el desempeño de sus tareas, también se asisten mutuamente (Ingold, 2000).

Como en nuestro ejemplo del reloj mecánico, que nos refiere a “la obra” en sí. Los piñones: albañiles y carpinteros, que observan, escuchan y tocan, sienten continuamente la presencia del otro en el ambiente social de la obra. Así, a cada momento, ajustan sus movimientos en respuesta a un monitoreo perceptual en marcha.

La obra es un paisaje de tareas que se entretajan en el marco de obligaciones laborales. En otras palabras, en la obra se trabaja. El trabajo que cada una de las personas que están en la obra realiza es diferente, y complementa al de los demás.

Las vidas de las personas que trabajan en la obra no se encierran en los límites del sitio de la obra, sino que se desarrollan hacia y desde ella. Las personas habitan la tierra como caminantes y a lo largo de sus respectivas trayectorias crean sendas. Donde los caminantes se reúnen, sus sendas se entrelazan (“wayfaring”). Cada entrelazamiento es un nudo, que incrementa su densidad a medida que aumentan los entrelazamientos (Ingold, 2011).

La obra de restauración de la casa Riofrío es un nudo conformado por los entrelazamientos de las sendas que cada caminante (trabajador, técnico, arquitecto, propietario, investigadora) ha hecho. Estas sendas o hilos a su vez se extienden y se vinculan con otras sendas, en otros lugares o nudos: otras obras de restauración, sus residencias familiares, sus vecindarios, etc. En conjunto, estos nudos conforman una suerte de “malla de red” (meshwork), que a su vez constituye la textura del mundo (Ingold, 2011).

Al ser caminantes, construimos conocimiento “en la marcha”, mientras viajamos a través del mundo en senderos; un conocimiento “enmallado” (meshworked) (Ingold, 2011). El conocimiento está integrado no por datos locales extrapolados a abstracciones globales, es decir, no está *contenido* en un gran edificio; sino que se *construye* en el campo de las prácticas humanas, a través de los movimientos de los caminantes de un lugar a otro.



Fotografía 11: Huellas dejadas por los albañiles con sus zapatos manchados de pintura asfáltica, sobre el pasillo de la segunda planta. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Capítulo 2

Aprender a ser albañil desde la participación periférica legítima

En el capítulo anterior mostré que existe una relación entre el edificio que se reconstruye y las tareas que los trabajadores realizan y que puede ser entendido como un *taskscape* o “paisaje de tareas” (Ingold, 2000). Es decir, albañiles, carpinteros, arquitectos y otros técnicos al estar involucrados en las actividades cotidianas de reconstrucción de la casa, generan un paisaje de tareas que ellos llaman “la obra”.

Dentro del paisaje de tareas, se entretajan relaciones laborales y de aprendizaje que conforman una comunidad de práctica. En “la obra”, las actividades que las personas realizan son de índole laboral. La gente que transita en “la obra” trabaja allí, y recibe una paga por su labor. Así obtienen dinero y alimentan su economía y la de su familia. Más aún, al tiempo que las personas interactúan y realizan sus labores diarias, aprenden bajo la supervisión y tutela de maestros de sus oficios.

Lave y Wenger (Smith, 2003) argumentan que el aprendizaje no es un proceso de adquisición de conocimiento, sino un proceso de involucramiento de las personas en diversas empresas. Con el paso del tiempo, al definir estas empresas e involucrarse en ellas, los seres humanos interactúan y se relacionan entre sí y con el mundo. Eventualmente, este aprendizaje colectivo resulta en prácticas que reflejan tanto la búsqueda de nuestras empresas como las relaciones sociales que las acompañan. En consecuencia estas prácticas son propias de un tipo de comunidad creada a través del tiempo con la búsqueda sostenida de una empresa común. Este tipo de comunidad viene entonces a denominarse “comunidad de práctica”.

En este capítulo, me ocuparé de responder a la pregunta: ¿Cómo se conforma la comunidad de práctica de albañiles en la obra “Casa Riofrío”?

Consecuentemente, el objetivo de este capítulo es describir la organización de la comunidad de práctica, existente dentro del paisaje de tareas, donde los albañiles de la casa Riofrío desarrollan, poco a poco, suficiencia en conocimientos que les permite ser reconocidos como maestros del oficio.

Para ello, introduciré primero lo que Lave y Wenger entienden por comunidad de práctica (Wenger, 2001), cómo ésta se forma y cuál es el rol de la participación periférica legítima en este proceso (Lave & Wenger, 2003).

Qué es la comunidad de práctica

Las comunidades de práctica son grupos de personas que comparten una preocupación o pasión por algo que hacen y aprenden a hacer mejor cuando interactúan regularmente

(Wenger, 2015). En otras palabras, las comunidades de práctica están formadas por personas que se involucran en un proceso de aprendizaje colectivo, en un dominio común de esfuerzo humano (Wenger, 2015).

Una comunidad de práctica está definida, según Lave y Wenger (Smith, 2003), por tres importantes elementos. El primero es la práctica compartida, comprendida y continuamente renegociada por sus miembros. El segundo es su funcionamiento a través del compromiso que vincula a los miembros en una entidad social. Finalmente, el tercero se refiere a las capacidades que produce, a saber, el repertorio compartido de recursos comunales desarrollados por los miembros a lo largo del tiempo: rutinas, sensibilidades, artefactos, vocabulario, estilos, etc.

Cómo se conforma una comunidad de práctica

Una comunidad de práctica involucra no sólo el conocimiento técnico o la habilidad asociados al cumplimiento de una tarea. El desarrollo de una comunidad de práctica depende fundamentalmente de miembros que están involucrados en un conjunto de relaciones a través del tiempo, en torno a intereses comunes, en un área particular de conocimiento y actividad. Esto último es de gran importancia para que los miembros de la comunidad asuman un sentido de empresa común e identidad (Smith, 2003).

Para que la comunidad de práctica funcione, dicen Lave y Wenger (Smith, 2003), ésta debe: a) generar y apropiarse de un repertorio común de ideas, responsabilidades y memorias; y, b) desarrollar recursos, que son herramientas, documentos, rutinas, vocabularios y símbolos que entrañan el conocimiento acumulado de la comunidad de práctica. Estos dos elementos constituyen la “praxis”, entendida por los autores como el conjunto de formas de hacer y abordar a las cosas, que son compartidas entre los miembros de la comunidad hasta un grado significativo.

Qué es la participación periférica legítima

Es el proceso a través del cual los aprendices y/o novatos se convierten en parte de una comunidad de práctica, y se mueven hacia la participación plena en las prácticas socioculturales de una comunidad en cuyo centro se encuentra la maestría/dominio del conocimiento y habilidades (Lave & Wenger, 2003).

Siguiendo a Lave y Wenger, argumento que la escuadra de albañiles de la “casa Riofrío” está organizada como una comunidad de aprendizaje o comunidad de práctica donde los albañiles, inmersos en un sistema jerárquico, realizan tareas y así se preparan en los conocimientos de su oficio.

Para ello primero describiré cuáles son los tipos de tareas de la escuadra de albañiles y quiénes son los encargados de ejecutarlas. Seguidamente, analizaré qué rol juegan las personas que ocupan cada uno de los rangos de la jerarquía presente en la organización de la escuadra: el maestro mayor, el segundero o segundo al mando, los maestros albañiles, y finalmente los ayudantes.

2.1 Tareas dentro de las escuadras

La escuadra de albañiles en la casa Riofrío está compuesta por trabajadores situados en alguno de tres cargos principales: maestro mayor de obra, maestro albañil, y ayudante. En una obra de construcción más grande también se encontraría, desde las escalas más bajas, oficiales o peones y los chaupis¹⁶.

Los oficiales son los recién llegados al mundo de la construcción, específicamente al oficio de la albañilería. Ellos tienen a su cargo los trabajos más pesados y físicamente exigentes: trasladar material (sacos de cemento, bloques, ladrillos, rocas, acero, etc.), y limpiar escombros (finos y gruesos, fragmentos de material prefabricado y restos de materiales elaborados en obra). Además, los peones responden a las necesidades de la obra, “todos (los trabajadores en rangos superiores) le pueden mandar” (Mauro) y requerir de sus servicios.

Por encima del cargo de oficiales, se encuentran los chaupis, quienes si bien desempeñan tareas similares a las de los oficiales, tienen una mayor permanencia en el oficio de albañilería y ocasionalmente participan en actividades como la preparación de mezclas (para enlucido, para fundición, etc.). Los chaupis, a diferencia de los oficiales, demuestran una intención de aprender el oficio, y logran “estar encaminados” en él a través de una relación más directa con algún maestro albañil.

En la escuadra de albañiles que trabaja en la casa Riofrío los cargos de chaupi y oficial no están ocupados por ningún trabajador, ya que no se requieren: “todos (los trabajadores que se encuentran en el grupo) saben hacer bastante de esto, es más conveniente así, si no, se cometen muchos errores porque vienen recién a aprender y eso no podemos tener” (Mauro).

¹⁶ Mi conocimiento sobre estos particulares fue aprehendido cuando desempeñé labores de residente de obra en un proyecto de construcción de residencias en conjunto habitacional privado. Además de los testimonios de los trabajadores de la casa Riofrío.

En otras palabras, la escuadra de albañiles no cuenta con “recién llegados” al oficio. Esta comunidad de albañiles agrupa más bien a personas que están entrenándose y ampliando sus conocimientos previos sobre el oficio de la albañilería.

Además, en este sistema es importante considerar que la ocupación de cargos y roles en la jerarquía no implica la adscripción a grupos jerárquicos claramente diferenciados entre sí. Como veremos más adelante, dentro y entre las jerarquías de la escuadra de albañiles que labora en la casa Riofrío la experticia de los trabajadores presenta distintos matices. Esto es, si bien el oficio cuenta con denominaciones claras para la jerarquía de los albañiles, ello no implica que haya una diferenciación absoluta entre los miembros de una clasificación y los de otra, sino que el aprendizaje en la participación periférica legítima los coloca a diferentes grados o niveles dentro y entre esas clasificaciones. Este orden minimiza las experiencias de fracaso.

2.2 Conocimientos y jerarquías en la escuadra de albañiles

Una mañana de viernes, mientras acompañaba a Luis (maestro albañil) quien estaba elaborando un escalón de cemento, le mencioné que me parecía interesante la manera en que los arquitectos aprenden lo que ahora saben de la mano de un profesor, en un salón de clases, y luego empiezan a aplicarlo cuando se gradúan de una institución de enseñanza superior: diseñan algo y supervisan su construcción. Luis rió y me respondió: “Es que es diferente a cómo nosotros hacemos...nosotros vemos qué se hace, cómo se hace, y luego hacemos...claro, lo de ellos es súper teórico y luego un poco práctico...lo nuestro es full práctico”.

Más tarde, cuando le comenté sobre esa percepción de diferencia entre aprendizajes al arquitecto, él reflexionó en voz alta que para hacer o reconstruir una casa, el obrero se usa a sí mismo, a su propio cuerpo como referencia para calcular la cantidad de fuerza que se debe aplicar en una palanca, cómo debe distribuir su peso sobre un andamio, cómo balancearse cuando jala una polea para levantar un balde de cemento. “Los trabajadores hacen ejercicios prácticos de física, experimentando con su propio cuerpo, sintiendo con sus manos el espesor de una mezcla” (Guido Arq.).

El arquitecto mencionó que los trabajadores tienen un conocimiento empírico y a veces tratan al objeto que construyen (o reconstruyen) como algo vivo, y que se

comunica con ellos, algo que les dice lo que necesita para ser bueno: “la mezcla me pide más cemento”¹⁷.

El arquitecto agrega que por esa misma razón, los trabajadores son propensos a cometer equivocaciones. Confían mucho en su cuerpo y sus sentidos, pero no se han entrenado en pensamiento abstracto.

Cuando le escucho decir esto, recuerdo la frase atribuida a Clifford Stoll: “Data is not information, information is not knowledge, knowledge is not understanding, understanding is not wisdom”¹⁸.

Sobre ese particular, regresaré más tarde, al discutir sobre el tipo de conocimientos que se desarrollan en el oficio de la albañilería de acuerdo a lo observado en la escuadra de albañiles de la casa Riofrío.

Ahora bien, para analizar el proceso de conformación de la comunidad de práctica de los albañiles que trabajan en la casa Riofrío, presentaré a continuación el análisis de cada uno de los roles que están presentes en la escuadra y que responde a una organización jerárquica, misma que está encabezada por la figura del maestro mayor albañil. Le sigue su segundo al mando, un maestro albañil que es además su hermano menor. Se suman al grupo además siete maestros; y finalmente seis ayudantes.

2.2.1 Sobre el cargo de maestro mayor: “El papá de todos”

Un día en el que tuve la oportunidad de conversar con Luis (maestro), acerca de cómo supieron en qué orden debían fundir los pisos de la casa. Él me dijo que han realizado las fundiciones de pisos en el orden que el arquitecto le ha indicado al “maestro Mauro”: primero en la planta baja, luego el corredor de la segunda planta, luego las habitaciones de la segunda planta, luego el salón donde está el escritorio, y luego las habitaciones que dan a la calle principal (Juan Larrea).

Me cuenta además que ayer todos tuvieron que barrer y limpiar los pisos, “en minga hacemos nosotros pues”. Cuando dice esto, yo le digo que antes de cada tarea realizada, aún si se hace en minga, debe haber una persona que dé la indicación para comenzarla. Luis me dice sonriendo que sí, y es el maestro Mauro quien da las órdenes, “lo que dice el maestro grande, hacemos ese rato”.

¹⁷ Esta reflexión alimentó una apreciación mía: La casa Riofrío es una especie de ser orgánico, que tiene una cabeza (cubierta de madera y teja), un esqueleto (paredes y muros de adobe), un sistema circulatorio (conformado por inyecciones de hormigón), etc. En tal perspectiva, los trabajadores actúan como anticuerpos que se relacionan entre sí para combatir el deterioro de la casa y lograr que “recupere”.

¹⁸ “Los datos no son información, la información no es conocimiento, el conocimiento no es entendimiento, el entendimiento no es sabiduría” (traducción mía).

Mauro (48), el “maestro grande”, desempeña el cargo de maestro mayor de albañilería en la casa Riofrío, y también en otros proyectos de diferentes escalas simultáneamente. Por sus múltiples ocupaciones, su presencia en la obra se limita a las primeras horas de la mañana de los días laborables; con excepción de los días en los que se realizan trabajos de gran importancia para el proyecto, tales como: el desmontaje de la cubierta, las fundiciones de losa, o la fundición de la cisterna; y los días viernes, que son días de pago. En esos días, Mauro permanece durante toda la jornada en la obra.



Fotografía 12: Mauro (maestro mayor albañil) comprueba el ángulo recto de la piola y el nivel perpendicular, mientras está recostado sobre una viga) y Luis (maestro) sostiene y tensa el otro extremo de la piola. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Mauro y su hermano Guido (44) aprendieron la albañilería de su padre, un maestro mayor albañil hoy retirado, a quien ayudaban diariamente desde la infancia. Este proceso de aprendizaje fue obligatorio, ya que su padre requería de la contribución de sus hijos a través de su trabajo para asegurar la reproducción económica del núcleo familiar. De esta manera, en cada una de las obras, Mauro y Guido observaban las tareas que su padre desempeñaba, prestándole ayuda como peones y siendo probados en actividades cada vez más complejas y cercanas al núcleo del oficio.

Al cumplir la mayoría de edad, ambos hermanos se vieron en igualdad de conocimientos y experticia que la de su padre, y decidieron salir de su tutela para ejercer el oficio de manera independiente, buscando empleo en distintos proyectos. Para ser maestros mayores, Mauro y Guido se emanciparon y empezaron a trabajar por su cuenta, como maestros contratistas en varios proyectos.

Guido y Mauro han recibido cursos y capacitaciones de albañilería ofertadas por el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), pero el aprendizaje de los elementos, recursos y procedimientos centrales al oficio, dicen los hermanos, se efectúa dentro de una obra, ya que el currículum del curso de capacitación en SECAP está centrado en la legislación laboral, los reglamentos y permisos de construcción, y el derecho administrativo; sin embargo, no incluye contenidos sobre las herramientas prácticas específicas del oficio de la construcción.

Mauro afirma: “Finalmente, el aprender a ser maestro mayor depende de uno mismo y de cómo aprenda en cada obra donde pueda trabajar, observando bien a otros maestros y poniendo en práctica lo aprendido”.

Agrega que hasta la actualidad, aunque ya es reconocido como maestro mayor, continúa aprendiendo, especialmente de los arquitectos, que le indican otras técnicas y formas de hacer las cosas.

Para la construcción de la cisterna de la casa Riofrío, por ejemplo, el arquitecto indicó a Mauro que debía elaborar cinco cadenas de acero en forma de “u”, y luego colocarlas transversalmente en la base del hueco destinado para convertirse en cisterna; y finalmente, debía cubrir el orificio con malla de acero y fundir.

Mauro desconocía esa técnica, pero le había respondido que gustoso la aplicaría en esta ocasión, para sumarla a su repertorio. “...hay varias maneras de lograr un resultado...en lo de la cisterna, por ejemplo, también podía usar el sistema de vinchas y de picos”.

Como maestro mayor, Mauro afirma que al aprender esas nuevas técnicas, él también tiene la responsabilidad de indicar a su equipo de trabajadores cómo emplearlas para conseguir los resultados deseados.

Por otra parte, para consolidar su posición como maestro mayor Mauro indica que también tuvo que conformar un grupo de personas cercanas a él que le brindaran apoyo en el desempeño de sus funciones. Los testimonios indican que este grupo de personas se conforma por trabajadores que son conocidos, o recomendados, y a través de esas referencias, se conoce si “son maestros o dan para oficiales”.

Mauro conforma su equipo de trabajo según los requerimientos de cada proyecto, con personas capaces y experimentadas en determinadas tareas de albañilería. Es por esa razón que las jerarquías de las escuadras de albañiles se definen en cada obra. Por ejemplo, en la casa Riofrío Mauro trabaja como el maestro mayor, y ha convocado a maestros y ayudantes, y no a peones o chaupis.

Las personas que el maestro mayor generalmente convoca a cada proyecto pertenecen a un grupo selecto de personas en las que él confía, y al que él denomina “los de planta”. Mauro conoce a la mayor parte de esas personas desde su infancia. Son sus hermanos, ahijados, vecinos, compadres, amigos de la escuela, etc. Otras personas “de confianza” son aquellos trabajadores que le han sido recomendados por alguna persona que pertenezca a alguna de las categorías mencionadas previamente. En ambos casos, Mauro tiene una cierta convicción de que los trabajadores cuentan con experiencia previa en albañilería (o quieren trabajar en ella), son “honrados y saben escuchar”.

“...casi todos aprendimos juntos, porque crecimos juntos, éramos vecinos del barrio...menos el Byron, por ejemplo, que es nuevo y tiene tres meses nomás, los demás son de planta” (Mauro).

Sucede también, aunque en menos ocasiones, que el maestro mayor no es quien convoca a la totalidad de los trabajadores, sino que éstos han sido convocados por medio de otros mecanismos (puestos en marcha por los planificadores del proyecto). En ese caso, el maestro mayor conoce por primera vez a los trabajadores y se relaciona con ellos. Como resultado de esa interacción, el maestro mayor decidirá si incluir o excluir a los “nuevos” de su grupo preferencial de trabajadores (“los de planta”).

En todos esos casos, si bien los trabajadores cuentan con recomendaciones de agentes intermedios (amigos, familiares, conocidos, compadres, etc.), y/o un antecedente de trabajo con Mauro para facilitar su ingreso a la comunidad de práctica, eso no les exime de ser evaluados.

Para llegar a ser trabajadores de planta, tanto trabajadores conocidos como desconocidos (sin referencias) son evaluados:

“Se les pone a trabajar en lo que hay que hacer...picar, hacer masilla, palear arena. Si no saben hacer algo, “se les deja indicando y se les deja que hagan...y uno se da las vueltas para ver que hagan bien... Si no saben hacer y no quieren aprender o no entienden, a pesar de que se les indica cómo, se les manda a comenzar como oficiales, desde lo básico, palear, hacer masilla, picar”. (Mauro).

El grupo de trabajadores de planta no es un grupo homogéneo. Entre quienes reciben esta categorización, hay personas que se distinguen porque el maestro mayor les considera sus favoritos. Mauro admira su trabajo y sus cualidades (responsabilidad, compromiso, honestidad): “(ellos) saben bastante, son buenos...y ya me han acompañado bastante”. Por lo tanto, la empleabilidad de estas personas es una prioridad para Mauro, ya que se preocupa de “traerlos a la obra” en la que está trabajando, o de “colocarles en la obra” de un maestro mayor que él conozca.

Cuando Mauro convoca a los trabajadores a una obra, también lo hace teniendo en mente cuáles serán las tareas que les asignará. El tipo de tareas corresponden a un rango en el oficio de la albañilería: desde maestro, hasta oficial. Así, una vez que los trabajadores ingresan a la obra, tienen un rango y un rol asignados.

Sin embargo, ese lugar en la jerarquía, no es fijo ni absoluto. El maestro mayor, al asignar tareas a los trabajadores también les pone a prueba. Los testimonios de varios trabajadores revelan experiencias propias o de personas conocidas sobre la disminución de rango como consecuencia de fallar las pruebas de aplicación de conocimientos impuestas por el maestro mayor de la obra, que son las tareas diarias en sí mismas.

Pero por qué trabajadores de planta favoritos (“estrellitas”), como su hermano Guido, o su compadre Ignacio, quienes son maestros mayores, ejercen la función de maestros albañiles en la obra de la casa Riofrío. Mauro dice que ninguno de ellos ha fallado en sus funciones, de hecho, reconoce que son excelentes maestros mayores y que su desempeño en la obra es muy bueno.

Indagando más sobre este particular en conversaciones con Mauro, Guido e Ignacio, ellos me revelan que la razón por la cual los dos últimos se desempeñan en la obra como maestros, a pesar de ser maestros mayores de albañilería, es que no han encontrado trabajos como maestros mayores, y le han pedido a Mauro que los contrate para trabajar en la casa Riofrío en la que él labora como maestro mayor. Mauro les ofreció trabajo como maestros y ambos aceptaron.

Esto nos permite inferir que los roles de los trabajadores responden a la jerarquía interna de la comunidad de práctica: la escuadra de albañiles. A su vez, esa jerarquía responde a la organización que el maestro mayor ha elaborado en función de las necesidades del proyecto arquitectónico. Consecuentemente, en cada proyecto que lidere, el maestro mayor definirá una organización jerárquica, encabezada por él.

Además, el caso de Guido e Ignacio arroja luz sobre otra característica de la figura del maestro mayor que discutiré más adelante: su *capital social acumulado* (Bourdieu, 2001). Ya que si bien Mauro, Guido e Ignacio son maestros mayores, el

primero de ellos ha demostrado tener más relaciones y vínculos sociales con clientes y con trabajadores, asegurándose a sí mismo más oportunidades laborales, y por ende, asegurando la de sus trabajadores de planta.

Mauro relata que en su caso, siempre está llamando a arquitectos conocidos, para quienes ha trabajado en diferentes proyectos, y “se pone a las órdenes”. Así mismo, como muchos miembros del gremio, oferta sus servicios para la obtención de productos pequeños de acuerdo a la demanda de diferentes clientes: reparaciones, remodelaciones, ampliaciones, instalaciones, etc.

Mauro recalca que el mundo de la construcción es muy competitivo, y debe aceptar y cumplir la mayor cantidad de trabajos ofertados por los diversos contactos que se logran tener a lo largo de su carrera, especialmente porque clientes previos lo han recomendado a clientes potenciales, y cuando un maestro dice que no puede aceptar una obra, el cliente buscará a otro maestro, ya que no escasean, y “se olvidarán de uno”.

El cuidado y la acumulación de capital social no son procesos libres de conflicto. En muchas ocasiones los temperamentos, actitudes, posiciones, opiniones, etc., de los clientes y empleadores difieren de las de Mauro, y pueden llegar a ser oposiciones. Aquello puede devenir en disputas de poder, ya que las partes pugnan por imponer su visión del mundo, así como sus estrategias para actuar en él. Mauro reprueba, por ejemplo, la actitud de una de sus clientas, la propietaria de una casa donde él se encuentra trabajando como maestro de obra: “ella dificulta mucho el trabajo...es muy caprichosa y prepotente, además de que tiene mal gusto y unos aires de superioridad”, “(otros) porque tienen título de arquitecto, o ingeniero, se creen la gran cosa y le tratan a uno como cualquier cosa”.

Por otra parte, el maestro mayor no sólo convoca sino que contrata y afilia a los trabajadores de la escuadra de albañiles. Mauro es un maestro contratista, y como tal es responsable de distribuir semanalmente los sueldos entre los albañiles, y de cancelar los rubros correspondientes a su afiliación al Seguro Social.

El pago semanal entregado a los trabajadores resulta de un proceso que en la obra se conoce como “planillar”, es decir, presupuestar todo lo que hace una escuadra. Toda tarea y producto realizado por la escuadra tiene un costo que los planificadores del proyecto deben pagar.

El maestro mayor desembolsa el pago a los equipos de maestros y ayudantes según los productos que entregan semana a semana. Para esto, él ya ha tomado en cuenta los rubros semanales básicos que debe pagar a cada uno de acuerdo a su posición en la jerarquía. Comenzando por él mismo, que gana trescientos dólares semanales; le

siguen los maestros, cuya base salarial es de ciento treinta dólares; y finalmente, están los ayudantes, quienes perciben cien dólares semanales.

El tiempo perdido, por falta o retraso se descuenta, a menos que el trabajador compense con una jornada de trabajo extra (en fines de semana o en otra obra que supervise Mauro). Así mismo, se reconoce el tiempo extra trabajado (horas adicionales de lunes a viernes o el fin de semana).

En esta tarea, me dice Mauro, se debe tomar en cuenta también el pago de incentivos (bonos de cinco a diez dólares) a los trabajadores de acuerdo a su desempeño en la semana. Es con estos incentivos, que tienen valor monetario y simbólico, que se reconocen y se evidencian los matices dentro de las jerarquías en la comunidad de práctica.

Existe una especie de acuerdo en la obra con respecto a los sueldos de los albañiles, de acuerdo a su posición en la jerarquía dentro de la comunidad de práctica. Este acuerdo existe entre los trabajadores y sus empleadores, y se presupuesta, en el caso del proyecto Riofrío, al inicio del proyecto, con planillas negociadas por los arquitectos y los maestros mayores. El monto de los sueldos dependerá del aporte que cada categoría de trabajador pueda traer al proyecto, según su rango y sus conocimientos en relación a los requerimientos del proyecto (obra civil, inmobiliaria, industrial, doméstica, patrimonial, monumental, etc.)

