

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE FILOSOFÍA

Departamento de Psicología Básica II. Procesos cognitivos



ESTILOS DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL

**MEMORIA PRESENTADA PARA OPTAR AL GRADO DE
DOCTOR POR**

Carmen Zoraida Díaz Burgos

Bajo la dirección del Doctor:

Emilio García García

Madrid, 2005

ISBN: 84-669-2771-9



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

PROGRAMA DE DOCTORADO

FILOSOFIA, CIENCIAS DE LA CONDUCTA Y SOCIEDAD

**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA BASICA II. PROCESOS
COGNITIVOS**

ESTILOS DE VIDA Y SATISFACCION LABORAL

**Tesis presentada para la obtención del grado de doctor por la
Universidad Complutense de Madrid**

2005

Doctoranda

CARMEN ZORAIDA DIAZ BURGOS

Director: Emilio García García

TABLA DE CONTENIDO

CONTENIDO	PÁGINA
LISTA DE TABLAS	i
LISTA DE GRAFICAS	vii
LISTA DE FIGURAS	viii
LISTA DE APENDICES	ix
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA	xi
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1: MOTIVACIÓN PARA ESTE TRABAJO	7
1.1 El Significado del Trabajo	12
1.2 Motivación personal	13
1.3 Motivación objetiva	18
CAPITULO 2: APUNTES DE LA HISTORIA	20
PRECOLOMBINA DE PUERTO RICO	
2.1 Los pobladores precolombinos	20
2.2 La población arcaica	25
2.3 La población Aruacos	26
2.3.1 La fase saladoide o ignerí	27
2.3.2 La fase ostinoide o subtaína	27
2.3.3 La fase taína y ciguaya	29
CAPITULO 3: SINOPSIS HISTORICA DE LOS ESTILOS DE	34
VIDA EN PUERTO RICO	
3.1 El caso de Puerto Rico	35
3.2 Apuntes del desarrollo económico de Puerto Rico	63

CONTENIDO	PÁGINA
CAPITULO 4: TRANSFORMACION EN LA FAMILIA	75
PUERTORRIQUEÑA	
4.1 Familia tradicional	87
4.2 Familia transicional	88
4.3 Familia incierta	90
CAPITULO 5: TEORIAS HUMANISTAS: LOS ESTILOS DE	97
VIDA	
5.1 Teoría de motivación: Abraham Maslow	98
5.2 Recuperación de energía: Loehr	107
5.3 Espacio vital: Lewin	122
CAPITULO 6: LAS TEORIAS COGNITIVO-SOCIALES	125
6.1 Autoeficacia: Albert Bandura	125
6.2 La psicología positiva: Seligman	134
6.3 Análisis teórico de los estilos: Sternberg	142
6.4 Concepto de Inteligencias Múltiples: Gardner	148
CAPITULO 7: LAS TEORIAS PSICOANALITICAS	159
7.1 El principio del placer: Sigmund Freud	159
7.2 La superioridad: Alfred Adler y El futuro: Carl Jung	161
7.3 Amor neurótico: Karen Horney	167
7.4 Las relaciones interpersonales: Harry Stack Sullivan	169
7.5 Una posición neofreudiano: Erikson	171
CAPITULO 8: LOS ESTILOS DE VIDA Y LA	176
SATISFACCION LABORAL	
8.1 Los estilos de vida	176
8.2 La satisfacción laboral	191

CONTENIDO	PÁGINA
CAPITULO 9: METODOLOGIA	223
9.1 La hipótesis	223
9.2 La muestra	223
9.3 Definiciones operacionales de este estudio	228
9.4 Instrumentos	229
9.5 Variables	231
9.6 Procedimiento	232
CAPITULO 10: ANALISIS DE RESULTADOS	234
10.1 Análisis de promedios y desviaciones típicas	234
10.2 Análisis de frecuencias y porcentos	240
10.3 Análisis de relaciones	257
10.4 Análisis de diferencias	278
CAPITULO 11: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	305
11.1 Conclusiones	305
11.2 Recomendaciones	317
11.3 Descripción del Programa de Mejoramiento	320
Personal (PMP)	
11.3.1 Plan de educación para los profesionales de salud	326
BIBLIOGRAFIA	453

LISTA DE TABLAS

TABLAS	PAGINAS
1. Promedios y desviaciones típicas para las variables dependientes del estudio	236
2. Promedio y desviación típica para las variables satisfacción en el trabajo y estilos de vida	240
3. Distribución a base de agencias	241
4. Distribución a base de género	242
5. Distribución de los participantes a base de la edad	243
6. Distribución de los participantes a base del estado civil	244
7. Distribución a base de la escolaridad	245
8. Distribución a base de la muestra de zona residencial	246
9. Distribución a base de tiempo trabajando en la empresa	247
10. Distribución a base de tiempo que lleva desempeñando la posición actual	248
11. Distribución a base de tipo de puesto	249
12. Distribución a base de tipo de nombramiento	250
13. Distribución a base de ingreso	251
14. Distribución a base de si fumaban o no	252
15. Distribución a base de la frecuencia con que ingiere bebidas alcohólicas	253
16. Distribución a base del número de comidas al día	254
17. Distribución a base del número de horas de sueño	255

TABLAS	PAGINAS
18. Distribución a base del número de ausencias anuales	256
19. Análisis de correlación entre la edad de los sujetos y su nivel de satisfacción con el trabajo	257
20. Análisis de correlación entre la escolaridad de los sujetos y su nivel de satisfacción con el trabajo	258
21. Análisis de correlación entre el tiempo trabajado en la empresa y su nivel de satisfacción con el trabajo	259
22. Análisis de correlación entre el tiempo desempeñando la posición o puesto y su nivel de satisfacción con el trabajo	260
23. Análisis de correlación entre ingreso y su nivel de satisfacción del trabajo	261
24. Análisis de correlación entre hábito de fumar de los participantes y su nivel de satisfacción con el trabajo	262
25. Análisis de correlación entre ingerir bebidas alcohólicas y su nivel de satisfacción con el trabajo	263
26. Análisis de correlación entre número de comidas realizadas durante el día y su nivel de satisfacción con el trabajo	264
27. Análisis de correlación entre cantidad de horas de sueño y su nivel de satisfacción con el trabajo	265
28. Análisis de correlación entre frecuencia de ausencias y su nivel de satisfacción con el trabajo	266
29. Análisis de correlación entre la edad de los sujetos y sus estilos de vida	267

TABLAS	PAGINAS
30. Análisis de correlación entre la escolaridad de los sujetos y sus estilos de vida	268
31. Análisis de correlación entre el tiempo trabajado en la empresa y sus estilos de vida	269
32. Análisis de correlación entre el tiempo desempeñando la posición o puesto y estilos de vida	270
33. Análisis de correlación entre el ingreso y estilos de vida	271
34. Análisis de correlación entre hábitos de fumar de los participantes y sus estilos de vida	272
35. Análisis de correlación entre ingerir bebidas alcohólicas y sus estilos de vida	273
36. Análisis de correlación número de comidas realizadas durante el día y sus estilos de vida	274
37. Análisis de correlación entre cantidad de horas de sueño y sus estilos de vida	275
38. Análisis de correlación entre frecuencia de ausencias y estilos de vida	276
39. Análisis de correlación entre satisfacción hacia el trabajo y sus estilos de vida	277
40. Promedios y desviaciones típicas para el grupo masculino y femenino en cuanto a satisfacción hacia el trabajo	278

TABLAS	PAGINAS
41. Promedios y desviaciones típicas en cuanto a satisfacción hacia el trabajo para los grupos casados, solteros y los que conviven con pareja	280
42. Análisis de varianza entre el grupo casado, soltero y el que convive con pareja en cuanto a satisfacción hacia el trabajo	281
43. Promedios y desviaciones típicas en cuanto a satisfacciones hacia el trabajo para los grupos de zona rural, urbana y metropolitana	282
44. Análisis de varianza entre el grupo de zona rural, zona urbana y zona metropolitana en cuanto a la satisfacción hacia el trabajo	283
45. Prueba de Scheffé entre todas las comparaciones entre la zona rural, zona urbana y zona metropolitana en cuanto a la satisfacción hacia el trabajo	284
46. Promedios y desviaciones típicas en cuanto a la satisfacción del trabajo para los grupos de unionados y los gerenciales	286
47. Análisis de varianza entre el grupo de unionados y gerenciales en cuanto a la satisfacción del trabajo	287
48. Promedios y desviaciones típicas en cuanto a la satisfacción del trabajo para los grupos de unionados y los gerenciales	288
49. Análisis de varianza entre el grupo con contrato probatorio, permanente, temporero y de contrato de servicio en cuanto a satisfacción del trabajo	289

TABLAS	PAGINAS
50. Promedios y desviaciones típicas para el grupo femenino y masculino en cuanto a estilos de vida	289
51. Análisis de varianza entre el grupo femenino y masculino en cuanto a estilos de vida	290
52. Promedios y desviaciones típicas en cuanto a estilos de vida para los grupos casados, solteros y que conviven en pareja	291
53. Análisis de varianza entre grupos casados, solteros y que conviven en pareja en cuanto a estilos de vida	292
54. Promedios y desviaciones típicas en cuanto a estilos de vida para los grupos de la zona rural, urbana y metropolitana	293
55. Análisis de varianza entre el grupo de zona rural, urbana y metropolitana	294
56. Promedios y desviaciones típicas en cuanto a estilos de vida para los grupos de unionados y los gerenciales	295
57. Análisis de varianza en los grupos de unionados y gerenciales en cuanto a los estilos de vida.	296
58. Promedios y desviaciones típicas en cuanto a estilos de vida para los grupos probatorios, permanentes, temporeros y con contrato de servicio	297
59. Análisis de varianza entre grupos probatorios, permanentes, temporeros y con contrato de servicio en cuanto a estilos de vida	298

TABLAS	PAGINAS
60. Prueba de Scheffé entre los grupos de zona rural urbana y metropolitana en cuanto a satisfacción hacia el trabajo	300
61. Promedio y desviación típica en términos de los aspectos relacionados con el concepto de familia	301
62. Promedios y desviación típica en términos de los aspectos relacionados con el aspecto social	302
63. Correlación entre el reactivo 1: Mi trabajo en términos generales y el Aspecto social de los participantes	303
64. Correlación entre el reactivo 21: El estímulo de mi tarea y el Aspecto social de los participantes	304

LISTA DE GRÁFICAS

GRAFICAS	PAGINAS
-----------------	----------------

3.	Distribución a base de agencias	241
4.	Distribución a base de género	242
5.	Distribución de los participantes a base de la edad	243
6.	Distribución de los participantes a base del estado civil	244
7.	Distribución a base de la escolaridad	245
8.	Distribución a base de la muestra de zona residencial	246
9.	Distribución a base de tiempo trabajando en la empresa	247
10.	Distribución a base de tiempo que lleva desempeñando la posición actual	248
11.	Distribución a base de tipo de puesto	249
12.	Distribución a base de tipo de nombramiento	250
13.	Distribución a base de ingreso	251
14.	Distribución a base de si fumaban o no	252
15.	Distribución a base de la frecuencia con que ingiere bebidas alcohólicas	253
16.	Distribución a base del número de comidas al día	254
17.	Distribución a base del número de horas de sueño	255
18.	Distribución a base del número de ausencias	256

LISTA DE FIGURAS

FIGURAS	PAGINAS
1. Jerarquía de Maslow	102
2. Orden psicológico y orden fisiológico	107
3. Recuperación de energía	108
4. Manejo de energía	110
5. Definición de acción	112
6. Individuo resistente	121
7. Espacio vital	124
8. Variable 4: Realizo actividades con mi familia	311

LISTA DE APENDICES

APENDICE	PAGINAS
1. Localización geográfica de Puerto Rico	329
2. Ley Foraker del 1900	332
3. Acta Jones 1917	351
4. Ley 600	397
5. Escala de satisfacción total en el trabajo	401
6. Escala de estilos de vida	404
7. Datos sociodemográficos	407
8. Ley Privacy Act	411
9. Glosario de términos sindicales de mayor uso en Puerto Rico	447

AGRADECIMIENTO

Querido Padre Santo:

Hoy he terminado un proyecto muy significativo para mi: Mi Tesis Doctoral. Tu Padre Santo eres una iluminación en todos mis caminos. Estoy muy agradecida primero por haberme permitido nacer en la isla de Puerto Rico. Segundo, por mi familia luchadores de corazón; a mami y papi por encaminarme a terminar lo que se empieza y hacerlo siempre con amor. A mis amistades, aquellos que durante mis carreras pedestres muy atentamente me escuchaban mis ideas y siempre me preguntaban “¿Taína y tu tesis? A mi amiga de la infancia, Antonia Fortis, Amiga que experimentamos los efectos de la transculturación y que hemos logrado entenderla amando y luchando por nuestra patria. A Jorge Luis Ortiz,(Yoyo) atleta destacado y compañero, por su cualidad que lo hace brillar, la paciencia.

A Inocencia Landrau, por su bondad, maestra que guió mis conocimientos cibernéticos llenos de humor sabio y de apoyo. A mis compañeros, de trabajo en el Hospital Industrial por su Fe en mí . Al Dr. Ángel Burgos Corsino, Consejero Profesional de la UPR en Bayamón. Por la valiosa asesoría que me brindó incondicionalmente, durante el desarrollo de este proyecto.

Y a todos los servidores públicos del Departamento de Salud, Autoridad de Carreteras y la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por participar de esta investigación. A mi Director de tesis por ser un ser humano con una capacidad de trabajar sin fronteras y estar listo a conocer lo desconocido, Dr. Emilio García García.

Gracias a todos por siempre estar.

DEDICATORIA

A mi hermano Wilfredo: este ser humano fue quien me ubicó en el camino del optimismo, me encaminó para superar todo pesimismo y convertir todo obstáculo en éxito. Me enseñó a observar el proceso de este trabajo en contemplación sin abandonar el espíritu luchador ante las frustraciones. “Hacer las cosas porque te gusta con esmero y alegría” era el entusiasmo que de su voz solía salir. Gracias Wilfredo por tu Ternura. Dios y la Virgencita siempre estan contigo.

Te Amo , Un abrazo... tu hermana, Carmen Z.

INTRODUCCION

Esta tesis sobre los estilos de vida se aborda en una época donde se están operando cambios de tipo económicos, sociales y políticos a nivel global. La situación mundial se ha catalogado como de “desgarrado o desbocado”, ya que se están gestando cambios, tanto en el matrimonio, la relación de parejas, la familia, comunidad y en los aspectos ecológicos. Nuestra época es el producto de la época de la ilustración. Estos pensadores combatieron contra viento y marea, la influencia de la religión, así como en contra de las posiciones dogmáticas que no toleraban la disidencia. Estamos hoy, en un proceso de mejorar la democracia en distintos niveles.

La familia es un grupo de suma importancia en este proceso de cambio. Los cambios se están efectuando a nivel mundial, ya que las amenazas, como el llamado efecto del invernadero o calentamiento terrestre, es un fenómeno que nos toca de cerca a todos. Es decir, que hay que globalizarse y aumentar nuestro nivel de riesgo para poder imponer los cambios, no los deseados, sino los necesarios.

Es necesario, romper con lo tradicional y obsoleto, aceptar los cambios que se están operando en la familia y sostener los principios democráticos a través del planeta. La globalización está reestructurando nuestros modos de vivir ya que influye en la vida diaria y en nuestros estilos de vida y de manera especial en el mundo del trabajo. Es posible, que aunque no seamos capaces de controlar nuestra propia historia, estemos preparados para controlar nuestro mundo “desbocado”.

Es importante abordar el tema de la familia si pretendemos entender los estilos de vida, la economía y el mundo del trabajo. Cabe

señalar, que la globalización de la economía trae unos peligros no sólo para la familia, sino para la misma integración del yo. ¿Será posible un yo cibernético? ¿Sobre que fundamentos se iniciarían y sostendrían las relaciones humanas?

Sin lugar a dudas que la economía planetaria dirigirá sus esfuerzos hacia las ganancias de bienes. No se detendrá ante consideraciones humanas, más bien a las de tipo económico; a el lucro y la ganancia de capital. La economía no operará cambios para ajustarse a determinados estilos de vida. Eventualmente, demandará cambios externos para que se adapten a sus necesidades de ganancia material.

La autora, en el **Capítulo I, Motivaciones para este trabajo**, incluye una historia de motivación personal como expresión de que el ser individual, perdure como forma de evitar el anonimato desintegrado y digitalizado del yo. Los que saben de donde vienen saben a donde van. Esa motivación personal es como un mapa; si lo sabemos leer sabremos donde estamos y hacia donde vamos. La historia personal puede provocar un conflicto con nosotros mismos, que a la vez nos invita a escuchar y nos lleva a reaccionar ante situaciones de gusto o disgusto, de malestar o de felicidad. A tener una visión de futuro.

El **Capítulo II, Apuntes de la historia precolombina de Puerto Rico**, el contenido esta fundamentado en la historia antes de Cristóbal Colón advenir a estas tierras, partiendo de la teoría del arqueólogo puertorriqueño Ricardo Alegría. De acuerdo a Alegría (1985) hubo tres complejos culturales en las antillas: Arcaico, Arauco y Caribe. Se describen los estilos de vida de esa población.

En el **Capítulo III, Sinopsis Histórica de los Estilos de Vida en Puerto Rico**, ofrece especial atención a los distintos estilos de vida impuestos por otras culturas, donde los puertorriqueños han tenido que

hacer unos ajustes socioeconómico, políticos y mentales a través de la historia. Se describe una historia desde que Puerto Rico fue entregado como botín de guerra por los españoles hasta 100 años después bajo un sistema cultural, social, político y económico anglosajón. En este país se presenta los cambios que han impactado los estilos de vida de los puertorriqueños y el crecimiento sicosocial del país.

En el **Capítulo IV, La Transformación de la Familia Puertorriqueña**, se define la familia como un factor común para el desarrollo de los estilos de vida. Se analiza y se comparan el impacto de las distintas transformaciones en la familia puertorriqueñas. Describe los cambios en la familia tradicional, la familia transaccional, y al familia Incierta. Revela el impacto que ha tenido una sociedad dinámica, con un crecimiento de alta tecnología en el grupo familiar.

En el **Capítulo V, Los Estilos de Vida y Las Teorías Humanistas**, expone diferentes perspectivas sobre la superación individual y de su ambiente con un hincapié en la parte humanista de la psicología. Se discuten las teorías y las investigaciones de Abraham Maslow, James Loehr y Karl Lewin. Estos investigadores establecen un común denominador hacia la satisfacción total del individuo, que es la motivación. En este capítulo se presenta un marco teórico fundamentado en la Teoría de Necesidades según Abraham Maslow.

De igual forma se presentan las ideas de James Loehr, para explicar la conducta humana partiendo del concepto de la recuperación de energía para superar a una vida hipocinética (persona que no hace nada). Como parte del capítulo se discute además la importancia que tiene el campo vital, según Karl Lewin , en el desarrollo del ser humano.

En el **Capítulo VI, Teorías Cognitivo-Sociales**, describe teorías mas inclinadas a la psicología positiva. Estas teorías describen capacidades humanas, para el manejo adecuado en decisiones súbitas o de cambios. Se identifican las capacidades mentales y de conducta que pueden llevar al individuo a manejar cualquier aspecto en sus vidas que hayan decidido a cambiar o modificar. Se describen las conductas, hábitos y se define la vocación como función de valores mas fortalezas. En este capitulo se discuten las teorías de Albert Bandura, Martín Seligman, Robert Sternberg, Howard Gardner.

El **Capítulo VII, describe las Teorías Psicoanalíticas**. Se destaca en la teoría de **Sigmund Freud**, con la búsqueda del placer como algo inherente en el hombre y la energía física como la capacidad de producir trabajo. Se hace un breve recuento sobre **Alfred Adler** focalizando en que el hombre es un animal socialmente responsable que nace con una conciencia social. Se integra en este capitulo a **Carl Jung** con su teoría futurista que proviene de la física o de un principio de la conservación de la energía.

Asimismo se discute la teoría del Amor Neurótico de **Karen Horney**, estableciendo que esa conducta es producto de la competencia individual y el consumerismo. Además se incluye a **Harry Stack Sullivan**, quien caracteriza al hombre por el afán de satisfacción y su anhelo de seguridad. Por último se menciona a **Erick Homburg Erikson**, donde se describen las etapas que el ser humano presenta en el proceso de crecimiento, desarrollo y en la integridad del yo.

El **Capítulo VIII, Los Estilos de Vida y La Satisfacción Laboral**, hace un recuento de todo lo estudiado sobre estos temas. Describe y menciona investigaciones realizadas en distintos escenarios y lugares. Que prueban que las actividades no relacionadas al trabajo generan

más satisfacción laboral y personal. Estas investigaciones son escasas sin embargo las investigaciones sobre la satisfacción y la personalidad, conducta, suelen ser más comunes. Se revisa la literatura de las dos variables principales que investiga esta tesis: estilos de vida y satisfacción laboral. Se trata de integrar la historia, la teoría y la investigación en estas dos variables.

El **capítulo IX, Metodología**, se refiere a la parte de investigación donde se describe de donde sale la muestra, el procedimiento, y se presenta un genero laboral de la muestra. Se hacen definiciones operacionales de este estudio y se hace una descripción de los Instrumentos utilizados; el **Sociodemográfico, La Escala de Estilo de Vida, La Escala de Satisfacción Total**.

Es un estudio descriptivo y correlativo cuyas variable principales son los estilos de vida y su relación a la satisfacción laboral. Se pretende probar que a mas estilos de vida saludable mayor satisfacción laboral. Se define **Estilo de Vida Saludable** como aquellas actividades no relacionadas al trabajo que generan energía. Se incluye un Glosario de términos sindicales de uso frecuente en los Servidores Públicos.

En el **Capítulo X, Análisis de Resultados**, se incluyen, tanto estadísticas de tipo descriptivo, como inferenciales. Se presentan tablas y gráficas de los distintos parámetros investigados, así como diferencias estadísticamente significativas e interpretación de las mismas. El **Capítulo XI, Conclusiones y Recomendaciones**, incluye unas conclusiones de todo el trabajo, enumeradas que puede ser utilizadas para desarrollar alternativa e investigar otras áreas en el mundo del trabajo.

Las recomendaciones que se incluyen en esta investigación son el resultado de lo que se interpretó sobre las estadísticas. Esto trajo como

alternativa presentar una propuesta del **El Programa de Mejoramiento Personal (PMP)**. Un programa preventivo para ser utilizado en el Programa de Ayuda al Empleado(P.A.E.). El P.A.E. es un programa que está ubicado en casi todas las agencias del Gobierno que se han preocupado por intervenir psicológicamente con el empleado en situaciones que interfieren con su aspecto laboral. Este **PMP**, esta enfocado en el aspecto, individual, ambiente y conducta. Se identifican los aspectos cognitivos y que pueden ser filtrados. Se define cada una de estas variables y se establece el plan.

Luego del capítulo final que son las recomendaciones y conclusiones se incluyen los apéndices. Los instrumentos utilizados, tablas y gráficas, así como un glosario de los términos laborales más utilizados en Puerto Rico.

CAPITULO 1: MOTIVACIÓN PARA ESTE TRABAJO

Nuestro trabajo en el mundo es crear y la mayor creación es nuestra propia historia.

R. Sennett

En esta época de alta tecnología, industrialización y digitalización se habla de la globalización de la economía. La llamada economía global. Es un tipo de economía algo novedosa que resulta o da pie a un nuevo tipo de trabajo. Indica Castells, (1999) este trabajo se caracteriza, cada vez, por una separación fundamental entre dos tipos de trabajo. Uno es lo que llamo el trabajo auto programable y, el otro, lo que llamo trabajo genérico. Se redefine pues al concepto trabajo.

El trabajo auto programable es aquel que desarrolla el empleado cuya capacidad posibilita el efectuar cambios de acuerdo a la demanda de las situaciones y conforme al cambio de la tecnología. La formación profesional queda obsoleta rápida y conjuntamente, durante su vida laboral, el empleado cambia unas cuatro veces de empleo. Las personas tienen que aprender a lograr ajustes rápidos y redefinir lo que tienen que hacer, volver a aprender a hacer las nuevas tareas, no quedarse obsoletos y poder competir en el mundo del trabajo.