Con respecto a ello, Mauro afirma que ya ha aprendido por su experiencia que antes de aceptar la responsabilidad por cualquier escuadra en una obra, sea de restauración o construcción, e incluso pequeños trabajos de adiciones o reparaciones domésticas, es necesario preguntar a los clientes cuál es el presupuesto y duración planificados, ya que de ello depende que se pueda entregar los productos a tiempo, con material suficiente y los trabajadores “bien pagados”.

Es necesario tener experiencia para saber cuándo los interesados en contratarlo están infra-presupuestando la obra y asignándole un tiempo de entrega menor al posible y necesario. Sin embargo, muchos maestros de obra, tratándose de un mundo competitivo (“el mundo de la construcción”) aceptan tratos por menos presupuesto y menos tiempo y luego, al darse cuenta de que “el dinero no les va a rendir, dejan botando todo y se van con lo que han logrado ganar en adelantos o sueldos semanales” (Mauro). Otros maestros, sin embargo, lo hacen a propósito para ganar dinero aún sin terminar la obra, como en el caso de Palomo, cuyo caso discutiré más ampliamente en el siguiente subtítulo.

Mauro expresa: “En esto uno siempre corre riesgos y como trabajador siempre tiene las de perder”. Por ejemplo, un arquitecto que ha contratado sus servicios desde hace años acostumbra establecer contratos de noventa días, al final de ese período Mauro recibe la paga correspondiente al trabajo de la escuadra de albañiles por la totalidad de productos entregados en la obra.

En ese caso, Mauro solicita un préstamo a la entidad bancaria de su preferencia para tener dinero suficiente con el fin pagar a los trabajadores su sueldo quincenal o semanal, así como materiales de construcción que se requieran en la obra. Por lo general, Mauro no tiene manera de asegurarse ante la falta de pago de un cliente, ya que sus contratos se basan en un acuerdo verbal, y para no perder la oportunidad laboral que se presente, Mauro “pone su propio dinero” para que los trabajadores a su cargo continúen con sus labores, “porque si no se les paga, ellos tienen que irse a otro lado donde sí les puedan pagar, necesitan su plata”, y “porque día sin material es un día no trabajado”, en ambos casos:

“...se pierde tiempo y por lo mismo, se pierde plata...no nos podemos quedar de brazos cruzados porque no hay material...hay que seguir haciendo, aunque sea compro yo mismo, y luego me reponen...uno mismo compra y saca factura a nombre del arquitecto, para que le reembolsen”. (Mauro).

El número de trabajadores que conforman el cuerpo de la escuadra de albañiles es mutable. El maestro mayor puede convocar a un número variable de trabajadores a la obra de acuerdo a las características del proyecto (magnitud, tipo de obra, ubicación, etc.) y las demandas del cliente (velocidad, calidad, etc.).

Para el proyecto de la casa Riofrío, por ejemplo, Mauro convocó en un inicio apenas a dos personas, para ocuparse del desmontaje de la cubierta antigua de la casa. Posteriormente convocó a más trabajadores para que se hagan cargo de la obra bruta y la obra fina.

En otro momento del proyecto, el arquitecto, preocupado por las demandas del dueño de la casa para concluir rápidamente el proyecto de restauración, le indicó a Mauro que convocara a un número adicional de trabajadores.

El arquitecto y el maestro mayor saben que no puede pedirles a los albañiles que estaban en obra que sean más rápidos porque comprometerían la calidad de su desempeño. Mauro explica: “Al apuro no se hace nada bien...después toca andar corrigiendo o repitiendo y se va más tiempo en eso”. En tal perspectiva, Mauro llamó a cuatro maestros albañiles y un ayudante más para integrarse al equipo de trabajo.

Posteriormente, cuando el proyecto se encuentra en sus fase de cierre, es decir, cuando sólo deben realizarse tareas de acabados arquitectónicos, el maestro mayor “suelta poco a poco a la gente”, y si es posible, “la reubica en otra obra, sino se les dice que hasta una próxima vez”. (Mauro).

En esos momentos finales del proyecto, se evidencia otra diferencia importante entre quienes son considerados por Mauro como trabajadores de planta, y aquellos a quienes el maestro mayor no ha incluido en esa categoría.

Quienes no han ganado su inclusión al grupo de los trabajadores de planta son trabajadores a quienes Mauro se refiere como “aves de paso”.

“Los de planta ya saben, son los que más me rinden y hacen bien...los vagos son las aves de paso, porque así mismo no duran, vienen una semanita, dos, y luego se van nomás con la plata que ganaron, y a veces regresan, cuando no tienen nada”. (Mauro).

Para ilustrar el trato diferenciado que el maestro mayor da a ambos tipos de trabajadores, narro a continuación una experiencia registrada durante mi trabajo de campo:

El proyecto de restauración de la casa Riofrío está por concluir, y Mauro afirma que en pocas semanas tendrá que “dejar ir” a algunos de los trabajadores de su escuadra, porque las tareas disminuirán considerablemente, ya que sólo hace falta encargarse de la obra fina, es decir los acabados: “Un trabajo menos pesado y sencillo”.

Cuando ese momento llegue, Mauro dejará ir a Ramiro, Alfonso, el Oso Yogui y Ernesto. Mauro no los despedirá porque considere que su productividad sea menor a la de los demás, sino que “ellos llegaron recién, son aves de paso, y toca dejarles a los que han estado desde antes, tal vez no desde el inicio, pero los que más han estado, los de planta”. (Cevallos, diario de campo, 2016).

El maestro mayor agrupa a las personas de la escuadra en equipos más pequeños, que combinan a maestros y ayudantes. Uno o dos maestros que lideran la ejecución de la tarea, y uno o más ayudantes que brinden apoyo.

Los criterios usualmente utilizados para conformar estos equipos son varios, entre ellos podemos citar: la afinidad de personalidades y carácter (hay trabajadores extrovertidos, y otros más introvertidos, por ejemplo); la correspondencia de conocimientos y habilidades (qué maestros son buenos para enlucir, y qué ayudantes son buenos para hacer masilla y transportarla, por ejemplo); la guía que el maestro pueda aportar al ayudante (motivarle, enseñarle, disciplinarle, etc.).

Un criterio que puede usarse, es el gusto que tiene cada maestro/ayudante para hacer algo. Mauro toma en cuenta esto, porque generalmente si un trabajador disfruta hacer un cierto tipo de tareas, las ejecutará satisfactoriamente. Sin embargo, cuando se requiere de que se realicen muchas tareas, simultáneamente, y con rapidez, Mauro prioriza esto antes que las preferencias de los trabajadores.

Mauro afirma:

“...ése Ángel, por ejemplo, no le gusta mucho lo que le puse a hacer ahorita, que está masillando esas paredes de arriba, pero tiene que hacer...cuando hay cómo, les pongo a hacer lo que hacen bonito, lo que les gusta...pero aquí todos tienen que hacer de todo, donde se les necesite, y bien”.

Los equipos de ayudantes y maestros pueden permanecer estables a lo largo de la duración del proyecto, pero no necesariamente son fijos. Los ayudantes son intercambiables entre maestros, de acuerdo a la tarea que el maestro mayor les asigne realizar.

También, en caso de que se “boten” (retiren) de la obra, se suplirá su ausencia con uno de los ayudantes contratados, o se convoca a la obra a otro ayudante.

Finalmente, en el caso de que se esté llevando a cabo una tarea masiva, que involucre a todos los trabajadores de la escuadra, se agruparán los maestros como los principales ejecutores de la tarea; y también los ayudantes como equipo de apoyo para el grupo de maestros.

Aquello fue lo que sucedió, por ejemplo, cuando el maestro mayor asignó a todos los maestros de la escuadra a enlucir las columnas que rodean el patio interior de la casa Riofrío. Los ayudantes tenían el deber de brindar apoyo a los maestros en esta tarea: preparando masilla, alcanzándoles herramientas y materiales, llevando y trayendo mensajes del maestro mayor o su segundero, etc.

Este sistema se basa en el principio de “hacer rendir y hacer ganar” que se basa en la exigencia de un rendimiento laboral que justifique o devengue el pago salarial semanal que reciben los trabajadores. Los maestros deben hacer rendir: a sí mismos y a sus ayudantes asignados. Dicho de otro modo, deben “ganar y hacer ganar” el sueldo semanal.

Si bien sobre aquello ahondaré más en el siguiente subtítulo: “Sobre el cargo de maestro”. Es pertinente que advierta en este acápite que aunque en el testimonio del maestro mayor y de su segundero se enfatiza que los agentes ejecutores del principio de “hacer rendir” son los maestros albañiles, responsables de ayudantes; considero que quien comienza por aplicar ese principio con sus subordinados inmediatos, y luego lo

reproduce a través de ellos, es el propio maestro mayor. Él debe asegurarse de que todas las tareas planilladas para la escuadra de los albañiles se concreten a medida que avanza el proyecto. Esto es, que se cumpla, a través del trabajo colectivo, el rol de la escuadra de albañiles y se devengue el pago del cliente por concepto de sus servicios laborales.

En este contexto, mientras la escuadra de albañiles trabaja, el maestro mayor encabeza el esquema de flujo de información en la comunidad de práctica de los albañiles. Esta información abarca: datos sobre el proyecto de restauración (de qué se trata, cuánto durará, cuál es su objetivo, etc.), así como la información sobre las tareas y actividades necesarias para concretar el proyecto (cronogramas de trabajo, herramientas, técnicas, materiales, participantes, etc.).

El maestro mayor maneja y/o recibe esa información desde el arquitecto o la arquitecta que le ayuda. Ellos a su vez son contactados por sugerencias y peticiones por el dueño de la casa.

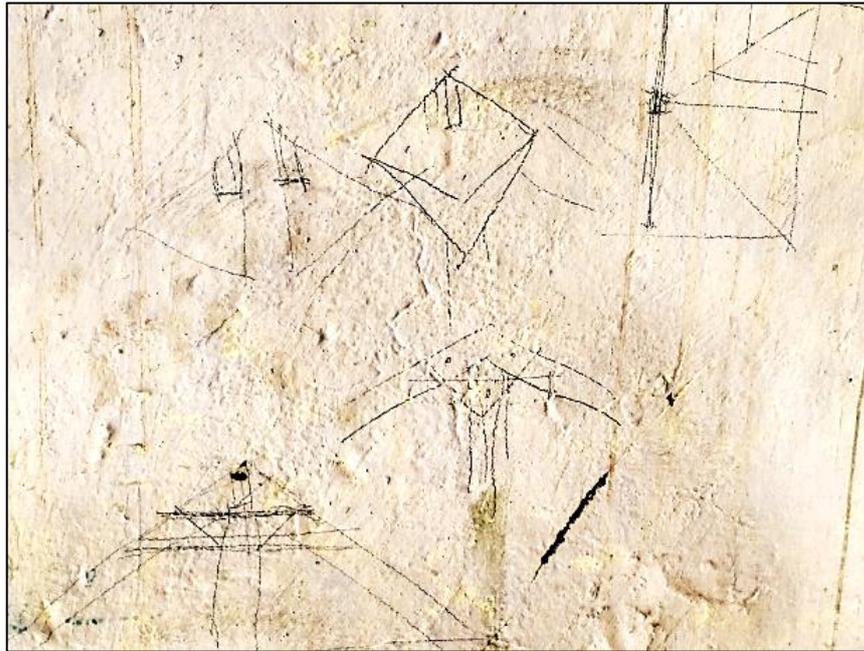


Fotografía 13: Guido y Paulina (arquitectos) conversan con Mauro (maestro mayor albañil, viste una camiseta azul) y Julio (maestro mayor carpintero, viste un buzo gris). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

El maestro mayor descompone esa información en forma de órdenes e instrucciones directas dirigidas a los maestros albañiles, y en algunas ocasiones a los ayudantes. Por lo general, el maestro mayor entrega indicaciones semanales y diarias a los maestros sobre las tareas que cada equipo de maestros y ayudantes debe realizar. En caso de que tenga alguna observación respecto a cómo se están realizando dichas tareas,

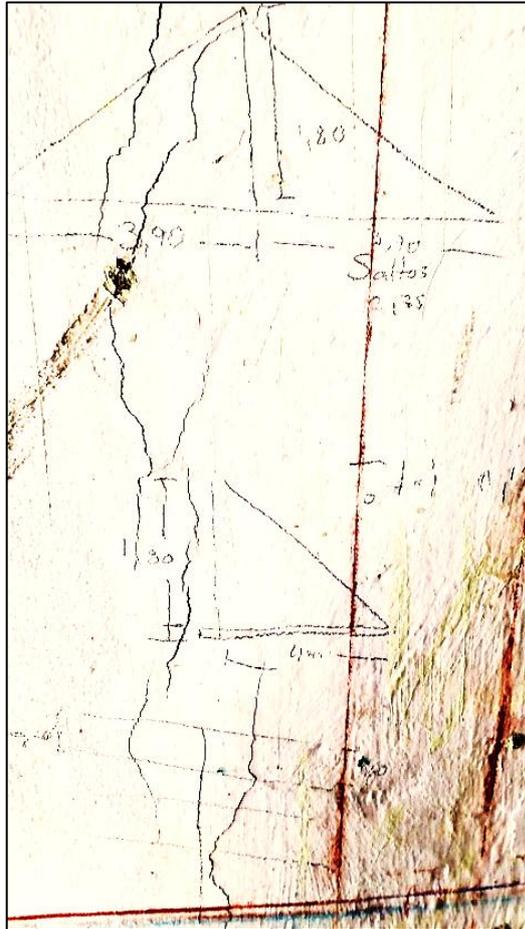
el maestro mayor se comunicará con el maestro encargado para que éste a su vez reorganice el trabajo de su(s) ayudante(s).

Para poder “dejarles ubicando en los puestos” a los miembros de la escuadra, Mauro procura estar en esta obra a las 07:00 a.m. en punto. Les asigna tareas específicas, o les indica que continúen y/o concluyan lo que han comenzado anteriormente para asignarles una nueva tarea. Por lo general utiliza indicaciones verbales y gestos, así como dibujos en las paredes¹⁹, señalando además medidas, de manera que “ellos (los trabajadores) si se olvidan, regresen a ver lo que está señalado y hagan” (Mauro).



Fotografía 14: Detalle de la colocación de vigas para colocación de cubierta, dibujado por Guido Díaz en la pared de una habitación en la planta superior. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

¹⁹ Ilustrar diseños, medidas, dimensiones, figuras, etc., en las paredes de la casa también es un método que ocupa el arquitecto principal del proyecto para indicar a los maestros mayores (albañil y carpintero) lo que deben realizar y cuál es el resultado que se espera. “Es como hacerles un plano chiquito”, dice el arquitecto, “para que se acuerden y yo me acuerde”.



Fotografía 15: Detalle de las medidas de vigas para colocación de cubierta con medidas, dibujado por Guido Díaz en la pared de una habitación en la planta superior. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Cuando ha terminado de distribuir instrucciones, Mauro se queda unos momentos a supervisar cómo comienzan a seguirlas los albañiles.

Recuerdo, por ejemplo, una ocasión en la que mientras Mauro supervisaba el trabajo de los maestros, quienes se encontraban masillando las paredes en las habitaciones de la planta superior, Ángel (maestro) se acercó a él y preguntó: “Maestro, disculpe, ¿cómo le hago la pared (el masillado) con escuadra o cojo plomo?”. Mauro responde “Con escuadra y plomo”, Ángel “Ah, ya entonces”.

Mauro en otra oportunidad me comentó también que en ocasiones, después de que ha distribuido las tareas entre los albañiles, y se va a otra obra en la que trabaja, recibe las llamadas telefónicas de los albañiles a quienes “dejó ubicando en sus puestos” de trabajo, “(ellos) llaman a pedir que les repita la explicación”.

Desafortunadamente, dice Mauro: “(ellos) no entienden si les explico por teléfono, toca indicarles en persona...o simplemente no pueden resolver alguna

situación por sí solos”, pero él no puede regresar a la obra, ya que está supervisando otro sitio de trabajo.

Para evitar que esto entorpezca el desarrollo del trabajo de los albañiles, Mauro cuenta con su hermano Guido, a quien ha asignado como su segundero en la escuadra de albañiles. El segundero puede explicarles a los trabajadores qué es lo que deben hacer si Mauro no puede estar presente.

Por ejemplo, una mañana en la que acompañaba a Luis y Nelson, mientras ellos colocaban las platinas de acero en la base de la caja del ascensor, Luis le dice a Nelson: “Pásame la escuadra”, yo la veo a mis pies, y se la paso a Nelson. Él me agradece sonriente, y se la pasa a Luis; quien en voz alta dice “Si no tu papá luego está ‘que la escuadra, y esto, y el otro, y hace repetir’”. Nelson se ríe y replica: “¿El Guido?...ya le llamo si quieres”. Luis responde: “No, ya ha de venir, por eso mismo”.

Cuando termina de colocar y alinear una de las tres platinas de acero, Luis le dice a Nelson: “Llámale a tu papá para que me dé las medidas de las otras dos platinas...me olvidé de preguntarle a lo que (Guido) vino antes”. Nelson sale del ascensor, y vocea: “¡Don Guido! ¡Don Guido!”. Alguien le responde que está con el arquitecto, y Nelson le pasa la voz a Luis. Luis replica: “Entonces vos anda donde tu papá y le preguntes cuánto hay que dejar desde el muro fundido hasta la platina, y desde la pared del lado hasta adentro”.

En resumen, la información del proyecto está integrada en una representación general, que manejan los arquitectos. Ellos se la comunican a Mauro, complementándola con instrucciones y observaciones; y Mauro filtra esa información para distribuirla entre los albañiles a través de requerimientos de tareas y productos mínimos que en suma constituyen el proyecto. Mauro comunica esos requerimientos semana a semana, y de ser el caso, día a día, a medida que avance el proyecto de restauración de la casa.

El rol que ejerce el maestro mayor de obra guarda muchos aspectos en común con el de *paterfamilias*. El *paterfamilias* es la figura central al interior del esquema familiar romano, estructurado por relaciones de parentesco agnaticias²⁰. El *paterfamilias* es toda persona de sexo masculino que no se encuentra sometida a potestad ajena, independientemente del hecho que tenga o no hijos o de la edad que posea. Su posición

²⁰ También llamado parentesco civil, el parentesco agnaticio cobija a todas las personas que están bajo la potestad del mismo *paterfamilias*, independientemente de los lazos sanguíneos que puedan compartir con el *paterfamilias* o entre sí (Amunátegui, 2006).

se sostiene sobre la base de la *patria potestas*, la *dominica potestas* y la *manus* (Amunátegui, 2006).

La *patria potestas* es el poder que el derecho le reconoce sobre sus hijos, la *dominica potestas* se ejerce, en cambio, sobre los esclavos, mientras que la *manus* tiene como destinataria específica a la mujer (Amunátegui, 2006).

Por sus fines ilustrativos respecto a la figura del maestro mayor en la comunidad de práctica de la casa Riofrío, nos concentraremos en el *patria potestas*. El *patria potestas* es el monopolio patrimonial que tenía el padre sobre sus dependientes, acompañado de un conjunto de amplísimos poderes que detentaba, como el poder de vida y muerte, el poder para vender a los hijos, el poder para responder por daños ocasionados por sus *filius*, entre otros.

En el caso del maestro mayor de obra se evidencia el ejercicio de funciones y poderes jurídicos y afectivos similares a los atribuidos al *pater familias*: el poder de influenciar e incluso intervenir sobre gran parte de la vida laboral y personal de los albañiles y el poder para responder por sus ellos en la obra. En la obra de la casa Riofrío, Mauro (como maestro mayor) es el encargado de “colocar” o conseguir trabajo para ayudantes y maestros que él conoce en alguno de los proyectos de construcción que él lidere como maestro mayor de obra y contratista. Frecuentemente, Mauro es contactado por familiares, amigos, compadres, o conocidos de éstos a través de llamadas telefónicas, con el fin de solicitarle que los emplee en alguno de los proyectos donde Mauro labora como maestro de obra.

En algunas conversaciones sostenidas con Mauro durante el trabajo de campo, él reiteraba que siente responsabilidad respecto a los destinos de los trabajadores, ya que él es una de sus principales (si no la única) fuente de empleo que tienen, como contratista o para que los recomiende con otro maestro que él conozca.

Así mismo, Mauro afirmó estar involucrado en las vidas de los trabajadores de una manera más personal. Ellos le confían sus problemas y dificultades personales, y él los escucha y brinda su consejo. Les recomienda que separen su vida personal de su vida laboral, pero reconoce que los problemas personales pueden afectar el desempeño laboral, y ello afecta el desenvolvimiento de las relaciones y tareas en la obra. Mauro debe cuidar la concordia de la obra, por lo que, se ve llamado a intervenir como escucha y guía cuando observa algún problema: “soy como papá de toditos”.

En una ocasión, por ejemplo, tuve la oportunidad de presenciar la siguiente escena durante mi trabajo de campo:

Al mediodía del viernes, conversando con Mauro, le comento que no he visto a Luis en la obra últimamente. Mauro me dice que desde el lunes no se presentó y no avisó por qué, pero esa es una ocurrencia usual en él: el faltar y el no avisar que lo hará. En la noche le llamó pidiéndole permiso de nuevo para el miércoles, pero Mauro le dijo que mejor ya no venga en la semana, y que en cualquier caso consideraría llamarlo el viernes para que se presente el lunes de la próxima semana.

Mauro dice que entiende la situación de Luis, porque recientemente descubrió que dos de las tres hijas de su primer matrimonio, hoy ya casi adolescentes, no son sus hijas biológicas; sin embargo, Luis ha estado pagando la pensión alimenticia de esas jóvenes a su ex esposa durante años. Ahora que ya conoce que su paternidad no es biológica, ya no quiere pagar las pensiones. Mauro le ha aconsejado que siga el procedimiento legal para retirarles su apellido y desvincularse definitivamente de ellas, Luis le ha contado que ese proceso ya lo ha iniciado pero que es muy problemático y que requiere de que se ausente del trabajo constantemente para tramitar escrituras, buscar documentos, ir a audiencias, hablar con su abogado, etc.

Más aún, el matrimonio que tiene actualmente está en riesgo por las tensiones que ese problema de paternidad provoca, ya que su actual esposa ya no quiere compartir la carga financiera ni emocional de ese problema con Luis, por lo que ha decidido dejarlo, y hasta el día de hoy, no ha vuelto al hogar que habitaban juntos.

A ello se le suma la deuda que tiene Luis por adquirir un terreno cerca de San Roque (Quito) cuyas cuotas se ha atrasado en pagar y a las cuales se agregan intereses cada día que pasa. Mauro le ha dicho que la separación entre Luis y su esposa es beneficiosa al menos porque elimina el riesgo de embarazar a su pareja, ya que lo que menos le conviene es incrementar su descendencia en estos momentos. Mauro también le ha aconsejado que no descuide el trabajo, porque otros maestros pueden ocupar su lugar y en ésta época es difícil conseguir trabajo en la construcción; así mismo, estar desempleado cuando más necesita dinero para sus trámites, es perjudicial.

De acuerdo a Mauro, todos los trabajadores tienen sus problemas personales (familiares, económicos, de salud, laborales, etc.), algunos más graves que otros. Mauro puede ver cuando los trabajadores están muy callados o “tristones” y les lleva a un sitio apartado de sus puestos de trabajo para conversar con ellos sobre

lo que les sucede, ellos le relatan sus problemas y él procura aconsejarles. (Cevallos, diario de campo, 2016).

Mauro también responde por sus trabajadores a los arquitectos planificadores del proyecto, así como a otros técnicos que circulan en la obra. Si algún trabajador se equivoca o sucede algo con él, Mauro interviene directamente. “A ellos no les hablan (regañan), a uno, que es maestro mayor, le mandan hablando o le botan, y si me botan, me llevo a todos (los trabajadores) que traje” (Mauro). Así mismo, en ocasiones en las que ha visto maltratado o despotismo por parte de otros agentes, Mauro dice: “Yo les protejo a los míos...cuando veo que no les tratan bien, hablo...”

El cargo de maestro mayor es uno de mucha responsabilidad, pero además de gran prestigio.

El maestro mayor ha incorporado muchos elementos del conocimiento de la albañilería. Ha logrado además comprender y emplear en situaciones de su trabajo diario principios físicos, matemáticos, e incluso químicos. Esta comprensión, nos dice el testimonio de Mauro, se ha consolidado con la guía de sus mentores (maestros y maestros mayores), de sus jefes y colaboradores (arquitectos e ingenieros), pero sobre todo, con el bagaje experiencial desarrollado al ejercer su oficio: “se aprende haciendo”.

Mauro menciona frecuentemente que el reconocimiento de maestro mayor también deviene de un “saber hacer de todo”. No sólo sabe cómo construir o restaurar mampostería de una edificación, sino que además está versado en plomería, carpintería, cerrajería, etc. Esto le permite comunicarse con un mismo lenguaje (vocabulario técnico, lectura de planos, jergas y argot profesionales) con los planificadores del proyecto (ingenieros, arquitectos), técnicos de varias ramas que laboren en la obra, y sobre todo, recibir ofertas de trabajo para realizar varias actividades en varios paisajes de tareas.

Esa comunicación, a través de un lenguaje compartido, le permite a Mauro ejercer mejor su rol como maestro mayor, porque entiende mejor las observaciones de los arquitectos, puede rebatirlas o agregar su *input*; puede coordinar con el maestro de carpinteros los itinerarios de trabajo, uso de materiales y herramientas, etc.; puede incluso ofrecer *input* a los cerrajeros, los plomeros, los electricistas, etc.

El maestro mayor albañil ha llegado a serlo gracias a la acumulación de experiencia. Es quien conoce todos los componentes técnicos del oficio e incluso de otros oficios, es decir, cómo construir y reconstruir inmuebles, los materiales y herramientas propicias para ello, los distintos métodos para lograr un producto, etc.

La experiencia con casos diferentes le ha permitido deducir principios y leyes generales que gobiernan a los cuerpos físicos. Es decir, ha desarrollado pensamiento abstracto a través de la empiria. A su vez, esto le permite al maestro mayor albañil diseñar soluciones y procedimientos, con un uso creativo de los recursos a su disposición.

Citaré el ejemplo de la “plomada”. Éste es un procedimiento que pude ver realizar al maestro mayor y a algunos maestros de la obra en varias ocasiones. Consiste en la suspensión de un objeto cilíndrico a un extremo de una cuerda, mientras una persona sostiene el extremo de la cuerda sin peso contra una superficie vertical. Aunque la plomada recibe este nombre por el trompo de plomo que normalmente cuelga de la cuerda, varios objetos cilíndricos fueron utilizados para aplicar este principio y de diversas maneras.



Fotografía 17: Luis (maestro albañil) “coge una plomada” de una de las paredes de la caja del ascensor. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.



Fotografía 16: Ramiro (maestro albañil) “coge una plomada” de la pared de una de las habitaciones de la planta superior. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

La plomada funciona en concordancia con la ley de gravedad, ya que una cuerda suspendida que soporta un peso en la parte inferior será vertical y perpendicular a cualquier plano de nivel que atraviese. Este principio fue utilizado para “timbrar”

(trazar) líneas verticales rectas, como en el trazado de las marcas en las paredes para la caja del ascensor. También fue utilizado constantemente para comprobar que el enlucido de las paredes estuviese parejo a lo largo de la superficie de las mismas.

Otro ejemplo lo podemos encontrar en el uso de mangueras de agua para replicar una misma medida de longitud vertical. De acuerdo a Mauro, es el método más confiable para reproducir la medida de un nivel desde un punto en vertical hacia abajo, especialmente cuando se mide desde varios lugares sobre una superficie irregular y altamente compartimentalizada como la de la casa Riofrío. Este sistema sólo requiere de una medición, y luego podría reproducirse la marca de ese nivel en otros puntos del sitio, a pesar de la irregularidad de la superficie.

Mauro agrega que también se puede tomar el nivel con un láser, pero que ése método es falible. “En cambio, con la manguera, no puede haber fallas, porque el agua no miente...usted puede ver si llega o no llega (a la marca)”.

En una ocasión, Mauro me demostró cómo funciona el método de “sacar niveles con la manguera”, mismo que se encontraba aplicando para marcar niveles en la parte posterior de la casa Riofrío, con la ayuda de Chino. Procedo a narrar esa experiencia a continuación:

Mauro me indica primero que previamente había llenado con agua la manguera. Mientras él sostiene uno de los extremos de la manguera, me dice que observe cómo la línea de la superficie del agua de ese extremo subía o bajaba dependiendo de cuánto baje o suba Chino el otro extremo de la manguera que sostiene. Seguidamente, Mauro instruye a Chino que suba el otro extremo de la manguera, cuando él lo hace, yo puedo ver que baja el nivel de agua en el extremo de la manguera que sostiene Mauro.

Luego, Mauro coloca su extremo de la manguera junto a la pared, específicamente junto a la marca de nivel de un metro y cincuenta centímetros sobre la superficie del patio. Le dice a Chino: “Apéguele la manguera a la pared”, y seguidamente le instruye: “Bájele dos”²¹. Chino baja un poco la manguera, y yo puedo ver cómo el nivel de agua en el extremo de Mauro alcanza el nivel marcado con lápiz en la pared. Cuando esto sucede, Mauro le dice a

²¹ Mauro me explica que con esta instrucción se refiere a “dos centímetros”, pero que “nosotros usualmente no decimos completo...ya nos entendemos”, e incluso cuando no tienen una regla o flexómetro a mano, utilizan el ancho su dedo índice o meñique (si sus dedos son gruesos) para estimar la medida de un centímetro. Esto sucede también en el caso de los milímetros, a los que se refieren como “líneas”, ya que utilizan la referencia visual de las líneas que señalan los milímetros en una regla o en un flexómetro.

Chino: “Marque”, y Chino dibuja una marca horizontal junto al nivel de agua de la manguera, cuyo extremo sostiene contra la pared.

Más tarde, cuando conversé con el arquitecto al respecto, él me explicó que éste método se basa en el sistema de vasos comunicantes, que se basa en un principio según el cual el líquido comunicado entre dos recipientes o entre dos extremos de un canal sufre la misma presión en el fondo de sus recipientes, por eso en ambos extremos, el agua se mantiene a la misma altura.

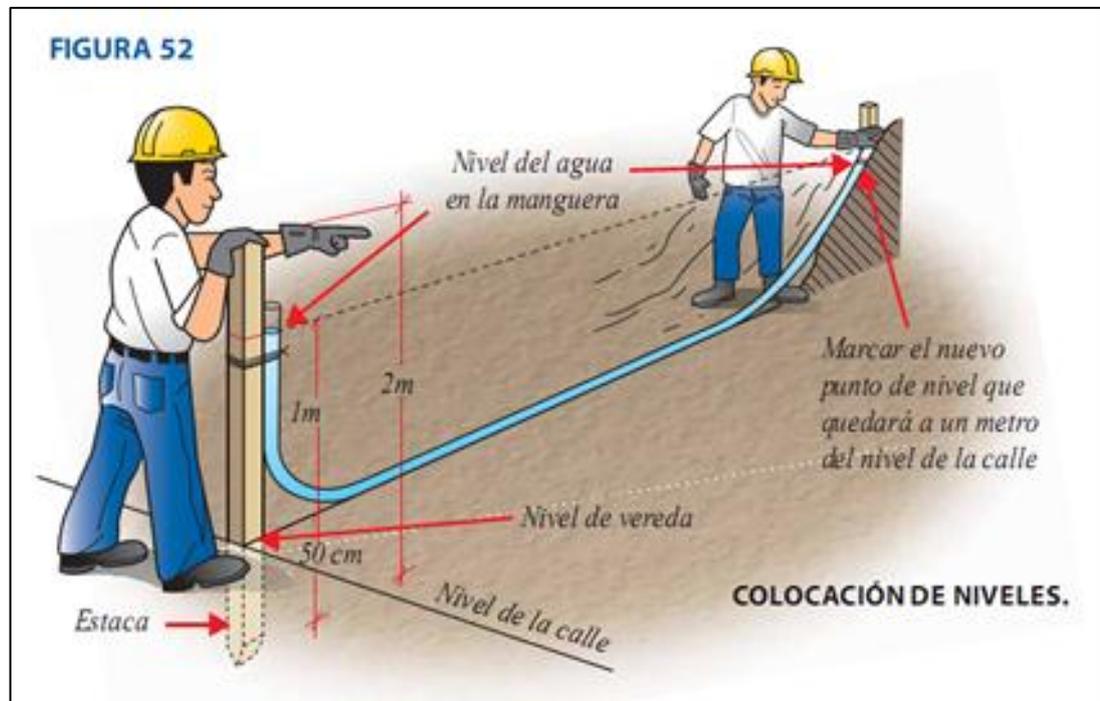


Ilustración 2: Colocación o medición de niveles. Recuperado del Manual del Maestro Constructor (Aceros Arequipa S.A., 2017).

También puede mencionarse el entendimiento de la química que aplica Mauro para ordenar las proporciones de material que se necesitan para diferentes mezclas, según el producto que se espere lograr: mortero para paredes de adobe, mezcla para pegar bloques de cemento, concreto para fundición de losas, losetas, pisos, entrepisos, pisos falsos, etc.

Recuerdo, por ejemplo una ocasión en la que Mauro conversó con los arquitectos del proyecto sobre el resultado de un “mortero” que había preparado con fibra sintética, arena y cemento en un saco de cemento. Ese mortero sería utilizado más adelante para masillar las paredes internas de la casa. Narro el pasaje de esa experiencia a continuación:

Paulina y Guido (arquitectos) se acercan y toman puñados de la mezcla que ha preparado Mauro. Guida pregunta a Paulina si considera que el mortero está muy

arenoso y si falta fibra (“porque veo muy poca ahí”), y la arquitecta opina a su vez que el mortero está bien, porque “los ingredientes se encuentran en proporciones adecuadas”. Guido indica a Mauro que para poner a prueba la mezcla, los maestros albañiles primero intenten masillar unos canales verticales en las paredes junto al escritorio. Mauro responde: “Le hicimos con cinco palas de barro, reciclado de las paredes de adobe de la casa, cinco (palas) de arena y media bolsita de fibra, que tocó deshilar hebra por hebra, para que quede bonito”.

Mauro llama a Ángel y a Zamarro y les dice que comiencen a “hacer la prueba”. Ángel y Zamarro han traído un cajón y una carretilla, respectivamente como recipientes para el mortero. Ambos maestros colocan los ingredientes del costal en su cajón y carretilla, respectivamente; y agregan agua, en cantidades indicadas por Mauro hasta que el mortero “tome cuerpo y espesor” (Mauro). (Cevallos, diario de campo, 2016).

El maestro mayor supervisa el desempeño de los maestros albañiles y los ayudantes en la casa Riofrío. En el caso de que ellos no conozcan cómo realizar alguna tarea, el maestro mayor se encargará de mostrarles cómo hacerlo, de manera práctica y demostrativa más que verbal y explicativa.

Así también, aunque es menos frecuente, el maestro mayor enseñará a los trabajadores de menor rango (ayudantes) cómo deben realizar alguna actividad. Esto en el caso de que los trabajadores no sepan cómo realizarla, o en el caso de que demuestren un producto/rendimiento insatisfactorios al realizarla.

Para ejemplificar esa situación, me será útil retrotraer un fragmento del relato etnográfico citado al inicio de esta etnografía. Uno de los pasajes de ese relato narra la ocasión en la que llamó la atención de Mauro cómo Cocoliso (uno de los ayudantes más jóvenes) paleaba arena hacia las parihuelas dentro del cuarto donde la arena estaba almacenada. Cuando su presencia directa y silenciosa junto a Cocoliso no fue suficiente para corregir los defectos de su trabajo, Mauro le dijo con autoridad: “Presta la pala”, y cuando la obtuvo, él mismo paleó el material desperdigado en el suelo hacia la esquina de la habitación. Al terminar su demostración, Mauro le dijo a Cocoliso: “Así, ¿ya?, le vas arrejuntando a un ladito para que no quede regado”. Cocoliso aceptó con un avergonzado asentimiento de su cabeza esta corrección.

Aprender a ser maestro también es aprender a ejercer autoridad, con un aura de vigor y seguridad. Mauro, por ejemplo, dialoga con los arquitectos, está presente en algunas conversaciones entre el dueño y los arquitectos, habla con otros técnicos y

proveedores. También ejerce autoridad y ejecuta estrategias para que esa autoridad sea visible, por ejemplo, a través de su requerimiento formulado a los arquitectos y a la administradora de que se compren cascos de diferentes colores para distinguir los rangos de los albañiles: amarillo para el maestro mayor, blanco para los arquitectos y verde para el resto de trabajadores.

El maestro mayor tiene la confianza del arquitecto restaurador principal en la casa Riofrío, que lo conoce desde hace varios años. La esposa del arquitecto conoció al padre de Mauro, un maestro mayor experimentado, cuando éste llevaba a un infante Mauro al trabajo para que le ayude. Florencia, años después, presentó a Mauro con su esposo para augurar una relación de trabajo. A lo largo de varios años, Mauro ha trabajado en distintos proyectos junto a arquitecto, logrando cimentar una fructífera relación laboral y afectiva.

Un acontecimiento que puede dejar traslucir esa relación laboral y afectiva es el traspaso de la vieja madera de la casa Riofrío por parte del arquitecto a Mauro. Recuerdo que una mañana, al llegar a la obra advertí que la madera de mamparas y duelas antiguas estaba siendo desalojada en un camión. Aquello me extrañó, pues en previas conversaciones con los arquitectos de la obra se me había informado que uno de los objetivos al retirar el material antiguo de la casa, era reutilizarlo con otros propósitos, como detalles de marcos de ventanas y puertas, o mueblería.

Cuando consulté sobre este desalojo de madera a Paulina, ella me explicó que el maestro mayor le había dicho al arquitecto que la madera antigua que han desinstalado ya no era de mucha utilidad para la casa, debido a su alto grado de deterioro. Ante esto, el maestro mayor se ofreció a encargarse de la madera, llevándosela en su camión hacia su casa de campo de manera gratuita. Paulina aclaró que Mauro, al ser una persona de confianza del arquitecto, recibió una respuesta afirmativa a su propuesta.

Mauro tiene capital económico, social y cultural acumulado (Bourdieu, 2001). Su capital económico se expresa en bienes inmuebles de su propiedad: una camioneta, un camión, dos casas. Su capital cultural está incorporado en él y se expresa en todos los conocimientos técnicos del oficio que ha acumulado a lo largo de su trayectoria laboral hasta convertirse en maestro mayor, y que sigue aprendiendo desde esa posición en la comunidad de práctica.

Finalmente, su capital social se expresa en la totalidad de los recursos potenciales o actuales asociados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos (Bourdieu, 2001).

Mauro, al igual que Guido e Ignacio, es un maestro mayor, pero tiene mayor reconocimiento en la comunidad de práctica, porque tiene más contactos con clientes y empleados, y sabe utilizarlos de más efectivamente. Varios arquitectos e ingenieros en distintos lugares del país convocan a Mauro como maestro mayor albañil para sus proyectos inmobiliarios, y también le solicitan recomendaciones de otros maestros albañiles que reemplacen a Mauro en caso de que éste no pueda atender a la convocatoria.

2.2.2 Sobre el cargo de maestro: “Ser un Palomo o un Ignacio”

Un día soleado, en el que me había propuesto prestar mayor atención a la dinámica de cada uno de los grupos de trabajo de albañiles presentes en la obra, tuve la oportunidad de observar el trabajo de dos equipos de albañiles que se encontraban masillando el piso de las habitaciones de la planta superior. Narro ese particular a continuación:

Luis (maestro) utiliza el codal de aluminio para nivelar y alisar la masilla que ha vertió previamente sobre el piso. Se mueve desde un extremo de la habitación, hacia el otro. Con sus brazos extendidos y en un movimiento oscilante, Luis alisa la masilla sobre el piso.

Después de que él hiciera esto, Byron (ayudante) utiliza la llana (o liana) de madera para alisar más la superficie. Byron toma arena (ya cernida) con una pala desde una pila afuera de la habitación, y en abanico, esparce la arena sobre la superficie. Luego, moja el piso, salpicándole agua con una brocha ancha empapada. Posteriormente, se agacha y alisa el piso con movimientos en abanico, trazando arcos de izquierda a derecha, y movimientos circulares, ejerciendo un poco de presión sobre la superficie alisada.

Luis espolvorea cemento, que toma con su mano enguantada, de un balde de construcción a su derecha. Éste se humedece sobre el piso y le otorga un color “verde” (le pregunto cómo sabe que el cemento está distribuido en toda la superficie, él me dice que se nota porque “se hace verdecito”).

Seguidamente, Luis toma su llana metálica (de una hoja de acero fina y un mango ergonómico de plástico) y la usa para alisar la superficie con cemento. Lo hace con movimientos en abanico y circulares. Cuando la superficie sobre la cual estaba trabajando no está lo suficientemente húmeda (la masilla se hace grumosa y pastosa), Luis le dice a Byron que salpique más agua con la brocha, y él lo hace con los movimientos en arco que utilizó antes.

Decido ver cómo trabaja el otro equipo albañiles en la habitación contigua. Se trata de los hermanos Ángel y Mario, ambos maestros albañiles.

Noto que han hecho un recorrido en “C” desde la izquierda del umbral de la puerta hacia el fondo de la habitación, y luego hacia la derecha del umbral de la puerta. Al momento, se encuentran avanzando desde el centro del cuarto hacia el umbral en línea recta.

Así como Luis y Byron, Ángel y Mario están hincados en el piso mientras realizan su trabajo, pero lo hacen de manera muy silenciosa, apenas y murmuran algunas palabras entre sí. Al principio, pienso que se debe a que yo estoy presente, pero luego me percaté de que están muy concentrados en su trabajo, mirando con intensa atención lo que están haciendo. Por un momento, llego a pensar que parecen un par de artistas pintando un mural, dado su alto grado de concentración y dedicación.

Regresando de una habitación a otra, comparo el grado de avance entre ambos equipos de trabajo, y noto que Luis y Byron están rezagados con respecto a Mario y Ángel.

Le comento a Byron que éste parece ser un trabajo bastante demoroso, por el cuidado que se debe tener en que el piso quede “lisito y se vea bien”. Byron sonriendo me dice que sí, que el masillado de los pisos siempre es un trabajo “demoroso”. Luis se mantiene pensativo durante un momento y luego me dice que en este momento, su trabajo está demorándose más aún porque la masilla estaba “muy mojada”. Luego, un poco apesadumbrado, Luis dice “le mojamos mucho”, pero recobra su sonrisa y dice “tocará no echar más agua, verás Byron, ya no botarás más, con lo que está aquí mismo”. Byron responde “ya maestro, ahí nomás entonces”.

Al observar el desempeño de los cuatro trabajadores, concluyo que es Byron el menos experimentado para realizar esta tarea, ya que Luis ocasionalmente le dice qué debe hacer y cómo debe hacerlo. En cambio, Mario y Ángel trabajan en silencio y sin intercambiar indicaciones u observaciones.

En una ocasión, Luis le dice a Byron que deje de presionar con tanta fuerza la llana de madera, porque la masilla del piso se estaba hundiendo bajo esa presión y se estaba formando un “hueco”. Luis agrega “ya te dije... luego te toca regresar a hacer otra vez, verás”. Ante esto, Byron comienza a mover con mayor delicadeza y menos presión su llana y mira de reojo a Luis mientras lo hace. Luis observa cómo Byron está corrigiéndose y le dice “eso, ahí, así todito verás”.

En otra ocasión, Byron le pregunta a Luis “le echo más arena ¿no?”, como queriendo inquirir sobre lo que debe hacer, pero al mismo tiempo, disimular su inseguridad y su duda. Luis no se burla de estos intentos, sino que en un tono serio sin ser reprobatorio o impaciente, le dice que sí, que eche más arena, pero no mucha, y además le dice dónde echarla y cómo (haciendo el gesto con su brazo derecho).

Encuentro además que el equipo de Ángel y Mario hace individualmente dos tareas que Luis y Byron hacen por separado. Es decir, los hermanos masillan y alisan la superficie del piso. En esta modalidad de trabajo, ambos trabajan lado a lado, cada uno sobre una sección de la superficie.

Guido (segundo al mando) viene, y pregunta a Luis y Byron “¿cómo les está yendo?”, ellos le responden que bien, y que van avanzando. Al percatarse de mi observancia de esta tarea, Guido comenta que el masillado es una tarea tan ardua como la de fundir los pisos, aunque finalmente el fundir una losa es mucho más difícil y complicado, “esto (masillar) es dejarle lisita nomás...aunque sí es paciencizado”.

Noto la ausencia de una melodía musical de fondo para el trabajo y le pregunto a Luis por qué no suena música como en otros días. Luis me dice que hoy olvidó traer la radio, porque se quedó dormido y al percatarse de que llegaría con tardanza a la obra, salió de su departamento y olvidó su radio.

Luis “llegó con las justas...a las 07:05 am”. Como consecuencia por esa tardanza, “el maestro Guido” lo regañó. “Como (Guido) sabe (suele) hacer: le hace a un ladito y le mete su buena puteada (expletivo)...luego le dice que le toca quedarse más rato, para compensar lo que se atrasó” (Luis).

Ángel y Mario ya casi han terminado su tarea. Continúan trabajando en silencio y profundamente concentrados en lo que hacen.

Guido se acerca y le dice a Ángel que cuando terminen de limpiar sus herramientas, bajen su material sobrante al sitio en el que se va a fundir la cisterna de la casa. Ángel le pregunta “¿le esperamos al Flaco?”, y Guido le dice entre seriedad y broma: “Todo el Flaco, no puedes estar sin el Flaco”. Ángel sonríe, un poco avergonzado, y reanuda su trabajo desistiendo de su pregunta.

Ángel llegar concluye su parte del trabajo antes que Mario, por lo que inmediatamente recoge sus cosas y las coloca en un balde con agua donde comienza a enjuagarlas. Mientras, Mario continúa allanando el borde inferior del portal de la habitación.

Con gran dedicación, Mario intenta suavizar el aspecto de la superficie de esa sección con la llana metálica, y con la brocha húmeda sacude piedritas y grumos de masilla. Finalmente, cuando está satisfecho con el resultado obtenido, desliza la llana sobre la sección un par de veces más y se detiene. Reúne sus herramientas en un balde de agua, las enjuaga y se retira.

Luis y Byron han llegado a alisar tres cuartos de la superficie de la habitación. Cuando Guido llama a los albañiles al almuerzo, todos los albañiles se alistan para irse, pero Luis y Byron permanecen en su sitio de trabajo. Yo les pregunto si no van a salir a almorzar, y me responden que en un momento lo harán, primero quieren “dejar acabando esto”. (Cevallos, diario de campo, 2016).

Este relato es útil para ilustrar cómo se desempeñan los maestros albañiles junto a los ayudantes a su cargo. Es posible incluso detectar los matices en la jerarquía de los cuales había hablado antes; entre maestros, y ayudantes (sobre estos últimos discutiré en el siguiente subtítulo).

Así, en orden descendente, primero encontramos a Guido, que no sólo es maestro albañil sino que se desempeña como el segundo al mando de su hermano y hace muchas de las funciones atribuidas al maestro mayor de obra: supervisa el trabajo de los equipos de albañiles, les asigna tareas, les llama la atención cuando se atrasan, etc.



Fotografía 18: Guido (“segundero”, viste chaqueta de jean) indica medidas con su flexómetro a Luis (maestro albañil). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

También están Mario y Ángel, maestros albañiles que son hermanos. Ambos trabajan en silencio y sin interrupciones, con mucha seguridad de lo que hacen. Ellos trabajan en el cuarto contiguo al de Luis y su ayudante, quien no demuestra mayor experticia para masillar el piso y requiere de la orientación de Luis.

Por el momento me concentraré en la diferencia que se puede percibir entre la persona de Guido y los otros maestros. Siendo que en el pasaje relatado, Guido supervisa e instruye a los maestros en la realización de sus tareas, e incluso asigna otras tareas.

Esta diferencia se debe a que Guido, aunque es un maestro de la comunidad de práctica, es un maestro que ha sido asignado por el maestro mayor (su hermano) con el rol de “segundo al mando” o “segundero”.

El segundero o segundo al mando

Este es un término utilizado por los trabajadores de la obra (de las escuadras de carpinteros y albañiles), así como por los arquitectos que lideran el proyecto de restauración de la casa Riofrío, para referirse a los trabajadores que apoyan al maestro mayor en la dirección de la escuadra. En otras palabras, el segundero es el delegado o subrogante del maestro mayor para que le releve en sus funciones cuando él mismo no puede llevarlas a cabo.

En el caso de la comunidad de práctica de albañiles de la obra que interesa a esta investigación, es Guido, el hermano menor de Mauro, quien ejerce este rol.

Al tiempo que Mauro trabaja en la restauración de la casa Riofrío, también realiza otros trabajos como maestro mayor de albañilería para otros clientes. Por esta razón, Mauro se ausenta de la obra en la casa Riofrío frecuentemente. Durante los momentos en los cuales Mauro no está en la obra, Guido es quien suple muchas de las funciones atribuidas al maestro mayor de albañilería.

Como segundero, Guido inspecciona o, como le llaman en la obra, “se da las vueltas”²² por cada puesto de trabajo para supervisar el desenvolvimiento de los albañiles en sus respectivas tareas del día. En estos momentos, Guido está encargado de mantener un control de calidad del trabajo y evaluar la evolución de los productos que cada grupo de trabajo debe concretar.

Ello implica que debe estar pendiente de fallas o defectos técnicos y actitudinales en el trabajo de los albañiles. De ser ese el caso, Guido guía e instruye a los albañiles sobre técnicas, métodos, medidas, etc.; o les hace llamados de atención para que los trabajadores actúen con más seriedad y disciplina.

Guido también es el encargado de disciplinar a los albañiles cuando observa errores o deficiencias en su actuar: atrasos (para llegar a la obra y para cumplir con su tarea), no estar en su puesto de trabajo, no seguir órdenes, etc.

Al “darse las vueltas”, Guido también observa el progreso en el trabajo de los distintos equipos de albañiles. Cuando éstos han concluido sus tareas, Guido les asigna otras nuevas y dispone a sus responsables; es decir, les dice lo que harán a continuación y entre quiénes.

²² Lo que algunos de los otros maestros en broma llaman “mariposear”. Este término lo utilizan en tono despectivo, ya que implica que no se está trabajando activamente, sino recorriendo la obra sin hacer ninguna tarea en específico.

Por lo general, esta asignación de tareas está dada por Mauro, el maestro mayor, quien encarga a Guido la transmisión de esa organización en su ausencia. En otras ocasiones, es Guido el autor de esas disposiciones, y las comunica a los albañiles cuando detecta asuntos urgentes: como cuando alguno de los arquitectos pide que le asignen a un albañil para que realice una tarea (transportar material o herramientas, por ejemplo), o cuando se necesita realizar una compra inmediata en la tienda o ferretería más cercanas.

Guido también recibe instrucciones de los arquitectos planificadores del proyecto cuando su hermano está ausente. En el caso de que haya alguna corrección de diseño, o alguna demanda del dueño de casa que deba ser atendida inmediatamente; incluso cuando es necesario que se coordine el trabajo entre arquitectos y maestros mayores de cada escuadra.

Los arquitectos del proyecto de restauración de la casa Riofrío califican de *satisfactorio* el desempeño de Guido como segundero o segundo al mando. En varios testimonios, los arquitectos caracterizan a Guido como un maestro albañil en el cual se puede confiar, por su ética laboral, su manejo de los trabajadores a su cargo cuando su hermano se ausenta, y su “saber hacer las cosas”. Tal es la imagen positiva de Guido ante los arquitectos, que ellos han decidido contratarlo para que se desempeñe como maestro mayor albañil en otro proyecto de restauración patrimonial que ellos han planificado.

Cuando Mauro llega a la obra, generalmente a primera hora de la mañana, o a media mañana, Guido descarga en él la información recolectada durante su subrogación como segundero. Le cuenta todas las novedades y particulares del día.

La única función en la que Guido no suple a su hermano es en la distribución de los sueldos semanales a los trabajadores. Mauro guarda esa tarea para sí mismo, ya que la utiliza para ratificar su posición como maestro mayor ante los trabajadores, haciendo manifiesto su capital social, económico y simbólico.

En reconocimiento de la carga laboral que Guido afronta, así como el compromiso para afrontarla con altos estándares de calidad, Mauro ha reconocido a Guido con un salario semanal de doscientos dólares.

Este rubro contrasta ostensiblemente con el salario de Luis (29), Mario (24), Ángel (38), Zamarro (47), Ramiro (48) y Ernesto (45), otros maestros de la escuadra de albañiles, cuya base salarial por semana es de ciento treinta dólares. Sólo el maestro Ignacio (43) es la excepción a ese monto, ya que recibe ciento cincuenta dólares

semanales, entre otros motivos, porque es un hombre reconocido como maestro mayor de albañilería, pero que fue contratado por Mauro como maestro albañil en esta ocasión.

Guido además recibe un pago adicional de cien dólares (desembolsados por Paulina, Arq.) por ser el guardián de la casa y el encargado de bodega. Estas funciones han sido tradicionalmente atribuidas al “wachimán” en la obra (según testimonio del Arq. Guido Díaz).