Por otra parte, el trabajo genérico significa aplicar el esfuerzo físico y mental a la ejecución de una tarea con el propósito de lograr algo productivo de manera maquinal y con ciertas instrucciones específicas. El trabajador auto programable, contrario al trabajador tradicional, opera cambios en el proceso, libre de instrucciones externas. Se desenvuelve como si fuera su propio jefe. Es decir, que en el área laboral se han dado serios cambios en la ejecución de las tareas y en el tipo de relación que se establece.

Este empleado auto programable posee el potencial a nivel individual para lograr operar cambios no solo en su entorno, sino también en su mundo interno. La demanda laborar lo empuja a mantener unos estilos de vida que le permitan un mejor ajuste a la tarea y a las personas que le rodean. El trabajo es el aspecto en la vida del ser humano que exige una renovada y consecuente atención. A pesar del actual desarrollo tecnológico y digital el trabajo sigue siendo el fenómeno fundamental que provee esperanza y significado a la dimensión de la existencia humana.

La función del trabajo en la vida del ser humano es abarcadora y fundamental. No sólo en el aspecto económico, sino en lo psicológico, lo social, cultural y en el logro de un sentido de realidad. En el mundo del trabajo se tienen que utilizar destrezas de comunicación, habilidad para relacionarse, destrezas en el manejo de solución de problemas, conflictos, problemas de poder y autoridad. En fin, el trabajo es un integrador en todos los aspectos de la organización y la estructura social.

El sujeto va desarrollando una formación personal que refleja disciplina, determinación, conocimiento, persistencia, nivel de tolerancia a frustraciones, manejo de éxitos y fracasos, cuidado, compromiso y solidaridad. A su vez va solidificando el sentido de pertenencia y satisfacción propia. Durante este proceso evolutivo el hombre y la cultura adquieren un acrecentamiento en la racionalidad. Esta racionalidad, a la selección de valores preferidos que conducen a efectuar juicios valorativos sobre el mundo de las personas y el trabajo, niega frecuentemente la parte emocional del hombre. En ese mismo proceso el ser humano adquiere un cúmulo de conocimientos que son

relevantes para su funcionamiento no sólo en el ambiente laboral, sino también en otros escenarios.

Es donde se desarrolla la confianza para entender los poderes del pensamiento y se logra conciencia y juicio práctico de la vida. El trabajo por su naturaleza intrínseca, tiende a que las personas bajen su nivel de fantasía a uno donde se acepten las cosas como son y no como a uno le gustaría que fueran, (Díaz,2001). En este acercamiento reflexivo los humanos intercambian gestos, sonidos, imágenes, actitudes, gustos y palabras. León Chestan, sociólogo, indica que esto ayuda a los seres humanos en el proceso organizativo del desarrollo de destrezas, intereses y la creatividad. El producir una tarea con satisfacción le brinda felicidad a quien la ejecuta.

Todo este andamiaje que genera el mundo del trabajo ha sufrido de una gran transformación. Castells (1999) alega que esta transformación se ha dado en el orden económico y en el orden tecnológico. En lo que respecta a la estructura económica se resaltan tres aspectos: es una economía de información, es global y funciona en forma de red. Hay que añadir que la economía se define por su productividad y su potencial competitivo. Este último es la versatilidad para lograr abrir nuevos mercados.

Castells no niega la importancia del capital como uno de los factores de producción, pero le imparte más poder decisivo a la informática. El desarrollo de la tecnología es la manera de abrir mercados. El conocimiento y la información son determinantes no solo en la producción, sino también en el poder competitivo. En lo que respecta a la globalización de la economía Castells (1999) lo ve como un mito. La mayoría de la gente trabaja en empresas locales o nacionales, no globales. Es decir, la producción es local, pero las

transacciones están conectadas todo el día a nivel planetario. La información y la tecnología están globalizadas.

Esta situación económica tiene que, por fuerza, ir creando una conciencia en el trabajador, no sólo de mejor preparación, sino de mayor preocupación por sus destrezas personales y sociales. No se puede hundir en el anonimato de la digitalización globalizada. Tiene que por fuerza crear unos estilos de vida que le permitan no solo mantenerse saludable, sino informado, ya que el factor de producción esencial en este nuevo enfoque económico es el ser humano. Este factor de producción podrá mantenerse funcionando competitivamente en tanto y en cuanto pueda tener la habilidad para coordinar la red. La importancia del trabajador en Puerto Rico ha sido comentada por varios escritores.

Eugenio María de Hostos, destacado filósofo puertorriqueño en el 1898 sostuvo:

“para que un trabajador sea bueno es necesario que goce por completo del fruto de su trabajo; y para que ese fruto del trabajo aumente la prosperidad personal y colectiva, es necesario que el trabajador se sienta dueño de si mismo, de su actividad, de su inteligencia, de su trabajo y sepa que puede mediante el, mejorar sus condiciones de vida”. Hostos añade: “Acostumbrarse a vivir es acostumbrarse a trabajar. Acostumbrarse a trabajar es acostumbrarse a vencerse y vencer. El que se acostumbra a vencerse, se mejora; el que se acostumbra a vencer se fortalece; luego el trabajo que en esencia es un dolor, se convierte por el hábito del deleite. Como el trabajo, la vida: trabajo deleitoso,

vida armónica. Como la vida, la muerte; vida armónica, muerte serena”.

El ser humano es el resultado de un sustrato evolutivo de naturaleza histórico-cultural de millones de años. En ese proceso evolutivo va desarrollando destrezas, manteniendo unas y descartando otras. En su afán por satisfacer unas necesidades y desarrollar unas conductas que le adapten al medio y le capaciten para disfrutar y ajustarse al mismo. El conocer el trasfondo histórico de cualquier evento es esencial para el entendimiento del mismo y de la conducta del ser humano.

Los conductistas definen la conducta como todo aquello que es movimiento y sea susceptible de medición. De acuerdo a este enfoque teórico el pensamiento no se puede medir, por tanto no es conducta y no cae dentro de su ámbito de estudio. Consideran el estímulo y la respuesta como la unidad básica de estudio. El refuerzo viene a ser todo aquello que aumenta la probabilidad de que una respuesta ocurra, Skinner (1979).

Consideran que es una ciencia objetiva, experimental y que los estudios son susceptibles de reproducirse y formular modelos y parámetros estadísticos con exactitud y resultados similares. Esta tendencia mecanicista del estudio de la conducta no capta la esencia del ser humano como una entidad total. El hombre es y va mas allá de unos estímulos y unas respuestas circunstanciales moldeadas por un programa de refuerzos. Ese condicionamiento es posible debido esencialmente a que existe un órgano de la mente que se llama cerebro y que responde no a un breve lapso temporal del presente inmediato, sino a un producto de acumulación selectiva de millones de años.

El hombre es un ser que debe sus facultades, incluida su capacidad cognitiva, a la evolución, a esa génesis cuya duración se mide por eones, y en cuyo curso todos los organismos se avienen con la realidad y se adaptan a ella (García, 2001). El desarrollo evolutivo de la autora está atado a unos factores ambientales y unas experiencias personales muy particulares. En el momento de la historia donde se dan estas experiencias coinciden con unos cambios abruptos en la estructura social, económica y cultural de Puerto Rico.

1.1 El Significado del Trabajo

La presentación de una historia que enmarque este trabajo se percibe como algo necesario e imprecindible. Es la forma de narrar lo ocurrido en el proceso de cambio social y económico que sufrió Puerto Rico. Lo acontecido se remonta a las décadas del 1940 al 1960. Este relato coincide con el advenimiento de la globalización que esta presente en casi todo nuestro planeta a diferentes niveles de desarrollo, (Castells, 1999).

Es una vivencia que proyecta el fenómeno de cambio socioeconómico ocurrido a distintos niveles estructurales en la Isla. Este cambio ha traído resultados positivos y negativos en los estilos de vida de todos los puertorriqueños. En el presente se percibe un Puerto Rico joven con un desarrollo tecnológico, un factor de producción humano bien preparado y diversificado, así como unas posibilidades de cambio en los estilos de vida de todo el conglomerado social.

Los motivos surgen fundamentalmente de la angustia, en este caso ligados a los cambios económicos fundamentales que dan origen a un sentimiento de seguridad ontológica. Este trabajo debe analizarse partiendo de esa motivación intrínseca que viene como resultado de la

aparición de una economía industrial. Estos motivos están vinculados al aparato emocional donde se incluye la motivación como “estado afectivo” subyacente del individuo, que implican formas inconscientes del afecto y ramalazos, experimentados más conscientemente, (Giddens,1991).

Algunos autores sostienen que: “mientras la culpa es un estado de angustia privado, la vergüenza es un estado de angustia público” (Giddens, 1999). Cada generación posee una programación colectiva asociada a las experiencias adquiridas y las motivaciones grabadas durante su programación. En este caso la autora no pertenece a la generación X, ni a la de veteranos de 1922 al 1943, sino a los “*Baby Boomers*” de 1944 al 1960. Estos “*babies*” crecieron en la abundancia económica, son trabajadores, le gusta trabajar en equipo, están dirigidos hacia una búsqueda de las metas y poseen un liderazgo que tiene poder de convocatoria.

La justificación de este trabajo se ofrece en dos vertientes. La primera a del desarrollo evolutivo particular de la autora y la segunda a nivel objetivo por la carencia de estudios en esta área de la investigación. De manera que este estudio surge de dos mundos: el mundo interno y personal de la autora y por otro lado el mundo externo y objetivo de la realidad.

1.2 Motivación Personal

El incluir una vivencia no es lo usual, ni lo acostumbrado en la presentación de un trabajo de esta naturaleza. Lo que se espera es una disertación sobre un tema que sea mayormente de manera objetiva y científica. Pero aprovechando la bondad del lector, se incluirá esta experiencia en la presente disertación. La misma es

representativa de una época, no sólo a nivel de Puerto Rico, sino del mundo circundante. Son experiencias estampadas en un momento dado en la programación evolutiva de uno como ser humano.

El tema laboral siempre es uno que llama la atención. Es un tema que apasiona, ya sea por las luchas que se han tenido que librar, así como por la calidad de la gente que se integró a las mismas. En las últimas décadas han surgido cambios significativos en el mundo laboral en Puerto Rico, tanto en la calidad de vida en el trabajo, como en los estilos de vida de los trabajadores. Sin embargo, se encuentran muy pocos estudios que documenten estos cambios y sustenten su significado a través de la literatura.

Este tema laboral se puede recordar desde la etapa de la adolescencia temprana. Estas experiencias pretéritas se consideran como si fueran una expresión curativa de la persona: Una especie de proceso de sanación del espíritu, pero no una catarsis. Se recuerda vívidamente cuando comenzaron estas inquietudes. La pasión por este tema. Es casi un sueño. Fue desde muy temprana edad que se percató del proceso de cambio de una economía agrícola a una de tipo industrial. El advenimiento de la llamada tecnocracia emocional, producto del proceso de industrialización. Este acercamiento se puede captar en este fragmento de Golman según citado por (Castro y Luque, 2001).

“En agotaciones expresionales,
Te amé profundamente
Con el “overall” puesto
Tiznado de grasa.
El amor se me llena de ruidos mecánicos
En las grandes bóvedas del taller”.

Retomando la cita anterior, es significativo que la ausencia de sensibilidad es producto de unas relaciones sociales emocionalmente distantes y frías. Esto como una secuela de los cambios sociales abruptos provocados por la tecnología. En su ser esto no coincidía, ni lo que estaba sucediendo, ni lo que se anticipaba que eventualmente iba a ocurrir. Toda esa generación sufrió los estragos de unos cambios abruptos y no planificados que provocaron en las comunidades una especie de anomia social que aún hoy persiste. Los estilos de vida tradicionales se trastocaron. Todo quedó alterado.

La heterostásis o cambio por un lado y la homeostasis o constancia como procesos complementarios necesarios se gestaron en esta época en un afán de buscar el bienestar socio-económico de los puertorriqueños. El cambio ha sobrepasado la constancia y ha provocado un cierto resquebrajamiento de la organización social, que se refleja en un escaso poder de los controles sociales establecidos. La consecuencia lógica es el aumento de las desviaciones de conducta (Braslavsky, 2004); (Helson, 1964).

Las raíces socioculturales de la autora provienen de tierra adentro; de la montaña. Donde las lluvias orográficas hacen su agosto en invierno. Esta región de los pueblos agrícolas que circundan la cordillera central donde la tierra añora la caña porque no la conoce, pero si florece el cafetal. Esta cadena de montañas estiman que se formó hace unos 60 millones de años, se extiende desde el pueblo de Maricao hasta el pueblo de Aibonito. Son a su vez parte de una enorme cadena de montañas que van desde las Islas Vírgenes hacia Puerto Rico, la isla La Española, pasan por Sierra Maestra en Cuba, se extienden por Guatemala Central y mueren llegando a Chiapas en México (Castro y Luque, 2001).

Ahí en esa cadena montañosa nació, en Orocovis. La cueva de oro, en el mismísimo centro de la Isla, el corazón de Puerto Rico. Pueblo de grandes artesanos y músicos que enaltecen esta Isla del Encanto. Esa es la procedencia de la autora. Este relato que sigue marca el trasfondo de la motivación de este trabajo que se relaciona con los estilos de vida y la satisfacción en la ejecución de una tarea.

Todo comienza cuando las industrias de la aguja y textiles llegaron a la Cordillera Central. Comenzaron a reemplazar los espacios donde los niños solían jugar al aire libre. Ese espacio donde jugaban luego de la salida de la escuela. Se comenzaron a operar cambios en los estilos de vida de los individuos y de las familias. Los niños solían usar las escasas llanuras naturales para divertirse, hasta que el espacio fue invadido por las fábricas. El urbanismo comenzó a dejar sentir sus estragos en el centro montañoso de la Isla.

Grandes cajones rectangulares de concreto fueron implantados y a los niños les era prohibido el acercarse a esas áreas. Pero la curiosidad los invadió y cometieron el atrevimiento de acercarse. El pecado industrial original. ¡Un alza en el nivel de riesgo social creado por la curiosidad infantil! Fue así que sigilosamente se acercaron y vieron a través de las ventanas enormes maquinarias con muchas mujeres manejándolas. Siguieron sin entender esa experiencia de cambio en el contexto de la zona rural puertorriqueña. Cuando se forma parte del cambio es difícil de percibirlo, ya que se pierde perspectiva del mismo, (Ortega y Gasset, 1969).

Esta curiosidad continuaba sin ser satisfecha pues, todos los días a eso de las cuatro de la mañana les despertaba un grupo de mujeres que se reunían cerca de sus casas. Se acercaban y miraban por la ventana y las veía partir hacia esos cementados cajones. No contaban

con el poder de abstracción para entender el significado económico y de cambio social que se estaba gestando y se avecinaba con esas construcciones. Ni tampoco como el hombre puertorriqueño fue desplazado de su papel protagónico de proveedor de la familia.

Las mujeres eran las que más se empleaban en estas fábricas. Esto era inusual para las familias campesinas. Estas experiencias arqueológicas de su desarrollo infantil sirven como marco de referencia y es de donde se pueden deducir las metas de ahora. No sabe el porqué, pero ahí es que comienza la curiosidad por el área de estudio del trabajo y su satisfacción. Es importante reconocer que son estos unos archivos de memorias bastante primitivos de la evolución como profesional de la conducta.

Se reconoce como algo de naturaleza puramente personal y emocional. La crianza campesina fue en un ambiente donde se permeaba el interés por estudiar y donde había trabajadores de diferentes profesiones, así estaba compuesto el núcleo familiar. Fue con la familia que desarrolló las más caras ambiciones, la disciplina y la determinación.

De ahí es que surge al presente el tema de los estilos de vida y la satisfacción laboral. Una curiosidad insatisfecha y no explicada, ni por el gobierno ni por los líderes comunales, ni aún por los desarrolladores de la industria en Puerto Rico. Esa curiosidad ha permanecido latente por varias décadas y al presente se convierte en la energía liberadora para ensimismarse en la elaboración de este tema.

1.3 Motivación objetiva

Los estilos de vida responden a factores de crianza y posiblemente se reflejen en la actitud que se depositen hacia el trabajo. Estos estilos de vida están asociados a la personalidad. La personalidad y la satisfacción en el trabajo, así como el trabajo y la personalidad son variables que corren en dos direcciones, esto es, el trabajo se afecta por la persona y la persona se afecta por el trabajo. Es en el mundo del trabajo que se le da accesibilidad al trabajador para modificar o ajustar sus estilos de vida según la satisfacción que el individuo sienta consigo mismo.

¿Están los estilos de vida relacionados a la satisfacción laboral? A pesar de todo lo recopilado respecto al tema de la satisfacción laboral y la personalidad, se han evidenciado pocos estudios relacionados propiamente a estilos de vida y su relación a la satisfacción en el trabajo que se desempeña. De manera, que se ha investigado muy poco sobre los estilos de vida y su relación con la satisfacción laboral. Los estudios han hecho hincapié mayormente en los aspectos de rasgos de personalidad como actitudes, valores, inteligencia, familia y otras variables afines.

En Puerto Rico existe escasa evidencia y se desconoce sobre si el realizar unas actividades de vida saludable no asociadas al trabajo está relacionado con la satisfacción laboral. La razón de este estudio es poder investigar la relación de estas variables. ¿Les satisface más el trabajo a aquellas personas cuyos estilos de vida son saludables? En la literatura se recogen un sinnúmero de estudios relacionados a la variable personalidad y su ajuste al trabajo. Inicialmente, se creía que el individuo se ajustaba a las tareas, pero luego se encuentran estudios

donde las empresas operan cambios en el ambiente para ajustarlos a la persona. Luego se concluye que es una relación bidireccional; esto es el trabajo afecta mutuamente. Se mencionan rasgos de personalidad; actitudes, hábitos, entre otras variables, (O'Driscoll, 1992); (Barrón, 1954); (Vuori, 1996); (O'Reilly, 1997).

Sin embargo, el que la persona funcione con un estilo de vida saludable para ajustarse al ambiente de empleo no se menciona con frecuencia. ¿Habrá diferencias significativas entre un grupo de empleados con un estilo de vida saludable al de aquellos cuyos estilos de vida comprometen su salud física y mental? ¿Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de vida saludable y la satisfacción laboral? ¿Existen diferencias significativas por género, edad, grado educativo, sueldo, puesto de trabajo, entre el estilo de vida y la satisfacción en el trabajo? ¿Existen diferencias entre las personas casadas y solteras con relación a los estilos de vida y la satisfacción laboral?

Estas variables de interrogación justifican el que se lleve a cabo esta tesis. El estudio se iniciará con un recuento histórico de Puerto Rico partiendo de la etapa precolombina hasta el presente siglo.

CAPITULO 2: APUNTES DE LA HISTORIA PRECOLOMBINA DE DE PUERTO RICO

“Sabe el hombre donde nace y no donde va a morir”

A. Corretger

2.1 Los pobladores precolombinos

Cuando Colón llegó al Nuevo Mundo a principios del siglo XVI hacía ya unos 20 mil años que pequeños grupos de pobladores asiáticos cruzaron por el Estrecho de Bering que conectaba a la Siberia y Alaska, para componer los primeros pobladores de América: los llamados indios de América o amerindios. Se hipotetiza que eran nómadas y se extendieron lentamente por el Norte, el Sur y Centro América, así como por las Antillas. Para el año 11000 antes de Cristo ya se habían diseminado por todo el territorio mencionado, (Scarano, 2000).

Sin embargo, el descubrimiento en Chile de culturas más antiguas hace de esta hipótesis una poco explicativa y algo dudosa. Los arqueólogos han pensado entonces que algunos de los antepasados de los amerindios pudieron haber llegado partiendo del sureste asiático, pero atravesando por el Pacífico. Esta hipótesis se torna más aceptada a medida que se han ido descubriendo enterramientos más antiguos a lo largo del continente sur americano.

En épocas recientes, la hipótesis del puente de Bering como única vía de hominización ha perdido vigencia. Se han descubierto culturas muy antiguas en lugares tan sureños como Chile. Ello ha puesto a pensar a los arqueólogos que algunos de los antepasados de los amerindios pudieron haber llegado directamente desde el sureste de

Asia, atravesando el Pacífico. Esa hipótesis cobra mayor vigencia cada día, según van descubriéndose depósitos muy antiguos a todo lo largo del hemisferio.

Estos amerindios no tenían dominio de la agricultura y se mantenían de la caza y la pesca. De manera que tenían que ir de lugar en lugar una vez agotaban los recursos de uno de los sitios. En los albores de los 6500 años antes de Cristo se cree que desarrollaron la agricultura. Lograron domesticar algunas plantas como el maíz y la papa. Esto eventualmente los preparó para los grandes asentamientos de civilizaciones que encontraron los españoles cuando descubrieron el territorio. La llegada de los españoles truncó la cresta en la cúspide del período evolutivo de la cultura taína que se estaba gestando en la isla de La Española y en Puerto Rico.

Los indios fueron sometidos a un régimen de trabajo durísimo, a cambios en sus creencias y un estilo de vida de tanta demanda que no lograron sostener por largo tiempo. Se rebelaron en el 1511 y la fuerza mayor del invasor acabó por aniquilarlos en un lapso de tiempo sumamente corto. Podemos sustentar al presente lo acontecido fundamentándonos en los escritos que legaron los españoles, especialmente los escritos de Fray Ramón Pané, así como las piezas arqueológicas que abundan de la cultura taína de este período. Las huellas escritas del acontecer histórico comienza con la llegada de los españoles.

La historia de los precolombinos se deduce de otras fuentes, ya que no dejaron mucho escrito, pero existen fuentes antropológicas y arqueológicas que nos ayudan a deducir parte de sus estilos de vida. Los amerindios son por su aislamiento, una familia bastante homogénea y con un fenotipo muy similar, aunque se conocen algunas

diferencias los parecidos son más abundantes. Estos tienen un fuerte parecido con las personas que habitan el área de Asia Oriental. Son de piel rojiza y casi libre de vello superficial, son de pelo lacio oscuro, de pómulos prominentes y de cabeza agrandada para el tamaño de su cuerpo. Su tipo de sangre O, con escasas excepciones y muy raramente el tipo A y B. Esto es indicativo de su aislamiento genético de otros grupos humanos.

De ahí se deduce que su cultura era bastante cerrada, poco dinámica y poco susceptible a cambios externos. Los estilos de vida se vislumbran, pues, a nivel grupal y con muy escasa aportación individual, ya que los miembros de una cultura cerrada se tienen que avenir a las reglas generales que dictan los mores imperantes. El asumir estilos individuales atenta contra la cohesión del grupo. Estos indios carecían del uso de animales de tiro, de carga y de monta. El caballo, la mula y la vaca eran desconocidos para estos pobladores. Los incas se sospecha que podrían haber domesticado las llamas como animal de carga. Aunque conocían el hierro en bruto lo ignoraban en su uso, es decir no lo fundían para herramientas o armas.

Así mismo desconocían el uso de la rueda y sus derivados como el torno y las poleas. Esto es indicativo de que no tenían relación con el Viejo Mundo donde esto si se conocía. Las grandes civilizaciones indígenas surgieron con el desarrollo de la agricultura. Lo que permitió la concentración de gente en centros urbanos y la evolución de sociedades más complejas. Surgen las estratas sociales, la clase ociosa, los que tienen poder y la clase sacerdotal. Es decir, que los estilos de vida se van complicando y ya la vida no es tan sencilla y sedentaria como en el principio de la historia.

Podemos colegir que los estilos de vida de una sociedad nómada son diferentes a cuando se establecen y asientan en un lugar por tiempo prolongado. Se contraen otros tipos de tareas y la organización social es más compleja. Se hipotetiza también que los controles sociales que se establecen son más rígidos ya que la intimidad tiende a aumentar con las relaciones interpersonales de más frecuencia. La estructura de poder tiende a variar y a ejercitarse con más acentuación. Surge la división técnica de trabajo y se asignan tareas a diferentes miembros del conglomerado social.