Similar al rol de “wachimán”, Guido reside en la obra; específicamente en una de las habitaciones de la planta baja. Así mismo, es el encargado de abrir las puertas de la obra todos los días para los trabajadores para que ingresen a primera hora de la mañana y cuando retornan del almuerzo; trabaja junto a ellos durante el día, y es además el responsable de la bodega donde se almacenan materiales y herramientas.

La única función de wachimán a la que Guido ha tomado excepción es la de proveer comida a los trabajadores, él explica esta situación afirmando: “Ya no se acostumbra eso...es bien antiguo, ahora a la hora de almuerzo, cada uno busca dónde comer, yo como en mi cuarto, me duermo un rato y luego regreso a trabajar”.

Los maestros albañiles

Un maestro albañil puede reconocerse como tal a través de un proceso negociado entre los miembros de la comunidad de práctica. Fundamentalmente, porque sus superiores en la comunidad de práctica, habiendo puesto a prueba sus conocimientos y habilidades, le llegan a acreditar como maestro albañil.



Fotografía 19: Nelson (ayudante, arriba) mide la longitud desde la piola tensada frente a él, hasta el fondo de la caja del ascensor, para dictar la medida a Luis (maestro albañil, abajo) [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

La evaluación de los trabajadores involucra una serie de criterios a través de los cuales el albañil puede identificarse en contraste con posiciones de menor rango, especialmente con el rango inferior inmediato: ayudante. En primer lugar, domina la realización de labores pesadas y repetitivas (pasar bloques, sacos de cemento, palear material pétreo, etc.), luego, su competencia le gana el reconocimiento de sus superiores como un par; y, además aprende a preparar y emplear mezclas (de cemento, de concreto, para fundiciones, para paredes).

Al tener estas tres condiciones, el ayudante es puesto a prueba en tareas “más finas” como la construcción de una pared y columnas, o el enlucido de una pared o de un piso. Es decir, tareas que requieren de mayor precisión y además son de mayor consecuencia para el proyecto.

Los maestros aprenden el oficio comenzando como aprendices, es decir, como peones. Este aprendizaje se desarrolla en el trabajo diario: quien trabaja aprende; a su vez asignado y supervisado por el maestro mayor albañil.

Por lo general, los testimonios de los maestros de la escuadra han revelado que sus padres, tíos o vecinos, que son maestros o maestros mayores de albañilería, les han “llevado” a trabajar como peones desde que eran niños, y que esa ha sido su iniciación en el mundo del oficio.

En el subtítulo “Sobre el cargo de maestro mayor”, se mencionó que el aprendizaje se desarrolla en el trabajo con los pares y los superiores, siendo que éstos últimos instruyen y enseñan demostrativamente a los trabajadores de rangos inferiores lo que deben hacer y cómo deben hacerlo.

Aquello requiere de un gran compromiso y esfuerzo de los iniciados. Ellos deben decidir si desean moverse hacia el dominio del oficio, perfeccionando su desempeño en el rol de ayudantes, o llegando a ser reconocidos como maestros y maestros mayores; o si desean desempeñarse en él desde una participación más periférica. Es decir, los iniciados decidirán a favor o en contra de moverse desde su participación periférica legítima hacia una participación plena.

“Es un trabajo bien duro...no es para cualquiera...hay gente que dura, pero otros no...El que quiere se queda, pero si uno se deja llevar nomás por la corriente, no aprende y se rinde y se va.” (Luis).

Sin duda, las condiciones laborales que envuelvan a cada obra, o paisaje de tareas, y a cada comunidad de práctica, son determinantes para la obstaculización o la viabilización del movimiento de los trabajadores hacia la participación plena. Varios maestros relatan experiencias con “maestros buenos” y “maestros malos”; los primeros, verdaderos orientadores y motivadores del trabajo y aprendizaje de los novicios; mientras que los otros fueron mezquinos con sus conocimientos y su paciencia para permitir que los iniciados aprendieran.

En cualquier caso, los maestros enfatizan en sus testimonios que aprendieron *con* otros maestros y maestros mayores albañiles. Aquello, evidencia que no es lo mismo que afirmar que aprendieron *de* esas personas. Así lo expresa claramente el testimonio de Luis:

“Yo fui aprendiendo por mi cuenta, en los trabajos que iba haciendo desde guambra, me iban conociendo y me llevaban. Pero uno aprende viendo nomás, porque no hay nadie que le esté enseñando, sino que uno ve, pone atención y trata de hacer...luego le van corrigiendo y así”. (Luis).

Al lograr el reconocimiento de maestros albañiles, ellos tendrán a su cargo ayudantes. “Hacer rendir” a esos ayudantes es un componente muy importante para ratificar el estatus de maestro albañil, ya que implica una responsabilidad sobre la ejecución de una tarea con el trabajo de su subordinado; si éste se equivoca, será el maestro albañil quien deberá afrontar primero las acciones de disciplinamiento del maestro mayor.

Inferimos entonces que no sólo es importante, para el albañil, saber hacer ciertas tareas de su rango; sino que además debe saber enseñarlas (demostrativa más que explicativamente) y supervisar su ejecución por un ayudante, en pocas palabras “debe saber hacerle rendir”, de lo contrario puede perder su rango y su trabajo.

Para la ejecución de las tareas y para “hacer rendir” a los ayudantes, los albañiles cuentan con modelos de autoridad que aprenden e imitan, modelos que extraen de la interacción con sus pares y sus superiores hasta la actualidad, y que van modificando de acuerdo a su propia experiencia supervisando el trabajo de los ayudantes.

Los maestros “tienen a su cargo” a uno o varios ayudantes para que les asistan en las diferentes actividades que les fueron designadas por el maestro mayor albañil. Los maestros son responsables directos de los ayudantes y “les hacen rendir”/“les hacen ganar (su sueldo)” de manera que semana a semana logren los productos requeridos por el maestro mayor.

Estos productos se pagan bajo un sistema llamado “pago por obra”. De acuerdo a este sistema, al inicio del proyecto de restauración del inmueble, el maestro mayor albañil negocia con los arquitectos planificadores las tareas que debe realizar, los productos que debe entregar y el tiempo en el que debe hacerlo. Como resultado, se elaboran planillas semanales en las que constan los productos que la escuadra de albañiles debe entregar junto con una valoración monetaria de los mismos.

De esta manera, a medida que avanza el proyecto, la escuadra de albañiles entrega productos semanales (paredes enlucidas, techo instalado, etc.) y el maestro mayor cobra el rubro asignado a la planilla semanal de acuerdo a su progreso en la realización del producto. Ese rubro lo distribuye entre todos los miembros de la escuadra de albañiles, incluyéndose a sí mismo, según su posición en la jerarquía y su nivel de responsabilidad en la ejecución de las tareas.

Ahora bien, para lograr que semana a semana se logre obtener avances en el producto, el maestro mayor organiza grupos dentro de la escuadra de albañiles, que serán encabezados por uno o más maestros. Éstos serán los responsables de supervisar y ejecutar la realización de diferentes tareas con el apoyo de ayudantes. A este nivel, cada

maestro es responsable de motivar, instruir y corregir las actividades de él o los ayudantes que le fueron asignados. Cada maestro debe “ganar” su paga semanal, y también “hacer ganar” a sus ayudantes sus respectivas pagas semanales. Mauro afirma: “Con ellos (los maestros albañiles) casi no tengo problema, hacen lo que se les dice y hacen rendir”.

Esto lo observamos en el relato etnográfico del inicio de este subtítulo. Luis trabajó con el apoyo de Byron, un ayudante para masillar el piso de una habitación.

En dicho relato observa también que un equipo de trabajo también se conformó con dos maestros, Mario y Ángel. Esto no es inusual.

Por ejemplo, cuando llegó el momento del proyecto de restauración de trabajar en la mampostería, Mauro asignó a todos los maestros de la escuadra, con excepción de su hermano, que estaba trabajando en la instalación del eternit²³ en la cubierta; a la tarea de reparar la mampostería de toda la casa Riofrío, comenzando por el piso superior, para luego descender a la planta baja. Mauro asignó también a Nelson, para que les asistiera transportando material y herramientas, preparando la masilla, limpiando el sitio de trabajo, etc.

Mientras que otros ayudantes: Chino, Byron, Marco y Cocoliso fueron asignados a la tarea de palear los escombros hacia el interior de una volqueta para que los lleve a un “botadero”, un lugar a las afueras de la ciudad que ha sido designado por las autoridades del cabildo para depositar la basura de los habitantes.

En estas tareas, todos los trabajadores demostraron un buen desempeño y rendimiento, lo cual les permitió ganarse su pago semanal. Aunque esta dedicación es común entre los trabajadores de la escuadra de albañiles, a veces hay trabajadores que son la excepción.

Es el caso, por ejemplo, de un maestro albañil llamado Miguel, quien estuvo trabajando en la casa Riofrío algunos meses antes de que yo llegara a la obra. Miguel había sido recomendado por un amigo de Mauro, que es también maestro mayor albañil. Mauro aceptó contratar a Miguel en esta obra. Éste último le había dicho a Mauro que ya no era oficial, sino maestro albañil. Mauro le puso a prueba asignándole hacer el piso y la pared de una sala de la casa. Para que Miguel cumpliera con esa tarea, Mauro le asignó un ayudante.

²³ “Eternit” es la marca de una empresa que fabrica láminas de fibrocemento. Los trabajadores se refieren a dichas láminas con el nombre de la marca bajo la cual se producen: “eternit”.

Sin embargo, Miguel no superó esta prueba, ya que “apenas hizo rendir setenta y ocho dólares de los dos, en quince días, de él como maestro y de su ayudante”, por lo que más bien, al ser despedido por su trabajo mal realizado. Mauro tuvo que conseguir otro maestro para que corrigiese lo poco que ya había sido hecho por Miguel y su ayudante: la superficie de la pared estaba desnivelada y la mezcla utilizada no era homogénea.

Respecto al cargo de “maestro” es importante mencionar también que, como ocurre con los ayudantes, los maestros de la escuadra reciben esa titularidad pero no de manera uniforme e indiferenciada. Tal es el caso de Guido (el hermano de Mauro) e Ignacio, quienes son maestros mayores de albañilería (tienen la preparación y el reconocimiento como tales en su gremio), pero no desempeñan ese rol en la restauración de la casa Riofrío.

Mauro afirma, que al igual que en el caso de los ayudantes, es necesario reconocer la experticia y desempeño de los maestros de manera diferenciada a través de sus pagos. Por esa razón, Guido e Ignacio perciben un salario mayor que el de los otros maestros albañiles.

Según el testimonio de Mauro, el maestro Guido y el maestro Ignacio son ejemplos de lo que significa “ser buen maestro”, ya que además de saber ejecutar tareas de albañilería con experticia, realizan un trabajo responsable y diligente, con juicio claro y compromiso.

Para Mauro, Ignacio es un maestro destacado porque personifica esas cualidades de manera ejemplar, y por ende “siempre le hace quedar bien”. Es así, que Mauro se preocupa de mantenerlo empleado en su equipo de trabajo, en cualquiera de las obras en las que esté comprometido.

En contraste con ese tipo de maestro virtuoso, es posible conocer también a un maestro transgresor/infractor. Este tipo de maestro, aunque haya acumulado experiencia y conocimiento en su oficio, no combina sus destrezas con un ejercicio del oficio guiado por principios de honestidad y dedicación, sino que confabula estrategias para maximizar su propia ganancia y minimizar su esfuerzo laboral, en detrimento de la calidad del producto que entrega al cliente.

Este sería el caso del maestro “Palomo”, uno de los maestros que trabajó con Mauro en los inicios del proyecto de restauración de la casa Riofrío. Palomo es un maestro albañil, amigo de Mauro. Palomo además obtuvo una acreditación “formal” de

ser maestro mayor en un instituto tecnológico que se localizaba cerca de la Plaza Arenas (Quito) y que le dio el título de “Contramaestre”²⁴.

“(Palomo) es el tipo de maestros que va a una obra, pide un adelanto (de dinero) al inicio de la semana para materiales o de su sueldo para poder comenzar el viernes, pero el lunes no regresa al trabajo y desaparece con el dinero, incluso tiene algunos juicios en su contra... Él es así, en todo lo que hace, por eso todo lo hace mal, incluso tiene un negocio de venta de herramientas que ha fracasado por su mal obrar, y estaba en problemas con una mueblería porque les debía dinero.” (Mauro).

Según Mauro, la raíz de todos los problemas de Palomo (así como de muchos otros maestros del oficio) es su alcoholismo. Siendo que esta enfermedad es muy común entre los trabajadores de la construcción, especialmente porque vienen de comunidades campesinas donde su consumo es más extendido. Al llegar a la ciudad, en su gran mayoría, los trabajadores viven sin sus familias, en un cuarto alquilado por ellos mismos o en grupo, y por ende, sin supervisión. Los trabajadores que padecen alcoholismo, como Palomo, por lo general gastan todo su dinero en “trago” (bebida alcohólica).

“Ése Palomo ya me ha hecho algunas ya...” (Mauro). El maestro mayor de albañilería relata la experiencia en la que él y Palomo fueron contratados como maestros mayores de un proyecto de gran escala: la impermeabilización de techos en un condominio de cien casas, para impedir la filtración de agua lluvia al interior de las viviendas.

Mauro y Palomo dividieron cincuenta su trabajo de manera que cada uno estaría a cargo de cincuenta casas. Para cumplir con el encargo, cada uno convocó a un ayudante.

Palomo le preguntó a Mauro con qué material él iba a realizar la impermeabilización, y Mauro le informó que utilizaría un producto llamado Sikalastic, una membrana líquida poliuretánica, de un costo elevado (la caneca tiene un costo aproximado de treinta dólares) pero que daba excelentes resultados. Mauro le

²⁴ Este instituto formaba parte del proyecto “Universidad Popular del Ecuador”, una extensión universitaria de la Universidad Central Ecuador. El proyecto ofertaba talleres técnicos y profesionalizantes en labores de construcción, instalaciones eléctricas, plomería. La Universidad Popular del Ecuador fue fundada en los años 50’s (Burbano & Trujillo, 1963) y cerró sus puertas en el año 2012 (Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, 2014)

recomendó a Palomo que también utilizara ese producto, “para que haga rendir la plata del cliente y quede bien”.

Mauro terminó su parte del trabajo antes que Palomo, y se dirigió a trabajar en otro proyecto.

Poco tiempo después, Mauro recibió un día la llamada de una representante de los habitantes de las casas reclamándole por haberle dado una mala recomendación a Palomo, quien les había dicho que fue Mauro quien le exhortó a usar una mezcla de bajo rendimiento para impermeabilizar la cubierta. Como resultado de ello, el agua se había vuelto a filtrar por los techos de las casas.

Mauro se defendió de esta acusación y se dirigió a inspeccionar el trabajo de Palomo. Al hacerlo, se enteró de que “había usado una mezcla que se inventó él, con resinas, cemento asfáltico y agua”, materiales de bajo costo, pero de rendimiento deficiente.

Después de constatar este hecho, Mauro confrontó a Palomo y aunque éste confesó haberse embolsado el dinero ahorrado en material, no admitió haber utilizado el nombre de Mauro para justificar el uso de ese material. Mauro, en cualquier caso, ya había perdido la confianza en Palomo y la intención de trabajar con él.

Esto indica que para ser un maestro y ser reconocido como tal, y más aún, como uno *bueno* (por ende asegurando mayores probabilidades de empleo) no basta el conocimiento o capital cultural, sino también la capacidad de acumular y cuidar del capital social al demostrar cualidades personales: compromiso, honradez, honestidad, etc.

2.2.3 Sobre el cargo de ayudante: “Tu papá te está llamando”

Detrás de mí, en la planta superior, Luis (maestro) llama a Nelson (ayudante), que no se encuentra junto a él: “¡Pata-pata! (apodo de Nelson), ¡trae la regla de gel, ve!”. El aludido, sin embargo, no responde ni se presenta ante Luis para reconocer su llamado.

Luis continúa llamando a Nelson. Ahora en un todo algo exasperado, con un tinte de broma: “¡Pata-pata!... ¿Dónde está mi Pata-pata?” Byron y Marco, al escucharlo, ríen. Byron dice “su Pata-pata creo que le vi con el Ángel, haciendo masilla”. Marco en cambio dice que Nelson parecía estar buscando algo, y que posiblemente está buscando la regla que Luis le ha solicitado. Byron se une al llamado de Luis y exclama, burlón: “¡Pata-pata, tu papá te está llamando!”.

Luis vocea a Nelson una última vez: “¿Qué fue, ve, Pata-pata?”. De repente, escuchamos que Nelson le responde desde algún lugar, al fondo de las habitaciones del pasillo “¡Maestro Luis!” y se acerca a Luis caminando desde el salón portando consigo la regla que el maestro había solicitado.

Luis comenta: “Mucho se anda barajando este Pata-pata...”. Detecto que su tono de voz está marcado por disgusto, pero también un poco de lamento. Intuyo que Luis no quiere reprender a Nelson, pero tampoco quiere dejar pasar lo sucedido.

Nelson llega a la suite con el nivel, tranquilo y casi flemático. Le entrega el nivel a Luis, que lo recibe y con irritación y jocosidad le pregunta: “¿En qué tanto te hallabas, ve?” Nelson, como cubriendo su nerviosismo con una actitud fresca, le responde que estaba buscando la regla. Luis le dice con irritación y sospecha que si eso es lo que estaba haciendo, entonces debió haber respondido cuando se le llamó. Nelson desvía su mirada y guarda silencio.

Guido ordena impaciente a Nelson, desde la cubierta: “¡Ya anda trae lo que necesita de bloque el Luis para las gradas!”. Nelson, un poco mosqueado, pero con su actitud fresca le responde: “Ya...pero ¿por qué me dice así?”. Guido endureciendo su tono responde: “Es que ya pues, ponte a trabajar, te veo dando vueltas nomás, por ahí, mueve”. Nelson se va inmediatamente y Byron comenta: “Ese Pata-pata, hecho el gallito anda”.

De dos en dos, Nelson trae los bloques que Luis necesita. Luis los recibe y le dice que se ponga a hacer la masilla en el pasillo, “donde no estorbe” para juntar los bloques. Nelson le dice, en un tono contrito, que no tiene con qué mezclar la masilla. Luis le pregunta dónde está su bailejo, y Nelson le responde que no tiene uno. Luis chasquea su lengua, y extrae del bolsillo posterior de su pantalón un bailejo, se lo da a Nelson y le dice: “Pero verás que es marca *Regreso*”, agregando además que Nelson debe buscar un balde en buen estado para preparar en él la masilla. (Cevallos, diario de campo, 2016).

Al igual que Nelson (27), son ayudantes en la escuadra de albañiles Chino (53), Byron (22), Oso (34), Marco (23) y Cocoliso (19).

El cargo de ayudante está presente en la obra de la casa Riofrío, como la base de la jerarquía de las escuadras. Se observa que los ayudantes, en general, han acumulado experiencia laboral en albañilería a lo largo de su vida, en distintas obras. En este caso, muchos de los ayudantes tienen experiencia previa en proyectos de restauración de

inmuebles patrimoniales, y conocen a grosso modo las técnicas de construcción y restauración pertinentes a esos proyectos.

Los ayudantes interactúan de manera cercana con los maestros albañiles a su cargo, ya que les asisten en sus funciones de acuerdo a las tareas asignadas por el maestro mayor, o en su defecto, su segundo al mando.



Fotografía 20: Mario (maestro albañil, a la derecha) coloca chova sobre la superficie del canal de la cubierta de la casa; mientras Byron (ayudante, a la izquierda) sostiene la lámina de chova. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Esta asistencia, si bien contempla (ante la ausencia de chaupis y peones) el traslado material o herramientas requeridas, y la limpieza de la obra; también incluye la preparación de mezclas (de concreto, de cemento de enlucido, etc.); y sobre todo, el trabajo conjunto con el maestro bajo cuyo cargo está el ayudante: para tomar y registrar medidas, cortar tejas, colocar chovas²⁵, etc.

Su rol de ayudantes les permite una interacción más cercana con los maestros, y a través de las experiencias laborales compartidas, una aproximación paulatina al mundo del oficio de la albañilería, y a las diferentes tareas y actividades que en él se incluyen.

En algún momento de la investigación, Mauro afirmó que “a veces, nosotros (los albañiles) llamamos oficiales a los ayudantes...es como que lo mismo”.

²⁵ Lámina asfáltica impermeabilizante, comúnmente utilizada para aislar a las cubiertas de casas y edificios de la humedad.

Aunque inicialmente recibí estas palabras con gran desconcierto, entendí en la observación directa de la ejecución de sus trabajos a diario, que en la categoría de ayudantes, dentro de esta obra, hay una diferenciación entre los ayudantes que no demuestran mucho interés en el oficio, que no siguen las instrucciones del maestro como éste desea, que “no son aparentes” (hábiles y diestros) para una tarea, que no son trabajadores y honrados; y los ayudantes que “sí rinden”, es decir, aquellos que sí ejecutan sus tareas a satisfacción del maestro, que sí demuestran habilidad y destreza, que están motivados e interesados en trabajar y aprender el oficio.

Estas diferencias influyen en el desempeño de cada uno de los trabajadores. El maestro mayor registra estas diferencias y las reconoce en los pagos semanales que descarga para los trabajadores. “A unos se les da lo básico...lo justo... A otros se les da un poquito más por lo que son buenos... Sí hay que reconocerles.” (Mauro).

La base del salario semanal de un ayudante es de cien dólares. Como se mencionó previamente, en el subtítulo “Sobre el cargo de maestro mayor”, a esta base salarial, el maestro mayor agrega un monto adicional de dinero para reconocer el trabajo y compromiso de los trabajadores.

En el grupo de ayudantes, Chino, Byron y Oso reciben un sueldo semanal de ciento diez dólares. Es decir, reciben un valor monetario extra de diez dólares en su salario. Este dinero expresa el reconocimiento del maestro mayor a la capacidad de estos ayudantes para “hacer más y mejor”.

Aquellos ayudantes que desempeñen satisfactoriamente su rol, son reconocidos e incluso recompensados si se destacan en la ejecución de su trabajo. Mientras que otros ayudantes, que ejecutan su trabajo con mayor margen de error, en cuyo caso “hay que arrearles” (Mauro), o disciplinarles por medio de multas; o no demuestran mayor interés e involucramiento para ampliar su perspectiva del oficio, reciben el rubro básico de pago.

Recuerdo, por ejemplo una ocasión en la cual tuve la oportunidad de conversar con Ángel (maestro) y Chino (ayudante) durante la “hora del mote”. La conversación versó en un inicio sobre la admirable capacidad de los maestros albañiles para elaborar sus propias herramientas, como en el caso del “burro”²⁶, para luego esclarecer las

²⁶ Viga de madera de eucalipto, el extremo de una de sus caras está atravesado por chicotes de acero, que a manera de brazos, y aplicando palanca por el usuario, permiten doblar en ángulos específicos barras de acero que servirán para armar estribos.

diferencias en el ejercicio del rol de ayudante de una persona a otra. Narro a continuación dicha experiencia:

Ángel dice enfático: “Todo eso está aquí nomás vea, en la cabeza” señalando con su dedo índice el lado derecho de su cabeza y tocándolo dos veces.

Comento que no todos saben todo, pero que aprenden poco a poco, de acuerdo a los testimonios de otros trabajadores. Ángel responde: “Claro, uno empieza siempre de oficial, haciendo masilla, paleando, cargando bloque, arena, ripio, cemento...y ya si uno quiere, aprende y trabaja”. Luego, señalando a Chino dice orgulloso: “Él es oficial, pero sí trabaja, entiende, se pone a hacer como maestro con uno”.

Chino, también muy orgulloso me dice: “Sí, oficial soy nomás yo, pero sé hacer montón de cosas”. Ángel replica: “¿No ve?...oficial, pero trabaja como maestro”. Le pregunto a Chino cómo es que llegó a aprender a trabajar así, y él me dice que solía trabajar en la construcción de puentes en varios sitios del país. En esos trabajos él aprendió mucho sobre “cómo hacer las cosas”, pero también a “trabajar duro...es bien esforzado, si uno no se dedica, o le botan o se bota”.

Les comento a ambos que en esta obra he visto a Cocoliso, Marco, y Nelson, por ejemplo, preparar masilla y palear arena y ripio para las mezclas. Ángel inquieto me dice: “Sí, claro, lo que son oficiales, pero ellos son medio tontos, lentos, no entienden lo que se les dice...en cambio, éste (dice, señalando a Chino) entiende lo que se le dice y hace bien, no hay que estarle viendo”.

Yo le digo a Ángel que sin duda, hay ocasiones en las que uno no entiende muy bien una instrucción y recurre a las preguntas para ayudarse a comprender mejor lo que le dicen que haga; sólo que algunas personas tienen más dificultades para llegar a comprender y poner en práctica lo que han entendido. Ángel me dice que eso sí es posible, pero que, por ejemplo, en su caso él se permite preguntar “hasta tres veces, nada más, “a la tercera ya debe estar entendido”.

Como veremos en el siguiente acápite, esta diferencia entre ayudantes y ayudantes, también posibilita el aprendizaje en la interacción de pares. Esto es, que los ayudantes menos experimentados, que comparten tareas con otros ayudantes, más inmersos en la albañilería, aprendan más del oficio.

Ser ayudante: Aprendiendo a ser albañil

“Ser ayudante sí es más duro, porque ellos hacen el trabajo más forzado...el maestro hace un trabajo más fino, pero que necesita más conocimiento” (Mauro).

En el caso de la albañilería, los miembros de la comunidad de práctica pueden introducirse en el oficio a través de sus vínculos familiares. En el caso de Mauro y Guido, el maestro mayor y el segundero de la comunidad de práctica documentada en esta investigación, se observa el testimonio de esta forma de acceso. En su infancia, Mauro fue llevado por su padre, quien es un maestro mayor, a las obras en las cuales se encontraba trabajando, para que sea su asistente y aprenda a trabajar. Así, la participación legítima comienza por medio de la membresía dentro de una familia, y sin mayor elección por parte del aprendiz, porque predomina la obligación de trabajar para aportar a la economía familiar.

Ahora bien, las relaciones no intencionales de ayudantes con maestros de albañilería, como el caso de Mauro, más tarde se vuelven intencionales. Ya que al crecer, los ayudantes toman la decisión de permanecer en el oficio y ganar experticia, o permanecer en el oficio en un estatus de albañil ayudante o maestro; e incluso la decisión de no tomar el oficio como propio y aprender otro trabajo dentro o fuera del mundo de la construcción. Por ejemplo, muchos albañiles se han labrado un camino en el oficio de la carpintería, que goza de mayor estatus y paga comparativamente mejor respecto al de albañilería.