La autoridad y el poder surgen como forma de control social y para velar que se cumpla con los papeles sociales asignados. Esto, para uniformar las conductas y mantener el orden requerido en la consecución del buen funcionamiento social. De ahí que los estilos de vida tengan que variar de una sociedad nómada a una de asentamiento. Cuando aludimos a las civilizaciones antiguas de América nos referimos principalmente a los aztecas, los mayas y los incas. La más antigua de las tres es la civilización maya que ocupaba la Península de Yucatán al sur de México y se extendía por Guatemala y Honduras.

Sin embargo, seis siglos antes de la llegada de los españoles esta civilización había comenzado a declinar y eran entonces los aztecas los que estaban en pleno apogeo. Cuando Hernán Cortés, en el 1519, encuentra a los aztecas, estos llevan solamente un siglo como grupo dominante. Los incas se habían consolidado unas generaciones antes de la llegada de los españoles. Los amerindios que ocupaban las antillas poseían una cultura relativamente compleja, aunque no al nivel de las tres grandes civilizaciones. Los pobladores originales que

poseían las técnicas más complejas culturalmente hablando eran los de las antillas mayores: los taínos.

Los taínos de Puerto Rico fueron herederos de tradiciones centenarias, pero no tenían la capacidad de producir excedentes agrícolas para pobladores ociosos. Aunque sus logros artísticos e intelectuales a todas luces eran impresionantes no podemos decir que estaban a la altura de las tres grandes civilizaciones. Lo que conocemos de los taínos es bastante impreciso, aún utilizando la arqueología y sus aliados como la antropología y la lingüística. Eran el grupo más numeroso en las antillas y tenían una cultura en común.

Había otros grupos como los lacayos en las Bahamas, los guanahatebeyes y siboneyes en Cuba y en La Española, los macoriges y los ciguayos, así como los caribes o barloventes en las antillas menores. La hipótesis arqueológica a esta diversidad de grupos en las antillas es que hubo migraciones sucesivas de amerindios de continentes cercanos y que el poblamiento ocurrió por etapas a lo largo de miles de años. Los grupos amerindios se mezclaron, pero por alguna razón no explicada, los indios de la isla La Española y Puerto Rico eran los más avanzados.

Los taínos se consideraron como los más avanzados de todas las civilizaciones indígenas. Los elementos esenciales para esta interpretación son tres: las olas migratorias, el choque o fusión cultural y la articulación de las formas culturales. El arqueólogo puertorriqueño Ricardo Alegría propone una clasificación precolombina que consiste de tres grupos. A saber: arcaico, aruaco y caribe.

2.2 La población arcaica:

Los amerindios arcaicos fueron el complejo cultural de mayor antigüedad en las antillas. No se sabe con exactitud de donde procedían; si del sur, el norte o de América Central. La teoría más aceptada es que arcaicos de diferentes procedencias emigraron en diferentes épocas hacia las antillas. Los restos más antiguos de la cultura arcaica datan de 2000 años antes de Cristo y procedían de Cuba.

En Puerto Rico, en el Cayo Cofresí en Salinas, se han descubierto restos de la cultura arcaica que datan del Siglo III antes de Cristo. Se han sometido artefactos a pruebas de carbón radioactivo y calculan que esta cultura de amerindios arcaicos se asentó en la Isla hace unos 2000 años. Los arcaicos no conocían la agricultura. Eran preagrícolas y por el desconocimiento de no saber domesticar las plantas eran nómadas por necesidad. No se establecían por mucho tiempo en un sitio y se asentaban en pequeños grupos cerca de las playas, Pescaban y recogían moluscos y crustáceos.

Posiblemente cazaban la jautía y el animal ya extinto el megalocnus. Este último se conoce por los huesos que ha dejado. El primero es una especie de conejillo de indias. En lo que respecta al desarrollo de destrezas se sabe que no conocían la cerámica y por tanto utilizaban la piedra y la madera. Las que utilizaban muy hábilmente. Se organizaban en forma comunal y no existía la división de trabajo, sino que la responsabilidad social era de todos. No existían los rangos sociales y la tarea principal era la de supervivencia la cual era compartida.

No es mucho lo que se conoce de los arcaicos, pero enterraban a sus muertos. Lo que nos hace pensar en la creencia del más allá. Su estadía en las antillas se prolongó por tiempo considerablemente largo. Es posible que se asentaran en Cuba hace 7000 años antes de Cristo. En la llegada de los españoles se encontraban aún alguno de estos grupos como los siboneyes y los guanahatabeyes en Cuba.

2.3 La población Aruacos:

Estas oleadas de emigrantes procedían del continente sur americano. Se estima que con gran probabilidad estos fueran de la región costera del Río Orinoco lo que se conoce hoy por Venezuela. Los aruacos o arawacos fueron la cultura más desarrollada jamás conocida en la región antillana. Cuando el choque con los europeos estos componían la población mayor de las Antillas y las Bahamas. Se conocen los aruacos insulares y los continentales. Estos últimos habitaban la región de las guyanas y sus descendientes aún viven allí, (Olson,1974).

Estos se podrían considerar como parientes lejanos de los amerindios de Borinquen. En el esquema arqueológico de Alegría (1969) los amerindios aruacos insulares en el Caribe tuvieron cuatro manifestaciones: saladoide o ignerí: ostionoide o subtaína: taína y ciguaya. Los aruacos eran agricultores y ceramistas. Se le conoce como agro alfareros. No eran nómadas y vivían en aldeas permanentes que llegaron a tener hasta cientos de habitantes. Eran neolíticos y trabajaban y pulían la piedra.

2.3.1 La fase saladoide o ignerí:

Los saladoide o ignerí procedían del continente suramericano y probablemente fueron los primeros aruacos que llegaron a las islas. En los últimos siglos antes la era cristiana chocaron con los arcaicos posiblemente en las antillas menores. Este choque cultural o de transculturación produce la fase subtaina u ostionoide. La evidencia más antigua de esta fase se ha encontrado en Puerto Rico en la Hacienda Grande de Loiza, data del segundo siglo de nuestra era cristiana, (Dávila, 1972).

Estos gustaban de asentarse en las costas, cerca de manglares y corrientes de agua fresca. Se dedicaban principalmente a la agricultura y compartían en grupos pequeños. Identificaban terrenos fértiles para el cultivo de la yuca y se sabe que hacían casabe ya que se han encontrado burenes o platos circulares para ese propósito. Su alimentación consistía de la yuca, peces, tortugas y principalmente jueyes, ya que abundan los restos de cangrejos en los yacimientos.

2.3.2 La fase ostionoide o subtaina:

Gradualmente fueron dándose cambios entre los ingerís de las antillas mayores. Desde el punto de vista arqueológico esos cambios se pueden evidenciar para el siglo VI de nuestra era cristiana. Hay tres posibles explicaciones:

1. una nueva corriente migratoria aruaca proveniente de América del Sur;
2. un ajuste producto del contacto entre los arcaicos y los saladoides y

3. desarrollo local que permitió a los saladoides lograr un mayor nivel material y social.

En un lapso de tiempo breve los aruacos refinaron su adaptación al ambiente isleño. Por alguna razón comenzaron a alejarse de las costas y situarse en el centro montañoso. Se forman poblados y su régimen alimentario se torna más complejo. Cazaban el manatí y aprovechan los moluscos que hay en las costas. Uno de los adelantos más grandes de esta fase es el mejoramiento de las técnicas de cultivar la yuca, ya que comienzan a cultivarla en montones.

Esto era una especie de terraplenes circulares con fertilizantes que aumentaba la producción. Lo que permitía un buen drenaje del suelo así como la conservación de los fertilizantes y nutrientes del terreno. El mejoramiento en la agricultura trae como consecuencia la formación de tribus. Donde diferentes clanes pueden convivir juntos. El evento agrícola trae como consecuencia cambios en los estilos de vida de los taínos. En el aspecto de la alfarería no hubo cambios significativos y se mantuvieron a la par con la etapa anterior; la saladoides.

El arqueólogo dominicano Veloz, (1976) se expresa de la fase subtaína indicando que su cerámica no era de la manera que distingue a los taínos de Puerto Rico, ya que no llegaron a desarrollar la talla en madera a gran escala, en su juego de pelota no se presentan bateyes importantes y su organización religiosa no tiene el ceremonial que alcanzó en Puerto Rico y Santo Domingo. Es bueno indicar que los ostionoides tenían el mismo idioma de sus descendientes taínos.

Este era un dialecto heredado de la lengua aruaca del continente. Cuando los españoles llegaron la fase ostionoides aún habitaba Jamaica, el centro y el oeste de Cuba y las Bahamas. Las restantes antillas mayores, el extremo oriental de Cuba, La Española y Puerto

Rico donde el desarrollo de los ostionoides había sido mayor y se había dado un desarrollo superior de la cultura aruaca: los taínos.

2.3.3 La fase taína y ciguaya:

En Puerto Rico y la isla La Española surgen unas formas culturales más complejas. Su advenimiento fue gradual por lo que se dificulta establecer fechas concretas o de exactitud del tiempo evolutivo en que apareció la cultura taína. Pero si hay fechamiento arqueológico de restos de la cultura taína. Villa Taína en Boquerón data del año 1000 de nuestra era, mientras que Santa Elena y Capá datan de 1100 a 1200 años de nuestra era.

La conclusión arqueológica es la de que nuestra cultura taína se desarrolló allá para el año 1000 DC y alcanzó cinco siglos de civilización que fueron interrumpidos totalmente con la llegada de los españoles. Las características de los taínos: eran excelentes agricultores, incluso llegan a utilizar sistemas de riego, son buenos artesanos en piedras, concha y barro, sus sociedades son más complejas y tenían una organización política y territorial definida. La cultura taína deja más huellas arqueológicas que la aruaca. Hay miles de objetos, tallados y petroglifos que nos ayudan a penetrar en su mundo cultural, social y espiritual.

A) La Cultura Taína:

La cultura la hemos definido como aquellos mecanismos económicos de funcionamiento social que ayudan a uniformar la conducta de un grupo humano en particular. El complejo cultural taíno no se disolvió con la llegada de los españoles. De ahí que aún sintamos su presencia en nuestro heredar colectivo. La impresión

inmediata de los españoles fue la abundancia y el verdor de la vegetación. Básicamente todo estaba cubierto por bosques espesos y poblados de árboles altos y bajos. El verde predominaba en diferentes tonalidades. Incluyendo el verde más intenso que se encontraba en los bosques de la región más árida.

Entre la maleza se podían distinguir claridades de extraños sembrados; los conucos de los indios. Se divisan a lo largo pequeñas lomitas; los montones de cultivar la yuca. Los sembradíos de yuca amontonados eran su sustento principal. Estas siembras estaban junto a las aldeas o yucayeques y a la misma vez cerca de los ríos y las quebradas. Las aldeas tenían un espacio central o batey parecido al de nuestras plazas.

Eran lugares de reunión para ceremonias, juegos de pelota y otras actividades extraordinarias. Las unidades de vivienda se llaman bohíos. Cada yucayeque podía constar hasta con cien bohíos. Estos eran de diferentes formas y tamaños; cuadrados, rectangulares y oblongados. Había uno que era espacioso, bien formado y decorado que llamaban caney. Esta era la vivienda del cacique del yucayeque.

Los bohíos eran algo calurosos, ya que carecían de ventanas o algún tipo de ventilación. El piso de caña o varas. Libre de muebles, pero con hamacas de fibras del maguey que permiten un reposo cómodo y fresco. Se colocaba junto a la hamaca un asiento o dujo hecho de madera. Los duhos o dujos eran fabricados de madera negra o de piedras. Eran de cuatro patas, bien pulidos y elaborados con dibujos muy bien labrados. Eran más un objeto de arte y decoración que un mueble a juzgar por lo refinado que era. La presencia de macanas, el arco y la flecha eran indicativos de que los estilos de vida taino no siempre eran tranquilos .

B) La Economía Taína

Los hábitos alimentarios eran variados y flexibles a juzgar por el cultivo de las plantas. No sólo se cultivaba la yuca, sino que sembraban maíz, batata, ajos, ají picante, leren, y cazaban el manatí para carne. En la división social del trabajo las mujeres juegan un papel importante. Son las que cultivan y cosechan los conucos. Saben tantear con sus manos y determinar si el tubérculo está ya de sacar. Se echan el niño en la espalda mientras trabajan. Lo colocan en una especie de tabla diseñada para ese propósito. Además, son las que confeccionan el casabe y llevan a cabo los oficios artesanales.

Los hombres se dedican a labores que estén fuera del yucayeque como cazar aves o jutías y pescar. La organización social de los taínos era bastante compleja y arroja ingredientes que podemos clasificar como clases sociales. La interpretación más aceptada esta fundamenta en la existencia de cuatro capas sociales a saber: caciques, nitaínos, bohiques y naborias. Los caciques eran los jefes de una asociación de yucayeques. En unión a los nitaínos ejercían los poderes políticos y guerreros, así como ciertas funciones sacerdotales.

Tenían ciertos privilegios de acuerdo a su rango social. Podían habitar el mejor bohío del yucayeque, utilizar ciertos símbolos como un dujo especial y casarse con más de una mujer. Los poderes se transferían a través de las mujeres, era una sociedad matrilineal. De ahí que hubo mujeres cacicas, ya que por herencia le correspondía. Este es el caso de la cacica Luisa en Puerto Rico y Anacaona en La Española. Esta última heredó el poder de su esposo el cacique Behechío.

Los bohiques eran los encargados de las ceremonias religiosas, eran los sacerdotes o curanderos y se hacían cargo de transmitir la enseñanza y las historias a los más jóvenes. Esto se traducía en los llamados areytos que hacían en los bateyes. Los naborías ocupaban la posición más baja en la jerarquía social. Estaban a cargo de las faenas más duras, pero no eran esclavos. Es posible que al momento de la conquista los taínos estuvieran en proceso de desarrollar divisiones de clases sociales más finas. Los cacicazgos eran asociaciones de yucayeques bajo la autoridad de un cacique.

Era la unidad política básica de los taínos. Eran autónomos e independientes. Sin embargo, tanto en La Española como en Puerto Rico, hubo caciques que se destacaron sobre los otros y a quienes los demás admiraban y respetaban. En el caso de Puerto Rico fue Agüeybaná, que era el señor de la región sur occidental. Fue un cacique muy respetado, querido y recordado en Puerto Rico. Su nombre aún persiste en la memoria de los puertorriqueños de la actualidad. Los taínos poseían una religión bastante diversa.

Creían en un ser supremo, pero también en un sinnúmero de deidades o de poderes sobrenaturales. Sus creencias lograban explicar la existencia humana. Los orígenes del ser humano, naturaleza de la tierra, el mar, el sol y otras. Tanto los relatos de Pané como el de las Casas observaron a los taínos adorando a un ser supremo que llamaban Yúcahu Bagua Maóracoti y Yucahuaguamá. Estos nombres de las deidades pueden significar “el espíritu de la yuca y el mar”. El significado de la yuca que es su alimento principal es donde se centraba la adoración del dios taíno. Es un dios proveedor y de bondad. Un dios pacífico y sustentador.

Otros dioses que adoraban eran relacionados con la naturaleza como el dios de la lluvia, del buen tiempo y del amanecer. Guabacex era la diosa del viento. La que provocaba los huracanes. Tenían una explicación sobrenatural para la muerte. Al morir iba a un lugar llamado Coaybay que era la casa de los muertos donde habitaba el dios Maquetaurie (Guayaba). Durante el día las opias (almas) permanecen tranquilas, pero al llegar la noche salen a festejar y comen guayaba y visitan a sus parientes. La muerte es vista como algo natural y esperado y era un tránsito de una existencia a otra.

Los cemies eran tallados en piedras, madera u otro material. De los restos materiales de la cultura taína los cemies son los mas que abundan. Los tallaban de diferentes formas y tamaños. Tallaban, tanto figuras animales, como humanas. La cohoba era una especie de rito que el bohique ordenaba al cemí hecho por el indio. Para efectuar el ritual el bohique inhalaba polvos alucinógenos.

Esta apretada síntesis de la historia precolombina recoge los cimientos de donde parte el ser puertorriqueño y sus estilos de vida .Estos orígenes delatan una vida sencilla, pero con una adecuada organización social, económica y religiosa. Lo que refleja que la cultura taína, a la llegada de los descubridores, estaba más adelantada de lo que muchos escritores sostuvieron por largo tiempo. La presencia taina aún está presente en nuestro diario vivir, tanto en el lenguaje, donde se conservan buen número de vocablos taínos, como en las costumbre, tradiciones y aún en nuestra ingesta alimentaria.

CAPITULO 3: SINÓPSIS HISTÓRICA DE LOS ESTILOS DE VIDA EN PUERTO RICO

Puerto Rico ha pasado por diferentes períodos en su trayectoria histórica. Esto implica que los estilos de vida han variado significativamente dependiendo del momento histórico por el que se atravesase. Los sistemas económicos, así como la cultura intervienen en la variación y diversificación de los estilos de vida que las personas asuman. Dice exactamente Fernández (1970) antropólogo puertorriqueño: “El hombre hace siempre su historia en un contexto determinado, con sus coordenadas de tiempo y lugar y esto condiciona de manera radical las posibilidades mismas de la acción humana”.

El sistema económico y cultural imperante variará las conductas asociadas a los estilos de vida. En un sistema económico de tipo agrícola, los estilos que se acondicionen van a ser diferentes a cuando se establece la industrialización como sistema económico de producción. En cuanto a este particular Fernández (1970) sostiene que:

“Es importante darse cuenta, volvamos a insistir en ello, de que una sociedad o cultura es un sistema de partes conectadas recíprocamente. De ahí que un cambio de una parte (de modo especial si es un cambio fundamental en el orden económico tecnológico) traerá como secuela una serie eslabonada de cambios que afectaran otras partes de la cultura”.

El cambio de una economía agrícola a una de tipo industrial hace que los empleos se diferencien. Los empleos agrícolas son diferentes a los de una industria, no sólo en las destrezas, sino en la preparación

académica, las destrezas a utilizarse, así como el gasto y la recuperación de energía a emplearse en la tarea. Veamos el caso histórico de Puerto Rico haciendo hincapié en los estilos de vida.

3.1 El Caso de Puerto Rico:

La Isla de Puerto Rico fue descubierta el 19 de noviembre de 1493 por el marino italiano Don Cristóbal Colón en su segundo viaje al Nuevo Mundo. Puerto Rico es la más pequeña de las antillas mayores y la mayor de las antillas menores. Está situada entre las longitudes 65 y 67 grados oeste y 18 grados de latitud al norte de la línea ecuatorial. La baña tranquilamente el Mar Caribe por la costa del sur donde se ubica la señorial y leonil ciudad de Ponce y la azota el Océano Atlántico por la parte norte donde radica la capital, San Juan, la ciudad del cordero. La Isla geográficamente está localizada en la entrada del Nuevo Mundo¹.

Sirve de punto militarmente como guardia del Canal de Panamá, así como de Sur América. Fue en su momento histórico la entrada al Nuevo Mundo. Arguye Navas (1978): “Políticamente, Puerto Rico era el último y “más leal” residuo del sistema colonial español por lo que constituía -simbólicamente- un impedimento para la hegemonía política de los Estado Unidos en el área. Una orientación mesiánica para difundir los “dones” de la civilización anglosajona era también parte de la ideología del desarrollo expansionista norteamericano. La llamada Doctrina del Destino Manifiesto que se utilizó para justificar el afán expansionista de los Estados Unidos para esa época (Navas, 1978).

¹ Ver mapa en Anejo 1

Cuando Colón llegó a Puerto Rico ya había gente viviendo en ella. Los llamó indios creyendo que había llegado al otro lado del mundo. Los indios eran personas de mediana estatura, pelo negro y muy lacio. Tenían un idioma diferente al español y llamaban a la Isla Borikén. Había muchas aldeas indias llamadas yucayeques donde vivían varias familias. Los bohíos eran las casas y las construían de forma redondeada. Estaban construidas de las ramas de la palma de coco. Las ramas utilizadas las amarraban con bejucos.

Los indios tenían un estilo de vida sencillo. En cada pueblo había un cacique o cacica que fungía como jefe o jefa del pueblo y repartía el trabajo a la gente. La historia detalla que una de las características de los tainos era un sistema no tradicional donde la mujer tenía acceso a la maternidad, paternidad, trabajo y encargada, jefa o cacica, (Sued, 1975). (El profesor Sued Badillo acaba de publicar seis tomos sobre la historia de las antillas. A la altura del 2004, mientras se redactaba esta tesis, este trabajo no estaba aún disponible en las librerías).

La agricultura era la ocupación principal. Trabajaban en los campos. Las siembras eran de maíz, yuca, batatas y otros frutos. Practicaban la caza y la pesca. Conservaban las costumbres de sus antepasados. Se reunían ocasionalmente en el batey del pueblo y celebraban fiestas y jugaban el batú o a la pelota. Se sospecha que las pelotas eran selladas con la resina del árbol de tabonuco. Los areytos o fiestas las dirigía el cacique. Estos areytos se celebraban cada vez que ocurría un acontecimiento grande, algo que fuera importante. Los indios creían en un dios protector y ofrecían sus servicios religiosos también en el batey.

Su dios se llamaba Yocahu, pero creían en otros dioses menos importantes. Este proceso histórico que se va gestando a través de los siglos va a desembocar en un tipo de personalidad muy particular que definirá eventualmente al puertorriqueño. Se pueden identificar cuatro etapas que son cruciales y muy significativas en la evolución histórica de Puerto Rico. Consideramos que estos acontecimientos le han cambiado el rumbo histórico a nuestra Isla, amén de darle una idiosincrasia muy particular; el ser puertorriqueños. No son españoles, no son americanos, no son como los otros caribeños, ni son negros, ni tainos, ni blancos ya que definitivamente su identidad es ser puertorriqueños.

Es decir, que ya el conglomerado social total no corresponde al ser de las partes que le dieron vida, sino a un todo con un significado de identidad definido y diferente. Alonso (1849) describe al puertorriqueño de la siguiente manera:

Color moreno, frente despejada,
mirar lánguido, altivo y penetrante,
la barba negra, pálido el semblante,
rostro enjuto, nariz proporcionada,
Mediana talla, marcha acompasada,
El alma de ilusiones anhelante,
Agudo ingenio, libre y arrogante,
Pensar inquieto, mente acalorada,
Humano, afable, justo dadivoso,
En empresas de amor siempre variable,
Tras la gloria y placer siempre afanoso,
¡Y en amor a su patria insuperable!
Este es, a no dudarlo, fiel diseño

Para copiar un buen puertorriqueño.

La plasmación de una cultura sólida, de una identidad nacional bien definida y estructurada se encuentra también en Llorens (1876-1944). Destaca los orígenes de la nacionalidad en su prosa. (citado por Gonzáles, 1976)

Oro latino se asoma
A tu faz y en tu faz brilla
Lo fundió en siglos Castilla.
Y antes de Castilla, Roma.
Lo hirvió el pueblo de Mahoma
En su fraguas sarracenas.
Y antes de Roma en Atenas,
Los Homero y los Esquilo
Hilaron de ensueño el hilo
De la hebra azul de tus venas

Esta nacionalidad ha sido alumbrada desde el crisol de diferentes eventos históricos y combinaciones de razas y circunstancias de variados matices. La primera etapa, que podemos identificar, se extiende desde los siglos XVI hasta el XVIII. Esta primera etapa evolutiva por ser sus cimientos es la más prolongada. Es la época de la extracción del oro y la exterminación de los indios. El oro se acaba y los indios se eliminan y Puerto Rico pasa a ser un punto de escala hacia México, Sur América y otros lugares, donde si había oro e indios.

Luego de la exterminación de entre 30 a 40 millones de indios en el nuevo mundo se comienza la trata de esclavos de África. Se estaba en la búsqueda de mano de obra barata, ya que los hidalgos no trabajaban. Esta actitud hidalga hacia el trabajo la heredan muchos de la elite, pero esta conducta tiende a extinguirse a través del proceso de

transculturación que sufrió la isla en los años de 1900 en adelante con la llegada de los anglosajones.

En esta primera etapa se destacan tres figuras como determinantes en este proceso histórico de la Isla de Puerto Rico. Se dedican esencialmente a la agricultura, pero impera mayormente el negocio del contrabando. Donde la gente se equipa de diferentes artículos traídos de afuera. Algunos de los personajes importantes que influyeron en el devenir histórico de la isla podemos enumerar a: Don Miguel Henríquez: Este era zapatero de oficio, mulato y de origen humilde. González (1984), lo describe como un hombre de una iniciativa extraordinaria y fuera de serie.