En cualquier caso, los trabajadores más antiguos o veteranos, con quienes los novatos se introducen en actividades y tareas del oficio, irán proveyendo consejo e instrucción apropiadas a las etapas de aprendizaje del oficio, siempre y cuando el trabajador demuestre ser “aparente” (probo) para realizar ciertas tareas de creciente dificultad y precisión, y esté listo para sus próximos pasos a través de una participación más intensa en la comunidad.

En la mayor parte de los casos, el aprendizaje del oficio de albañilería ocurre sin que el “enseñar” sea una parte central para las identidades de los maestros o para el proceso de aprendizaje. Este proceso ocurre en el curso de la vida diaria, sin esfuerzos explícitos de enseñanza. Tal es el caso de los hijos de maestros albañiles que ayudan a sus padres en sus trabajos desde pequeños, y que si bien son aprendices, están sobre todo, “ayudando a sus padres”.

Comienzan con labores simples: trasladar materiales o instrumentos; luego brindan apoyo directo a sus padres (o familiares) en la realización de tareas de construcción (preparar mezclas, por ejemplo), y finalmente, son capaces de asumir una mayor carga de trabajo por sí solos, y casi sin supervisión. Esto les sucedió a Guido y a Mauro cuando eran niños. Su padre los llevaba a trabajar con él en diferentes obras.

En otros casos, la participación periférica legítima comienza a partir de la existencia de “contactos”. Este es el caso de los familiares o amigos en común quienes solicitan al maestro que reciba a un trabajador en la escuadra con la que está trabajando para “darle trabajito”. Esto puede ser motivado por el deseo de la familia de que la persona sea un sujeto productivo económicamente y tenga una buena reputación al obtener un trabajo remunerado lícitamente en lugar de “estar de vago”. Este ha sido el caso de los ayudantes Marco y Nelson.

En estos casos, el ingreso a la comunidad se obtiene a través de relaciones contractuales e intencionales con los maestros. Marco vivió este tipo de acceso. Sus padres, en respuesta a su deseo de encontrar un trabajo, le pusieron en contacto con un conocido de la familia: Mauro, el maestro mayor de obra de la casa Riofrío, para que contrate a Marco como ayudante.

Marco entró en una relación de dependencia laboral con Mauro en calidad de ayudante. En esos momentos, Marco estaba preparándose para rendir las pruebas de aptitud física y de conocimientos de la academia de policía nacional. El trabajo de ayudante de Marco, según lo manifestó en su testimonio, veía a su trabajo como la oportunidad de percibir un ingreso económico semanal, así como además de “endurecerse”, es decir, como una especie de entrenamiento físico y mental a través del aprendizaje y realización de labores pesadas.

La particularidad de este caso, sin embargo, yace en que aunque la relación de dependencia entre subalterno y maestro es específica y explícita, las oportunidades de aprendizaje se materializan en las relaciones con otros ayudantes y otros maestros. La interacción con el maestro mayor, por lo general, es escasa. El maestro mayor designa tareas específicas a los trabajadores, pero no está con ellos a lo largo de toda la jornada laboral, sino que ocasionalmente supervisa su desempeño, o encarga a su hermano (el segundo al mando) la supervisión de los trabajadores.

El proceso de aprendizaje de los ayudantes generalmente se posibilita por el maestro a su cargo. Los ayudantes reciben tareas e instrucciones sobre cómo hacerlas por parte del maestro, aunque ocasionalmente también el maestro mayor de obra les encomienda tareas específicas de limpieza, manejo de escombros y transporte de material en la obra.

La relación entre los maestros y sus ayudantes es más estrecha. Los ayudantes dependen de sus superiores para saber lo que tienen que hacer, cómo deben hacerlo y a qué ritmo, los maestros albañiles “les hacen rendir”.

A propósito de aquello, podemos citar el caso de Nelson y Luis. Nelson desempeñó varias actividades de apoyo como ayudante en las tareas que Luis debía concretar, por ejemplo: la fundición de la caja del ascensor de la casa. Nelson recibía órdenes de Luis para preparar mezclas de concreto y trasladarlas hacia el orificio del ascensor, para alcanzarle sus herramientas (nivel, pala, lápiz, etc.), para palear el exceso de mezcla de concreto del orificio del ascensor, para acomodar tablonés y andamios, entre otras actividades.

Cada vez que Nelson se encontraba lejos de Luis, ya sea preparando material o en búsqueda de alguna herramienta, cuando Luis lo llamaba, le gritaba “¡Pata-pata!, ¿Dónde está mi Pata-pata?”, y otros trabajadores al escuchar esto, se unían al llamado.

Esta referencia al maestro a cargo de Nelson como “papá”, era utilizada también en otros equipos de trabajo, como una forma de identificar y expresar la relación de dependencia entre maestro y ayudante(s).

En numerosas ocasiones, cuando un trabajador era enviado por un maestro a buscar a su ayudante, al encontrarlo le anunciaba que “su papá le estaba llamando”.

Debe reiterarse, por otra parte, que el inicio de la participación no necesariamente implica que los albañiles, sobre todo los ayudantes, deseen proyectarse hacia un ascenso de rango en la comunidad de práctica: el ser reconocido como maestro albañil, por ejemplo. Es posible que los ayudantes se mantengan en los márgenes, como es posible que se muevan hacia una participación plena, desde actividades simples, aunque tediosas y pesadas, a actividades con un mayor reto de saber abstracto y práctico (la dirección de una obra, por ejemplo).

Chino, por ejemplo, ha trabajado más de quince años en albañilería, y durante ese tiempo ha logrado ser reconocido como ayudante. Él ha decidido no trabajar activamente para ascender su rango, sino optar por perfeccionar su trabajo en el rango de ayudante.

Esto ha hecho que Chino, por ejemplo, sea una fuente de aprendizaje para otros ayudantes menos experimentados, como Cocoliso. En varias ocasiones Chino y Cocoliso fueron asignados a trabajar en tareas conjuntamente. Durante estos momentos, era Chino la voz de mando, es decir, quien dictaba órdenes a Cocoliso y le instruía cómo debía actuar. Procedo a relatar un episodio que ilustra aquello:

Chino le dice a Cocoliso: “Pica más duro...por acá...aquí...con la punta del pico, no con boca (pala)”. Cuando Cocoliso no se retira lo suficientemente rápido del lugar en el que ha picado la tierra, Chino le dice en una ráfaga impaciente: “Quita, quita, quita, quita, quita”. Esta dinámica se mantiene a lo

largo de la ejecución de la tarea. Chino dicta constante e imperiosamente: “quita ese alambre”, “bota ese ladrillo”, “eso es basura”, “muévete”. (Cevallos, diario de campo, 2016).

En otros casos, el trabajador se mantiene al margen porque no desea trabajar en el oficio de la albañilería, y su participación en el oficio es ocasional, o en definitiva, no vuelve a trabajar en ella. Esto es, no llega a iniciarse como peón u oficial, sino que, como dice Guido: “Se despechan de este trabajo y mejor se dedican a otra cosa...son cargadores, se regresan a ser agricultores a su tierra...buscan otro oficio”.

Por el contrario, quienes demuestren capacidades e interés por adentrarse en el “currículo de la albañilería” poco a poco pasan de realizar deberes limitados a ejecutar procedimientos más complejos. Estas personas se introducen en tareas clave del oficio, cargadas de más retos para los cuales deben potenciar y combinar su intelecto y su fuerza/resistencia física.

Durante una conversación con Mario (maestro), mencioné que a pesar de que el trabajo de peón es duro y recibe una paga menor, permite que el trabajador desarrolle resistencia física. Mario respondió: “verdad es lo que usted dice”, y agregó que “cuando uno está de peón tiene que cargar y hacer todo lo que el maestro le diga...cargar bloque, costales de cemento, llevar carretillas de arena y ripio, pasarle las herramientas, y correr de un lado a otro”. Mario dice que el trabajo de peón es físicamente más duro que el del maestro, pero el maestro albañil es “el que debe pensar y saber cómo hacer...aunque también es esforzado”.

Esto es lo que sucede con Byron, uno de los ayudantes más “aparentes”. Él recibió estímulo de Guido y Mauro para realizar tareas más complejas que las que hacían otros ayudantes. A Byron, por ejemplo, se le asignó ayudar a Guido con colocación de láminas asfálticas, eternit y teja en la cubierta, e incluso fue llamado por Mauro y Guido para trabajar en otros proyectos durante los fines de semana, junto a ellos.

El maestro convoca a un ayudante a estas tareas “extra” cuando observa y aprueba el desempeño del novicio, y también estima que tiene cualidades para aprender: “es pilas”, “agarra el ritmo rápido” (Mauro). El maestro asigna tareas que “deja indicando cómo hacer” (no se menciona la explicación oral, sino la demostración física) y observa y califica los resultados.

Algo similar ocurre cuando el albañil ha ganado un ascenso en la jerarquía en un proceso de aprendizaje que su actual maestro/jefe no ha acompañado. El maestro sabe de este grado generalmente porque la persona que lo recomienda o solicita su

contratación le ha dicho al maestro su rango, y en caso de que sea un “botado”²⁷, es el novicio quien le informa al maestro sobre su grado de experticia.

El maestro pone a prueba al trabajador asignándole una tarea propia de ese grado, o una más básica (de un grado inferior) y dependiendo de aquello, ratifica o disminuye el grado de la persona en la jerarquía de la comunidad de práctica.

A Mario le sucedió así. Él llegó recomendado como maestro albañil a una obra en la ciudad de Loja, y el maestro mayor de esa obra puso a prueba esas referencias asignando a Mario el levantamiento de una pared. Mario relata que no podía concentrarse y que en esa época, aunque sabía cómo debía erigir una pared, su cuerpo “no le respondía” y se vio a sí mismo incapaz de concretar la tarea encomendada. “Lo que yo tenía en mi cabeza, pensando, no me salía al frente mío, no me salían las cosas bien...vi que no estaba quedando bien, pero mi cuerpo no me respondía” (Mario).

El producto final fue evaluado por el maestro mayor de la obra, quien expresó su insatisfacción y su decepción ante lo realizado por Mario, situó al trabajador en el cargo de ayudante.

No fue hasta otra ocasión, meses más tarde, en otro proyecto en el cual ese mismo maestro trabajó como maestro mayor, que Mario fue convocado nuevamente por él: “Vente, pero, ¿ahora sí ya eres maestro, ya te recuperaste?”. El maestro le puso a prueba en la misma tarea que antes le costó su rango a Mario: levantar una pared. En esa oportunidad, sin embargo, Mario superó la prueba, y recibió el reconocimiento de su empleador como *maestro albañil*.

Entendemos, en tal perspectiva, que los trabajadores deben someterse a pruebas de capacidades, habilidades y destrezas para demostrar que saben hacer tareas de albañilería, logrando situarse en un lugar dentro del grupo de ayudantes, maestros, etc.

Cabe mencionar además que los albañiles pueden ingresar a un sistema de capacitación antes o durante (por lo general ocurre lo segundo) de ingresar a una comunidad de práctica. Estos cursos de capacitación, sin embargo, aunque exponen a los aprendices a terminología técnica y normativa básica sobre régimen laboral y construcción civil, no ofrecen un entrenamiento con experiencia a los aprendices y novicios.

²⁷ Dícese, en lenguaje popular, de aquellas personas que no han acumulado capital social, es decir, que no tienen contactos influyentes que constituyan su red social de apoyo, especialmente en lo referido a asuntos laborales: empleadores previos, amigos, familiares, vecinos, etc., a su vez vinculados con terceros y en tal sentido, agentes que pueden persuadir a otros para que le permitan a la persona ingresar a un grupo social o facilitar su ingreso.

El oficio como tal, dicen los testimonios del grupo de trabajadores, se aprende en el trabajo diario. Sea que se ascienda o no al interior de la jerarquía, los aprendices deben participar en actividades conjuntas con sus colegas más experimentados. Realizan esta participación en calidad de ayudantes, que reciben órdenes y monitoreo de sus superiores.

El trabajo cotidiano es un entrenamiento en el oficio de la albañilería, un proceso a través del cual se afinan experiencialmente destrezas, habilidades, conocimientos y se desarrollan otros nuevos; en resumen, se *incorporan* (Bourdieu, 2001). Es, como lo llaman los trabajadores de la escuadra de Mauro: “endurecerse, hacerse al oficio”.

Esto nos indica, como dice Lave (2011) en su estudio sobre la comunidad de práctica de los sastres Vai, que el aprendizaje del oficio es un proceso que depende en gran medida de la iniciativa propia de los aprendices; que la forma en que aprenden cambia a medida que se intensifica su participación y madura su dominio del oficio; que a través de la observación atenta de sus pares y superiores han logrado conceptualizar los procesos de ejecución de las tareas de albañilería; y que el desarrollo de esa conceptualización se combina con el desarrollo de las habilidades para ejecutar las tareas y generar productos con maestría y rapidez.

Recuerdo, por ejemplo, que en numerosas ocasiones, al preguntar entre los trabajadores de la escuadra de albañiles sobre cómo se realiza una mezcla de cemento, o cómo se construyen los canales que rodean a la cubierta de la casa, los maestros y ayudantes, incluso los más experimentados, expresaban sucintamente que la observación y luego la imitación del actuar de maestros a lo largo de su experiencia laboral les ha permitido aprender cómo realizarlas.

Otras veces observé que algunos maestros incluso emplearon la onomatopeya gestual, para representar la forma de un objeto, una relación espacial o una acción corporal (Connerton, 2006); así como emblemas gestuales, para representar un objeto visual o lógico por un movimiento pictórico o no pictórico que no estaba morfológicamente relacionado con el referente (Connerton, 2006), para explicar cómo realizar una actividad a sus compañeros.

Aquello, inicialmente produjo en mí insatisfacción, ya que parecía una explicación demasiado restringida por su celo profesional y su desconfianza con respecto a mí y los objetivos de mi investigación.

Sin embargo, a medida que avanzaba el tiempo y al involucrarme más activamente con los trabajadores, encontré muestras de que las instrucciones verbales explícitas en realidad no eran muy comunes. Eran los arquitectos y los maestros

mayores de albañilería y de carpintería quienes utilizaban la expresión verbal en mayores dosis para comunicar instrucciones, cambios de planes, sugerencias, preguntas, etc., utilizando el lenguaje profesional pertinente. El maestro mayor, por ejemplo, dibujaba (como lo hacía el arquitecto) formas y figuras geométricas, y también señalaba las medidas en la pared o en el piso, las señalaba.

Sin embargo, cuando el maestro mayor albañil daba indicaciones o corregía a un trabajador, o cuando los maestros se comunicaban con ayudantes y estos entre sí, se mantenían indicaciones verbales directas y sucintas, pero mayoritariamente expresiones corporales demostrativas (gestos y acciones).

Ello me condujo a reflexionar sobre la práctica de actividades del oficio como un proceso a través del cual los trabajadores incorporan habilidades y destrezas de manera que su atención consciente sobre ellos disminuye. “Cuando aprenden a hacer, ya se van solitos, el cuerpo se va...” (Mauro).

Además, como menciona Connerton (2006), las prácticas de incorporación son fundamentalmente prácticas “sin rastros” y no proporcionan medios por los cuales cualquier evidencia de un testamento que se recuerde puede ser “dejada atrás”. Los movimientos corporales van acompañados de sensaciones, pero sensaciones a las que normalmente no estamos atentos, nuestra atención se atrae cuando salen mal. Por consiguiente, las prácticas de incorporación proporcionan un sistema de mnemotécnica particularmente eficaz.

En el caso de los albañiles, el trabajo diario les habitúa a la realización de distintas tareas, porque en sus itinerarios laborales se incluyen actividades continuamente practicadas. Ejercitan sus destrezas, y las refuerzan por medio de actos repetidos. Estos actos constituyen una estrategia de *aproximación sucesiva* (Lave, 2011) a la madurez de las habilidades técnicas.

Mediante el ejercicio el cuerpo logra coordinar una gama creciente de actividades musculares de una manera cada vez más automática, hasta que la conciencia pasa a un plano secundario, el movimiento fluye “involuntariamente”, y allí se produce una secuencia firme y practicada de actos que toman su rumbo fluido. Las posturas y los movimientos que son recuerdos del hábito se sedimentan en la conformación corporal (Connerton, 2006).

Ahora bien, el caso anteriormente citado de Mario, por ejemplo, ilustra que hay un contraste entre ser capaz de reconocer un código y ser capaz de incorporarlo. Por eso hay una especie de discontinuidad entre el cuerpo socialmente legítimo y el cuerpo que uno tiene y que es. Esta brecha es algo que se nos recuerda de manera permanente y

tratamos de rectificarla, tanto por las reacciones de los demás como por el proceso de auto-monitoreo (Connerton, 2006).

La anécdota de Mario, en la que narra su fallido intento de superar la evaluación de sus habilidades, según supe por una ampliación de ese relato que Mario me brindó días más tarde, no sólo estaba compuesta por elementos como el escaso dominio de habilidades técnicas. En aquella época Mario vivía una grave indisposición emocional ocasionada por problemas familiares, un sentimiento de ser inadecuado para la profesión y también incertidumbre con respecto a su carrera en el oficio de albañil.

Es así que entendemos, con Connerton (2006) que los hábitos son más que habilidades técnicas con diversos grados de complejidad que están a nuestra disposición. Estas habilidades no existen aparte de nuestros gustos y disgustos y carecen de cualquier cualidad, de urgencia o repulsión o disposición afectiva marcada.

El despliegue de los hábitos está marcado por disposiciones afectivas. Por una parte, porque una predisposición formada por la repetición frecuente de una serie de actos específicos es una parte íntima y fundamental de nosotros mismos. Por otra parte, tales hábitos tienen poder *porque* son tan íntimamente parte de nosotros mismos. No existen "objetivamente", independientemente de su realización y son desarrollados de tal manera que no requieren una reflexión explícita sobre su desempeño.

Marjo Räsänen (1993; en Law & Ruppert, 2016) expresa en la siguiente ilustración, el proceso de estudio de una imagen artística, que puede sernos de utilidad para el caso etnográfico de los albañiles, como un proceso de aprendizaje humano.



Ilustración 3: Tomado de "Modes of knowing" (Law & Ruppert, 2016).

Las habilidades incorporadas permanecen operativas incluso cuando no son actividades en ejecución expresa. En palabras de Guido "Yo sé hacer de todo, en todo

me definiendo, lo que toque hacer, hago.” La respuesta “sé hacer de todo” que dan los trabajadores al ser consultados acerca de sus conocimientos profesionales no sólo remite a conocimientos vinculados al oficio de la albañilería.

Guido, por ejemplo, trabajó algunos años como ayudante de carpintero de banco. Zamarro y Ramiro son agricultores que trabajan en los terrenos de sus domicilios en su tierra natal, Ramiro incluso ha trabajado como guardia de seguridad. Oso ha sido operario de maquinaria para una empresa petrolera en la Amazonía. Ángel y Mario trabajan los fines de semana como estibadores en el Mercado Municipal San Roque de la ciudad de Quito. Chino presta sus servicios de albañilería a la dueña del cuarto donde vive para pagar una fracción del costo de arriendo. Mauro transporta con su camión material de construcción o alimentos no perecibles hacia y desde ciudades de la sierra ecuatoriana²⁸.

A los albañiles se les recuerda algo con contenido cognitivo. Es a través del acto de la ejecución que se acuerdan de él. Las prácticas corporales implican una combinación de memoria cognitiva y de hábito. La realización adecuada de los movimientos contenidos en el repertorio del grupo sólo recuerda a los actores de sistemas de clasificación que el grupo sostiene que son importantes; requiere también el ejercicio de la memoria del hábito. Recordamos las cosas a través del conocimiento generado por la familiaridad en nuestro espacio vivido. El hábito es conocimiento y un recuerdo en las manos y en el cuerpo; y en el cultivo del hábito es nuestro cuerpo el que “entiende” (Connerton, 2006).

De esta manera, el lograr una actuación fluida significa que el proceso de preparar una mezcla de concreto, de erigir una pared, caminar sobre un tejado, etc., se ha vuelto redundante. Significa que se ha perfeccionado, desde una posición habitual en el lugar de trabajo, un sentido incorporado de lugares, distancias y medidas.

Para dominar una gama de habilidades que cualquier persona competente tiene a su mando, es tener un conocimiento habitual (o un recuerdo) en las manos; es tener una “forma encarnada de lograr distancias” que sólo puede lograrse mediante un largo proceso de incorporación (Connerton, 2006).

²⁸ Esto nos permite reflexionar sobre los recorridos laborales múltiples que caracterizan su “wayfaring” o su caminar en el mundo. Su difícil situación socioeconómica les motiva a una búsqueda constante de trabajo para poder sobrevivir y aportar a la economía doméstica. Lamentablemente, no siempre encuentran trabajo como albañiles. Eso se debe en gran parte a la crisis actual del sector de la construcción. Muchos de ellos, al no ser convocados a alguna obra por un maestro mayor, esperan junto con otros colegas del oficio y de otras índoles (jardineros, carpinteros, pintores, etc.) con sus herramientas en diversos sitios de la ciudad (El Inca, 24 de Mayo, Chimbacalle), “se sientan a esperar que los lleven para hacer algún trabajo...arreglar alguna tubería, una pared, lo que sea...” (Mauro).

Aprender se trata de desarrollar la habilidad profesional, a la cual también podemos referirnos como *know how* o “saber cómo”. En el caso de los albañiles, por ejemplo, encontramos el “saber cómo” replicar una medida en eje vertical en distintos puntos de una superficie mediante el uso de una manguera transparente y agua, aquello a lo cual se refieren comúnmente como “sacar nivel con manguera”.

Ese es un conocimiento que puede ser aplicado en diversas circunstancias (Law & Ruppert, 2016): como cuando necesitan medir un mismo nivel sobre una superficie irregular, cuando necesitan comprobar la rectitud del trazo de un nivel sobre una misma pared, etc. El aprendizaje de conocimientos como estos permite desarrollar la competencia profesional de los trabajadores (Law & Ruppert, 2016). Además, muchos aspectos de estos conocimientos no pueden ser presentados verbalmente, sino de manera demostrativa.

Estos conocimientos no sólo son parte de una persona, sino que pueden transmitirse de persona a persona, de un sitio a otro, de una época a otra (Law & Ruppert, 2016). Aprenderlos es indispensable para interactuar y relacionarse con las personas dentro de los diversos grupos en los cuales nos incluimos. El trabajo en la escuadra de albañiles, en tanto grupo profesional, es un ejemplo de conocimiento experiencial colectivo. El aprender depende de la práctica conjunta en el grupo social donde se utiliza este conocimiento tácito. El aprender, el conocimiento, la habilidad, etc., son siempre parte de arreglos y relaciones sociales en curso (Lave, 2011).

Capítulo 3

Ser “aparente” o ser “dejado”: El aprendizaje de habilidades sociales en el oficio de la albañilería

Respondiendo a la pregunta ¿Cómo se conforman las comunidades de práctica en la obra de la casa Riofrío?, en el capítulo anterior, he mostrado la situación de aprendizaje donde los trabajadores de la construcción aprenden el oficio de albañilería y llegan a ser maestros.

Esto es, los sujetos que aprenden la albañilería no están adquiriendo un cuerpo discreto de conocimiento abstracto, que podrán transportar y reaplicar posteriormente en otros contextos. En lugar de ello, quienes aprenden albañilería incorporan la habilidad para desempeñarse al involucrarse en el proceso laboral, bajo las atenuadas condiciones de la participación periférica legítima. Esto implica que quien aprende lo hace porque participa en la práctica de un experto, aunque sólo hasta un cierto grado, con una responsabilidad limitada respecto al producto final como tal.

Dicho de otro modo, los trabajadores desarrollan conocimientos y habilidades de la albañilería en su trabajo diario, y lo hacen inmersos en arreglos y relaciones sociales propias del mundo social de sentidos que viven cotidianamente. El aprendizaje está tejido en la interactividad laboral diaria.

En este último capítulo, siguiendo los aportes de Lave y Wenger (2001) sobre las comunidades de práctica, sostengo que en dichas comunidades el aprendizaje del bagaje técnico del oficio está entrelazado con el aprendizaje de las habilidades sociales necesarias para practicarlo. Los miembros participantes de la comunidad de práctica deben desarrollar habilidades sociales que les permitan a los aprendices interactuar con actores de rango similar, así como con actores de mayor jerarquía.

“En una comunidad de práctica, aprendemos ciertas maneras de participar en la acción con otras personas. Desarrollamos ciertas expectativas sobre la manera de interactuar, sobre el trato mutuo entre las personas y sobre el trabajo conjunto” (Wenger, 2001, pág. 191). Esto forma parte del repertorio compartido de recursos comunitarios que los miembros desarrollan con el tiempo (Smith, 2003).

Objetaré aquello que Ingold (2000) denomina la gran falacia de las herramientas (“the great tool falacy”), la cual insiste en la separación entre los dominios de la actividad técnica y social, una separación que nos ha cegado al hecho de que una de las más sobresalientes características de las prácticas técnicas de los seres humanos es que están entrelazadas en el tejido social.

En tal perspectiva, me ocuparé de responder a la pregunta: ¿Cómo se desarrollan las habilidades sociales en la comunidad de práctica de los albañiles de la obra?

Consecuentemente, el objetivo de este capítulo es describir el desarrollo de las habilidades sociales en la comunidad de práctica de los albañiles.

El empleado que se eleva a través de las filas, realizando una variedad de tareas que debe integrar posteriormente como gerente, ha aprendido modos de actuar y resolver problemas, no un sistema de reglas o representaciones. Es de suponer que el éxito de un aprendiz en varios contextos de trabajo, y por lo tanto su integración en nuevos marcos de participación, dependería de su capacidad para moverse entre los modos de coparticipación.

El aprendiz efectivo aprende cómo realizar prácticas. Este aprendizaje no se limita a un esquema que la persona pueda emplear para explicar su currículum profesional, la manipulación de sus herramientas o el papel de las mismas en futuras improvisaciones. El aprendiz hábil aprende y madura en su capacidad de desempeñar diversos roles en diversos campos de coparticipación.

En este último capítulo, argumento que las habilidades sociales pertinentes a la comunidad de práctica de los albañiles se aprenden en la interacción diaria entre pares y con los jefes. Estas destrezas se expresan en “ser aparente”, lo cual significa no sólo *saber hacer* las tareas y actividades, sino realizarlas con obediencia, precisión, puntualidad, rapidez y “viveza”.

Para esto primero analizo la cadena de mando al interior de la escuadra de albañiles. Esto con el objetivo de visibilizar cómo el maestro ejerce el poder sobre los subalternos de la escuadra y favorece un proceso de incorporación de ciertas habilidades sociales entre sus subalternos.