Este hombre rompe con el estilo de vida que lleva y no se conforma con ser zapatero. Se percata de que lo que deja beneficio económico para esa época en la Isla es el contrabando. En los primeros tres siglos de nuestra historia la Isla careció de comercio libre. La economía subterránea era el renglón principal donde giraban básicamente todas las transacciones comerciales de la época. Los barcos ingleses, franceses, holandeses, españoles y otros se allegaban a las costas de la Isla y negociaban sus artículos.

En esta primera etapa la economía de la Isla dependía casi enteramente del contrabando. Es interesante anotar que el contrabandista principal en esta época lo era el propio gobernador de turno. Claro, el no iba personal-mente a la playa a contrabandear. Enviaba a ciertos socios. Uno de estos lo era Miguel Henríquez. Cuando surge la guerra entre España e Inglaterra el gobierno español comienza a otorgar patentes de corso. Un *corso* no es otra cosa que un contrabandista o pirata autorizado legalmente.

El gobierno le otorgaba una licencia para ejercer la piratería contra barcos enemigos de la corona. Miguel Henríquez, llega a solicitar una de estas licencias y le es concedida. Llegó a ser tan rico y poderoso que construye una flota marina de más de 25 barcos. Se convierte en el azote de la marina británica. Era el que financiaba el gobierno civil y eclesiástico en la Isla.

El autor, González (1984), dice exactamente: “Era prácticamente el dueño de la Isla”. Tenía su hacienda y en ella una capilla. El obispo de San Juan iba todos los domingos a oficiar la misa...”. Llegó a ser tan poderoso que una vez que los ingleses se apoderan de Vieques el gobernador dependió de Henríquez para que los echara de allí. Llegó un momento en que el propio gobierno temió por su seguridad ante este hombre. Le formó un proceso judicial, lo acusaron de contrabandista y lo encarcelaron. Donde murió en circunstancias aún no aclaradas.

En esa época no había comercio libre y el único puerto comercial permitido era San Juan. Se acercaban muy pocos barcos a la Isla. Los barcos que no fueran de España tenían que pagar tributos y esto contribuía al aumento del contrabando. Hoy, se recuerda esta etapa con una copla popular que lo describe de manera pintoresca:

“Los muchachos de Cataño
No pueden contrabandear
Porque el gobierno tiene una lancha
Que juega con las olas del mar.”

Cualquier barco que llegara a la costa tiraba un cañonazo para dejar saber su presencia. La gente se movía con rapidez a la costa y negociaban sus pertenencias. Los estilos de vida para esa época estaban amarrados a las actividades del contrabando, ya que este

renglón suplía las necesidades primarias de vestimenta, comida y algunas necesidades de naturaleza social como la de ser aceptado y de autoestima. Dice textualmente Fray Iñigo Abbad y Lasierra (S.XVIII):

“Los habitantes de la Isla de Puerto Rico se alistan con los frutos de la cosecha, pero no dejan mucho de gastar harina, vino, aceite, granos, jamones y otros víveres extranjeros. Todos excepto los de la capital: “se visten y se proveen de ropa, telas, sombreros, sables, sillas de montar, jabón y otros efectos que necesitan por medio del tráfico de contrabando con los extrajeras.”

En relación a las diversiones Fray Iñigo Abbad y Lasierra (S. XVIII) escribió:

“La diversión más apreciable para estos isleños son los bailes, los tienen sin motivos que el de pasar el tiempo y rara vez faltan en una casa u otra. El que da el baile, convida a sus camaradas, corren la voz por el territorio y acuden centenares de todas partes aunque no sin ser llamado”.

Este observador y sabio describe otras actividades comunes como; las peleas de gallo, las corridas de caballos, los festejos públicos, como la celebración de Corpus Christi, celebrada en Semana Santa. Las fiestas terminaban después de los ritos religiosos el día de pascuas con bailes y danzas. Se celebraban también las Fiestas de Santo Apóstol de España y de Santiago Matamoros dedicados a los soldados de la guarnición.

Luego las fiestas terminaban con salvas y festejos, (Silén, 1970). El folklore, las costumbres, tradiciones de un pueblo son estilos de vida avalados culturalmente que propenden a economizar energías mentales y tornar a los miembros mas productivos.

En relación a esto Fernández (1970) declara que: “El folklore de un pueblo que forma el fondo de la sabiduría popular, es expresión del genio de una cultura, el folklore y los romances y décimas populares de Puerto Rico en el siglo VXIII tienen un aire y sabor muy español.” Los cuentos y adivinanzas eran entretenimiento común de los habitantes de Puerto Rico. De otro lado, el arte y la pintura tomaron auge con grandes pintores como José Campeche (1751-1809) quien fue discípulo en la Isla de Don Luis Paret y Alcázar. Francisco Oller (1833-1917) fue otro gran destacado pintor que sucedió a Campeche.

Estos proyectaron en su arte datos históricos y eventos del diario vivir de esa época. Un ejemplo de esto es el cuadro El Velorio, que se encuentra en el Museo de Arte de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. La música y sus aguinaldos reflejan la reverencia cristiana, la percepción de la vida cotidiana y la solidaridad por los sufridos en este mundo. El cantar las penas es algo característico de la personalidad del puertorriqueño y es una especie de mecanismo de defensa de reacción formativa en el manejo de las situaciones difíciles por las que atravesaba el pueblo.

Otro personaje que contribuyó a la transformación de los estilos de vida de los isleños lo fue, Ramón Power Giralt. Este era un hombre liberal y fue diputado de Puerto Rico a las Cortes de Cádiz. Fue partidario de la abolición de la esclavitud, al igual que lo fueron Segundo Ruíz Belvis, Francisco Mariano Quiñones, Baldorioty de Castro y Ramón Emeterio Betances. La mayoría de estos

abolicionistas fueron también grandes patriotas; lucharon no sólo por la libertad de los esclavos, sino también por libertades políticas y económicas para su patria.

No empecé a sus ideologías, de reformistas-autonomistas e independentistas, todos tenían unas ansias de redención social, hacían sentir sus ansias de mayor libertad política y de justicia económica para la colonia. La abolición de la esclavitud trajo la libertad para que los negros expresaran a través de su cultura sus estilos de vida con más fluidez y menos represión. Los esclavos traen consigo una variación intensa de las costumbres e ideologías y nuevos estilos de vida para los puertorriqueños. Luis Palés Matos (1952) nos deja ver la importancia de los orígenes africanos en la cultura de Puerto Rico a través de sus escritos. Uno de sus poemas negroides delata esta presencia africana, (González, 1976).

“Por la encendida calle antillana
Va Tembamdumba de la Quimbamba
Flor de Tórtola, rosa de Uganda,
Por ti crepitan bambas y bambuas;
Por ti en calendas desenfrenadas
Quema la Antilla su sangre ñañiga.
Haití te ofrece sus calabazas;
Fogosos rones te da Jamaica;
Cuba te dice: ¡Dale Mulata!
Y Puerto Rico: ¡Melao, melamba!..”

Se puede concluir, fundamentándonos en la historia del hombre negro, que una de las contribuciones que heredan los puertorriqueños es un folklore rico en música, lengua y sobretodo en la actitud aprendida para la superación. Es una cultura que aprendió a sobrevivir

y a tener un umbral de tolerancia alto para el manejo de situaciones difíciles (Sued, 1975). Luego de los primeros tres siglos Puerto Rico comenzó a progresar. Los ataques enemigos disminuyeron y hubo un aumento en la población. Se fundaron nuevos pueblos y se construyeron las primeras carreteras y se edificaron puentes. Se comenzó a tener comercio con países de Europa y de las Américas.

Se vendían en el exterior azúcar, café, jengibre, tabaco y cueros. Es la época donde el café se hace de fama mundial por su sabor y calidad. La llegada de la imprenta a la Isla hace salir a la luz el primer periódico, *La Gaceta*. Lo publicaba el mismo gobierno. Otros periódicos de la época son El Eco y El Cigarrón. Se comienza a tener mayor información de lo que acontece dentro y fuera del país y con ello se influye en los estilos de vida de la gente de la época. La revolución industrial de origen inglés inicia a Puerto Rico en los fundamentos de su eventual industrialización.

Una de las organizaciones que contribuyó a este progreso fue la Sociedad Amigos del País que contribuyó al desarrollo de la agricultura, el comercio y la industria. El siglo XIX fue sin duda donde se alcanzó gran parte del progreso debido a la incorporación del sistema de motor utilizado en las centrales de azúcar. Por otro lado el progreso de la educación se mantuvo lento debido en gran medida a la pobreza que reinaba en la Isla y al escaso interés que impartían los gobernantes de la época a este renglón. En estos primeros tres siglos había muy pocas escuelas y las que habían eran para varones. Todas eran escuelas particulares y había que pagar.

De manera que los pobres no estudiaban. La clase pudiente enviaban sus hijos a estudiar a Europa. Los pobres que no tenían acceso a la educación por lo que tenían que depender de otros para

informarse. Las escuelas para niñas se establecieron en las postrimerías del siglo XVII. Don Juan de la Pesuela fundó la Academia de las Buenas Letras donde se estudiaban las necesidades de la escuela primaria. De manera, que los obreros y los analfabetas dependían en gran medida de los que lograban alcanzar este estilo de vida. Luisa Capetillo, costurera, una mujer de avanzada, además de sus aportaciones sociopolíticas a la sociedad puertorriqueña y lectora en fábricas de despalillado de tabaco. Le leía a los obreros y los educaba sobre sus derechos civiles mientras realizaban sus tareas, (Valle ,1990).

Hombres como Baldority de Castro (1822-1889), Manuel Alonso(1823-1890), José Julián Acosta (1825-1891), Santiago Vidarte (1827-1848) Alejandro Tapia (1827-1882), Ramón Emeterio Betances (1827-1898), José Celis Aguilera (1827-1893), José Pablo Morales (1828-1882), Segundo Ruiz Belvis (1829-1867), Francisco Mariano Quiñonez (1830-1908), Julián E. Blanco (1830-1905), Julio Vizcarrondo (1830-1889), Ramón Marín (1832- 1902), Francisco Oller (1833-1917), Eugenio Maria de Hostos (1839-1903) entre otros, además de abolicionistas, velaban por la seguridad y por la nacionalidad de los puertorriqueños. Los rasgos de asimilismo que ha padecido la Isla fueron altamente criticados por estos próceres de la historia.

En el 1886 se funda el Partido Autonomista de Puerto Rico. Este partido luchaba por establecer un gobierno propio. Se llegaron a celebrar diferentes asambleas en diferentes pueblos de la Isla y en el 1897 en una asamblea en Caguas se nombra una delegación para que vayan a España. La meta era lograr un gobierno propio para Puerto Rico. La delegación la componían: Luis Muñoz Rivera, Rosendo

Matienzo Cintrón, Federico Degetau González y el doctor José Gómez Brioso. Esta delegación hace un pacto con el Partido Liberal Español.

Este partido sube al poder en el 1897 y España le concede la autonomía o gobierno propio a Puerto Rico. Se llega a nombrar el primer gabinete autonómico de Puerto Rico compuesto por Luis Muñoz Rivera, Manuel Fernández Juncos, Manuel F. Rossy, José Severo Quiñones, Juan Hernández López y Francisco Mariano Quiñones. El gobierno autónomo duró muy poco, ya que surge la Guerra Hispanoamericana entre Estados Unidos y España. Como consecuencia Puerto Rico es cedido a los Estados Unidos de Norteamérica como botín de guerra. Desde entonces Puerto Rico dejó de pertenecer a España.

El proceso de atisbar la personalidad como pueblo comenzó a escrutarse nuevamente, pero esta vez influido por la cultura norteamericana. Es un nuevo y diferente filtro para interpretar los eventos en el devenir histórico de la Isla. Los rasgos de dependencia en este proceso de atisbamiento de la personalidad como pueblo, no se logran superar con facilidad ya que temprano en la historia, Puerto Rico disfrutó de una ayuda económica conocida como el Situado Mexicano. Este se establece en el 1582 y se prolonga hasta el 1810.

Era una especie de ayuda económica para el llamado presidio o base militar, pero la misma la utilizaban los puertorriqueños en otros menesteres. Aún al presente Puerto Rico depende de ayudas externas que interfieren con el desarrollo de la personalidad como pueblo independiente. Esto impacta decididamente en los estilos de vida que se asuman.

En las postrimerías del siglo XVIII ocurre un acontecimiento que marca una segunda etapa en la historia de Puerto Rico. Este no acontece en la Isla, pero impacta la sociedad puertorriqueña de manera directa. Es la rebelión de los esclavos en Haití. Los franceses son expulsados de Haití y se funda la primera república negra en el mundo y la segunda en el Nuevo Mundo. La primera de estas por supuesto fueron las trece colonias norteamericanas. A este acontecimiento hay que añadir la corriente emancipadora en toda la región.

La rebelión hace que un número sustancial de personas emigren a Puerto Rico. Son gente blanca, con dinero, esclavos y expertos en la elaboración del azúcar. Lo resultante de este éxodo fue: la Isla se “blanquea” y se fomenta otro estilo de vida, así como el desarrollo económico de la Isla, se establece el azúcar como una fuente de ingreso de primer orden y, tercero, se establece una clase pudiente, aunque no se pueda catalogar de clase social alta. En esta fase hay que incluir dos oleadas más de tipo migratorio y es la de los corzos y los mallorquines. Los corzos se establecieron mayormente en el centro montañoso de la isla y con ellos trajeron el cultivo del café. En el siglo XIX es el café y no el azúcar el producto principal.

La fuerza trabajadora en Puerto Rico marca distintas fechas para aquellas rebeliones que fueron significativas para el desarrollo socio-económico de la isla. La primera de estas fechas fueron las rebeliones de lo Taínos, luego de los esclavos y Taínos y más tarde los negros y puertorriqueños. Se efectuaron distintas rebeliones debido a la explotación, maltrato y exterminación de las razas. Esto comenzó a ocurrir para el 1527, luego en 1796, 1821, 1822, 1825, 1843, 1848 y hasta el 1868.

Es en este año donde muchos esclavos, campesinos junto a los hacendados y estancieros expresaron uno de los gritos de guerra relacionados a una conciencia sobre la situación política y social imperante en Puerto Rico. Mientras se proclamaba la República de Puerto Rico con este grito llamado, “El Grito de Lares” se quemaron muchas de las “libretas”. Las “libretas” eran un reglamento que se conocía como: “Leyes de la libreta” o “leyes de la vagancia”, un sistema impulsado por el gobierno español que obligaban a todos los campesinos que no tuvieran título de propiedad, profesión, negocio o taller de oficio, a trabajar para algún hacendado.

Era un sistema de controlar al trabajador. Este régimen se conoció como “la esclavitud blanca” y cada trabajador tenía que llevar consigo esa libreta”. Los hacendados apuntaban sus días de trabajo, permisos, comentarios, sobre su conducta como peón, entre otras. Esta Revolución de Lares del 23 de septiembre 1868, fue la primera Revolución Puertorriqueña por la lucha abierta de la independencia de Puerto Rico y se desemboca en el 1873 con la abolición de la “esclavitud negra” y “la esclavitud blanca” (Quintero,1972).

Entrado el final del siglo se establecieron los monocultivos de la caña y el café. El primero en las costas y el café en la parte central montañosa de la Isla. Los estilos de vida de las centrales azucareras eran muy diferentes a los de las haciendas donde se cultivaba el café. La vida en las haciendas del cultivo del café era de subsistencia y de una relación más íntima. De un contacto más familiar. Se percibía una interrelación con los diferentes componentes sociales.

Las fiestas del acabe, por ejemplo, se efectuaban en celebración al final de la cosecha para festejar por la misma. Se celebraba con baile, música, cantos de décimas y aguinaldos relacionados al acabe del café. Estas fiestas se extendían de un día para otro. Al presente en Puerto Rico, muchos campos de distintos pueblos como, Adjuntas, Maricao, Orocovi, San Sebastián, Lares y otros celebran esta tradición con todas sus alegrías y componentes folklóricos.

El trabajo siempre estaba presente junto a un sin número de actividades no relacionadas a la tarea. Estas actividades estaban culturalmente delineadas y servían el propósito de facilitar la vida a los miembros de la comunidad, así como mantener unas relaciones solidarias entre los miembros. El trabajo se percibía como un medio y no como un fin último en la vida de los seres humanos. La siesta luego del almuerzo era mandataria. Esta es una percepción de la tarea que hacia la vida más llevadera.

La llegada de los anglosajones varía esta percepción que se tenía sobre el trabajo y se comienza a desarrollar un tipo de personalidad más orientado hacia la tarea y menos orientado hacia la persona misma. De ahí que el descanso luego del almuerzo desaparece. Se imponen otros estilos de vida. El campesino se integra a la clase sujeta al agrego y a la estructura social prevaleciente. Es decir, peones, mayordomos, tenderos, hacendados y esclavos si alguno. No se tenía que salir fuera a nada, ya que en la hacienda se proveía de todo. En las plantaciones de la caña la vida era mas dura, más independiente y con mayor anonimato.

El estilo de vida de mayor distancia social y frialdad es el que traen los anglosajones a las plantaciones. El tercer período de este devenir histórico lo marca la invasión norteamericana en el 1898. De acuerdo

a los historiadores como señala Silén (1970), ya para el 1872 los diferentes problemas sociales se dejan sentir: prostitución, salud, analfabetismo y otros. Se anota también la presencia del problema de la vivienda con la aparición de los arrabales.

El problema del tránsito comienza a hacerse palpable y económicamente se señala una mala distribución de los ingresos, Fernández (1970) describe como Francisco Oller se alejaba de la ciudad para evitar el bullicio y poder concentrar en sus trabajos pictóricos. La transformación de la ciudad ya comienza a afectar los estilos de vida de los ciudadanos. Dice exactamente Silén (1970): “Los estilos de vida marcan una especie de desamparo económico, social e intelectual en la población.”

Es la época donde se trabaja de sol a sol. Los salarios eran un ingreso meramente para subsistir. El régimen alimenticio era escaso y de pobre valor nutritivo. La población carecía en el 90% de calzado y disponían de muy poca ropa para vestir. El advenimiento de este período con la llegada de los norteamericanos, el cuadro político, social y económico de la isla comienza a marcar unos nuevos rumbos en los estilos de vida.

Los clubes, asociaciones, círculos con carácter recreativo, social e intelectual toman de lleno el espacio y acaparan la vida de los puertorriqueños. Estos estilos de vida se incorporan fácilmente a la clase acomodada. Por el contrario, los campesinos están marginados y no participan socialmente de las mismas actividades. Los estilos de vida varían, en este período, en la vestimenta, los hoteles, el fumar, beber y juegos de apuestas Silén (1970), cataloga a esta generación y la llama como una “de tránsito y trauma”.

Don Mariano Abril (citado por Silén, 1970) escribe: "...en los campos de Puerto Rico reina una tristeza profunda; y de ahí que los cantares del pueblo reflejen una melancolía vaga, que es como la nostalgia de una existencia más cómoda, más alegre y más libre...". en su canción más famosa, *El Lamento Borincano*, deja ver con mucha sensibilidad los sentimientos compartidos por la mayoría de los puertorriqueños. Esta canción evoca la tristeza de una época, así como la valentía de un pueblo ante las demandas de la depresión de los años 30.

“Sale, loco de contento con
su cargamento para la ciudad
¡Ay!, para la ciudad.
Lleva en su cargamento
Todo un mundo lleno de felicidad.
¡Si! .De felicidad
Piensa remediar la situación,
Del hogar que es toda sus ilusión. ¡Si!
Y alegre el jibarito va,
Pensando así, diciendo así, cantando así
por el camino,
¡Si yo vendo la carga mi Dios querido
Un traje a mi viejita voy a comprar!
Y alegre, también su yegua va
Al presentir que su cantar
es todo un himno de alegría.
En eso le sorprende la luz del día,
Y llegan al mercado de la ciudad.
Pasa la mañana entera
Sin que nadie pueda su carga comprar

¡ay! Su carga comprar.
Todo esta desierto
el pueblo está muerto de necesidad ¡ay!
De necesidad.
Se oye este lamento por doquier,
en mí desdichada Borinquen ¡si!
Y triste el jibarito va
Pensando así diciendo así
Llorando así por el camino.
¡Que será de Borinquen mi Dios querido
Que será de mis hijos y de mi hogar!
Borinquen, la tierra del edén
La que al cantar el gran Gautier
llamó: la Perla de los Mares
Ahora que tú te mueres con tus pesares
Déjame que te cante yo también.

Rafael Hernández (1929)

Cuando Puerto Rico pasa a ser una posesión de los Estados Unidos (EU), los norteamericanos encuentran que la isla está en un estado de marcada pobreza. La isla estaba dirigida mayormente por extranjeros. Así que la isla pasa de un dirigente extranjero a otro más poderoso. Los norteamericanos-anglosajones, según lo describe González (1984), cambian drásticamente otra vez el proceso histórico y se comienza nuevamente a tratar de alumbrar la personalidad puertorriqueña. En este proceso se producen cambios económicos, sociales y culturales bastante profundos, sin haberse ajustado al anterior.

Uno de los cambios más entorpecedores en los estilos de vida fue la imposición del idioma inglés en las aulas escolares. Díaz-Alfaro (1948), destacado escritor puertorriqueño, en su cuentística nos narra las distintas situaciones donde la cultura anglosajona subestima de manera despectiva el idioma español. El cuento *Peyo Mercé Enseña Inglés* es un vivo ejemplo de esta imposición lingüística. De otro lado, la sustitución gradual de los tres Santos Reyes por la figura de *Santa Claus* es indicativa del proceso de transculturación por el que atraviesa la Isla.

Describe Díaz-Alfaro (1948) el impacto del idioma extranjero en la personalidad puertorriqueña. Un ejemplo de la percepción que tenían los norteamericanos de la lengua española en Puerto Rico es la citación que efectúa Nieves (1972) del administrador del sistema educativo de Puerto Rico para esa época, el Dr. V. Clark. Dice exactamente Clark según citado por Nieves:

“En conclusión podemos decir que un estudio cuidadoso de la historia del sistema de instrucción pública en Puerto Rico, tal como ha sido bosquejado en el informe del secretario, puede ayudar grandemente a apreciar la naturaleza del problema hache en Puerto Rico.

No parece existir entre la masa del pueblo la misma devoción hacia la lengua materna o hacia cualquier ideal nacional que anima, por ejemplo, a los franceses del Canadá o en las provincias del Rhin. Otra consideración importante que no puede pasar desapercibida es que la mayoría de la gente de esta isla no habla español puro. Su lenguaje es un *patois* poco entendible para los oriundos de Barcelona o de Madrid. No poseen literatura alguna y tienen poco valor como instrumento intelectual. Hay la posibilidad de que sea tan fácil

educarlos en inglés y hacerlos olvidar de su *patois* como sería educarlos en la elegante lengua de Castilla.

Sólo de parte de una pequeñísima minoría intelectual puertorriqueña, educada en Europa e identificada con ideales europeos de educación, puede anticiparse alguna resistencia activa a la introducción del sistema escolar norteamericano y del idioma inglés.”

Otro cambio significativo se nota al pasar de una economía de haciendas a una de plantaciones. Los estilos de vida vuelven a sufrir cambios fundamentales. Pero la vida ya no es tan sencilla como en el primer piso de nuestra historia. Los estilos de vida, de ese primer período, no tenían muchas opciones ya que estaban obliterados por el sistema social y económico de la época que los engendraba. El gobierno y la población estaban marcadamente distanciados y no se ofrecían servicios a la población. No existía la opción de una dieta alimentaria balanceada, por ejemplo, estaba marcadamente limitada por el sistema social imperante que era de marcada miseria.

El esparcimiento social se vislumbraba en las fiestas esporádicas dedicadas al patrón del pueblo, las fiestas navideñas, los paseos en las plazas públicas de los pueblos, los juegos de gallos y las carreras de caballos, ya fuera las fiestas de San Juan o las de Santiago. En la medida que el sistema social y político fue progresando se añadieron nuevas opciones a los estilos de vida individuales. Sin embargo, la nacionalidad puertorriqueña es firme, Maldonado, (1982) lo describe en su libro Puerto Rico y los Estados Unidos: “Hasta ahora los puertorriqueños, tanto los que viven en Puerto Rico como en los Estados Unidos, han demostrado un extraordinario poder de

resistencia frente a los repetidos intentos imperialistas de arrebatarles su cultura y el lenguaje”.