En la segunda parte, prestaré atención al ejercicio del poder entre subalternos. Específicamente, analizaré las relaciones que se tejen entre aquellos que tienen un mismo rango dentro de la escuadra pero se diferencian por su mayor o menor conocimiento. Esta diferenciación permite que un aprendiz logre aprender más y mejor, diferenciarse de sus pares, visibilizarse ante el maestro, ser reconocido como *bueno* y mejorar su relación (laboral, afectiva) con él.

3.1 La rueda primera: el ejercicio del poder por el maestro mayor sobre los subalternos de la escuadra de albañiles

Mauro me ha contado que asumió su primer trabajo como maestro mayor en una obra a los diecisiete años de edad, por encargo de una arquitecta, quien le había

contratado para que construya su casa. Mauro “se mandó solito la casa”²⁹, con el apoyo de unos pocos maestros albañiles que fueron recomendados a Mauro por personas conocidas (familiares, vecinos, amigos), y de personas que se acercaban a la obra a solicitar empleo.

Mauro relata que algunas personas se acercaron a la casa y preguntaron por el maestro mayor y él les respondió: “Con él habla”. Algunas personas se reían y luego le preguntaban de nuevo dónde estaba el maestro mayor. Mauro respondía insistiendo que si buscaban al maestro mayor, estaban de hecho hablando con él en ese momento. Seguidamente, y aunque con escepticismo, le pedían trabajo y Mauro los empleaba.

Una vez en obra, Mauro, como maestro mayor, “les dejaba indicando lo que tenían que hacer”, pero tenía dificultades para lograr que los trabajadores le obedecieran porque “ellos eran ya mayores, pues, de unos cuarenta, cincuenta años, y yo, chamito (joven)” (Mauro).

Para solucionar estas dificultades, Mauro decidió no confrontarlos directamente, “retándolos”, sino que avisó a la arquitecta sobre la desobediencia de los trabajadores, y ella, que había forjado una relación cercana con Mauro, le preguntaba preocupada: “¿Qué pasó ñañito? (ñañito me dice ella hasta ahora)...no te preocupes, ya solucionamos”.

A la mañana siguiente, la arquitecta, con su mano en el hombro de Mauro, reunió a todos los trabajadores y les dijo que Mauro era el maestro mayor y que cualquier cosa que él diga, debían hacerla, “porque él es quien sabe cómo y por qué”.

Mauro dice que el conocimiento del oficio, aún a temprana edad, ya lo tenía. Sin embargo, la autoridad y la presencia necesarias para ejercer su rol como maestro mayor las aprendió a lo largo de su ejercicio profesional.

El “aprender a hacerse escuchar” le tomó a Mauro varios años. Hubo una época en la que pensó que la mejor estrategia era “ser bravo” con los trabajadores (dice que su hermano Guido también lo era). Con el tiempo, observó que esa actitud no daba buenos resultados, porque los trabajadores o bien mostraban mayor resistencia, o se sentían nerviosos y se desempeñaban mal; además podían temerle, pero no le respetaban ni tenían un sentido de lealtad hacia él, por lo que finalmente se decidían a abandonar su puesto de trabajo.

²⁹ Esta frase quiere decir, que él no había convocado y mucho menos constituido un equipo de trabajo que le apoyase en la construcción de la vivienda; sino que él, con la ayuda de uno o dos maestros albañiles, se hizo cargo del proyecto.

Ahora, cuando Mauro tiene que disciplinara los trabajadores que tiene a su cargo, lo hace con firmeza, pero “sin ser grosero o agresivo”.

La figura del maestro mayor está caracterizada entre varias cosas, por el ejercicio de un poder cardinal dentro de la comunidad de práctica de albañilería. Él convoca y emplaza a los trabajadores en una obra (les da empleo); ordena y organiza la escuadra de albañiles (dosifica la información y las tareas según rangos); instruye cómo ejecutar las tareas (verbal y demostrativamente); disciplina a los trabajadores (reprende, sanciona); incluso les aconseja sobre conflictos personales y familiares. En resumen, en la escuadra de albañiles, el maestro mayor es “el papá de todos”.



Fotografía 21: Ángel (maestro albañil, en la parte inferior izquierda) sostiene con ambas manos una tubería de PVC, mientras Mauro (maestro mayor, en la parte superior derecha) coloca un “codo” de PVC a uno de los extremos de la tubería. Chino (ayudante) se acerca a la escena (por detrás). [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Mauro ha aprendido, con años de experiencia en el oficio, que para lograr un ejercicio exitoso de su rol como maestro mayor, debe “hacer rendir” a los miembros de su escuadra. Esto quiere decir, que debe estimular sus capacidades y habilidades técnicas, y también motivarles a imbricar en sus prácticas formas *correctas* de comportarse y actuar con los demás trabajadores: con el maestro mayor, con los maestros albañiles, y con otros ayudantes.

Para analizar esa situación, me gustaría emplear la noción de *deuda* que propone Ferraro (2004). Siendo que para la autora, la deuda está estrictamente asociada con el “deber” como obligación moral; y por tanto es una categoría analítica socio-cultural y no solamente económica.

La palabra deuda literalmente significa “lo que se debe”. Ferraro (2004) afirma: La deuda se impone por una ley moral, por obligaciones que el sujeto ha asumido o debido a circunstancias específicas. Se refiere a la relación establecida entre dos partes en la que una (el acreedor) da algo a la otra (el deudor), que se compromete a pagarla en el futuro. (pág. 18).

En el caso de la escuadra de los albañiles que trabajan en la casa Riofrío, el maestro mayor (Mauro) es un acreedor, que demanda la realización de acciones específicas de sus deudores en su beneficio, al tiempo que sostiene una obligación de hacerse responsable por la persona del deudor: “buscarles trabajo” (Mauro).

El proceso de “endeudamiento” se genera cuando Mauro convoca a los albañiles a trabajar en una obra y los emplea. Los albañiles, en tal sentido, asumen una deuda con el maestro mayor por asignarles una plaza de trabajo. Ellos trabajan, en consecuencia, no sólo para ganar una paga semanal, sino para “pagar” al maestro mayor la oportunidad laboral que les ha proporcionado.

“Hay una obligación mutua que une las dos partes a reciprocarse en algún momento en el futuro: cada uno de ellos será, en su turno, donante y receptor; ambos están obligados a reciprocarse” (Ferraro, 2004, pág. 44).

De esa manera, los albañiles “hacen quedar bien” al maestro mayor, quien se beneficia al “quedar bien” a los ojos de los planificadores del proyecto, y consecuentemente incrementa sus posibilidades de ser recontratado. Esto, a su vez puede resultar en una reproducción e incremento de su capacidad de proporcionar oportunidades laborales a los albañiles por más tiempo en otras obras.

En estas prácticas se manifiesta el sentido de “crédito”, comprendido como cualquier tipo de préstamo que deberá ser correspondido o pagado en el futuro. Es así, que un crédito, es un contrato entre dos partes (maestro/albañil) que experimenta un proceso de negociación en el tiempo.

Este orden de “dar-tomar-y-devolver” revela, como dice Ferraro: “dimensiones vitales y connotaciones profundas relacionadas con una estrategia de producción y de reproducción del orden social y cósmico” (Ferraro, 2004, pág. 15).

Ahora bien, para ser reconocidos como competentes en el oficio, los trabajadores deben ser, como lo denominan en la comunidad de práctica, “aparentes”. Esta cualidad debe estar integrada a su desempeño laboral diario, junto con la experticia técnica.

El ser “aparente” abarca varias probidades que son altamente valoradas en el oficio, sobre todo por los agentes de mayor rango: obediencia, precisión, puntualidad, rapidez y viveza.

Mauro y su segundo al mando, Guido, se refieren reiteradamente a los trabajadores de la escuadra de albañiles (maestros y ayudantes) como “buenos trabajadores”, siendo que son personas bastante experimentadas en el oficio de la albañilería, y sobre todo en la rama de la restauración arquitectónica. Mauro dice: “Ellos saben hacer lo que se necesita, la mayoría sabe hacer de todo, no hay que estarles explicando ni corrigiendo mucho”.

Mauro conoce a las personas que trabajan con él, sabe qué puede esperar de cada uno de ellos (su probidad técnica, moral). Tiene una suerte de mapa social en el cual se conjugan las nociones de sus demandas morales con el sentido de obligación que los demás tienen. Este mapa es una muestra de “un universo moral compartido, una noción común de lo que es justo” (Scott, 1976, pág. 166; en Ferraro, 2004).

Inversamente, los albañiles creen tener derecho a pedir trabajo a Mauro, derecho que se basa en la posición de Mauro en el gremio y en el mercado laboral de la construcción en la ciudad de Quito y otros lugares del país. En respuesta a este derecho, Mauro no puede negarse a responder a esas expectativas ya que sería acusado de ser “injusto”, a menos que su renuencia a contratar a un trabajador esté fundamentada en el bajo rendimiento del mismo.

Ser reconocido como moralmente correcto ante los ojos de la comunidad, en los términos anteriormente detallados, permite que la persona del maestro mayor se consolide como una figura de prestigio, autoridad, merecedora de respeto y lealtad.

El testimonio de Javier, uno de los ayudantes de la escuadra de carpinteros, que había ejercido previamente el oficio de albañil echa luz sobre las cualidades de un maestro mayor albañil “malo”, es decir, moralmente improbo:

Mi tío (un maestro mayor albañil) sí era bien malo, mi hermano se enseñó con él y se hizo igualito, bien cruel, nos humillaba, pagaba mal, no quería dar trabajo... A él no se le respetaba, más bien le teníamos miedo”.

Javier también se expresa reprobatoriamente del comportamiento de otro maestro mayor: su suegro, que demuestra una falta de humildad y de generosidad: “Mi papá (maestro mayor) es humilde todavía, vive en la misma media-agua de siempre; mi

suegro sí se hizo casa de dos pisos, hecho el millonario, ni nos invita a entrar, ni un pan nos brinda si vamos.”

Por otra parte, para ser considerado por Mauro como un “buen trabajador” se debe demostrar una serie de cualidades.

Mauro relata sobre ocasiones en las que algunos de los maestros le han decepcionado, ya que a pesar de su experticia técnica, no han demostrado ser del todo “aparentes”. En una ocasión, por ejemplo, Mauro había preguntado, personalmente (y confirmado por llamada telefónica) a algunos de los trabajadores de su escuadra (“a los que les veía que sí saben hacer las cosas”), si quisieran sumarse a él para desembarcar arena y ripio en el sitio de construcción en la madrugada del día siguiente.

Mauro había prometido a los trabajadores que se sumaran a este equipo que les autorizaría terminar su jornada de trabajo a las dos de la tarde, en lugar de las 14:00 p.m., ya que al llegar tan temprano, podrían adelantar su jornada laboral diaria de ocho horas; y también que en la madrugada, él mismo pasaría a recogerlos de sus casas en su auto, de manera que no se preocuparan por transportarse por su cuenta a la obra.

Mario, uno de los maestros de la escuadra, cuyo trabajo admira el maestro mayor, así como otros maestros de la escuadra, se había apuntado a ese grupo. Mauro llegó a la dirección del domicilio del maestro, en San Roque, y le llamó por teléfono para indicarle que bajara a embarcar el auto. Mario contestó el teléfono y le dijo “ya, ahorita bajo, maestro Mauro, sólo estoy acabando de vestirme”.

Después de algunos minutos, Mario aún no aparecía, y Mauro le llamó de nuevo, pero el teléfono del maestro ya estaba apagado y las llamadas de Mauro se dirigían inmediatamente al buzón de voz.

Mauro intentó llamarle varias veces más, pero obtuvo el mismo resultado y decidió buscar a otro maestro que reemplazara a Mario. Llamó a Luis a las 06:00 a.m., pero el desfase había sido irreversible, ya que a esa hora Luis también tenía dificultades para presentarse pronto en la obra.

Finalmente Mario llegó a la obra a las 08:00 a.m., alegando que se había quedado dormido. Mauro, enfadado, le había respondido: “Primera y última vez que me haces eso, me dejaste esperando y ya me habías dicho que sí, para la próxima sólo me dices que sí, si realmente vas a hacer lo que te digo”.

Se puede notar, en este pasaje, que Mauro convocó, entre todos los trabajadores de la escuadra, a personas específicas que él había preseleccionado al observar que “sabían hacer” las tareas que él les ha asignado. Al convocarlos y recibir una respuesta

afirmativa, detectó un grado de compromiso y responsabilidad con respecto a su trabajo y a su jefe.

Sin embargo, cuando el momento llegó para que los maestros convocados cumplan con su promesa al maestro mayor, Mario no dio una respuesta adecuada: no respetó el pacto ni las estipulaciones de su jefe, (fue impuntual y evasivo). En síntesis, desobedeció la autoridad de Mario.

Cuando esto sucedió, Mauro actuó de manera inmediata para contrarrestar la trasgresión de Mario. Cuando éste llegó a la obra, Mauro le dio una reprimenda y le advirtió que no toleraría otra infracción de ese tipo. El regaño, en tal virtud, tiene un doble propósito: reprender a Mario, y también enseñarle que debe obedecer a su jefe si quiere conservar su empleo. Esto último guarda una implicación subyacente, que yo descubriría más adelante, ya que si Mauro no considera a alguien digno de trabajar para él, no sólo lo despide, sino que además se abstiene de recomendarlo con otros posibles empleadores, e incluso les advierte expresamente de los defectos del trabajador para prevenir su contratación en otras obras.

La reprimenda inmediata se efectúa en el contexto de una evaluación permanente del desempeño de los trabajadores. Ya que hasta los mejores maestros se equivocan, es muy importante no perder de vista su desempeño diario, para poder corregir sus falencias a tiempo, y prevenir distorsiones más graves en su conducta. "...uno no puede descuidarse", dice Mauro.

Mauro relata otra de sus experiencias con un maestro albañil que era "muy bueno, muy hábil", pero que llegaba todos los días a las 07:30 a.m. (en lugar de la hora esperada, 06:30 a.m.) y se retiraba del trabajo a las 16:00 p.m. en punto e incluso antes. Mauro le advirtió en dos ocasiones que ya no debía comportarse de esa manera, ya que la impuntualidad es inaceptable en el entorno laboral.

Lamentablemente, el maestro hizo caso omiso de las advertencias y continuó transgrediendo la norma. Al ver eso, los otros trabajadores comenzaron a decir "¿y por qué él sí puede...y nosotros no?". Entonces Mauro sintió que no tenía otra opción más que "botarle" (despedirlo), "porque nadie puede tener privilegios, todos tienen que seguir las mismas reglas".

Este ejemplo reitera la importancia de la puntualidad en la comunidad de práctica, así como de la obediencia, y la diligencia; "si uno no obedece ese rato, se le dice 'maestro muchas gracias por sus servicios, aquí tiene lo del día, vaya'..."

Se evidencia además, que la conducta de todos los trabajadores a su cargo debe seguir esos principios. En el mejor de los casos, un albañil puede ser valioso para

Mauro, como un trabajador “aparente”. De lo contrario, es un ejemplo de indisciplina y “dejadez” (vaguería), por lo cual debe ser castigado e incluso, despedido de la obra.

Mauro procura no abordar a los infractores de manera pública, ya que una acción de ese estilo daría muestra de un respeto incipiente con respecto a la persona, “yo sé que eso es cruel, y se sienten mal, humillados”. Por lo cual, Mario habla directamente con la persona, sin una audiencia que atestigüe la reprimenda y/o el castigo.

Esto previene a Mauro de replicar, de persona a persona, sus llamados de atención. Él cuenta con el “boca a boca” de los trabajadores para lograr que los miembros de la escuadra conozcan de las expectativas que tiene su jefe con respecto a ellos, lo que deben hacer y cómo deben hacerlo, así como las consecuencias de no cumplir con esas expectativas.

Por lo general, se observa que las advertencias y reprimendas verbales son lo suficientemente efectivas para corregir los defectos de actitudes y comportamientos que demuestran los trabajadores. Sin embargo, cuando las personas reinciden en estas faltas, o han cometido otras más graves: ausentarse del trabajo durante días sin justificación, involucrarse en la sustracción de materiales o herramientas ajenas, agredir a sus compañeros de trabajo, desobedecer abiertamente la autoridad de sus superiores (“retarlos”), etc., Mauro recurre a otras medidas.

En estos casos, Mauro relata que cuando el traspié del trabajador ha sido grave, pero no lo suficientemente severo (como para ser penado con un despido inmediato), él recurre a una o varias de las siguientes estrategias: a) Multar al trabajador infractor, es decir, descontar un porcentaje de su sueldo semanal; b) Asignarle más horas de trabajo, para que compense el tiempo en que “no rindió” y/o “hizo rendir” salario de su(s) ayudante(s) por impuntualidad o por negligencia; c) Recurrir a la intervención del arquitecto o ingeniero que coordina el proyecto de construcción o reconstrucción.

Esta última estrategia fue utilizada por Mauro en el pasaje citado al inicio de este capítulo, que relata su primera experiencia como maestro mayor de obra. Con el tiempo, ha dejado de utilizarla, ya que ha desarrollado la capacidad de ejercer su autoridad y demandar obediencia por sí mismo: “ellos ya me conocen, ya saben que no me pueden engañar, ya soy diablo viejo”, dice Mauro.

Por otra parte, tanto Mauro como el resto de trabajadores emplean formas más sutiles para censurar deficiencias o anomalías leves de sus compañeros. Demostrar una inopia masculinidad, valentía, o astucia, puede reprenderse con burlas, que, administrados como pinchazos pequeños y breves, que en presencia de otros, o en privado, abren pequeñas heridas en el ego de los aludidos.

Recuerdo, por ejemplo, una ocasión en la que Zamarro solicitó guantes al maestro mayor para masillar una pared. Cuando Mauro se los entregó, Zamarro preguntó cauteloso de qué talla eran. Mauro respondió rápidamente que los guantes eran de talla ocho. Zamarro, apenado confesó que esa talla es muy grande para él. Al escuchar eso, Mauro repuntó “¿Qué?, ¿tienes manos de nena?, manos de hombre debes tener”.

En otra ocasión, en cambio, mientras Mauro, Chino y yo conversábamos, escuchamos un fuerte ruido proveniente del fondo de la casa. Mauro corrió hacia el sitio, Chino y yo le seguimos también presurosos.

Al llegar al sitio descubrimos que Nelson había resbalado de una rampa al conducir una carretilla en la cual transportaba la tierra que sus compañeros estaban cavando para construir la cisterna.

Mauro le pregunta a Nelson, entre la sorna y la preocupación, si está bien, si se siente adolorido, y si todavía puede cargar cosas. Nelson indica que está todo bien y que una de las patas de la carretilla se trabó en una tabla de la rampa y eso le desequilibró ocasionando su caída, pero afortunadamente cayó de pie.

Mauro asiente y le advierte que tenga más cuidado. Seguidamente le dice a Chino que lo acompañe a un sitio de la casa para indicarle la tarea que le encargará realizar. Ambos dan media vuelta del sitio del accidente y se marchan. Nelson, al ver que Mauro se va, frota su espalda, hace una mueca de dolor y murmura cabizbajo un discreto “ayayay”³⁰. (Cevallos, diario de campo, 2016).

Aquello me hace pensar que Nelson ocultó su dolencia para proteger su ego, ya que pudo haber sido el objetivo de burlas y cuestionamientos por parte de Mauro y del resto de sus compañeros. En resumidas cuentas, ocultó aquello que le hacía sentirse vulnerable e incómodo consigo mismo.

En otra ocasión, en cambio, sucedió que la escalera de aluminio que el arquitecto del proyecto había comprado, se extravió. Ninguno de los trabajadores dio testimonio que ayudase a exponer al culpable; ni siquiera se pudo saber si el perpetrador fue un trabajador de la obra o un agente externo.

El arquitecto del proyecto llamó a los maestros mayores de la escuadra de albañiles y de la escuadra de carpinteros para consultarles sobre la mejor manera de resolver ese impase. Los maestros propusieron que se divida el costo del ítem

³⁰ Quichuismo utilizado para expresar dolor, incomodidad, aflicción.

extraviado entre todos los trabajadores, de manera que el arquitecto planificador pudiese adquirir una nueva escalera.

Es así, que Mauro, como maestro mayor de la escuadra de albañiles, informó a los albañiles que se descontará seis dólares con cincuenta centavos a su pago semanal. Al hacerlo, Mauro sabía que recibiría las quejas de los albañiles, por lo que inmediatamente agregó: “Si la escalera se perdió, es porque todos ustedes no cuidaron, no estuvieron pendientes...tienen que andar pilas con esas cosas”.

Al ver los rostros contritos de los trabajadores, Mauro se suavizó un poco y compuso: “bueno, dejemos el descuento en cinco (dólares) y yo pongo la diferencia”, aunque rápidamente advirtió “no se vuelve a perder nada aquí...no se me dormirán”.

Este relato nos permite iluminar varios elementos en el ejercicio de la autoridad de Mauro para entrenar a los albañiles en los principios y actitudes que deben incorporar a su ejercicio profesional. Por una parte, aunque Mauro confía en sus trabajadores y en su honradez y honestidad, también sabe que debe llamar su atención para que aprendan a demostrar mayor vivacidad y agudeza.

En este caso, Mauro atribuye el extravío de la escalera a la acción de un agente externo (un ladrón), pero dice que no habría ocurrido (o al menos se habría dificultado el robo), si los trabajadores hubiesen estado más atentos y vigilantes. El maestro mayor me refiere que los trabajadores pudieron haber demostrado iniciativa al asegurar mejor las vías de acceso a la casa (puertas, ventanas), guardar la escalera en un sitio más seguro, estar al tanto de quien la utilizó por última vez, observar el posible ingreso de personas desconocidas, etc.

Otro elemento interesante para el análisis es que, además de las formas de ejercicio de autoridad y entrenamiento descritas anteriormente, con fuertes componentes de refuerzo negativo (reprimendas, multas), en esta ocasión Mauro también utiliza un refuerzo positivo: si bien reprende y multa a su equipo, también atenúa su castigo al asumir un porcentaje de la multa de cada uno.

Aquél es un ejemplo de los refuerzos positivos que utiliza Mauro: “Tenerles más paciencia, darles chance”. Entre éstos se observa, por ejemplo, que Mauro agrega una bonificación a sus salarios semanales; los convoca a trabajar en la realización de tareas en horas extra, esto permite a su vez más posibilidades de aprendizaje del oficio; y les otorga varias concesiones y permisos.

A través de ese tipo de refuerzos, Mauro logra lo que él expresa por medio de tres pintorescos refranes populares: “Enseñarles a no morder la mano de quien te da de

comer”, “Se consigue más con miel que con hiel”, y “Con una mano el pan, y con la otra el palo”

La primera frase podría ser una contraindicación con respecto a cometer actos que perjudiquen a un benefactor. Esta frase nos comunica que la respuesta adecuada que debe darse a quien nos ayuda es la gratitud, y la gratitud se demuestra a través de acciones y actitudes que favorezcan a nuestro benefactor.

La segunda frase, parecería complementar a la primera, ya que indica que es posible construir vínculos prósperos con otras personas cuando se demuestra afabilidad y clemencia, en lugar de crueldad e intransigencia.

Mauro afirma que en sus primeros años como maestro mayor, su temperamento era más colérico, y su forma de tratar a los trabajadores, más agresiva. Esto no le trajo buenos resultados, ya que, como lo dice en el testimonio que abre este capítulo, los trabajadores en lugar de deferirle respeto, confianza y lealtad, le respondieron con miedo, resentimiento, y nerviosismo. “Malo, me decían, y se me iban” (Mauro).

Aquello significó un fracaso en la incorporación de la lealtad, la responsabilidad y la desenvoltura en el trabajo de los albañiles. Ellos se cohibían frente a Mauro, y no desarrollaban las cualidades pertinentes para su labor profesional.

En la actualidad, Mauro combina “el pan y el palo” en su ejercicio de autoridad, es decir, una dosis de reprensión y otra de tolerancia, de verlo necesario, en su relación con cada persona de la escuadra de albañiles.

Además, la multa generalizada, el trabajo en “minga”, y la división del trabajo de manera que los maestros hagan rendir y hagan ganar a los ayudantes, logra que los trabajadores desarrollen un sentido de (cor)responsabilidad con respecto al hacer y producir colectivos de la escuadra, así como de su líder, el maestro mayor.

A través de estos mecanismos, el maestro mayor consigue que los trabajadores superen el miedo escénico, sientan (y actúen a pesar de) la presión que implica contribuir, desde sus tareas interdependientes y complementarias, a un producto colectivo sobre el cual se debe rendir cuentas: serán premiados o sancionados.

En el caso de la minga, a la cual comprendo, de la mano de Ferraro (2004), como una modalidad de trabajo colectivo con la finalidad de obtener algo beneficioso o provechoso para todos los participantes de la comunidad y en este caso, de “la obra”; en la obra de la casa Riofrío, se aplica esta modalidad cuando se necesita limpiar la casa y sus alrededores de escombros, polvo, desechos comunes (envoltorios plásticos de comida y otros productos), etc.; o también, cuando debe almacenarse o trasladar material de construcción (arena, ripio, cemento, bloques de cemento, ladrillos, mallas de

acero, varillas de acero, etc.) desde el vehículo del proveedor (estacionado frente a la entrada de la casa) hasta una de las habitaciones designada por el maestro como lugar idóneo de almacenamiento o como el lugar donde se requiere en ese momento del material.

Ahora bien, quien dirige y orquesta la minga es un sujeto de estatus superior, en este caso Mauro, como maestro mayor albañil, a quien beneficia este ejercicio colectivo porque es una demostración de su capacidad como coordinador y es un avance en el cronograma de tareas y productos que la escuadra de albañiles (por la cual él debe responder como contratista) debe entregar semana a semana.

Los trabajadores pueden intuir que la deficiencia de pocos puede significar el fracaso de todos. Si bien Mauro será el primero en ser censurado y procesado por los clientes y planificadores del proyecto, esto también se verá reflejado en sus posibilidades de dar empleo a los demás albañiles. “Siempre les digo, no harán quedar mal, sino a toditos nos botan, y no nos reciben más... ¿Si yo no tengo trabajo, cómo les voy a llamar a ellos?”, dice Mauro.

El maestro mayor corrige desde su locus como autoridad, pero lo hace sin sobre-enfatizarla, de modo que se comunique al aludido lo que se espera de él: precisión, rapidez, obediencia, sin que su ego se sienta vulnerado. Un ejemplo de esto puede observarse en el siguiente episodio:

Mauro se acerca a la sala en la que Luis se encuentra elaborando gradas rectangulares de cemento, y cordialmente le pregunta al maestro: “Chimbita, ¿cómo le fue con esas gradas?”. Luis responde que todo está yendo bien mientras Mauro revisa su trabajo. En pocos segundos Mauro observa en voz alta: “Algo te está fallando... está chueco”. Luis, cabizbajo, pregunta por qué.

Mauro toma una tira de madera y su flexómetro, los coloca en los ejes verticales y horizontales de las gradas y demuestra que los bordes de las gradas no son rectos. Con paciencia, Mauro le indica a Luis dónde los bordes se tornan curvilíneos.

A continuación, Mauro mide con su flexómetro cada punto y determina que las medidas que tiene el material utilizado para contener al concreto (tiras de madera y trozos de varillas de acero) son desiguales. Mauro le dice a Luis que corrija ese error, utilizando piola y escuadra.

Luis tensa un trozo de piola y lo coloca paralelamente sobre cada lado de las gradas, así mismo utiliza su escuadra para comprobar el grado de los ángulos internos de las gradas, y ello le permite corroborar la aseveración de Mauro.

Acto seguido, con una actitud dócil, Luis le dice al maestro mayor, mirándolo a los ojos, que enseguida corregirá las fallas.

Mauro responde complacido que después regresará “para ver cómo les va con eso...no se demorará mucho”, y se marcha.

Luis llama a Nelson (su ayudante), le dice que mida de nuevo las tiras de madera y las varillas y que descarte aquellas que no tienen la misma medida.

Después de que Luis y Nelson han repetido la tarea, Mauro regresa, y expresa satisfecho: “Ahí sí está bonito, muy bien, eso mismo ha sido...sí, porque feísimo estaba antes”. (Cevallos, diario de campo, 2016).

Luis comprende que Mauro corrige sus errores “por su propio bien”. El maestro mayor hace observaciones y demandas razonables, porque además busca motivar la autoconfianza de Luis para responder a esas demandas apropiadamente. Podría decirse que se trata de un “amor duro”.

El uso de apodos también podría dejar traslucir un “amor duro”. Frecuentemente escuché al maestro (y al resto de trabajadores) emplear apodos como “Pata-pata” (para referirse a Nelson) o “Cocoliso”, que con crueldad referenciaban desperfectos físicos o intelectuales de los trabajadores: en el primer caso, la cojera, y en el otro, la torpeza. Otros, más inofensivos como “Flaco” (Mario), “Chimbita” (Luis) u “Otavalo” (Ignacio) que fueron motivados por la constitución física delgada de la persona, su apellido en diminutivo, o una alusión al lugar de origen de su esposa, respectivamente.

Las personas son bautizadas en honor a un sinfín de posibles antecedentes que sólo el grupo que lo apoda conoce. Es este bautizo una de las señales de que el “recién llegado” ha sido aceptado. Finalmente lo que se obtiene son “tipos de personas” en una comunidad de práctica, a quienes se puede tratar con deferencia y cautela; o con impaciencia y dureza; quiénes corrigen, quiénes son corregidos. Esto permite también diferenciar a quienes son aparentes y merecen ser “los de planta”, de quienes son “aves de paso”.

3.2 Ejercicio de poder entre subalternos (“horizontalmente”)

“...aquí uno se endurece, quienes trabajamos en esto somos personas fuertes.” (Guido).

En el capítulo anterior, se analizó el rol de “segundero” o “segundo al mando” en la escuadra de albañiles, que desempeña Guido, el hermano menor de Mauro. Recapitulando ese análisis, recordaremos que Guido trabaja en la obra de la casa Riofrío como maestro albañil, sin embargo se diferencia de sus pares en dos aspectos principales: a) Su experticia y desempeño (propios de un maestro mayor) le merecen el

reconocimiento social y económico de Mauro; y b) Guido es el relevo de su hermano, el maestro mayor de los albañiles, en caso de que éste se ausente para suplirle en muchas de sus funciones, como el monitoreo del trabajo de los albañiles, la asignación de tareas, el disciplinamiento de los infractores (por impuntualidad, haraganería, negligencia, conflictividad, desobediencia, etc.).



Fotografía 22: Guido (maestro “segundero”, a la izquierda) supervisa a Mario (maestro albañil, a la derecha), mientras éste corta un trozo de madera. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Al momento, la diferencia más grande detectada entre el maestro mayor y su segundero es el manejo económico de la escuadra: desembolsar y entregar pagos a los trabajadores, reconocer su competencia con bonificaciones salariales, descontar rubros por concepto de multas al salario. Todas esas tareas sólo las realiza Mauro. La segunda diferencia más importante recae en que Guido es un empleado y subordinado de Mauro, y al suplirle en sus funciones, cumple con un designio de su jefe.

En vista de aquello, este apartado se enfocará en abordar las dinámicas de ejercicio de poder y autoridad que se presentan entre los demás albañiles con rangos en común dentro de la jerarquía de la escuadra. A saber: maestros y ayudantes. De manera que se pueda examinar más profundamente, por una parte, la afirmación de que comparten un rango, pero que cada persona se apropia de él de manera distinta; y por

otra, la idea de que los albañiles no sólo reciben entrenamiento para incorporar habilidades sociales de parte del maestro mayor, y del segundo al mando, sino además de sus pares.

En las propiedades corporales se reproducen y se recuerdan las normas de etiqueta. Son recuerdos de costumbres, como las reglas de decoro habitualmente observadas. Las reglas de la etiqueta imponen restricciones internalizadas a cualquier exhibición indiscriminada de sentimientos, y enseñan la atención a los matices más finos de la propiedad y las distinciones entre la vida pública y privada. Del mismo modo, estas reglas imponen una distancia social bien regulada entre las clases de personas, quienes se distinguen por los estándares de conducta refinada que se observan públicamente (Connerton, 2006).

Para ilustrar aquello, a continuación utilizo un relato extraído de mi experiencia en el trabajo de campo:

Guido se acerca a Chino y Cocoliso (ayudantes) para cerciorarse de que han terminado de palear escombros. Cuando ve que les falta poco, les dice que al terminar, se dirijan al patio posterior para cavar más profundamente el hoyo donde más tarde se construirá la cisterna. Después de recibir una respuesta afirmativa de ambos, Guido se encamina a inspeccionar al resto de albañiles en sus puestos de trabajo.

Zamarro (maestro albañil), que está trabajando a pocos metros de distancia, escucha la instrucción de Guido para los ayudantes, y le dice a Chino que antes de que se marche, le ayude a mover su andamio, de manera que pueda continuar cubriendo con masilla la longitud de la cercha³¹.

Chino, entre la seriedad y el regodeo, le responde que se lo diga a Cocoliso, quien una vez aludido, desvía nerviosamente la mirada.

Zamarro replica “no conozco”. Al escucharlo, me parece que lo dice, no porque ignore quién es Cocoliso, sino porque no conoce cómo trabaja y por lo tanto, no confía en su capacidad de actuar de acuerdo a los requerimientos de Zamarro. Chino ríe y finalmente brinda su ayuda a Zamarro.

Ambos le dicen a Ángel (maestro albañil) que le pase agua a Zamarro, pero Ángel enfadado, dice que ya le pasó la masilla y exclama: “¿Qué más quiere?”. Chino ríe con picardía y dice: “No quiere ayudar...”. Ángel replica: “De ganita

³¹ Estructura compuesta por la unión en un mismo plano de piezas lineales madera (barras) que sirve para soportar otras cargas, generalmente de cubiertas o tejados.

me va a hacer cambiar de color”, y se voltea en dirección de la pared para continuar su trabajo de masillarla. Alfonso y Chino reanudan su trabajo.

Al ver esto, pienso en un inicio que Ángel demostró enfado porque Zamarro quiere imponer dominancia sobre Ángel. Al tiempo que considero aquello, también razono que Chino siempre ha estado cerca de Ángel, como más que un compañero de trabajo, sus testimonios y actitudes dejan traslucir una cercanía parecida a la amistad (comen juntos, trabajan juntos, conversan, etc.). No obstante, ahora que Zamarro ha llegado a la escuadra, ha cooptado a Chino como una estrategia más para demostrar superioridad sobre Ángel.

Después de permitirme estas disquisiciones, me dirijo a Ángel y en un tono que espero sea casual le digo que me pareció ver que Zamarro y Chino le estaban “jorobando” (molestando).

Ángel expone sonriendo que todo comenzó cuando Zamarro le dijo: “¿Si está haciendo bien la masilla maestro?... ¿sí sabe hacer?”. A lo que Ángel había alegado: “Si yo soy como el maestro Miguel...Miguel Ángel”. Sorprendida por esta afirmación, pensé que Ángel se refería al arquitecto, escultor y pintor renacentista. Cautelosamente, le pregunté a quién se refería con “Miguel Ángel”, y Ángel me dijo, murmurando tímidamente: “Ah, es que nosotros conocemos a un maestro, de otra obra, que llama Miguel Ángel, y es buenazo...yo le aprendí, por eso digo a Zamarro”. Después Ángel me dice: “No sé tanto como maestro mayor, pero sí me defiendo”.

Seguidamente le pregunto si Zamarro “le hizo pelear con Chino”, y Ángel riendo me revela que no se trata de “pelear”, sino de “medirse”, ya que aunque “se lleve bien” con Chino, todas las personas en el oficio que ellos practican están “midiéndose mutuamente” de manera constante. (Cevallos, diario de campo, 2016).

Recuerdo las ocasiones en las que Mauro y Guido, así como Luis, Mario, Oso, y otros albañiles de la escuadra han reiterado que al entrenarse en el oficio a lo largo de varios años, se han “endurecido”. En un principio, pensé que se referían solamente al entrenamiento corporal que les significa laborar cotidianamente en tareas del oficio. Después de todo, maestros y ayudantes deben trepar, caminar, correr, estibar, colgarse, saltar, agacharse, etc. a diario.

Paulatinamente, comprendí que “endurecerse” es una denominación que comprende a todo el proceso de aprendizaje del oficio, como un proceso a través del

cual los trabajadores llegan a convertirse en ayudantes, maestros albañiles y maestros mayores competentes en la comunidad de práctica.

Este proceso, como me lo reiteraron también constantemente los trabajadores, es propio de un mundo (“el mundo de la construcción”) muy competitivo. Los albañiles no sólo se sienten presionados para exigirse a sí mismos, sino que exigen a los demás. Si uno de ellos demuestra ser “dejado” en lugar de “ser aparente”, recibe la sanción de sus compañeros de manera inmediata.

Prosigo con otra escena observada durante mi experiencia durante en la investigación:

En el patio trasero Oso y Chino están cavando, y Cocoliso y Ernesto sacan tierra en carretillas.



Fotografía 23: De izquierda a derecha, Cocoliso (ayudante) se recarga sobre una carretilla; Oso (ayudante, viste una chaqueta de jean) patea tierra hacia otra carretilla; Chino (ayudante, viste una camiseta azul) también patea tierra hacia la carretilla y Ernesto (maestro, a la derecha) se recarga contra la pared a sus espaldas. [Fotografía de Daniela Cevallos]. (Quito. 2016). Archivo digital personal.

Después de algunos minutos, los cuatro hombres se dividen en dos equipos, uno a cada lado del patio. Oso y Cocoliso están a la izquierda, y Cocoliso y Ernesto están a la derecha.

Comento sobre esta división a Oso y Chino, y ellos me dicen que están haciendo una competencia para ver cuál de los dos equipos puede alcanzar “el metro veinte (centímetros)” de profundidad más rápido. Chino me dice: “Nosotros ya estamos por el metro, ellos van recién por ochenta (centímetros)”. Oso defiende rápidamente su caso diciendo: “Pero ochenta centímetros es huevada (algo sin importancia)...eso sale nomás” y mira retadoramente a Chino.

Menciono que me parece interesante que organicen una competencia mientras realizan su tarea, Chino me replica: “En todo hacemos competencia, así se hace rapidito”, Oso agrega que “la competencia ayuda a endurecerle a uno”. (Cevallos, diario de campo, 2016).

En ese momento, recuerdo además haber comprendido que la intimidación que sentía en mis primeros días en la obra, y el deseo de ser reconocida como alguien capaz, valiente, acertiva, diestra, no sólo se debían a mi condición de desconocida, sino además porque el ambiente al que ingresé era muy competitivo, cargado de muchas expectativas para que los actores se desenvuelvan con virilidad.

La mediocridad, la irresponsabilidad, la deshonestidad, afectan el desempeño colectivo, comenzando por el de los equipos de trabajo (de maestros y ayudantes), y a la larga, el de la escuadra en su totalidad: los itinerarios se retrasan, los pagos por obra disminuyen (porque los productos no se han entregado puntualmente según lo presupuestado), se multa a todos los trabajadores (como en el caso del extravío de la escalera), el conflicto entre personas se exagera, etc.

Perder (o hacer perder) tiempo y desperdiciar (o hacer desperdiciar) material es perder dinero, de su sueldo y del capital de su empleador, y perder dinero puede significar perder su trabajo, es decir, ser despedidos por su incompetencia.

Se presentan casos de maestros y ayudantes que “se botan” (se retiran) sin explicación ni justificación ante el maestro mayor ni ante sus compañeros. Este es el caso de Luis, que fue a la obra por última vez un viernes, y no regresó. También aquellos que demuestran cierta rebeldía y resistencia cuando se les asignan tareas que no les gusta hacer. Este es el caso de Ángel, quien no gusta de masillar paredes. También hay quienes demuestran no sólo ser menos experimentados, sino “quedados” o “dormidos”, esto sobre todo entre los ayudantes de la escuadra. Este sería el caso de

Cocoliso, quien suele ser objetivo de burlas y regaños por su torpeza, su lentitud, o su impuntualidad.

En estos casos, las personas son rápidamente categorizados como “vagas” o “dejadas” por el maestro mayor y por sus pares, porque se observa que no demuestran la suficiente voluntad para afrontar los retos laborales, personales, etc., que implica el trabajo en la albañilería, y el compromiso para adentrarse en el oficio y sus quehaceres. Por tal motivo, son personas a quienes “toca estarles arreando” (Guido).

Para evitar conductas y actitudes propias de un “dejado”, se ejerce el poder de manera jerárquica: el maestro mayor alecciona, inspecciona, sanciona y anima a los trabajadores; los maestros instruyen, corrigen y amonestan a sus ayudantes; y además los maestros albañiles y los ayudantes se organizan y compiten entre sí.

En el ejercicio de poder se negocian como categorías internas (de los grupos de maestros y albañiles) “superior” e “inferior” así como quienes se acercan más a un estrato u otro. Por otro lado, se logra negociar una posición favorable ante el maestro mayor: “hago lo que me dicen, lo hago bien, entiendo las instrucciones” (Guido). Consecuentemente, los trabajadores que destacan entre sus pares por estas cualidades, son encargados de supervisar y guiar la ejecución de tareas con sus pares o son involucrados directamente por el maestro mayor en más tareas para enriquecer su bagaje experiencial y sus ingresos económicos.

En cualquier caso, las formas de organizarse y competir entre sí, al interior de los grupos de maestros y ayudantes, respectivamente, denota diferencias.

Entre maestros las arremetidas y los desafíos, las sanciones y las críticas son más veladas. Se expresan en discursos condescendientes. Sin embargo, hay un alto nivel de reconocimiento y respeto mutuos, porque los maestros albañiles fueron ya escogidos y convocados por el maestro mayor a formar parte de la escuadra por sus currículums profesionales destacados en la restauración de inmuebles.

Todos ellos demuestran haber desarrollado *especialidades* en tareas finas de la albañilería de restauración: Luis para fundir losa y estructuras de alta resistencia y densidad (cisternas, cajas de ascensores); Mario para fundir canales y cerchas, así como para enlucir; e incluso hay algunos maestros que son “aparentes” para todas las tareas que se les asigna: como Ignacio o Guido.

El trato entre maestros es deferencial. Para dirigirse a un colega, se emplea el pronombre personal “usted”, que semánticamente se comprende como un pronombre de segunda persona de singular, utilizado para demostrar un tratamiento cortés y respetuoso. Es parte del protocolo además, el reconocimiento de la “maestría” del

interlocutor. Un maestro es aludido por otro a través de la mención de su rango: “maestro”, y su primer nombre. Por ejemplo: “maestro Ángel”.

Los ayudantes también utilizan ése código para relacionarse con los maestros, mientras que los maestros se refieren a los ayudantes con pronombres posesivos (“mi Pata-pata”, por ejemplo), el uso del voseo³² y apodos.

En el caso del grupo de ayudantes, en cambio, los ataques y los retos son desenguantados, directos y expresan claramente la pugna por la superioridad sobre otros ayudantes. Estos enfrentamientos generalmente son fuente de ameno entretenimiento para los ayudantes no implicados, y para los maestros con quienes trabajan en las distintas tareas.

Dicha pugna no excluye la posibilidad de respeto mutuo por las capacidades y experiencia entre pares. Hay ayudantes que causan una impresión más positiva que otros ante el maestro mayor, los maestros albañiles y entre quienes comparten su rango de ayudantes. Son “aparentes”, demuestran puntualidad, agilidad física y de juicio, humildad y honestidad. No requieren de mucha supervisión, o corrección. Al ser reconocidos como “aparentes” son llamados a participar en más y más diversas tareas del oficio, lo cual constituye oportunidades para desarrollar experiencia en varias actividades.

Así mismo, en caso de detectarse cualquier menoscabo, las embestidas son inmediatas y despiadadas, e incluso pueden ser útiles para desviar la atención de los otros ayudantes y de los maestros de los defectos del atacante, quien también está siendo observado de cerca por sus pares, en busca de puntos vulnerables.

A diferencia de los maestros, la más de las veces, el trato entre ayudantes es tosco. Para dirigirse a un colega, se emplea el pronombre personal “vos”, que al igual que “usted” semánticamente se comprende como un pronombre de segunda persona de

³² El Diccionario panhispánico de dudas de la Real Academia Española (2005) define al voseo de la siguiente manera:

2. Voseo dialectal americano. Más comúnmente se conoce como «voseo» el uso de formas pronominales o verbales de segunda persona del plural (o derivadas de estas) para dirigirse a un solo interlocutor. Este voseo es propio de distintas variedades regionales o sociales del español americano y, al contrario que el voseo reverencial (...), implica acercamiento y familiaridad. 2.3.4. América ecuatorial: En el Ecuador, Colombia y Venezuela, el voseo no está generalizado: se circunscribe a áreas geográficas determinadas y, dentro de ellas, preferentemente a hablas rurales o a registros coloquiales o populares.

a) En el Ecuador se utiliza, alternando con el tuteo, en el área de la costa y de la sierra. (...) en la sierra se mezclan las formas tuteantes y voseantes, y en zonas rurales se adoptan las terminaciones en -í(s) típicas del voseo chileno. (Real Academia Española, 2005).

singular, pero es utilizado para demostrar un tratamiento informal y audaz. Al dirigirse a otro ayudante, se emplean los apodos y sobrenombres a él atribuidos.

Relato a continuación un pasaje que permite ilustrar lo discutido en el presente acápite:

Ángel se acerca a Chino y le pregunta si ha visto su escuadra, Chino le dice que recuerde que se la prestó a “Pata-pata” (Nelson). Ángel instantáneamente se dirige a Nelson acusándole de no devolverle su escuadra. Nelson se defiende y dice que Chino no le prestó una escuadra, sino un nivel (regleta), y que ya se lo devolvió. Ángel procesa esta respuesta por unos segundos, y se va a buscar su escuadra en otro sitio.

Oso mira a Nelson, y empieza a provocarlo, diciéndole que está robando objetos de sus compañeros en la obra, y que es un vago, porque siempre se queda parado sin hacer nada. Todos (Chino, Oso y Luis) ríen, pero Nelson se ha disgustado, y le dice a Oso: “El vago aquí no soy yo, sino vos, gordo chancho”. Oso se queda callado, y su sonrisa se desvanece rápidamente. Nelson, aún mosqueado agrega: “Ahí sí ¿no?, cuando a vos te dicen, no te gusta, te quedas callado...pero vos decir, dices nomás”.

Todos miran entretenidos este intercambio, incluso creo que se divierten al verlo. Le pregunto a Luis si los albañiles siempre son así, de “inquietos”, y él sonriendo me responde que sí, pero que yo no lo veía porque recién “agarraron confianza”. (Cevallos, diario de campo, 2016).

A través de estos intercambios, los ayudantes se acostumbran a la crítica, al juicio, a ser medidos y pesados por todo lo que son, hacen, dicen. También aprenden a demostrar reacciones con la medida justa: sin ser demasiado confrontacionales, ni demasiado sumisos. Esto les prepara para una posible lucha en pos de ascender en los rangos y relevar a los más “veteranos” del oficio.

Por otra parte, este pasaje deja traslucir una intensa reacción por parte de Nelson a la acusación de robo que recibió. La práctica del hurto, sin duda, es reprochable de acuerdo al esquema moral de nuestra sociedad, sin embargo, entre los albañiles el hurto de herramientas y/o material de un compañero de trabajo tiene un agravante: Los albañiles, y fundamentalmente, quienes han alcanzado el grado de maestros son muy celosos y posesivos con respecto a su equipo de trabajo. Ellos mismos lo han comprado o fabricado, y lo necesitan para trabajar (como su medio de vida); así como para demostrar que son aparentes y competentes en el oficio. En cajas, mochilas, costales o

fundas, todos llevan sus herramientas consigo a su posición de trabajo para ejecutar las tareas que les han sido asignadas.

Mario y Ángel, por ejemplo, incluso han elaborado su propia caja de herramientas, para resguardar su equipo y transportarlo consigo a donde quiera que circulen dentro de la obra.

Violar el código de la honradez, no sólo acarrea desaveniencias entre la víctima de robo y el perpetrador; sino que puede llegar a afectar de manera negativa al entramado más amplio de relaciones interpersonales de la escuadra. Los trabajadores ya no confían en sus compañeros, ni les estiman como honrados. Las interactividades laborales diarias comienzan a marcarse por la aprensión y divergencia.

En resumen, el reloj del que hablábamos en el capítulo inicial de este texto, se descompone.

Luis relata, por ejemplo, que la relación entre compañeros de escuadra que trabajan en la casa Riofrío es buena, porque “todos aquí son buenas gentes”, y que hay un buen ambiente de trabajo porque “si algo pasa, lo dicen de frente, o al maestro y se resuelve...no hay peleas, ni chismes...ni eso de que se cojan las cosas”.

Luis me dice que aquí no suceden cosas que en otras obras son más comunes. Me da el ejemplo de algo que le sucedió a él, cuando trabajaba en la remodelación de otra casa patrimonial de la ciudad de Quito. Uno de los albañiles le robó a Luis sus herramientas. Luis se enteró porque otros compañeros le avisaron que ese albañil había salido “soplado” (apresuradamente) de la obra y se mostraba intranquilo.

Luis le informó de lo sucedido directamente al arquitecto, quien tomó la decisión de descontar del sueldo del albañil “mañoso” el monto estimado del costo de las herramientas que robó de Luis, y que luego, ese dinero lo sumó a la paga de Luis para que “reponga las cosas”. Luis me dice indignado que de todas maneras, ese dinero no le alcanzó para comprar de nuevo todas las cosas que el albañil le robó, por lo que tuvo que comprar otras herramientas más baratas y de menor calidad.

“Después de eso, ya me hizo despechar...a todos mismo, ya nos cuidábamos más, no había confianza entre compañeros...” (Luis).

A raíz de todo lo discutido en este capítulo, así como en su preámbulo, comprendemos que el uso y entrenamiento en las habilidades sociales están imbricados en la práctica social diaria de los albañiles que trabajan en la obra de la casa Riofrío.

Aprender no es simplemente adquirir habilidades técnicas e información; sino que implica que una persona se convierta en un cierto sujeto, un *conocedor* en un

contexto en el que lo que significa saber se negocia con respecto al régimen de competencia de una comunidad (Wenger, 2001).

De acuerdo al modelo de “juegos serios” (serious games) que Ortner (1993) propone, la vida social está organizada y construida socialmente, y sus *jugadores* deben poseer al menos un mínimo de ingenio, determinación y habilidad. Esta perspectiva permite enfocar formas complejas de relaciones sociales, especialmente las relaciones de poder, y dimensiones más complejas de la subjetividad de los actores sociales, que implican “intencionalidad” y “agencia”.

Comprender los procesos de aprendizaje del oficio de la albañilería como juegos serios, implica una idea de *actor/participante* culturalmente variable, en lugar de universal, y subjetivamente compleja, en lugar de predominantemente racionalista e interesado por sí mismo.

Entendemos que existe una determinación mutua entre los trabajadores (como agentes) y las estructuras de la comunidad de práctica y del oficio como tal: los *jugadores* (agentes), hábiles e intensos estrategias que constantemente diversifican el juego incluso cuando lo promulgan; y, simultáneamente, los jugadores son definidos y construidos (aunque no absolutamente contenidos) por el juego. Se puede decir de los juegos lo que Sartre dijo sobre los proyectos: son una unidad en movimiento de subjetividad y objetividad (Sartre, 1968; en Ortner, 1996).

Por un lado, los actores o agentes, en este caso, los trabajadores de la escuadra de albañiles, están inmersos en las relaciones de solidaridad: parientes (consanguíneos y rituales), amigos, vecinos (de la comunidad de origen), aliados, etc. Por otra parte, los agentes siempre se enredan en relaciones de poder, desigualdad y competencia.

En este trabajo etnográfico se ha podido documentar la omnipresencia de la competitividad y el poder en las relaciones interpersonales de los trabajadores, quienes son constantemente evaluados por sus superiores así como “medidos” por sus pares, es decir, quienes comparten su denominación de rango.

De esa manera, un trabajador que manifieste intencionalidad activa (aunque no necesariamente “consciente”) para sobresalir en el desempeño de sus labores, a través del desarrollo de habilidades técnicas y sociales, demuestra también una capacidad para desear, para formar intenciones y para actuar creativamente (William H. Sewell Jr.; en Ortner, 2006) así como para coordinar las acciones de uno con los demás y contra los demás, de formar proyectos colectivos, persuadir, coacciona, etc. (Ortner, 2006).

Esta capacidad de agencia se observa en la figura del maestro mayor albañil: Mauro, quien no sólo demuestra dominio de un “saber hacer” técnico y profesional del

oficio (así como de otros oficios) es decir, acumulación de capital cultural; sino que además ha logrado acumular capital económico, social y simbólico, y los utiliza para mantener y fortalecer su posición en la cúspide de la jerarquía de la escuadra de albañiles.

Se trata de una vida (relativamente ordinaria) socialmente organizada en términos de proyectos culturalmente constituidos que infunden vida con significado y propósito. Las personas buscan realizar cosas valiosas dentro de un marco de sus propios términos, sus propias categorías de valor (lógicas de lo bueno y lo deseable); al tiempo que la búsqueda de proyectos culturales no es un ejercicio que se realiza por fuera de las relaciones de poder (Ortner, 2006).

En fin, para la escuadra de los albañiles en la obra de la casa Riofrío, ser un *agente conocedor*, como me lo sugirieron varios testimonios de los trabajadores, es aprender a incorporar habilidades técnicas y sociales, muy similares a aquellas típicamente atribuidas a un felino: la agudeza mental, la agilidad, la pericia, la destreza, etc.