Los puertorriqueños indudablemente han desarrollado unas defensas bien arraigadas para manejar los cambios súbitos del sistema político, cultural y económico. Conforme a los escritos del Dr. Gregorio Gómez (1972), psiquiatra puertorriqueño, este tipo de conducta de acomodo social provee unas defensas sistemáticas para mantener el balance y la salud mental del puertorriqueño. Es una forma que los equipa para defenderse de las injusticias, culturales, políticas, sociales y económicas.

La percepción de la imagen del puertorriqueño es intervenida foráneamente y distorsionada por investigaciones seudo científicas. Se le crea una imagen distorsionada del puertorriqueño de que es vago, que no tiene raza, que no tenían recursos naturales, negando la existencia de un modo cultural puertorriqueño. Nieves,(1972) cita varios de estos científicos sociales extranjeros entre ellos a Edward Byron Reuter (1946).

“Las actitudes diferentes hacia la vida que han sido señaladas, tanto por comentaristas continentales como insulares, señalan que el norteamericano es realista, conciso, exacto, irreverente, competente, puntual y confiable; el puertorriqueño tiende a ser romántico, difuso, indefinido, supersticioso, ineficiente, lento e indigno de confianza.

Mientras el norteamericano es moderno, el puertorriqueño es medieval; el norteamericano es científico, el puertorriqueño es poético. Allí donde la vida y la industria moderna demandan exactitud, el puertorriqueño es fortuito y descuidado; donde la ciencia requiere verificación, los puertorriqueños adivinan e improvisan. El norteamericano esta

interesado en los resultados, el puertorriqueño en la poesía; el norteamericano prefiere hechos, el puertorriqueño prefiere oratoria; el norteamericano lee, el puertorriqueño habla. El norteamericano es impaciente con las actitudes improvisadas del puertorriqueño, este se irrita con las demandas de exactitud del norteamericano”.

Fanon (1967) describe este proceso como la internalización de la distorsión y la mentira del opresor por el oprimido. Se llega, señala, ha aceptar de forma inconsciente los mitos, la desinformación y los estereotipos de la cultura dominante. Las víctimas llegan a tomar los valores y normas del grupo dominante como si fueran las propias de su cultura. Las investigaciones analizadas claramente revelan una definición prejuiciada del estilo de vida del puertorriqueño, donde se identifica este como perezoso o vago.

Sin embargo, González (1984) expresa que no era que fueran perezosos, sino que su pereza respondía a condiciones de salud, eran anémicos. En la invasión norteamericana llegó un militar médico llamado Bailey K. Ashford. Este médico saneo la población. Logró detectar el problema de salud que padecía el pueblo. Así como el desarrollo de un tratamiento adecuado para subsanarlo. Ya la pereza que se percibía en los campesinos dejó de ser una vez se implementó un programa curativo para estas enfermedades y padecimientos.

Dr. Ashford fue el propulsor de la fundación y desarrollo del Instituto de Medicina Tropical. El edificio que albergaba esta institución médica aún persiste. Lo podemos ver al lado del capitolio de San Juan. De ahí surgió eventualmente lo que hoy conocemos como la Escuela de Medicina de la Universidad de Puerto Rico. La misma está ubicada al presente en el Centro Médico José Celso Barbosa en Río Piedras.

Los patrones de morbilidad y mortalidad eran típicos de una sociedad agrícola: las enfermedades como la gastroenteritis, la tuberculosis, pulmonía y malaria eran las más comunes y menos de un 10% de las defunciones se debían a las enfermedades crónicas principales: como problemas cardiacos, el cáncer, enfermedades cerebros vasculares y la diabetes. Esta situación de salud sumada a un alto nivel de desempleo y de subempleo y la ausencia de educación efectiva reflejaban unos estilos de vida o de actividades fuera del trabajo bastantes limitadas. La expectativa de vida era de aproximadamente 46 años para cualquier sexo (El Departamento de Salud, 1980-85).

Puerto Rico se sumergió en un proceso de cambio acelerado a distintos niveles. En el aspecto económico se mejoró sustancialmente el ingreso per cápita y se distribuyó mejor el capital. A nivel político surgen diferentes partidos y con ello el que tomó el comando y adentró a Puerto Rico en una cuarta etapa de su desarrollo; el Partido Popular Democrático, dirigido por Luis Muñoz Marín en el 1946. El lema de campaña de este partido fue “Pan, Tierra y Libertad”.

La contraparte crítica del sistema estaba representada por un líder de minorías: Don Pedro Albizu Campos. Don Pedro, cuyos discursos eran sumamente fogosos y de una crítica directa a la invasión norteamericana a Puerto Rico, representaba acertadamente el alma del pueblo puertorriqueño. Nacido en el Barrio Tenerías de Ponce, Puerto Rico y graduado de la Universidad de Harvard.

Este patriota se sacrificó hasta pagar con su vida. “La patria es amor y sacrificio” era su lema. Guillermo Venegas Lloveras poeta, de Don Pedro Albizu Campos lo siguiente: “Cuando te hayan devorado totalmente las llamas redentoras de la gloria, serás para el futuro del

presente un asombro de honor en nuestra historia”. Don Pedro se mantuvo firme en su lucha por la independencia y dirigió el partido nacionalista hasta que lo apresaron y murió en el Hospital Presbiteriano en Santurce, Puerto Rico.

El líder que logra el poder es don Luis Muñoz Marín. Primer puertorriqueño electo por la voluntad del pueblo. Este partido una vez llega al poder transforma significativamente todo el andamiaje social, cultural, político, económico y especialmente la estructura institucional del gobierno. Se crean agencias como la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, La Autoridad de Tierras, División de Educación a la Comunidad (Departamento de Instrucción Pública), Autoridad de Energía Eléctrica, se amplía el Fondo del Seguro del Estado. Este último había sido creado en el 1935 como la Ley de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo.

Se crea una agencia que se encargó de concienciar a los puertorriqueños (los campesinos y de la capital) sobre los estilos de vida y a promover la cultura, los valores y las actividades sociales de manera saludable. Esta agencia se conoció como La División de Educación a la Comunidad. Esta se encargó de educar a la comunidad en los aspectos de la salud, social, económico, recreación, arte, cultura, emigración, derechos civiles, entre otros.

Fue un gran agente de cambio utilizando la organización y acción comunal que se llevaba a los campos, escuelas, iglesias y otras instituciones sociales. En esta acción colectiva la integración del pueblo fue importante para el ajuste en el proceso de la transformación social, económica y para el entendimiento del éxodo de inmigrantes hacia los Estados Unidos. Este éxodo emigratorio fue significativo en los cambios de los estilos de vida.

Se sabe que emigración, de acuerdo a Woodbury (1970), conlleva un signo negativo en el ambiente social, mental y físico externo. El origen en Puerto Rico de la emigración masiva hacia los Estados Unidos trastocó significativamente la vida de los puertorriqueños en su cultura y por consiguiente en sus estilos de vida. Esa fuerza que empujó a muchos puertorriqueños a emigrar a los Estados Unidos estaba relacionada a la depresión económica que sufrió Puerto Rico para 1899 con el resaque del Huracán San Ciriaco.

Fue aquí donde el gobernador militar Guy V. Henry congeló el crédito a corto y largo plazo, la devaluación del peso puertorriqueño y la fijación del precio de la tierra. También el desempleo desmedido, la escasez de mano de obra en Estados Unidos, sobre todo de la fuerza del trabajo para las tareas agrícolas, puso a Puerto Rico en las miras de los granjeros, Maldonado (1982); Wagenbein, 1970).

En los años del 1930 al 1950, se percibió un empuje político capitalista donde se promovía en los Estados Unidos una vida mejor. Esto se vino a conocer como: "*The American Dream*". Esto fue parte de la estrategia de exponer a Puerto Rico ante todos los países particularmente Centro América, Sur América y el Caribe, como ejemplo de la democracia. Se le identificó como La Vitrina de la Democracia.

Según Vázquez (citado en Maldonado,1982), clasificó este movimiento de emigración como uno de los más grandes éxodos de población que registra la historia contemporánea. La magnitud del éxodo puede notarse desde el 1898 hasta 1944 que emigraron 90,000 puertorriqueños hacia los Estado Unidos. Durante la década de los años 1940 emigraron 150,000 en los años 1950, emigraron 400, 000. De acuerdo al censo del 1990 se encuentran en los Estados Unidos 2.7

millones de puertorriqueños y al presente hay 3.4 millones (Censo, 2000).

Además, afirma que si añadimos al total de emigrantes el número de hijos que estos hubiesen procreado en la isla de haberse quedado, llegamos a la conclusión que entre 1940 al 1960 la isla dejó de ganar alrededor de un millón de personas como resultado de esta emigración en masa. Esta manifestación de este éxodo ha transformado de manera significativa los estilos de vida. El conformismo y la integración cultural a los valores y la cosmovisión de la sociedad capitalista norteamericana se manifiesta mediante la reducción de todas las nacionalidades que han inmigrado a lo largo de la historia del denominador común de la “*norte americanización*”. Término que significa la asimilación común de todas a la óptica cultural anglosajona y capitalista.

El Puerto Rico de ayer al que vivimos hoy se ha convertido en una ciudad cosmopolita (Maldonado,1982). El desempleo crónico existente hizo que el gobierno de Puerto Rico iniciara en el 1947 un programa intenso de desarrollo industrial. Este programa que fue la punta de eje del Partido Popular Democrático vino a llamarse Operación Manos a la Obra. Este enfoque fomenta la manufactura, la mano de obra barata y el establecimiento de las industrias libre de contribuciones. El crecimiento industrial acelerado llevó al Departamento del Trabajo Norteamericano a promover a Puerto Rico como la *Vitrina de la Democracia* y como modelo para los países subdesarrollados (Hanson, 1962).

Geigel, (1942) describe este programa económico como:

“un movimiento que desemboca en un programa de lumpe industrialización, es decir, la entrega de los bienes de

nuestra sociedad a corporaciones multinacionales que adquirirían muy pronto el poder para decidir quién habría de publicar un artículo en la prensa, quién podría aspirar a ser gobernador de su finquita colonial, quién podría ocupar un puesto en los ámbitos donde se hacen decisiones importantes para el país”.

El Gobierno de Puerto Rico aprobó una ley de exención contributiva para corporaciones extranjeras que se establecieran en la isla. Además, al invitar al capital estadounidense a invertir en la economía de la isla, se le ofrecía una mano de obra barata y no sindicalizada (la sindicalización de los trabajadores se había dado hasta ese momento, principalmente en el sector cañero y tabacalero, por ser la economía una fundamentalmente agrícola) y el compromiso de que el gobierno se encargaría del desarrollo de la infraestructura insular.

Este proceso social de cambio económico empuja a la gente del campo a la ciudad, se crea una lumpen burguesía adicta a lo material, lo mediocre, a lo fácil y lo trascendente. Seda,(1976) en su libro La Cultura Política de Puerto Rico llega a llamar a nuestra cultura como: “La cultura del sándwich y la Coca Cola”. Este antropólogo puertorriqueño, expresa como se afecta la lengua del país, el desarrollo de la dependencia, el apego a lo material, el consumerismo y describe diferentes indicadores que afectan de manera súbita los estilos de vida de los puertorriqueños.”

Expresa lo siguiente: “Esta lumpen burguesía de clubes con reuniones en inglés, adoradores del becerro de oro americano-el dios dólar-nueva vida, la nueva vida fue más lumpen industrialización, más emigración, más urbanizaciones en los llanos fértiles, más automóviles para contaminar el ambiente, más lumpen burguesía en las empresas

de fomento en el turismo, más subsidios y mantengos, más problemas en la empleomanía y más unión permanente con los Estados Unidos (Seda, 1976). Luis Palés Matos en su poema Preludio Boricua lo describe de esta manera:

“¿Y Puerto Rico? Mi isla ardiente,
Para ti todo ha terminado
En el yermo de un continente,
Puerto Rico, lúgubrementemente,
Bala como cabro estofado.”

También el literato Virgilio Dávila (1916) en su poemario Aromas del Terruño, muy bellamente describe estas inquietudes:

Elegía de Reyes
“Ahora es igual que los otros
El que fue nuestro gran día
¡Ay! madre melancolía
qué ya no somos nosotros”

Queda establecido en la historia que Puerto Rico mediante las leyes orgánicas como: La Ley Foraker² (1900), Ley Jones³ (1917) y la Ley 600⁴ (1950), que al presente ha existido el silencio de los Estados Unidos a reconocer la autodeterminación de un pueblo; en este caso de Puerto Rico. Esto redundaba en una “relación permanente” que fue el ingrediente en la transformación urbana y agrícola (Ostolaza, 1989).

Esta es la etapa en el desarrollo histórico que se encuentra Puerto Rico. Estos cambios han creado nuevos retos y problemas. Los problemas de orden social han creado efectos asfixiantes que impactan en los estilos de vida de los(as) puertorriqueños. Estos efectos

² Ver Anejo 2

³ Ver Anejo 3

⁴ Ver Anejo 4

incluyen; criminalidad, adicción a las drogas, alcoholismo, deserción escolar, desempleo, analfabetismo, salud mental, juego ilegal, agresión sexual, desintegración familiar y delincuencia juvenil.

Al respecto, Ostolaza (1989), llama a esta desorganización social, “un desquiciamiento” que acompaña la burocracia gubernamental artificial, inoperante y corrupta y de política de patronazgo que crea un impacto en los estilos y calidad de vida de los puertorriqueños(as). Los estudiosos e investigadores de este tema han concluido que el sistema de industrialización ha causado una desorientación social entre los puertorriqueños (Seda, 1976); (Maldonado, 1982); (Ostolaza,1989); (Nieves,1972).

En el transcurso de los años entre el 1940-1980, se hizo hincapié en lo económico y se descuidó la parte valorativa que es sustancial para la convivencia humana. Ostolaza (1989) describe esta situación: “...en los últimos 20 años han evidenciado un proceso acelerado de deterioro económico y la calidad de vida, producto del modelo Manos a la Obra. El modelo ha quedado desfigurado ante la crisis económica, social y política que viven hombres y mujeres puertorriqueños de todas las estratas sociales”.

3.2 Apuntes del Desarrollo Económico de Puerto Rico

Entre el período que cubre la invasión de Estados Unidos a Puerto Rico y al comienzo de la década del 1940, es donde se establecen los diferentes modelos de dependencia económica, política e ideológicos de nuestro país. ¿Cuál era el contexto laboral de Puerto Rico al cierre de este pasado siglo?, (Luque de Sánchez, 1980). Las condiciones prevalecientes al cierre del siglo eran de extrema pobreza. La pobreza era evidente. Puerto Rico contaba para ese fin de siglo con cerca de un

millón de habitantes de los cuales el 80 por ciento vivían en los campos y el 20 por ciento en la zonas urbanas. Al momento de la invasión norteamericana el 80 por ciento de la población eran analfabetos.

La fuerza obrera en ese momento era de unas 650 mil personas y solo la mitad tenían empleos que eran mayormente de jornal diario (Torres, 1999). Los empleos permanentes escaseaban o no existían. El salario diario en las centrales de azúcar era entre 30 a 50 centavos diarios. En las áreas cafetaleras era de solo 25 centavos. El horario de trabajo era interminable, desde el amanecer hasta entrada la noche. La vestimenta era muy pobre y la mayoría no usaba zapatos. Los sistemas sanitarios eran inexistentes, la dieta alimentaría era muy pobre y los estilos de vida atropellantes. Las unidades de vivienda eran rústicas, bohíos contruidos de palmas (Torres, 1999).

El movimiento obrero organizado comienza a surgir en las postrimerías del siglo XIX. Este desarrollo se acelera con la llegada a Puerto Rico de Santiago Iglesias Pantín en el 1896, seguido por la carta autonómica de 1897 y finalmente por el cambio de soberanía en el 1898. Estos tres eventos marcan el inicio del desarrollo de la sindicalización obrera en la Isla de Puerto Rico (Torres, 1999).

Santiago Iglesias Pantín tenía un historial de militancia obrera en España. Era un militante anarquista y no favorecía las doctrinas de Marx ni Engels. Su pensamiento, aunque socialista, no era convergente con la Internacional de Trabajadores y con la Primera Internacional Comunista. Llegó a nuestras playas y como quien dice: No se casó con nadie, ni con el gobierno español, ni con la nación del gobernante que le acogió en su seno.

Era un pensador libre y para él lo central eran los trabajadores. Los obreros venían a negociar sus conflictos con el patrono sin la

mediación del estado. Afirmaba que la negociación colectiva era con los patronos y que el gobierno no debería intervenir en ese proceso negociador. En la ideología obrero patronal de Santiago Iglesias no se percibía como algo de importancia la instalación de un gabinete autonómico, ni en el aspecto económico ya que las relaciones comerciales entre Puerto Rico y España se mantendrían iguales.

El 25 de marzo de 1898 tiene lugar la primera demostración obrera de naturaleza pública. En el teatro municipal se reunieron cerca de tres mil obreros y demandaron sus derechos civiles, políticos y sociales. La asamblea fue disuelta por Luis Muñoz Rivera, Ministro de la Gobernación. De ahí en adelante los obreros mantuvieron la misma relación de suspicacia y de desconfianza que con los gobernantes venideros. Un año antes de la demostración se publicó el primer periódico obrero del país, Ensayo Obrero. En ese año también se celebró por vez primera el Día Internacional de los Trabajadores.

Una de las figuras que más se destaca en este proceso de desarrollo sindical en Puerto Rico es Luisa Capetillo. Sus ideas muy de avanzada para la época chocaron con el sistema. Sin embargo, su gran poder de convocatoria logra aglutinar a cerca de 30 mil obreros. Consideraba que la mujer tenía los mismos derechos y prerrogativas que el hombre. Al igual que Santiago Iglesias Pantín su marco ideológico era de tipo anarquista.

En sus creencias fomentaba estilos de vida que fueran más saludables. Para esa fecha, Capetillo hablaba del vegetarianismo, mejor alimentación, descanso para los obreros, ejercicios de meditación, utilización del pantalón en las mujeres y otros cambios. Fue de vanguardia en proponer que la mujer era un ente independiente y no un apéndice del hombre. Exigía el derecho de la mujer a tomar

sus propias decisiones, (Valle, 1990). Es propio también mencionar la figura de Juana Colón como un estandarte de vanguardia a favor de los obreros.

Sin embargo, las cosas no marcharon de acuerdo a lo previsto, ya que tan pronto se constituyó el gabinete autonómico en su misma primera elección dieron una orden para apresar a Santiago Iglesias Pantín. Llevando siete meses en prisión, el gobierno de los Estados Unidos exigió su excarcelación. Fue puesto en libertad, pero nuevos esfuerzos de los autonomistas hicieron que Santiago Iglesias Pantín se refugiara dentro de las tropas invasoras. Fue uno de los ciudadanos que entró a San Juan el 18 de octubre de 1898 junto a las tropas de los Estados Unidos al momento de oficializarse el cambio de soberanía.

Hay mucha gente que alega que este hecho hizo variar la mentalidad de Santiago Iglesias. Desde ese momento su visión de mundo de lo que debe ser la lucha sindical tuvo un cambio de posición. En el 1898 fundó el Porvenir Social, periódico que contribuyó a la fundación de la Federación Regional de los Trabajadores. Luego de una petición del Partido Socialista de los Estados Unidos se funda la Federación Libre de los Trabajadores de Puerto Rico y con ello el Partido Socialista.

La primera huelga general de los trabajadores exigiendo mejoras en su salario y representación obrera en el gobierno fue el 1 de agosto de 1900. La huelga fue oprimida por las turbas anti-huelguistas y por la policía. En el 1901 Santiago Iglesias se afilia a la unión de la "American Federation of Labor" como forma de buscar apoyo y tuvo la suerte de que el presidente de la unión americana le garantizara su seguridad en Puerto Rico a través del propio presidente Roosevelt.

El dar a conocer esta noticia en la prensa le garantizó seguridad a Santiago Iglesias Pantín en Puerto Rico. Luego de un año de ausencia Santiago Iglesias regresó a Puerto Rico con una carta del propio presidente Roosevelt donde solicitaba que el gobierno de la Isla le ofreciera el respaldo y seguridad para expresar su cometido laboral. Se comenzaron a efectuar, desde entonces, los cambios más significativos en la historia del obrerismo en la isla.

En el comienzo del milenio aún se continúa discutiendo la posibilidad de la sindicalización de todos los empleados gubernamentales. Los dos partidos políticos principales de la isla han hecho ofrecimientos para sindicalizar a todos los empleados públicos. Han sido ofrecimientos generales y poco concretos. Aún así, la opinión pública esta dividida. Se indica que, tanto empleados públicos como la policía y los que ofrecen servicios de salud, no deben tener derecho a la huelga, ya que podría desembocar en una crisis de seguridad pública. Lo mismo se dice de los maestros. Los grupos sindicales continúan ejerciendo presión para que se apruebe una ley en esta dirección.

En el comienzo de este siglo la sindicalización en Puerto Rico ha tenido un desarrollo exitoso. El obrero de hoy tiene un mejor salario en términos del costo de vida en comparación con el nivel de vida. Los grupos sindicales han madurado y se perciben con mayor responsabilidad social. La utilización del derecho a la huelga que poseen muchos grupos lo utilizan responsablemente. Hay excepciones, pero en general la aceptación de los convenios y las negociaciones se dan dentro de un ambiente de diálogo.

3.3 Puerto Rico en la Actualidad

La situación actual de Puerto Rico se puede describir como una de dependencia económica. El modelo económico fundamentado mayormente en el programa de Manos a la Obra realmente fracasó. Esto debido esencialmente al alza significativa en el crudo del petróleo desde la década del 70 en adelante. Puerto Rico depende del crudo y un alza tan sustancial impuesta por la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) es una que no se ha logrado superar. La industria liviana ha dejado de venir a Puerto Rico.

La mano de obra barata que era uno de los atractivos ya no existe. Como secuela ha habido un alza en los precios que ha generado una gran dificultad para la población, (Scarano, 2000). Esta situación hace que a principios de la década del 70 el desempleo suba de un 12% a un 19.5%. Se logra reducir a un 17% en el 1979, para luego en el 1984, durante la recesión económica, alcanzar una cifra record de 22%.

Al presente se habla de una recesión económica que se extendió desde 1973 al 1983. Todo esto ocurre a pesar de que el gobierno federal aumento las ayudas de unos \$388 millones en el 1975 a unos \$755 millones en el 1976. Estos fondos suavizaron los efectos negativos de la crisis, ya que mayormente se localizaron en el Programa de Alimentos. Los estilos de vida alimentarios aunque sufrieron cambios se mantuvieron a un nivel aceptable de los parámetros de la nutrición.

La ley 600 del 1952 aún se mantiene rigiendo los destinos de Puerto Rico. Hay dos partidos que se alternan en el poder, mientras que un tercero hace el papel de partido minoritario en las últimas cinco décadas. El partido Popular Democrático defiende el status quo, mientras que el Partido Progresista aboga por la unión permanente con

los Estados Unidos. El poder político decisional continúa residiendo en el congreso.