“Yo, gatito chiquito nomás soy”, dice Byron. “Ése, agrega señalando con su barbilla a Guido, “ése sí es gato”.

Conclusiones

Surgimiento de la pregunta y el argumento central.

La pregunta motriz de este trabajo etnográfico fue: ¿Cómo se aprende el oficio de albañilería en la ciudad de Quito? Para responder aquello, me planteé el objetivo de explicar el proceso que los aprendices deben seguir para llegar a ser participantes plenos de la comunidad de práctica.

Siendo que el argumento central de esta investigación es que el oficio de albañilería en Quito es el resultado de un proceso donde los aprendices, inmersos en una comunidad de práctica desarrollan habilidades sociales y destrezas del oficio.

En tal sentido, la investigación se centró en el aprendizaje situado y comunidades de práctica en el oficio de albañilería en la obra de la denominada “casa Riofrío”, fundamentalmente en la participación de los trabajadores de la construcción en prácticas sociales del oficio de albañil.

Síntesis de los hallazgos de la investigación:

Etnográficamente

En el capítulo uno, se analizó a “la obra” como un paisaje de tareas, en el cual se entretajan relaciones laborales. El trabajo que cada una de las personas que están en la obra realiza es diferente y complementario al de los demás, para lograr consolidar un producto colectivo: la restauración de la casa “Riofrío”. La duración del proyecto, hasta su cierre, marca a su vez la duración del paisaje de tareas conocido como “obra”, que experimentará una transición hacia otro tipo paisaje: un centro cultural.

Cada tarea que los agentes realizan diariamente adquiere significado desde su posición respecto a otras tareas, ejecutadas en serie o paralelamente, en el contexto de un trabajo conjunto. Este trabajo es una empresa económica, ya que las personas que se involucran en él ganan un salario con el que sustentan sus economías personales y familiares. Al mismo tiempo, la interactividad laboral diaria posibilita un aprendizaje situado.

El aprendizaje se encuentra en las relaciones entre las personas. El aprendizaje, tradicionalmente, se mide bajo la suposición de que los conocimientos son la posesión/propiedad de los individuos, y que pueden encontrarse sólo en su mente (entendida como un conjunto de capacidades intelectuales incorpóreas). En este texto, sin embargo, comprendo al aprendizaje como situado en las relaciones entre las personas. El aprendizaje está en las condiciones que unen a las personas y organizan un punto de contacto que permite que piezas particulares de información adquieran

relevancia. Sin los puntos de contacto, sin el sistema de relevos, no hay aprendizaje, y hay muy poca memoria. El aprendizaje no pertenece a personas individuales, sino a los diversos diálogos en los que las personas toman parte.

Hay una íntima conexión entre conocimiento y actividad. Aprender es parte de la vida diaria. El resolver problemas y aprender desde la experiencia y la participación en la comunidad de práctica son procesos centrales.

En el capítulo dos, se observa que en la obra se tejen relaciones y vínculos de una comunidad de aprendizaje o comunidad de práctica donde los albañiles, inmersos en un sistema jerárquico, realizan tareas de acuerdo a las destrezas que han desarrollado en el oficio hasta la actualidad. Esta comunidad es un medio de desarrollo y mantenimiento de la memoria organizacional a largo plazo, que guarda los aprendizajes enriquecidos de los sujetos.

La comunidad de práctica de la obra que ocupa a esta investigación, es una comunidad de práctica para iniciados y veteranos del oficio. No hay aprendices ni novatos que estén participando por primera vez en las tareas de la albañilería, y mucho menos de la restauración de bienes patrimoniales. Los trabajadores participan en distintos lugares de la comunidad de práctica (diferentes rangos, responsabilidades) y tienen experiencias previas en otras comunidades de práctica en las que han participado a lo largo de sus vidas.

Por otra parte, son personas convocadas por el maestro mayor, a raíz de la confianza que tiene en ellos, tratándose de trabajadores que en su mayoría él conoce desde su infancia, son sus vecinos y amigos del barrio y la escuela, sus parientes, conocidos, o personas recomendadas por alguno de ellos. En resumen, son personas que conforman una fracción del capital social del maestro mayor, cuyos vínculos moviliza además para acumular más de este capital y movilizar también capital económico: trabajando para varios clientes, en varios proyectos.

Así mismo, aunque desde su ingreso a la comunidad de práctica, la posición (rango) de las personas está más o menos estipulada, y también lo que le corresponde realizar de acuerdo a esa posición (tipos de tareas y responsabilidades), al ser una relación social en la vida cotidiana, los criterios para ubicar a una persona son dinámicos.

Sumado a lo anterior, se observa que la duración de la comunidad de práctica de la escuadra de albañiles en la casa Riofrío es transitoria. Esta comunidad se mantiene en interactividad mientras dura su participación en el proyecto. Sin embargo, los denominados trabajadores “de planta” constituyen una comunidad en sí misma, porque

trabajan (y aprenden) juntos y junto al maestro mayor de manera recurrente. El maestro mayor los ha convocado a varios proyectos, y lo seguirá haciendo si aún considera que el desempeño de los trabajadores es satisfactorio.

En el capítulo tres, se advierte que el proceso de aprender a ser albañil implica convertirse en un conocedor. Esto quiere decir, que la persona debe aprender a trabajar y aprender a aprender, y con ello lograr competencia, permitiéndole subir de rangos, conseguir empleo, contactarse con posibles empleadores y clientes, etc. La competencia implica el dominio de la actividad técnica (aprender a elaborar productos de calidad con rapidez) así como de la gestión social.

El aprendizaje de la albañilería no se reduce a las habilidades y conocimientos técnicos necesarios para construir o restaurar inmuebles (o parte de ellos). La relación entre el maestro mayor, los maestros albañiles y los ayudantes incluyen pero no se limitan a relaciones de tutores, “padres” o superiores. El maestro mayor, los maestros y los ayudantes son mutuamente dependientes, y están vinculados también por relaciones de competitividad y ejercicio de poder.

Lo que aprenden los practicantes del oficio de albañilería: destrezas técnicas, estilos y técnicas de construcción (en correspondencia con los edificios de distintas épocas y estilos arquitectónicos), relaciones sociales de producción, relaciones sociales entre maestros y ayudantes, etc.; es parte del proceso que viven para “madurar” en el oficio. Su aprendizaje es rico en significado porque se desarrolla en y a través de múltiples contextos, relacionados en la práctica cotidiana de la albañilería.

Utilizo el término “madurar” para referirme a las diferentes trayectorias que los albañiles realizan en sus carreras profesionales. Como se mencionó en capítulos previos, no todos aspiran a ser reconocidos como maestros mayores del oficio, y por tanto, han alcanzado la “madurez” en el desarrollo y perfeccionamiento de sus capacidades y destrezas como maestros albañiles o como ayudantes.

Metodológicamente

Pude negociar mi acceso a la obra, así como el reconocimiento de mi identidad dentro de ese paisaje de tareas, siendo mujer, joven, mestiza, estudiante universitaria, de clase media. Mientras que otras formas de *ser* hubieran posibilitado otro tipo de acceso a los lugares del mundo de sentidos y significados de la obra y la comunidad de práctica. Por ejemplo, si yo fuese un hombre indígena o un hombre mestizo, o tal vez una albañil iniciada en el oficio, entre otras posibilidades.

Es necesario también reconocer que mi presencia sí afectó lo que sucedía en la obra. El comportamiento de las personas cambió cuando yo estuve presente, fueron tal vez más corteses entre sí cuando se percataban de mi presencia junto a la suya (cuando creían que no los escuchaba, maldecían abiertamente, por ejemplo).

Al saber de mis intenciones investigativas, los trabajadores me explicaron y demostraron la ejecución de sus tareas, me relataron aquello que consideraban que podría ser de mi interés, y me sugirieron que observe procesos en la obra que consideraban relevantes para mi investigación. Cuando yo no podía observar directamente los momentos de los cuales los trabajadores querían que supiera, me recalcan “lo que me perdí”, y luego procedían a relatármelo.

Aquello es una lección además sobre la importancia de reconocer y valorar a las personas como interlocutores en el proceso de investigación. En ocasiones, uno de los arquitectos del proyecto comentaba que me había vuelto muy cercana al maestro mayor, como si fuese su discípula³³. Evidentemente, las largas conversaciones con él y con el resto de trabajadores de la escuadra de albañiles no habían pasado desapercibidas. A este comentario, en su momento, respondí algo que aún sostengo: hay un agrado mutuo, porque también yo me sentía llamada a compartir algunas experiencias vitales propias con ellos. Esto favoreció los procesos de diálogo sobre temas que de alguna manera eran comunes y nos permitían reflexionar, de manera que nos sentimos como sujetos compartiendo experiencias, mas no como objetos a diseccionar.

Por otra parte, es necesario referirme a mi propio proceso de aprendizaje. Por ejemplo, en el caso de los términos que forman una parte de la jerga empleada en la obra. Algunos términos me eran conocidos, por mi experiencia previa como residente de obra, pero otros los conocí gracias a los trabajadores de la casa Riofrío, quienes pacientemente me comunicaron sus formas de nombrar a los seres vivos y no vivos que moran junto a ellos en el paisaje de tareas conocido como “la obra”.

Por otra parte, en el desarrollo de esta etnografía, tuve la oportunidad de reconocermé, como lo diría Lave (2011) como una aprendiz en la práctica de la investigación antropológica, que intenta ir desde la teorización acrítica hacia la

³³ Al principio fui “señorita” o “seño Dany” para el maestro mayor, pero a medida que más me acercaba a él y al resto de trabajadores, mi emplazamiento bajó, porque ya no me vinculaban al equipo de los arquitectos planificadores, quienes me introdujeron a los maestros albañiles, y éstos a su vez, al resto de trabajadores; sino que fui vinculada de una manera más cercana a la escuadra de albañiles. Finalmente, cuando el maestro mayor comenzaba a contemplar la posibilidad de contratarme para trabajar como peona, fui reconocida por él como “niña Dany”.

adopción de una práctica etnográfica crítica. Se trató, en síntesis de una investigación *sobre* el aprendizaje, e investigación *como* aprendizaje.

Reflexiones sobre las contribuciones de este trabajo al estudio de:

Estudio de las comunidades de práctica

Junto con Lave y Wenger (2003) este trabajo expresa una preocupación por la forma en que se ha pasado por alto el significado histórico y la vigencia actual del aprendizaje de los oficios como una forma de producir personas capacitadas, ya que no se ajusta a las opiniones funcionalistas o marxistas del "progreso" educativo. En ambas tradiciones el aprendizaje situado (en la práctica) ha sido tratado como un objeto históricamente significativo, pero sólo para enfatizar su anacrónica irrelevancia. El aprendizaje de oficios es visto como una producción anticuada de saber y como una forma de educación obsoleta. Sin embargo, esa misma antigüedad, por la que se pretende desechar al aprendizaje de oficios, es precisamente un válido motivo para reexaminar su diversidad histórica y cultural existente.

Estudio de formas de aprendizaje diferentes a la enseñanza formal:

Aprender es parte integral de la vida cotidiana, no es una actividad separada de otras actividades en nuestra agenda diaria, o una actividad que podemos hacer cuando no estamos realizando otra cosa. Es importante pensar sobre el aprendizaje desde esta perspectiva porque, dentro de la preocupación de nuestra sociedad por el aprendizaje (para potenciarlo, acelerarlo), lo que pensamos del aprendizaje deriva en las formas que tenemos de reconocerlo y las estrategias para abordarlo como sujetos, comunidades, organizaciones, etc. Esto a su vez repercute en la elaboración de políticas públicas y en el diseño de los sistemas técnicos, organizativos y educativos.

Es importante valorar las formas de aprendizaje propias de prácticas como las del oficio de la albañilería. No por ser usualmente calificados como "informales" son menos valiosas para el patrimonio de conocimientos y saberes de una sociedad. El aprendizaje de carreras técnicas, artes y oficios amplía el espectro del mercado laboral y satisface necesidades sociales que sujetos profesionalizados a través de procesos de institucionalización no pueden satisfacer.

Estudios de antropología urbana: la ciudad desde otro ángulo

Ser albañil implica formar parte de un importante sector de la producción económica de una ciudad. Es clave para el desarrollo de la vida de las personas que se dedican al

oficio, porque además es una de las opciones laborales más asequibles para personas que viven condiciones socioeconómicas difíciles, y que no tienen posibilidades de acceso a instituciones de educación formal secundaria y universitaria. Además, esta actividad tiene una alta relevancia para el desarrollo de la región en infraestructura, hábitat, uso y potenciación del suelo habitable y económicamente vivo.

Algunas limitaciones del estudio

Toda actividad humana es fuente de aprendizaje. Al contemplar lo que este estudio puede aportar, también es necesario reconocer que hay aristas vinculadas al tema de investigación que merecen ser exploradas en mayor profundidad. Tal es el caso del parentesco, que es un factor importante para la conformación de la comunidad de práctica con “gente de confianza” (parientes consanguíneos o rituales).

La investigación sobre el aprendizaje del oficio de la albañilería no ha sido agotada. Por el contrario, el contar con un marco temporal más amplio, así como una observación participante más intensa y prolongada, pueden posibilitar el recorrido por sendas y caminos que este trabajo ha indicado, pero que por el momento no ha transitado.

Finalmente, es preciso reconocer que la observación participante no fue ni es análoga a una mimetización de la investigadora con respecto a los actores junto a quienes se realizó el trabajo de campo. Incluso si se hubiese concretado la oportunidad de trabajar junto a la escuadra de albañiles, ello no implicaría que me transporte directamente a su universo de sentidos. El recorrido vital de cada persona es distinto, y el mío en particular no reflejaba las mismas condiciones de experiencia que las de los albañiles como profesionales expertos en construcción y restauración de inmuebles patrimoniales.

Recomendaciones para futuras investigaciones.

Se ha reiterado previamente que el aprendizaje no es un proceso aislado o al vacío, que ocurre cuando no estamos haciendo otra cosa. El aprendizaje de la albañilería no es una excepción, por lo cual está atravesado por múltiples elementos y factores que merecen ser explorados a futuro. Como mencioné además, las posibilidades de investigación y análisis con respecto al tema no se agotan en esta etnografía.

En tal sentido, es importante indagar con mayor profundidad sobre los recorridos vitales de los trabajadores de la construcción. Esto con el objetivo de transparentar cómo el oficio de la albañilería es parte de sus vidas, y cómo éstas no se reducen al

oficio. Aquello contribuiría a una mejor comprensión acerca del cambio de la práctica de la albañilería a través del tiempo, en el ejercicio profesional de diferentes personas, en distintos contextos socio-culturales.

En futuras investigaciones sería interesante y significativo explorar las relaciones de género y la construcción de masculinidades y feminidades en esta profesión, por ejemplo.

Por otra parte, resultaría enriquecedor a nivel teórico y hermenéutico un análisis del paisaje de la obra que contemple a varias de las comunidades de práctica que en ella moran, además de los albañiles, los arquitectos e ingenieros, diseñadores de interiores, carpinteros, los técnicos electricistas, entre muchos otros; cada uno con diversas formas de apropiarse de su quehacer conjunto y al mismo tiempo, interactuante con otras en un mismo paisaje.

Así mismo, se puede profundizar sobre asuntos de clase, etnia y poder desde más amplias perspectivas socio históricas y políticas. Estos asuntos afectan el tejido vital de todas las personas. En el caso de los albañiles, aquello sería útil para dimensionar la práctica histórica del oficio en el contexto social más amplio, y para analizar cómo se ha librado el proceso de acumulación de capital cultural dentro del gremio.

Bibliografía

- Aceros Arequipa S.A. (6 de Agosto de 2017). *Manual del Maestro Constructor*. Obtenido de Aceros Arequipa Web site: http://www.acerosarequipa.com/fileadmin/templates/AcerosCorporacion/PDF/MANUAL_MAESTRO_CONSTRUCOR.pdf
- Amunátegui, C. (2006). El origen de los poderes del "Paterfamilias" I: El "Paterfamilias" y la "Patria potestas". *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos*, 37-143.
- Aparicio, J. R., & Blasere, M. (2015). La "ciudad letrada" y la insurrección de saberes subyugados en América Latina. En Varios, *Prácticas otras de conocimiento(s). Entre crisis, entre guerras* (Vol. II, págs. 104-134). México: Cooperativa Editorial Retos.
- Aroca, A., & Rey, M. (2011). Medición y estimación de los albañiles, un aporte a la educación matemática. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 137-147.
- Billett, S. (2001). Knowing in practice: Re-conceptualising vocational expertise. *Learning and Instruction*, 431-452.
- Bonilla, G. (2011). *Reconstrucción de la memoria sobre los procesos de constitución de los sectores populares en Quito: Los maestros albañiles de El Panecillo*. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Bourdieu, P. (2001). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Desclée de Brower, S.A.
- Burbano, H., & Trujillo, O. (1963). Educación de adultos, experiencias en el Ecuador. En G. Rubio Orbe, *Revista ecuatoriana de educación. Órgano de la sección de Ciencias Filosóficas y de la Educación de la Casa de la Cultura Ecuatoriana* (págs. 49-82). Quito: Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana.
- Calvache, G. (Dirección). (2011). *La labranza oculta* [Película].
- Connerton, P. (2006). *How Societies Remember*. London: Cambridge University Press.
- Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (06 de Marzo de 2014). *Boletín de prensa No. 1788*. Obtenido de Boletines de prensa: CPCCS: <http://www.cpccs.gob.ec/es/boletin-de-prensa-no-1788/?print=pdf>
- De Carvalho, E. (2008). *Um estudo de Etnomatemática: A matemática praticada pelos pedreiros*. Brasília: Universidade Aberta.
- Delfino Da Silva, M. A. (2007). *A etnomatemática em uma sala de aula: a experiência do pedreiro*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

- Duarte, C. (2009). *A "realidade" nas tramas discursivas da educação matemática escolar*. São Leopoldo: Universidad de Vale do Rio dos Sinos.
- Ferraro, E. (2004). *Reciprocidad, don y deuda. Relaciones y formas de intercambio en los Andes ecuatorianos. La comunidad de Pesillo*. Quito: Abya Yala.
- Guber, R. (2005). *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Buenos Aires: Paidós.
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (1994). *Etnografía: Métodos de investigación*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Ingold, T. (2000). *The Perception of Environment. Essays in Livelihood, Dwelling and Skill*. London: Routledge.
- Ingold, T. (2011). Against Space: Place, Movement, Knowledge. En P. W. Kirby (editor), *Boundless Worlds. An Anthropological Approach to Movement* (págs. 29-43). New York: Berghahn Books.
- Ingold, T. (2015). Conociendo desde dentro: reconfigurando las relaciones entre la antropología y la etnografía. *Etnografías contemporáneas 2*, 218-230.
- Kingman, E. (2014). Materiales de la Memoria: El gremio de albañiles de Quito. En E. Kingman, & B. Muratorio, *Los trajines callejeros. Memoria y vida cotidiana. Quito, siglos XIX y XX* (págs. 183-212). Quito: FLACSO.
- Lave, J. (2011). *Apprenticeship in Critical Ethnographic Practice*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Lave, J. (2012). Changing practice. *Mind, Culture and Activity*, 156-171.
- Lave, J., & Wenger, E. (2003). *Situated Learning. Legitimate peripheral participation*. New York: Cambridge University Press.
- Law, J., & Ruppert, E. (2016). *Modes of Knowing. Resources from the Baroque*. London: Mattering Press.
- Mauro, A., & Unda, M. (1986). Albañiles campesinos. Migración temporal de los obreros de la construcción. En S. Escobar, *Población, migración y empleo en el Ecuador* (págs. 320-342). Quito: Centro de Investigaciones Ciudad.
- Merriam, S. B. (2001). Context-Based Adult Learning. *The New Update on Adult Learning Theory: New Directions for Adult and Continuing Education*, 43-52.
- Nakashima, D., Galloway McLean, K., Thulstrup, H., Ramos Castillo, A., & Rubis, J. (2012). *Weathering Uncertainty: Traditional Knowledge for Climate Change Assessment and Adaptation*. Paris: UNESCO, and Darwin, UNU.
- Ortner, S. (1993). *La teoría antropológica desde los años sesenta*. Guadalajara: Dirección de Publicaciones. Obtenido de

http://eva.universidad.edu.uy/pluginfile.php/502751/mod_resource/content/1/Ortner%20S%20La%20teor%C3%ADa%20antropol%C3%B3gica%20desde%20los%20a%C3%B1os%2060.pdf

- Ortner, S. (1996). *Making Gender. The Politics and Erotics of Culture*. Boston: Beacon Press.
- Ortner, S. (2006). *Anthropology and Social Theory. Culture, power and the acting subject*. London: Duke University Press.
- Real Academia Española. (2005). *Diccionario panhispánico de dudas*. Obtenido de Real Academia Española Web site: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=iOTUSehtID6mVONyGX>
- Smith, M. K. (Enero de 2003). '*Communities of practice*', *the encyclopedia of informal education*. Obtenido de Infed.org Web site: www.infed.org/biblio/communities_of_practice.html
- Truzzi, A. (2006). *Estudo da Utilização de Medidas. Não-Oficiais em uma Comunidade de vocação. Rural*. Rio Claro: Universidade Estadual Paulista.
- Vives-Almonacid, & Roberto. (2014). Bases conceptuales y enfoques estratégicos para la adaptación al Cambio Climático en América Latina. En R. Lara, & R. Vides-Almonacid (editores), *Sabiduría y adaptación. El valor del Conocimiento Tradicional para la Adaptación al Cambio Climático en América del Sur* (págs. 13-57). Quito: Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y de los Recursos Naturales.
- Webster, S. B. (2012). *Quito, ciudad de maestros: arquitectos, edificios y urbanismo en el largo siglo XVII*. Quito: Abya Yala.
- Wenger, E. (2001). *Comunidades de práctica. Aprendizaje, significado e identidad*. Barcelona: Paidós.
- Wenger, E. (30 de Enero de 2012). *Communities of practice and social learning systems: the career of a concept*. Obtenido de Wenger-Trayner: <http://wenger-trayner.com/wp-content/uploads/2012/01/09-10-27-CoPs-and-systems-v2.01.pdf>
- Wenger, E. (15 de Abril de 2015). *Introduction to communities of practice*. Obtenido de Wenger-Trayner Web site: <http://wenger-trayner.com/wp-content/uploads/2015/04/07-Brief-introduction-to-communities-of-practice.pdf>
- Willis, P. (1988). *Aprendiendo a Trabajar. Cómo los chicos de clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid: AKAL.

Listado de interlocutores/as

Con el fin de reconocer el gran aporte que han brindado los trabajadores de la obra de la casa Riofrío a esta investigación, a continuación procedo a enlistarlos como interlocutores claves de este proceso. No he colocado sus nombres completos con el propósito de proteger su privacidad.

Escuadra de albañiles

Mauro (“Maestro mayor”, “maestro grande”, “el papá de todos”): Maestro mayor albañil de 48 años de edad. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Guido (“Tu papá”): Segundo al mando o “segundero”. Maestro albañil de 44 años de edad. Hermano de Mauro. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Ignacio (“Otavalo”, “Don Ignacio”): Maestro albañil de 43 años de edad. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Luis (“Chimba”, “Chimbita”): Maestro albañil de 29 años de edad. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Ángel: Maestro albañil de 38 años de edad. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Mario (“Flaco”). Maestro albañil de 24 años de edad. Hermano de Ángel. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Alfonso (“Zamarro”): Maestro albañil de 47 años de edad. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Ramiro: Maestro albañil de 48 años de edad. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Ernesto: Maestro albañil de 45 años de edad. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Francisco (“Don Chino”, “Chino”). Maestro albañil de 53 años de edad. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Byron: Ayudante de albañilería de 22 años de edad. Nació en Riobamba, provincia de Chimborazo. Origen mestizo.

Luis (“Oso”): Ayudante de albañilería de 34 años de edad. Hermano de Byron. Nació en Riobamba, provincia de Chimborazo. Origen mestizo.

Marco (“Milico”): Ayudante de albañilería de 23 años de edad. Originario de Quito, provincia de Pichincha. Origen mestizo.

Nelson (“Pata-pata”): Ayudante de albañilería de 27 años de edad. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Luis (“Cocoliso”): Ayudante de albañilería de 19 años de edad. Nació en Latacunga, provincia de Cotopaxi. Origen indígena.

Escuadra de carpinteros

Este texto etnográfico se concentró en el análisis de las relaciones e interactividades existentes al interior de la escuadra de albañiles que trabajan en la casa Riofrío. Sin embargo, durante la realización del trabajo de campo, también tuve el privilegio de observar el trabajo de la escuadra de los carpinteros, así como de conocerlos y dialogar con ellos.

El aporte del equipo de carpinteros para el proyecto de restauración de la casa Riofrío, así como para esta investigación ha sido significativo, y merece un justo reconocimiento. Por ahora “quedo en deuda” con los carpinteros de la casa Riofrío, hasta el momento en que pueda documentar a detalle el desenvolvimiento de estos trabajadores en el oficio que han hecho suyo: la carpintería.

Julio (“Don Julio”): Maestro mayor carpintero de 56 años de edad. Nació en Guayaquil, provincia de Guayas. Origen mestizo.

Paúl: Segundo al mando o “segundero” de 42 años de edad. Nació en Quito, provincia de Pichincha. Origen mestizo.

Ángel (“Feo”): Ayudante de carpintería de 30 años de edad. Originario de Guaranda, provincia de Bolívar. Origen mestizo.

Fernando: Ayudante de carpintería de 29 años de edad. Nació en Quito, provincia de Pichincha. Origen mestizo.

Marco: Ayudante de carpintería de 25 años de edad. Nació en Quito, provincia de Pichincha. Origen mestizo.

Javier. Ayudante de carpintería de 32 años de edad. Tío de Marco. Nació en Quito, provincia de Pichincha. Origen mestizo.

Danilo: Ayudante de carpintería de 34 años de edad. Nació en Quito, provincia de Pichincha. Origen mestizo.

William (“Redondo”): Ayudante de carpintería de 27 años de edad. Hermano de Danilo. Nació en Quito, provincia de Pichincha. Origen mestizo.

Equipo de planificación del proyecto:

Guido Díaz (“Arquitecto”, “Arqui”): Arquitecto principal del proyecto. Quiteño.

Paulina Castillo (“Arquitecta”, “Pauli”): Arquitecta adjunta del proyecto. Quiteña.

Florencia (“Doña Florencia”, “señora Florencia”): Administradora de gastos del proyecto de restauración. Quiteña. Esposa de Guido Díaz.

Propietario del inmueble:

Iván Egüez (“el dueño”): Célebre escritor. Quiteño.