Los problemas que mas aquejan a los puertorriqueños en estas ultimas décadas se pueden delinear así:

1. Problemas del status político de la isla: Podríamos considerar como uno de los temas que más candentemente se expone en la vida diaria de los puertorriqueños.
2. Emigración: Un número considerable de puertorriqueños tienen que emigrar a los Estados Unidos en busca de oportunidades de empleo.
3. Inmigración: La ausencia de poderes hace que Puerto Rico no tenga control sobre la entrada de extranjeros a su territorio.
4. Problemas ambientales: La contaminación del ambiente a diferentes niveles es una variable preocupante para el pueblo.
5. Criminalidad: la alta incidencia criminal de acuerdo a los sociólogos, Vales y Hernández de la Universidad de Puerto Rico, parece deberse a lo acelerado de los cambios sociales. De una sociedad rural a una industrial y urbana.
6. Pobreza: Los llamados bolsillos de la pobreza aún nos dan en la cara. Especialmente en el área metropolitana. En el 2002 se hizo una asignación multimillonaria para un proceso de rehabilitación de estas comunidades especiales.
7. Drogadicción: La droga adicción produce una economía subterránea que equipara en momentos con el Producto Nacional Bruto de la Isla. Los puntos de venta de drogas abundan a través de toda la Isla.
8. Deterioro de la infraestructura física: La ausencia de mantenimiento ha provocado un marcado deterioro en la

infraestructura. Ejemplo: La autoridad de Acueductos y Alcantarillados

9. Corrupción oficial: En la última década el partido en el poder hizo un mal manejo de los dineros del erario público. Aún en los tribunales se están ventilando casos.
10. Costos marítimos altos: Puerto Rico por la relación con Estados Unidos tiene por ley que utilizar la marina de los E. U. con los consiguientes altos costos que esto implica.
11. Ausencia de poder para negociar libremente: Puerto Rico ha estado pugnando por insertarse en las corrientes económicas de la llamada globalización o internacionalización de los mercados. Las naciones se han ido estableciendo en bloques para abaratar costos y liberar de trabas las relaciones comerciales. La Isla ya no cuenta con la protección arancelaria que favorecía la entrada de sus productos a los E.U. La ley de relaciones federales le crea trabas a la isla para poderes de negociación internacional. De manera que el modelo económico se ve altamente limitado debido a este factor.

En el momento presente Puerto Rico trata de reestructurar un modelo económico a tono con el neoliberalismo. La tendencia ha sido dirigida hacia privatizar los servicios de las corporaciones y servicios que se mantenían adscritos a nivel gubernamental. Tales como: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y la Compañía Telefónica. La experiencia hasta el momento no ha sido del todo exitosa y se están considerando otras alternativas para promover la inversión de capital extranjero.

Los economistas no se han puesto aún de acuerdo en términos del modelo económico a seguir para la Isla, (Castro Arroyo y Luque de

Sánchez, 2001). No todo ha sido negativo para la Isla. Podemos enumerar factores de crecimiento positivos, aun en contra de los pronósticos de que somos una isla pequeña y libre de recursos naturales. Los recursos humanos con los que cuenta la Isla están a la par con los de los países desarrollados. Los problemas presentados parecen ser el costo que se va pagando por el desarrollo logrado.

Puerto Rico se ha desarrollado en la esfera bancaria y en la industria ligera. Ha mejorado renglones de la agricultura. Especialmente el área avícola, la ganadería, industria lechera, cafetalera y frutos menores. La parte agropecuaria ha mejorado sustancialmente. La industria de la construcción es una fuerte y productiva. En este sentido también se ha comenzado la exportación de servicios.

En otros aspectos es significativo el auge en la conservación del ambiente, la responsabilidad ciudadana y una participación electoral alta (82%). En las décadas venideras la Isla espera insertarse en la corriente económica mundial y competir en los mercados de libre comercio. Una de las metas a largo plazo es la búsqueda de una solución a la relación política y económica con los Estados Unidos, (Dietz ,2002).

3.4 El Servidor Público en Puerto Rico

En el desarrollo histórico de Puerto Rico se ha gestado una tradición que data desde la entrada de los anglosajones a nuestras playas hasta nuestros días. Es la del servicio publico. Los sujetos que son objeto de investigación en este trabajo se llaman empleados gubernamentales y se les conoce tradicionalmente en Puerto Rico como Servidores Públicos. En Puerto Rico existió y existe aún una

tradición de servicio público o empleados en servicio público que se desviven por ofrecer servicios del gobierno de alta calidad. La psicología del rumor ha tratado de desvirtuar esta concepción, pero no lo han logrado.

Los servidores públicos continúan y continuaran ofreciendo sus servicios bajo los mismos parámetros de siempre. Es un valor y una tradición. Se le conoce como la ley del Servicio Civil de Puerto Rico. Los empleados gubernamentales, que son Servidores Públicos, se enorgullecen de las tareas que desempeñan. Esta actitud hacia el trabajo comenzó allá para los años cincuenta y se acentuó marcadamente con la orientación que le insufló para esa época el director de la Oficina Central de Personal, Dr. Antonio Cuevas Viruet. Este dirigió la Oficina de Personal de San Juan durante el periodo que cubre el 1956 al 1967. Su antecesor, Manuel A. Pérez, fue nombrado por el gobernador para dirigir la oficina de personal.

Fue la persona que tuvo a su cargo el implementar la recién aprobada ley de personal. El premio que se ofrece anualmente al mejor Servidor Público lleva su nombre. La ley 66 es la base legal para otorgar premios por servicios meritorios. Sin embargo, somos de opinión que el Dr. Cuevas Viruet esta al mismo nivel que Don Manuel A. Pérez. Le dió una estructura sólida y funcional a la Oficina de Personal de San Juan. Este premio se otorga como manera de incentivar al empleado público a continuar ofreciendo servicios de calidad y ha mejorar satisfacer las necesidades del pueblo. El prestigio que ha logrado este premio es de valor incalculable para el empleado público que lo reciba, así como para el pueblo de Puerto Rico.

En la exposición de motivos de esta ley se indica que: “El Gobierno de Puerto Rico esta virtualmente interesado en la formación estructural

de un cuerpo de empleados leales, eficientes y animosos. Una de las funciones esenciales de todo gobierno es promover entre todos los servidores públicos un sano empeño competitivo de poner las mejores prendas personales, de conducta, de inteligencia, de ejecución en el diario ejercicio del deber. Esto se logra en parte mediante el estímulo y reconocimiento a aquellos que dedican su talento y sus mejores esfuerzos al servicio de nuestro gobierno”.

Los empleados públicos se rigen por unos principios éticos fundamentales para su función. Estos son: compromiso, confianza, respeto, servicio, responsabilidad, integridad, independencia de criterio, objetividad, honestidad y justicia. Los Servidores Públicos contraen un compromiso moral y legal al asumir las responsabilidades de un puesto de trabajo en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El aceptar un trabajo en el gobierno se contrae un compromiso moral y ante todo legal de invertir todas sus energías en la meta final: la consecución del bienestar general de un pueblo. Las necesidades personales quedan subordinadas a las del interés común.

Es responsabilidad del Servidor Público no sólo estar bien informado, sino también equiparse con destrezas y conocimientos que lo lleven a funcionar como un ciudadano ejemplar. De ahí que los estilos de vida que asuma son determinantes en ofrecer un buen servicio al público. En el afán de mantener esta tradición de servicio al público se han establecido en toda las agencias gubernamentales la selección de aquellos empleados mas destacados en el servicio. Las agencias seleccionan cinco de sus mejores empleados para competir a nivel nacional por el Premio Manuel A. Pérez. En los últimos años la premiación es monetaria, de unos diez mil dólares. Esta premiación es

a nivel nacional, pero entre las agencias hay premiaciones variadas. La premiación fue establecida por la ley del 20 de junio de 1956.

Luego ha sufrido de varias enmiendas (García, 1969). La aprobación de la Ley *Foraker* por el Congreso de los Estados Unidos establece el Gobierno Civil de Puerto Rico y con ello se da comienzo al Servicio Público o lo que se conoce por ley; el Servicio Civil. Esto hace que se elimine el partidismo y el favoritismo, así como el nepotismo en el nombramiento de los empleados públicos. La selección de los empleados se fundamentaría en el principio del mérito y se utilizarían exámenes para escoger los mejores candidatos. Se le da fuerza de ley mediante el estatuto de 1931 y luego con la ley del 1947 y las enmiendas correspondientes a las mismas, (García, 1969).

De manera que los empleados gubernamentales poseen las destrezas y competencias requeridas para desempeñarse en sus funciones oficiales. Se añade que los requisitos éticos son indispensables para optar por una posición. Los puestos de carrera están libres de la intervención política, el favoritismo, personalismo o nepotismo. Los llamados puestos de confianza se prestan para que sean susceptibles a las intervenciones externas. En este sentido los puertorriqueños se deben sentir orgullosos de sus equipos de trabajo en las diferentes agencias.

CAPÍTULO 4: TRANSFORMACIÓN EN LA FAMILIA PUERTORRIQUEÑA

***La memoria es al individuo lo que la
Familia es a la cultura***

Horton

Las varias instituciones básicas que posee la cultura tales como: escuela, iglesia, gobierno, economía, ejército o policía y otras se especializan en transmitir los controles, conocimientos y destrezas socializadoras pertinentes (Vázquez, 1994). La institución social que mejor transmite los contenidos y procesos culturales de generación en generación es la familia. A la misma vez es una unidad de producción económica.

En el pasado se le demandaba la producción de los bienes necesarios para el sostenimiento de todos los miembros que la integraban. Al presente no produce bienes, pero rinde servicios (Salomón, 1982). Desde estas dos vertientes, la económica y la cultural, es indudable que el desempeño de un trabajo, así como el establecimiento de unos estilos de vida, incidan directamente sobre este grupo primario que es la familia.

La familia es una totalidad dinámica donde se asume la capacidad de diferenciación y de unidad de géneros y el desarrollo histórico de la misma. Este grupo primario es considerado como un sistema. No es la suma de las partes que la componen sino que adquiere un significado intrínseco por su importancia en la tangencia con otros subsistemas y sistemas. Su capacidad de cambio la hacen un grupo dinámico que ha logrado a través de los tiempos un ajuste único a las demandas del momento histórico. La familia absorbe los impactos sociales, políticos y económicos y los transforma en beneficio de los miembros que la integran.

Las funciones específicas de la familia tales como: la reproducción de nuevas generaciones, la socialización de los niños, la transmisión de valores, ideas, pensamientos y conceptos de la sociedad a la que pertenece le ofrece una visión nueva a la sociedad. La manera básica de comunicarse se aprende y se incorpora dentro de la familia. Las estructuras sociales fundamentales se reproducen dentro de este grupo. En su interior se definen las relaciones, modos de comunicarse, conciencia de límites, así como las distancias sociales jerárquicas y de autoridad. En todas estas transacciones siempre está presente el elemento afectivo propio de los grupos primarios.

La familia es un grupo cultural miniaturizado donde se dan todos los fenómenos que se suceden en el grupo cultural grande.. Sin embargo, no todas las familias son iguales, se diferencian unas de otras y poseen su personalidad particular, pero siempre conservando y convergiendo con el marco cultural donde se ubica. La familia le ofrece a sus miembros una visión de mundo con una conciencia de límites derivada de un conjunto de normas o reglas que generalmente no suelen ser visibles. Una de las funciones de estas reglas es hacer que la conducta de sus miembros sea más predecible y por tanto se tenga más control sobre las conductas que afloran.

De manera que haya un balance entre el sentido de pertenencia representado por el nosotros y la búsqueda de autonomía representada por el yo. La crisis familiar adviene cuando el grupo familiar es rígido y resistente a la orientación y al cambio lo que no le permite generar respuestas alternas adaptativas para manejar las situaciones novedosas. Este concepto lo elabora Bandura cuando afirma que hay una interacción entre el ambiente y la persona. En ese proceso las expectativas y creencias, así como las competencias

cognitivas se desarrollan y se modifican por las estructuras sociales y físicas dentro del ambiente (Bandura, 1977,1986).

Podemos afirmar que la familia universalmente posee el don de cuidar, velar por el crecimiento y el desarrollo de los hijos, así como transmitir las normas culturales de generación en generación. Castells (1999) indica que el optimismo sobre la economía global se ha transformado en un pesimismo, debido esencialmente a tres factores: Primero el efecto de la globalización donde los miembros de la familia tienen que competir en un mercado de empleos de manera desigual, ya que hay trabajadores de Malasia y otros países, que ejecutan el trabajo por sueldos más bajos.

Esto da margen a un segundo factor y es la desregularización de la estructura salarial y el tercer factor para el pesimismo lo es que el trabajo esta concentrado en el sector de servicios. La mayor parte de los servicios van hacia el consumo de la familia. La familia en última instancia es quien decide la economía de servicios. Si la familia decide autoabastecerse entonces no habría creación de empleos. Se establecerían unos nuevos estilos de vida que vendrían a ser como unos vectores de tipo económico. Castells (1999), afirma que: “la nueva familia en su estructura no posee el tiempo para auto servirse y tiene que por fuerza crear empleos.”

En Puerto Rico donde se implementó un programa industrial de manera tan acelerada y con escasa planificación, provocó cambios donde no quedó arterial vital o secundaria de la organización social que no se quedara afectada, Torres, (1981); Rivera(1980) discute el área de la comunicación familiar como una de las destrezas alteradas por este cambio. Es mediante la comunicación que los miembros transmiten sus ideas y sentimientos. Esta destreza le permite al grupo manejar los

conflictos y mantener unas relaciones funcionales. La familia, refleja la crisis que el macrosistema social demuestre. La resultante de una buena comunicación es que además de ser efectiva sea también un modelaje de unos estilos de vida saludables.

La teoría de sistemas expuesta por Harrison y McDermott (1980) indican que el sistema familiar es dinámico y responde a eventos fuera de este grupo primario. Se mencionan tres cualidades básicas de este punto de vista. A saber: La cohesión familiar, la flexibilidad (incluye el manejo de conflictos) y en tercer lugar la comunicación. De otro lado Archilla (1993), indica tres aspectos que hay que considerar para entender el sistema familiar. Primero debe ser un grupo adaptable, donde se logre economizar energía. Luego debe tener integración para utilizar la energía de forma adecuada y que posea un patrón de mantenimiento que sea consono con el alcance de las metas.

La familia, intrínsecamente es un sistema de funcionamiento económico desde el punto de vista de su dinámica social. Si surge una situación crítica que impacte el sistema se centraliza gran parte de la energía negativa en un solo miembro (chivo expiatorio) en aras de salvar el sistema como un todo. Eso explica el hecho de que en una familia haya un miembro completamente afectado en su salud mental, mientras los restantes son completamente saludables. Se escoge ese miembro inconscientemente como portador de los síntomas de toda la familia en aras de evitar que el sistema se afecte como un todo, (Harrison y McDermott ,1980).

Este modelo teórico de desplazamiento de la energía asemeja el sistema familiar a uno de tipo eléctrico, donde la energía va a fluir por el sector de menos resistencia. Si no puedo descargarme con mi esposa entonces utilizo uno de los miembros, que puede ser el menor,

el mayor o lo que últimamente se ha descubierto; se puede seleccionar al miembro que al momento de nacer imperaban circunstancias negativas en la familia. Como por ejemplo: padre sin empleo, mudanza, bodas, ausencia de vivienda, pérdidas y otros factores que demandan económica y emocionalmente del sistema cuando no esta preparado para recibir un miembro.

Ese miembro que viene al mundo en esas circunstancias podría ser el *chivo expiatorio* cuando hay problemas en el sistema. Todavía se continúa dando importancia al orden familiar. Sin embargo, se considera de más peso aquellos factores que rodeaban a la familia al momento de nacer el miembro. Es posible que de no lograrse un desplazamiento de energías se da el triste fenómeno de una autoliquidación. (Prensa Nacional, El Nuevo Día Sept. 2004).

Este funcionamiento responde a una dinámica interna de la familia como grupo. Pero la familia del momento actual enfrenta unas presiones que no son de adentro, sino de factores externos. Las presiones sociales, culturales y económicas drenan su funcionamiento estructural y los intentos de adaptación parecen no lograrse. De acuerdo a Giddens (1999), hay un nuevo cuadro familiar donde es frecuente el divorcio, familias constituidas por un solo padre y aspectos económicos de costo y falta de tiempo.

En los Estados Unidos se ha estudiado el impacto social y educativo de las familias monoparentales. La pérdida de un empleo crea un serio desbalance en el sistema familiar. Aún se sigue estudiando y se sabe que es influyente en las reacciones del sistema familiar, (Bowen, 1975). Desde el punto de vista económico es una presión que no le permite un buen ajuste a la familia.

Las necesidades más apremiantes del ser humano se satisfacen dentro del grupo familiar. Las de orden primario o físico, así como las de naturaleza emocional. Dependiendo de cómo y hasta que punto se satisfagan los miembros serán saludables o por el contrario estarán comprometidos en su salud. Los estilos de vida que se desarrollen gravitan y se aprenden inicialmente en el núcleo familiar. La estructura económica, social y cultural no está respaldando o los mecanismos indicados no están ofreciendo una entrada de información y orientación que la suceptibilizen al cambio. No se esta dando el *input* necesario que alimente y respalde la estructura interna de la familia como grupo primario, (Lizardi, 1983).

Una de las funciones más importantes de la familia es la regulación sexual. Esta da margen a la función reproductiva. Otra función importante es la socializadora. Donde se aprenden las actitudes hacia la vida, el trabajo y a como satisfacer las necesidades de sus miembros. A la misma vez es el proceso mediante el cual los miembros aprenden los controles de auto-eficacia, los locus control interno y externo, así como los estilos de vida que modela la familia. La familia les adscribe cierto prestigio a sus miembros. Hay una función protectora que es de importancia vital a nivel psicológico, así como la función económica (Bandura, 1982); (Rotter, 1966).

En lo concerniente al aspecto económico, por ejemplo, las mujeres han sido empujadas a buscar colocación en un mundo de empleos estancado que ofrece unos salarios limitados que no resuelven su déficit presupuestario hogareño. Esto acarrea como secuela, problemas con el cuidado de los hijos, (Giddens, 1999). Una figura tan significativa como es la mujer en el hogar no recibe el respaldo

necesario para dedicarse a la tarea de preservar una familia más funcional.

La familia por varias razones no está cumpliendo con el papel que culturalmente se le ha asignado. Touraine (1997) nos habla, no de los efectos de una familia tiránica, sino de una familia ausente. Touraine aplica este mismo concepto de descomposición a la escuela. Se indica que la familia de hoy es percibida como una especie de topografía compleja de fuerzas políticas, sociales y económicas. Argumenta Giddens que de todos los cambios que ocurren en el mundo ninguno supera en importancia a los que tienen lugar en nuestra vida privada y menciona específicamente a la sexualidad, el matrimonio y la familia.

Dice que hay en marcha una revolución mundial que avanza desigualmente en diferentes regiones y culturas en como formamos lazos y relaciones con los demás, (Goode,1960). El punto de vista de Nieves (1972) es contrario a estos conceptos expuestos previamente. La familia puertorriqueña, afirma este investigador, es una de naturaleza homogénea, estática y cerrada a los cambios. El proceso de crianza produce una dependencia psicológica y no se inmiscuye en el análisis de los factores externos del macrosistema. Se podría estar abonando hacia una mentalidad colonizada.

Archilla (1993) distingue dos sistemas: los abiertos y cerrados. Los sistemas abiertos son los que intercambian energías materiales e información con el ambiente. Los cerrados se mantienen intactos. Esto podría explicar el porque unas familias forman parte de un proceso de cambio. La familia reconstruida es considerada como un sistema abierto, así como la familia asistencial que se discute posteriormente en este mismo capítulo.

Según estudio en Olson & De Frain (1996), propone cuatro factores para entender los cambios en los patrones familiares: Familias Institucionales 1900-1925: Es un grupo orientado económicamente. El padre es la autoridad máxima. El flujo de comunicación con la comunidad es fuerte, así como la solidaridad interna del grupo. En esta familia dentro de la escala de valores lo primordial es el valor de la *responsabilidad*.

Familias Psicológicas 1925-1975: Es la familia que mira más hacia dentro que hacia la comunidad. Es más nuclear y más íntima y rica en sus relaciones intrafamiliares. De manera que dentro de su escala de valores lo esencial es la *satisfacción* entre los miembros que la componen.

Familias pluralistas 1975-1990: Se incluye en esta clasificación diversas estructuras. Desde la familia de un solo padre, las reconstruidas, de igualdad del género, hasta las constituidas no legalmente, pero sí a nivel psicológico. La familia pluralista conceptúa al matrimonio como algo dinámico, cambiante. En el orden valorativo el valor más apreciado en esta clasificación lo es la *flexibilidad*.

La Familias del Futuro 1990: El autor las percibe como una combinación de la familia psicológica y la pluralista. Se preocupan por conservar unas buenas relaciones interpersonales. En esta relación el matrimonio se ve como algo cambiante, pero se interesan en mejorar la calidad de las relaciones. Los valores esenciales son la responsabilidad y la flexibilidad.

Los estilos de vida varían de clasificación en clasificación. En Puerto Rico se han efectuado estudios que reflejan la importancia de los cambios que se operan a nivel mundial en la familia. Estos cambios a su vez se proyectan en variaciones conductuales de los servidores

públicos en el mundo del trabajo. Una destacada profesional, Marín (1978), de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Puerto Rico en Río Piedras ve la familia de un punto de vista práctico y menos teórico y señala que:

“...se han ensayado diversos “estilos de vida” para la crianza y socialización de los niños... se han comparado sistemas de crianza con el padre únicamente, se han escrutado otros sistemas como el de las comunas en Estados Unidos y en Israel, hogares encabezados por un sólo progenitor o por padre o madre adoptiva... se ha hecho hincapié en los primeros ocho años de vida para el desarrollo óptimo y se ha examinado la influencia de los cambios en los roles sexuales de cada sexo en la crianza de los hijos. ...todos los estudios apuntan a la enorme resiliencia que tiene la criatura humana a pesar de las vicisitudes increíbles en su proceso de formación.”

En Puerto Rico donde cada vez más aumenta significativamente el número de familias donde sólo hay un progenitor o padre sustituto se ha tratado de suplementar el proceso de socialización mediante la intervención de otras instituciones sociales como son la iglesia y la escuela. Castells (1999) es sintónico con esta postura, ya que habla de la familia con dos ingresos y dos carreras, familias de una sola persona. Y sigue: “Ya no existe el típico hogar tradicional con un hombre como cabeza de familia”. La estructura familiar ha cambiado aceleradamente por lo que se debería prestar más atención hacia los derechos paternos, (Burgess, 1997). Al presente la familia enfrenta un problema serio que es el del factor tiempo.

Esto crea un problema de costo. Si la mujer también trabaja fuera entonces hay que presupuestar para dejar los hijos en una guardería infantil. Este es el caso en Puerto Rico de la familia asistencial o subsidiada por el estado. Luego de la década del 50 la familia tradicional, nuclear, se sumergió en un proceso de transición para alumbrar a la nueva familia que es mayormente asistencial y con rasgos socio patológicos. Donde es frecuente el maltrato de los niños, se evidencia un problema de dependencia del alcohol y las drogas y la incidencia de la delincuencia es frecuente, así como la deserción escolar, (Vales, 1988); (Ferracuti, 1975); (Informe Anual Departamento de la Familia, 2000).

Esta familia de acuerdo a Torres (1981) sufrió el impacto de la industrialización. Lo que trajo como secuela que las relaciones de cercanía, afectividad, pertenencia, identidad familiar quedaran trucas y se readaptaran de manera que se afectó seriamente la cohesión social de este grupo primario. Bandura (1982), indica que la eficacia en el cuidado de los hijos no parece estar relacionada con el status marital. Por otro lado, hay estudios que señalan las variables de supervisión adecuada y de disciplina consistente como factores preventivos de la delincuencia, (Marín, 1969); (Ferracuti, 1975). La disciplina y la consistencia parecen ser ingredientes importantes en el desarrollo de los estilos de vida saludable.

Aunque las familias extendidas están en proceso de desaparecer, notamos un ligero cambio debido quizás a los altos costos de la vivienda y a la escasez de la misma. Puerto Rico, al igual que muchos otros países presenta un serio problema con la vivienda. Sin embargo, los abuelos y los tíos, aún fuera del hogar, siguen siendo personas emocionalmente significativas para los niños. A través del teléfono o

mediante el visiteo, éstos les proporcionan un acervo de experiencias y afectos únicos, equipándolos durante su desarrollo personal de unos estilos y hábitos de vidas saludable, (Torres, 1981).

En Puerto Rico se ha registrado una marcada disminución en la tasa de natalidad. En la Isla de Puerto Rico cerca de una 40 por ciento de las mujeres en edad reproductiva han sido esterilizadas. De ahí que estemos inmersos al presente en un proceso de envejecimiento poblacional. Hay cerca de un 10 por ciento de la población que sobrepasa los 65 años de edad. La tendencia ha sido a formar familias pequeñas constituidas por el núcleo conyugal y dos hijos como máximo, (Carnivali, 1991).

Consideramos que los cambios que se han operado en la Isla son de tal envergadura que hacen necesario y mandatario la formulación de una nueva política pública que esté a tono con las necesidades de la población presente. Se deben operar cambios en todas las esferas educación, economía, salud y familia. Esto naturalmente implica cambios y estudios en los estilos de vida de los miembros de la familia.

El desarrollo del bienestar general va de la mano con el sustentar un gobierno democráticamente constituido. Donde se garanticen los derechos de las familias, tengan igualdad de oportunidades, el derecho a que se le informe y a que el gobierno le rinda cuentas. En ausencia de esos derechos el profesional de la conducta estará amarrado a unas circunstancias que limitan, no solo los estilos de vida, sino el logro del bienestar general de la población, (Marín, 1978); (Ley HIPAA (2004).

Harrington (1963) estremeció los cimientos del pensamiento liberal en Estados Unidos cuando planteó lo que él llamó la pobreza invisible. Este célebre autor socialista quitó el manto a la inconcebible plaga social que persiste dentro de la abundancia hasta el punto que

conmovió la conciencia de la administración del presidente Kennedy, (Marín, 1978). Desde la década del 60 se han ido identificando, a pasos lentos, pero firmes, la etiología de lo que se ha dado en llamar la cultura de la pobreza.

Los estudios han sido consistentes en apuntar hacia las variables siguientes: ingresos económicos bajos, escasa o ninguna vivienda, ausencia de modelos afectivamente significativos en las familias, figuras paternas genéticamente primarias defectuosas, retardación mental, incapacidad física, encarcelamiento, pobre nutrición, pobre salud y estados críticos frecuentes, bajo nivel de educación y familias numerosas.

Estos son algunos de los factores que cubren esa mancha que se llama la subcultura de la miseria en Puerto Rico. Esto resulta en unos estilos de vida poco saludables. Los mismos aparecen obliterados por las circunstancias de la pobreza que rodean a los miembros de ese sector poblacional, (Vales, 1986). La identificación de estos factores ha sido decisiva en la asignación de fondos, oportunidades de empleo, educación y las intervenciones tempranas para poder ofrecer un manejo a nivel preventivo. En el momento particular en que se escribe esta tesis la administración del gobierno actual de Puerto Rico ha identificado todas las comunidades pobres de la Isla.

Se ha asignado un presupuesto catalogado como el más alto en la historia de la Isla, para ayudar a estas “comunidades especiales” a superar la llamada cultura de la pobreza. Las comunidades tendrán que desarrollar destrezas de liderato e identificar sus necesidades y equiparse para tener el poder de cambio partiendo desde la comunidad misma. Esto implica necesariamente el tener que desarrollar unos estilos de vida que favorezcan el cambio y que las familias estén

receptivas al mismo. De lo contrario el desarrollo de las llamadas comunidades especiales no tendrá éxito, ni en la familia tradicional, transicional ni en la asistencial.

Se indica que no sale nada si no entra por el grupo familiar. Se procesa lo que entra y se da lo que se posee. La familia no puede modelar estilos de vida saludable, sino recibe un insumo del contenido de los mismos como grupo dinámico. Es posible que el ofrecimiento de servicio público de alta calidad coincida con aquellos estilos de vida saludables que provienen de miembros de familias tradicionales.

4.1 Familia Tradicional

En el proceso histórico de Puerto Rico se distinguen tres períodos principales en el desarrollo de la familia puertorriqueña. La primera de estas etapas es la llamada *familia tradicional*. Esta se ubica históricamente en el período previo a los años 1950. Este período se caracteriza por su relación directa con los medios de producción. Los miembros de la familia se dedicaban a la agricultura. Las familias eran numerosas ya que sus miembros con escasa o ninguna preparación se insertaban de inmediato al mundo del trabajo.

Las familias se ubicaban en la zona rural y era una familia extendida y socialmente bien integrada por sus valores, su moralidad y su fuerte cohesión social. Es la llamada familia nuclear que abarcaba casi todo el proceso de aculturación de sus miembros. Giddens (1999) indica que la familia tradicional tiene rasgos que se encuentran en todas partes. La familia tradicional, era sobre todo, una unidad económica, sostiene el autor.

La producción agrícola incluía a todos los miembros de la familia. En las clases aristocráticas la transmisión de la propiedad era el

fundamento del matrimonio. El matrimonio no se constituía sobre los sentimientos del corazón, ni era un espacio donde el amor debía florecer. En la edad media el matrimonio no debía incluir “frivolidad, pasión o fantasía” (Duby ,1998). De la misma forma en la familia tradicional no se fomentaba la igualdad entre el hombre y la mujer.

Los niños tampoco tenían lugar en la igualdad de este grupo primario. Y afirma Giddens: “La desigualdad entre hombres y mujeres se extendía a la vida sexual”. Este modelo familiar económico y de desigualdad de los géneros es el posible engendrador del machismo y de la violencia una vez la familia es triturada por los cambios sociales abruptos que surgieron en la Isla, (Torres ,1981).

Los empleados que surgieron de esta época tradicional hicieron historia en el campo del servicio público. La percepción que internalizaban de lo que era el constructo trabajo era a nivel de una vocación, (Seligman, 2003). Las personas se desvivían por servir a los usuarios de los servicios. Se producían unos miembros con capacidad de dar. Se llevaba a cabo la tarea independientemente de la paga monetaria. La prestación de servicios era de una alta calidad y el empleado reflejaba una lealtad hacia la ejecución de la tarea. La actitud de esta generación estaba dirigida hacia la producción de servicios, ya que la familia intrínsecamente era una unidad económica, (Coontz ,1992).

4.2 Familia Transicional

El segundo período a mencionar lo es el período de transición y cambios socio-económicos drásticos en la década de los 50 hasta cerca de la década de los 70. Se caracteriza por una socavación de la integridad familiar y cierta anomia social que la desubica en la

estructura social mayor. Este período atentó contra la cohesión de la familia como grupo. El curso histórico ha sido uno que ha desarticulado este grupo primario que es la familia. Se ha dado paso a lo crítico y a la presencia de varias manifestaciones patógenas en la familia.

Sin embargo, la percepción de la familia tradicional ha variado significativamente. No sólo en términos de la igualdad social entre géneros, sino también en las leyes para proteger a los niños del maltrato físico y emocional. El matrimonio ya no es una institución económica y la democracia ha comenzado a sustituir el poder arbitrario del hombre, (Giddens, 1999); (Castells, 1999). En Puerto Rico la mujer ha logrado insertarse en el mundo del trabajo de una manera significativa hasta el punto que en muchos sectores son la mayoría.

Este período transicional se caracteriza por lo abrupto de los cambios en la estructura social y organizacional en ausencia de un sistema de apoyo que ayudara a la familia a mantener su cohesión. Se observan cambios en el tamaño, estructura y en la función de la misma. Siguiendo a Fernández (1970), le achaca tres funciones a la familia tales como: autoridad, educación y cuidado. La interrelación entre los miembros dependerá de esta combinación de factores.

Los cambios en estructura han dado paso a unas relaciones de mayor igualdad y a un tipo de crianza de orientación y confianza, suplantando así el régimen de obediencia ciega a las figuras primarias. La tendencia fue hacia la democratización de la estructura familiar. Inicialmente la mujer tenía asignadas unas tareas específicas y, de hecho, la diferenciación de los géneros se alcanzaba asignándole sexo a las tareas. Luego se alcanza este período de mayor participación de la mujer donde cerca de una tercera parte formaba la fuerza laboral de la Isla. Los factores socioeconómicos y sociales, tales como el

desempleo y cambios en la organización familiar dan como resultado la aparición de una tercera división de la familia, la incierta.

4.3 Familia Incierta

Una gran parte de las familias constituidas en Puerto Rico comienzan a depender del macrosistema económico. Lo que da como resultado el comienzo de un grupo homogéneo, estático, cerrado a los cambios sociales y educados hacia la dependencia según lo plantea Nieves (1972). Esta es una familia muy distinta a la de los años 50 y responde a una tendencia orientada hacia el urbanismo y al metropolitanismo, así como hacia el consumerismo. La familia depende de los sistemas asistenciales de ayuda económica del estado. Es un grupo desarticulado y con un gran matiz de disfunción social y mental que podríamos catalogar de socio-patológico, (Marín, 1969); (Vales, 1988); (Vázquez, 1994); (Carnivali, 1991).

La trayectoria histórica por la que la familia ha atravesado la han desarticulado. La han tornado con mayor dependencia económica y algo desorganizada y con serios problemas y conflictos externos e internos que derivan de una ausencia de formas de comportamiento saludables que le sirvan de modelo, (Bandura, 1983); (Marín, 1969). A partir de estos tres períodos que observa la trayectoria histórica de las familias puertorriqueñas se presentan los cambios sociales y económicos que mantienen una visión de escasa integración y con los problemas sociales de drogas, alcohol, violencia doméstica y maltrato de niños, (Goode 1960) ; (Vales, 1988).

En la década del 80 un Comité Asesor del Gobernador enumera una serie de factores que estaban afectando la familia y como consecuencia impidiendo el descargue de su responsabilidad como grupo social primario. Las recomendaciones pertinentes fueron sometidas a la Oficina del Gobernador para el desarrollo de las políticas institucionales correspondientes al fomento y desarrollo de la calidad de vida de las familias en Puerto Rico. La evidencia señala hacia una familia desarticulada, donde se ha atentado contra su cohesión social y donde comienza a surgir cierta patología social.

De acuerdo a nuestra teoría de sistema de familia lo que esperamos son conductas que no favorecen la implementación de estilos de vida saludables. Es posible que la percepción que se tenga del constructo trabajo sea altamente deficiente, ya que los miembros van a proceder de familias que en su mayoría dependen económicamente para subsistir de programas asistenciales gubernamentales. Los miembros tienen más la necesidad de recibir e imparten más importancia al tener que al ser. Esto puede provocar unos estilos de vida focalizados en el consumerismo que es el reflejo de tener cosas para luego tirarlas, o sea la economía de desechar artículos y servicios.

Esto lleva a la familia, a pesar de su bajo presupuesto, a una alta incidencia consumerista, Torres (1991). Para el año 1991, según Carnivali, profesora de la Escuela de Salud Pública del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, la sociedad puertorriqueña contaba con cerca de 3.5 millones de habitantes y se tenía una densidad poblacional promedio de 1,018 personas por milla cuadrada. La población de la Isla se caracterizaba por ser de edad madura con tendencias de envejecimiento, ya que la mediana de edad

actual es de 28.5 años y un 9.7 de la población tiene 65 años o más de edad.

Carnivali, describe y organiza datos cuantitativos sobre las familias puertorriqueñas y presenta un cuadro demográfico de nuestra sociedad de aquellas familias que participan de diferentes programas de ayuda como el Programa de Asistencia Nutricional. Para el año de 1991 existían 475,000 familias que participaban de dicho programa. La familia puertorriqueña actual se caracterizaba por tener un alto nivel de desarticulación y de patología social, sin generalizar dicha condición a nivel de todas las familias. En el año 1986, el Comité Económico Asesor del Gobernador hizo un plan de estrategias nacionales para la prevención y control del crimen en Puerto Rico.

En esta se enumeran siete tendencias negativas que afectaban la familia e impedía su desarrollo y responsabilidad dentro de un contexto de conformidad socio-legal. Las tendencias a mencionar son: la pérdida de función socializadora desde bien temprano en la vida del niño, presencia de problemas y modelos inadecuados (nótese lo importante del modelaje para la fijación conductual que establece Bandura,(1977), la descomposición familiar, alto nivel de desempleo, creación en la mente de los niños de rencor y odio, deficiencias en factores decisivos en la vida familiar tales como disciplina, supervisión, afecto y uso del castigo físico.

La familia ha sufrido serios cambios en por lo menos seis de sus funciones que tenía antes del período preindustrial. Sufrió cambios en su función económica, religiosa, recreativa, educadora y en la otorgación de status, (Vales, 1986). Podemos identificar dos funciones inherentes en este grupo familiar: las funciones manifiestas y las potenciales o latentes. Las primeras son las que podemos captar de

inmediato: funciones de procreación y de socialización. Sigue siendo central en la regulación del comportamiento sexual reproductivo y donde los niños se socializan durante los primeros años de su vida. Las funciones afectivas y de consumo están dentro de esta clasificación.

Las funciones latentes son poco intencionadas, frecuentemente irreconocibles y ocasionalmente desembocan en consecuencias negativas. A estas funciones latentes se le suman unas conductas de racismo, hembrismo, machismo, sexismo y agresivas que podrían impactan este proceso de socialización. De otro lado en las vías de comunicación pueden surgir patrones comunicativos de naturaleza patológicos. La estructura tradicional de la familia en Puerto Rico, sigue el modelo de raigambre hispano católica.

La familia nuclear. Se considera que la familia puertorriqueña no presenta una estructura o patrón uniforme. Existen variantes entre la familia rural y la urbana. Entre la familia de la zona cafetalera y la zona cañera de la costa. De ahí que los estilos de vida varíen dependiendo de la procedencia de los individuos bajo estudio. Aún dentro de la zona urbana las familias de distintas clases sociales presentan valores y costumbres que no son del todo uniformes. Inclusive la mujer de la familia del arrabal o caserío es más independiente del esposo que las mujeres de la clase media y alta, (Fernández, 1970).

La personalidad del individuo se va a proyectar inevitablemente en la naturaleza del trabajo que realice. Se podrán observar variables de personalidad tales como: los valores, actitudes, motivación, responsabilidad social, en fin todo parece estar entrelazado al esfuerzo productivo que es el trabajo. No sólo el individuo, sino la familia donde se ubica. La procedencia familiar del empleado es importante en este

proceso evaluativo. La familia saludable es la que ofrece un entorno familiar estimulante, que fomenta el valor del entrenamiento en independencia y le da prioridad a la autonomía y menos a las interacciones instructivas y utiliza técnicas de disciplina menos hostiles y más inductivas.

Se relaciona con el niño de una forma cercana y emocionalmente reconfortante, tienden a tener hijos con una mayor orientación de control interno. El control externo viene como consecuencia de unas conductas contraria que no propicia la independencia en el niño, (Bandura, 1977,1982). Otros de sus estudios sostienen que los niños que desarrollan un sentido de confianza en su eficacia general son aquellos que han sostenido una relación cálida y cercana con sus padres y que han tenido una relación demandante, pero orientada hacia la tarea con la figura materna.

En este proceso de cambio se espera el surgimiento de un grupo primario que se llame familia, pero que no sea una vuelta atrás a la familia tradicional. Donde habitaba la desigualdad de los géneros y la supeditación de los niños a un patrón de relaciones desigual y fundamentado en el respeto sin límites a las figuras de autoridad y la obediencia ciega. La ganancia democrática y la igualdad sexual son méritos de esta nueva generación. La familia que sigue este camino de igualdad debe ser ayudada, respaldada y ofrecerle todo el apoyo institucional en el proceso de alumbramiento de una nueva familia.

Los estilos de vida que se generen en este nuevo grupo primario serán de alta responsabilidad en establecer un nuevo orden social-económico y con identidad del yo, (Giddens, 1991). Sin embargo, Touraine (1997) plantea en su argumentación sobre la muerte del ego que son las instituciones sociales básicas de nuestra cultura las que

nos proveen del sentido de realidad. Pero insinúa que esta internalización del ego, sobre la historia de las religiones y las instituciones como la guerra, no está ávida para servir a una realización de cara al futuro que nos asegure felicidad.

La tendencia es hacia la fragmentación de la experiencia cultural. Y afirma que: “En una sociedad que tiende a organizarse a partir del consumo, la personalidad no posee principios de integración” El espacio y el tiempo ya vienen definidos por el sistema lo que no permite la utilización de los recursos innatos que posee el ser humano. Y Touraine va más lejos al decir que: “Lo que se percibe en principio como crisis de la familia o de la escuela, es decir, de la educación y de la socialización, es también crisis de formación de la identidad personal.”

Se puede concluir, conjuntamente con Touraine (1997), que la familia está emergiendo de un proceso de cambio que la transforma marcadamente y no le permite asumir las funciones socializadoras que tradicionalmente se le atribuían. Es posible que este grupo primario esté atravesando por un proceso de “desinstitucionalización”, ya que la familia ha evolucionado a una de incertidumbre (la familia incierta).

Se pueden enumerar variantes que son socialmente aceptadas tales como: “familias ampliadas o nucleares, monoparentales, recompuestas u homosexuales, formadas por matrimonio o por concubinato declarado o no, son otros tantos tipos de familiares que, cada vez con mayor rapidez, la ley y las costumbres han colocado al lado de las otras, sin juicio normativo, porque ya no definimos en términos institucionales una situación familiar, sino más bien en términos de comunicación entre los miembros de la unidad familiar o

incluso de reconocimiento de derechos e intereses personales de cada uno de ellos”.

Para Giddens el mundo esta desbocado y para Touraine el mundo esta desgarrado. Este último afirma que desde la aparición de la globalización los parámetros que rigen al mundo son de naturaleza económica. Se derrumban las ideologías y las políticas se hacen más prácticas. Los partidos políticos no representan a los movimientos sociales, ya que son de tipo electorero. El espacio social y político parece hundirse.

La familia no está exenta de este fenómeno y consideramos que va en dirección a sufrir serios cambios para ajustarse a la orientación económica global. La estructura económica va arropar la estructura cultural y vamos a estar todos juntos iguales y diferentes. Es posible que uno no se integre culturalmente, pero tolere la diferencia por razones económicas. Es posible que los estilos de vida que asuma este grupo sean supeditados al orden económico mundial, (Touraine, 1997).

¿De dónde surgen nuestros estilos de vida? ¿De dónde surge nuestra satisfacción y felicidad por la vida? La familia es nuestro cerebro social y posiblemente el grupo que más importancia tiene en delinear nuestros valores, costumbres y actitudes, no sólo hacia el trabajo, sino hacia la vida en general.

CAPITULO 5: TEORÍAS HUMANISTAS: LOS ESTILOS DE VIDA Y LA SATISFACCION LABORAL

Los principios de la teoría humanista datan de los orígenes de la filosofía existencial. El fundamento filosófico parte de la premisa estableciendo que el hombre tiene libre albedrío, (Sartre, 1956). El hombre se particulariza a si mismo partiendo de las decisiones que el mismo toma. Esta selección, de acuerdo al enfoque humanista, contrario a lo que postulan las teorías de aprendizaje y las de corte parecido, no se pueden considerar dentro de un contexto determinista.

De ahí que la conducta, para los humanistas como Abraham Maslow, no es totalmente predecible como postula B. F. Skinner y otros conductivistas con sus enfoques mecanicistas que indican que la conducta no solo es predecible, sino que también se puede medir, así como reproducir los modelos experimentales con idénticos o similares resultados. La experiencia personal, individual es de bastante envergadura para los humanistas.

El verdadero significado del hombre se encuentra precisamente en su naturaleza fenomenológica. Una persona que está sincrónica con su propia experiencia es una persona saludable. En nuestra sociedad hay una pérdida de contacto con las propias experiencias, fortalezas, y virtudes y eso tiende a desarrollar una desorganización en la vida personal y laboral de los individuos. La tarea entonces sería la reorganización de vida para la eventual satisfacción laboral, (Seligman, 2003).

El aspecto fenomenológico lo que plantea es la parte idiosincrásica, única, individual, experiencial del ser humano. Lo que es algo insustancial para unos individuos en otros adquiere un significado

especial y esto depende del valor, optimismo, la sabiduría, la templanza con que haga frente a las situaciones difíciles de la vida. El ser humano es único y diferente. Cada uno establece su plan de vida, sus metas y su propia superación. Es algo particular y no de un orden estadístico o de promedios o de determinados parámetros. El ser humano establece su propio estilo de vida dentro del marco cultural correspondiente donde acontece su devenir.

5.1 Teoría de Motivación :Abraham Maslow

Las diferentes posiciones teóricas presentan distintas concepciones acerca de la motivación. Sin embargo, casi todos los teóricos concuerdan en que la motivación es un factor interno que inicia, dirige, sostiene e integra la conducta de las personas. No se puede observar directamente, pero se infiere partiendo de la conducta o simplemente se asume su existencia para poder explicar la conducta. La motivación se diferencia de otros factores que también influyen en el comportamiento tales como: experiencias pasadas, capacidad física y la situación ambiental donde se encuentra la persona.

Estos factores pueden influir en la motivación. La motivación se puede dividir en dos procesos. El primero es el impulso y el segundo es la meta o recompensa. El primero es interno, mientras que el segundo es externo, pero influye también internamente. Una vez se logra la meta o recompensa (agua, comida) deja de ser una motivación. Se tienen que plantear nuevas metas. En términos generales la motivación se puede medir mediante tres aspectos: deprivación, estimulación e instrucciones verbales. El efecto de la motivación en el proceso de

aprendizaje ha sido de importancia central para los psicólogos, (Hilgard & Bower, 1966).

En aras de entenderlo mejor se ha simplificado su estudio utilizando animales en el laboratorio. Luego se efectúan generalizaciones partiendo de esos resultados. ¿Si aumentamos el impulso (deprivación de comida) aumentamos la posibilidad de aprender nuevas respuestas? Un sujeto motivado ¿aprende más que uno que no lo está? La definición de lo que es motivación va a variar dependiendo del marco teórico que uno utilice en la explicación de la conducta.

Para Maslow la motivación está centrada en un déficit de las necesidades físicamente básicas donde el organismo tiene que dirigir y sostener una conducta que lo lleve a lograr la homeostasis. Se plantea contrario a otros teóricos, como Skinner, que una vez lograda la satisfacción se moverá hacia metas mas elevadas, pero no de naturaleza física, sino de las necesidades emocionalmente básicas. De ahí que la conducta tiene necesariamente que interpretarse, de acuerdo a Maslow, partiendo de las necesidades individuales y no colocando al individuo dentro de un marco teórico determinado para ajustarlo a ese mundo. No es un asunto de parámetros de promedios, medianas y conceptualización estadística.

Esto no implica, para Maslow, la negación de estos conceptos, sino que no le ofrece un primer orden de importancia. Luego de la Segunda Guerra Mundial hubo un distanciamiento de las teorías conductistas, así como del psicoanálisis. Se trataba de gestar una tercera fuerza en la psicología de acuerdo a Maslow. Hubo una conjunción de psicólogos procedentes de las diferentes orientaciones filosóficas y

psicológicas. Entre estos podemos mencionar a Carl Rogers, Rollo May, Harry Stack Sullivan, Karen Horney, Eric Fromm y Erik Erikson.

Las teorías en última instancia son como una especie de taquigrafía donde es posible enmarcar los distintos datos y observaciones que se formulan sobre la conducta humana, de manera que se puedan sistematizar y ordenar para que hagan sentido, sean lógicas y coherentes. Es una teoría de corte normal del desarrollo que está dirigida, contrario al psicoanálisis, que se encamina más a lo psicopatológico, a explicar mayormente la conducta evolutiva normal y saludable del ser humano.

No se intenta manejar conducta patológica, sino que habla de las personas que buscan cómo realizarse, cómo lograr sus metas. En fin, cómo desarrollarse como personas. Este concepto de autorrealización es inicialmente utilizado por Carl Jung (1914). La teoría de Jung es esperanzadora. El hombre está gradualmente emergiendo a través de las épocas para convertirse en un ser humano mejor y más civilizado. El gradual mejoramiento del hombre no proviene de un esfuerzo colectivo, sino del propio individuo.

Abraham Maslow nació en Brooklyn, New York en el 1908 y vivió hasta el año 1970. Sus padres eran emigrantes con escasa educación, pero lo dirigieron a que estudiara como forma de superarse. Su desarrollo como niño estuvo rodeado por la soledad y el rechazo. Siendo el único niño judío en el vecindario estuvo muy consciente de las desventajas de pertenecer a un grupo minoritario.

En su propia descripción se colige que fue un niño aislado, infeliz y que no contó con amigos ni compañías cercanas. No era muy apegado a sus padres. Como forma de compensar su aislamiento se dedicó a los libros. La biblioteca se convirtió en el lugar predilecto y

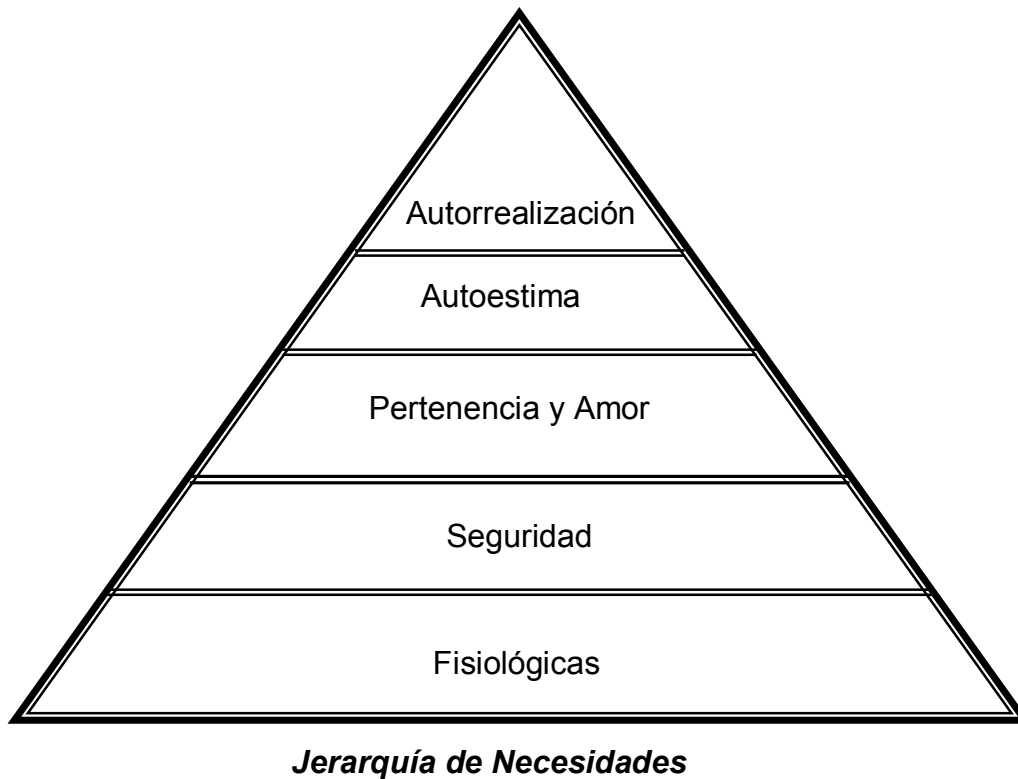
eventualmente fue la clave para salir del *getto*, de la pobreza y la soledad. Se crió en un ambiente donde la comida y el abrigo eran esenciales, pero escaseaban y de pequeño sufrió del aislamiento social, de soledad, de rechazo, así como de hambrunas. De ahí que su teoría le ofrezca importancia en demasía a estas necesidades básicas del ser humano.

Maslow postula que el ser humano nace con una especie de necesidades instintivas (instinctoid needs) que lo dirigen a crecer y superarse hasta llegar a desarrollarse en sus potencialidades. La teoría de Abraham Maslow esta fundamentada en dos aspectos esenciales de las necesidades humanas: las necesidades físicas y las necesidades de orden emocional. La satisfacción o no satisfacción de éstas genera cierto tipo de conductas. El desbalance que se crea por estas necesidades es lo que hará que el individuo se mueva para lograr satisfacerla.

La motivación, que es lo que inicia, sostiene y dirige nuestra conducta, es originada por un desbalance en el organismo, unas necesidades que hacen que el individuo se mueva a lograr sus metas. Maslow sostiene que una vez satisfechas las necesidades de tipo físico el individuo buscará satisfacer sus necesidades de orden emocional. La teoría indica que estas necesidades son de naturaleza jerárquica y secuencial. Una persona no supera un escalafón de necesidades hasta que no satisface la anterior. La Jerarquía de Necesidades⁵ formulada por Maslow se ilustra en una pirámide como a continuación se presenta.

⁵ Ver Figura 1

Figura 1



Maslow describió su teoría utilizando la pirámide de jerarquías de necesidades. En los años '60, según Maslow, en la Pirámide cada nivel representa una necesidad donde el individuo tiene que satisfacer para sentir motivación de dirección y mantenimiento para el logro de una autorrealización. El primer eslabón está relacionado a las necesidades fisiológicas del ser humano. Estas incluyen el oxígeno, el agua, los alimentos, la temperatura, el descanso, y la actividad física. Además de las necesidades de los órganos eliminatorios. Estas necesidades son las más significativas porque si el individuo no las satisface estaría expuesto a un alto riesgo de perder su vida.

Se establecen bajo un orden particular ya que unas son más fuertes que otras. Por ejemplo; la necesidad de agua es prioritaria a la de comida y la de oxígeno es prioritaria a las dos anteriores. La Necesidad de Seguridad implica que el ser humano requiere sentirse seguro, estable y protegido. Esto lo motiva a desarrollar estructura, orden y otros límites. Al no ver satisfecha esta necesidad, se generan ansiedades y miedos. En los trabajadores la seguridad se ve satisfecha al completar metas tales como; un hogar en un vecindario seguro, empleo permanente y salario razonable.

Igualmente se incluye en esta categoría los beneficios marginales tales como plan médico, plan de retiro y seguro de vida. De igual forma Maslow incluye en su teoría la Necesidad de Pertenencia y Amor. Esta es reconocida por la urgencia que tiene el individuo de pertenecer a grupos en el ámbito familiar, de trabajo y comunitario. Para algunos es importante establecerse con una pareja para establecer su familia. Asimismo desarrollan lazos estrechos en su ambiente laboral con compañeros y superiores que lo hacen sentirse parte del grupo.

El cuarto eslabón es la necesidad de la estima propia. Esta muy relacionada a lograr una satisfacción en la vida personal, trabajo y en el amor. Esta necesidad focaliza en el autorespeto y el respeto por otros. Va dirigida a identificar las fortalezas y habilidades que posee para lograr ajustar sus estilos de vida. El quinto eslabón es la Necesidad de la Autorrealización es la de sentirse realizado potencialmente. Este es el punto donde la gente ha logrado sentirse realizando sus logros utilizando todas sus capacidades y/o potencialidades. Es donde la gente se siente altamente funcional actuando por sus propios méritos.

Maslow describe la autorrealización como un proceso donde el individuo tiene la capacidad para disfrutar el trabajo que realiza sobre

algo importante y de mucho valor para su persona. Maslow la distingue como una vocación realizar sus logros de una manera incondicional. in dispuesto a lograr su cometido sin violentar a nada ni a nadie. La gente en esta nivel son muy finas, saludables, fuertes, asertivas, muy inteligentes, saben lo que le gusta y terminan lo que empiezan con la esperanza de llegar con firmeza y creativas.

Algunos de los resultados que promueve esta jerarquía en la vida de los individuos son:

- La autenticidad, tener vocación, reconocer que la vida es preciosa, ser bueno y sentir alegría ante todo trabajo que realiza, aprender de las cosas naturales, saben reconocer los mensajes del cuerpo, le dan al cuerpo lo que necesita no lo que le pide, se aseguran de que sus necesidades básicas estén satisfechas, aprecian la belleza, y disfrutan de las cosas buenas de la vida, entienden que tener control es bueno y un abandono completamente no es saludable, superaran las situaciones, ser buenos seleccionando lo que desean hacer o lograr, hacen el bien incondicionalmente, y son ágiles en manejar situaciones difíciles.
- La satisfacción en el trabajo, así como la satisfacción de las necesidades básicas son esenciales para que el empleado funcione óptimamente y logre sentir estos resultados. Maslow indica que las necesidades están en concordancia a las prioridades de un sistema natural del cuerpo y la mente. Dividió estas prioridades en necesidades de deficiencia y necesidades de crecimiento. Las que poseen la prioridad más inmediata son aquellas de deficiencia tales como: el hambre, la sed y la seguridad física.

De otro lado las necesidades de crecimiento tienen que ver con el amor, la autoestima y la tendencia a superarse como ser humano. Las necesidades de deficiencia deben satisfacerse antes que las necesidades de crecimiento. La jerarquía de las necesidades de recuperación de los sujetos trabajadores está íntimamente ligada a esta teoría. Un empleado que carezca de un programa de recuperación de energías tendrá un rendimiento menor y posiblemente su satisfacción será menor en la aceptación de la tarea a realizar.

Sin embargo, el salario puesto dentro de las necesidades de deficiencia parece no ser todo y se requiere, conforme a Maslow, satisfacer otras necesidades en el orden jerárquico. Es posible que un obrero bien pagado no necesariamente tenga mayor satisfacción del trabajo que otro que devenga un sueldo menor. La necesidad de agua y alimento es más prioritaria y urgente que la necesidad del amor y la autoestima.

Esta disertación esta encaminada a establecer que aún un obrero devengue un sueldo mayor no necesariamente se ausentará menos de su trabajo, ni tendrá mayor satisfacción en la tarea. De otro lado, las demandas de amor y autoestima se aplazarán hasta tanto no se satisfagan las necesidades de agua, comida y seguridad, ya que estas son prioritarias para la recuperación física y el funcionamiento del organismo.

La teoría maslowiana provee para que una vez satisfechas las necesidades básicas del empleado éste pueda recuperarlas mediante la búsqueda de un nivel homeostático satisfactorio. Una de las formas de lograr este equilibrio es mediante todas aquellas actividades no relacionadas al trabajo, así como a través de lo básico: el comer, beber

y descansar o dormir. El no satisfacer estas necesidades básicas puede bloquear o hacer improductivo al empleado.

En concordancia a la teoría de A. Maslow se puede interpretar de la manera siguiente: la recuperación y la satisfacción están asociados, ya que el impulso relacionado a una necesidad es tensión y la satisfacción de ese impulso es la recuperación. El satisfacer las necesidades pone al empleado en un clima de alivio. Este alivio es bidireccional ya que puede darse de dos formas: en un aumento o disminución en el gasto de energía.

Lo que se hipotetiza es que si no se tienen estilos de vida saludables, como la de tener una dieta balanceada, descansar o dormir bien, no fumar, no ingerir alcohol en demasía, vivir una vida desorganizada y descontrolada, se dificulta mantener un nivel productivo como empleado. El empleado necesita mantener un estilo de vida con actividades no relacionadas al trabajo que le ayude a disfrutar de la vida del trabajo y de su vida personal. La jerarquía maslowiana en términos esquemáticos la podríamos ajustar a nuestro estudio como se representa en la siguiente figura⁶.

Figura 2

⁶ Ver Figura 2

Orden Psicológico	Maslow
Necesidad de realizar bien el trabajo	Autorrealización
Necesidad de disfrutar del trabajo	Autoestima
Necesidad de relacionarse	Pertenencia
Necesidad de tener un empleo	Seguridad

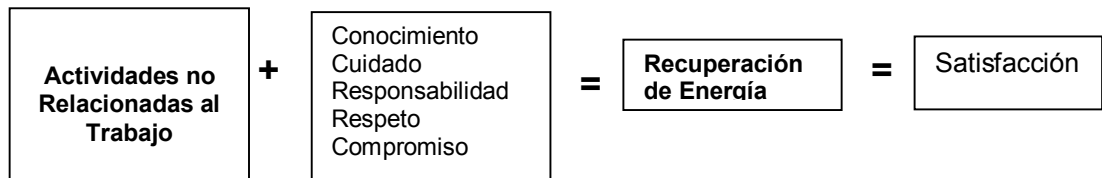
Orden Fisiológico	
<i>Necesidades humanas básicas de gastar y recuperar energía</i>	
Gastar energías	Trabajar
Recuperar energías	Estilos de vida

5.2 Recuperación de Energía: Loehr

El aplicar la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow al concepto de trabajo y los estilos de vida parece lógico. Así mismo el concepto de recuperación se asocia mucho a la satisfacción en el trabajo. La recuperación y la satisfacción siguen una misma línea. El sujeto gasta energías en su trabajo y luego pasará por un proceso idiosincrásico, a nivel individual, para recuperar las mismas. Los estilos de vida que utilice le facilitaran o le entorpecerán ese proceso de

recuperación⁷. Cada persona tiene su particular forma de recuperar energías. Unos mas efectivos que otros, (Loehr, 1986).

Figura 3



Sin embargo, el movimiento es esencial para manejar las enfermedades de movimiento, así como las que se crean por la tensión, (Díaz, 2001). Loehr (1994) enfatiza más el proceso de recuperación que es la búsqueda de la homeostasis del organismo. Este autor indica que la recuperación de energías dependerá mayormente de cuan preparado esté el sujeto a nivel físico y mental. El sujeto no se puede librar de las tensiones, a menos que se fortalezca mentalmente con destrezas y conocimientos que le faciliten un manejo más efectivo. Este manejo tiene que ofrecerse dentro de un ambiente planificado y no como algo que surja incidentalmente.

La posición teórica, de Loehr y Maslow es contraria a otros que sustentan y establecen la genitalidad del ser humano como el motivador esencial. Estos afirman que: "La reconciliación de los patrones sexuales, los procreadores y los productivos en relación al trabajo", son explicativos de la conducta humana, (Erikson, 1959). Esta

⁷ Ver Figura 3

perspectiva es de orden neopsicoanalítica, ya que estos plantean la sexualidad humana como parte esencial del motor humano.

De otro lado, tanto Maslow, como Loher enfatizan las de naturaleza social que dirigen al ser humano a la autorrealización. El hacer algo porque gusta, se disfruta y se siente con existencia propia. En éste enfoque en el mundo del trabajo el sueldo no lo es todo, sino una especie de iniciador primario que hay que satisfacer como vía hacia la grandeza del ser humano.

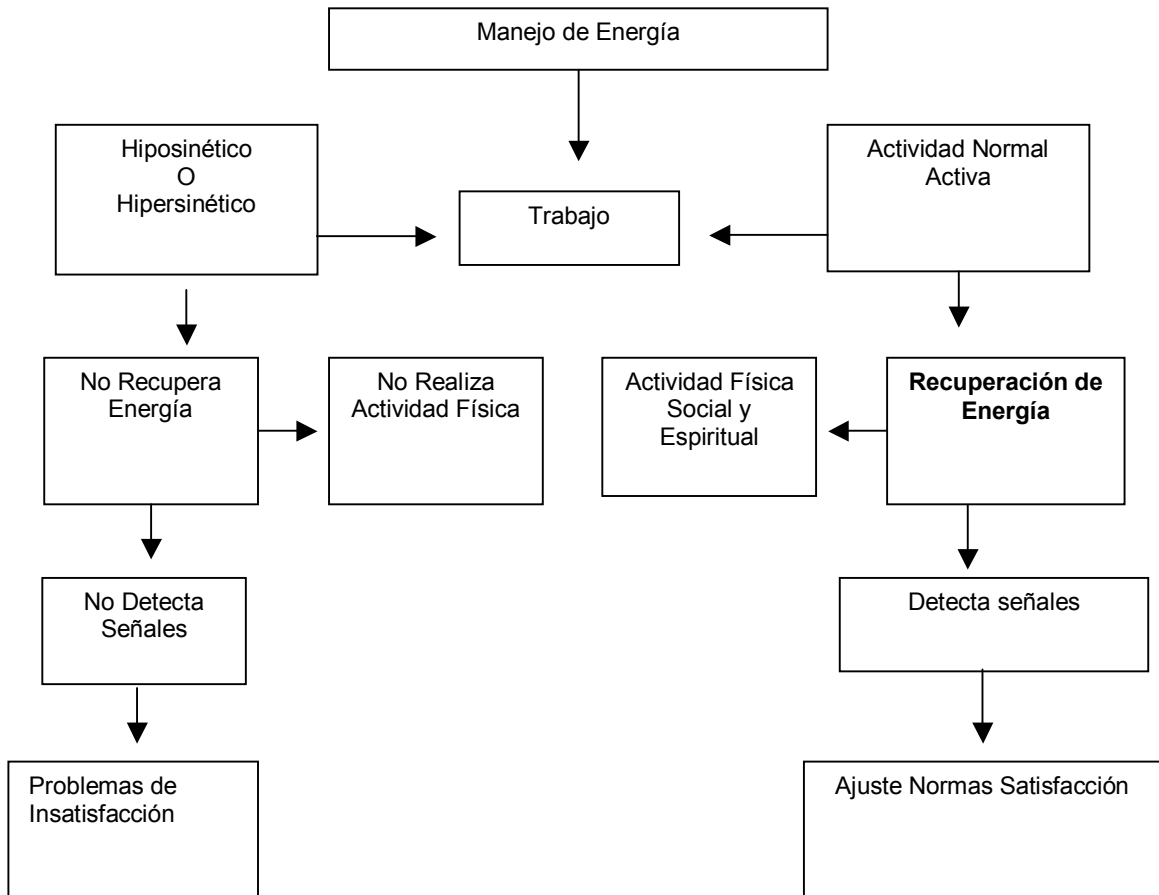
En el caso de Loehr la búsqueda del equilibrio es lo que mueve al organismo a buscar dirección en la vida. Los diversos síntomas ya sean físicos o mentales tienen vínculos con el exceso de trabajo o por asumir una actitud hipocinética. Un empleado satisfecho con su tarea es más productivo, pero si no toma los descansos oportunos tendrá la misma sintomatología física y mental de aquel que descansa desmedidamente.

Este entre juego entre gastar y recuperar energías viene a ser la medida exacta para crear ondas bioquímicas que permitan la homeostasis, la salud y como consecuencia un mayor rendimiento, (Loehr, 1993); (Schwartz, 1989); (Mc Auley 1991). Lo difícil de este entre juego es determinar que tanto es mucho trabajo para un empleado y que tanto es mucho descanso. A este nivel se tiene que llegar a un tono emocional singular, individual e idiosincrásico para cada empleado.

El empleado debe estar alerta a las señales que le envían su cuerpo, su mente y el entorno para aprender a manejarse dentro de ese mundo individual y personal. Estas señales son las pulsaciones que continuamente el cuerpo esta enviando a través de su psicología corporal. Las formas de bloquear estos mensajes son a través del

alcohol, las drogas, las emociones negativas y unos estilos de vida no saludables.

Figura 4



En cada personalidad operan unos mecanismos muy particulares que hacen que el gasto y la recuperación de energías sea un evento muy particular. El concepto de gastar y recuperar energías, de acuerdo a la visión de este autor, esta relacionado en primera instancia con el

trabajar y en el segundo término con todas aquellas actividades no relacionadas al trabajo. Estas actividades no relacionadas al trabajo se refieren a los estilos de vida que se asumen. Las personas con frecuencia no utilizan las oportunidades de recuperación que están disponibles en su entorno laboral y personal.

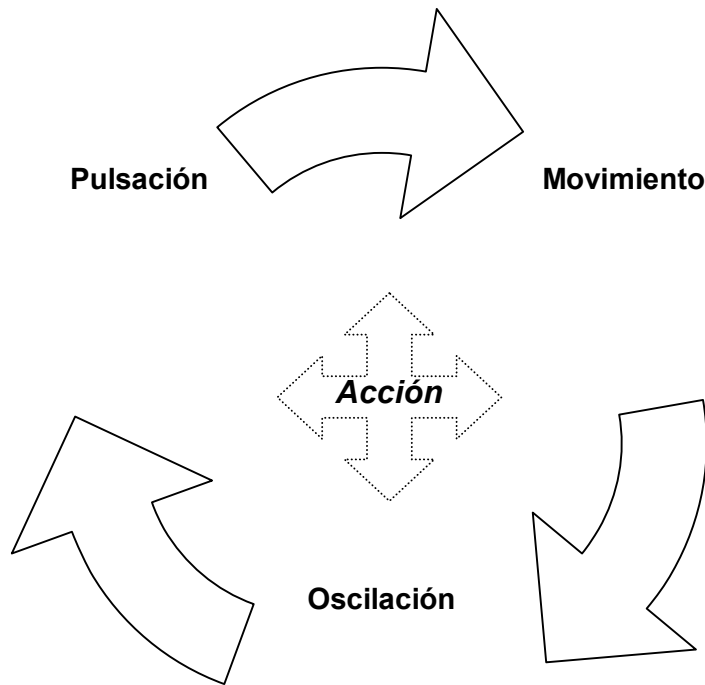
En ambas se debe establecer la prioridad de atender las necesidades de recuperación fisiológica del hábitat corporal. El estrés, las presiones de consumo, la vida hipocinética, la tecnociencia, hace que se descuiden las necesidades básicas del cuerpo en cuanto alimento, sueño, ejercicios, y descanso. La consecuencia de no estar atento a las señales que envíe el cuerpo acarrea problemas de salud, felicidad y productividad. Para Loehr salud⁸ es:

ACCIÓN: MOVIMIENTO ↔ OSCILACIÓN ↔ PULSACIÓN

Acción es practicar lo que se aprende, a nivel del pensamiento. Movimiento (de mover,) “estado de los cuerpos mientras cambian de lugar o de posición”. Para Loehr, es llevar el cuerpo a un estado que recupere de energía para funcionar mejor y sentirse bien consigo mismo. El movimiento crea un vínculo entre lo físico y lo emocional que trae como resultado, reacciones emocionales que se traducen como sudoración, frío, tremulación muscular, frialdad de las extremidades, sequedad bucal y hasta sentir retortijones estomacales.

⁸ Ver Figura 5

Figura 5



Cuando el individuo decide realizar cambios en su estilo de vida presenta estas emociones que se traducen en las reacciones físicas antes mencionadas. Es decir, que el someterse a cambios para establecer nuevos estilos de vida genera una incomodidad que tiende a ser representada como algo nuevo no experimentado y el individuo lo ve como un riesgo o peligro. Generalmente los individuos están acostumbrados a vivir con un bajo nivel de riesgo y el someterse a cambios implica alterar ese nivel de riesgo lo que produce resistencia y temor, (Loehr, 1994).

“Oscilación proviene del verbo oscilar viene del latín *oscilare*” que significa según el diccionario de la Real Academia Española; moverse alternativamente de un lado para otro. La oscilación pone en alerta al individuo a redescubrir y activar estilos no relacionadas al trabajo que

le generen energías y satisfacción. Este movimiento aplica a tener la capacidad para reconocer las emociones y los sentimientos que genera el organismo.

Pulsación: viene de raíz latina *pulsatio* de acuerdo al diccionario de la Real Academia Española significa movimiento periódico de un fluido. De acuerdo a Loehr no hay tranquilidad total, la homeostasis no es posible, ya que los fluidos aun en el reposo mantienen un serio potencial de movimiento. Los organismos complejos reciben un gran número de mensajes sensoriales. Estos reaccionan como reflejo a los estímulos del medio ya que disponen de un sistema nervioso lo suficientemente desarrollado y complejo para actuar en concordancia con la experiencia de lo aprendido y vivido previamente. Así como para reaccionar hacia metas en el futuro, (García, 2001).

Esta capacidad casi ilimitada de recibir estímulos, procesar la información de esos estímulos y emitir respuestas concordantes hace que el organismo siempre este en plena actividad. La ausencia de estrés no es posible para el sistema nervioso ya que el mismo se mantiene procesando estímulos todo el tiempo. Entonces la pregunta sería: ¿Qué hacer para lograr el descanso mental? El manejo eficaz del estrés en el modelo tradicional implica necesariamente moverse hacia el equilibrio. No se le presta mucha importancia al proceso que permite lidiar con el mismo.

En la vida todo es dinámico. Los modelos estáticos van en contra de la naturaleza. La vida fluye en altibajos, no se mantiene la homeostasis. El equilibrio se logra a través de un ir y venir, un sube y baja, unas lomas y unos valles. Este punto de vista se puede confirmar en los ritmos circadianos de nuestro cuerpo, así como en la naturaleza.

Loehr recomienda que un trabajador necesite mantener unos estilos de vida que le ayuden a disfrutar de la vida del trabajo, así como de su diario vivir.

El aspecto mental, afirma, es de suma importancia en poder desarrollar destrezas que ayuden al manejo de situaciones demandantes. El individuo debe estar consciente de su aspecto físico y de su salud mental. James Loehr recalca que el cuidar el aspecto físico es darle lo que necesita el cuerpo no lo que el cuerpo le pide. Presenta como ejemplo que si un individuo esta consciente de que no puede comer azúcar y sabe que le hace daño puede entender y diferenciar lo que el cuerpo le esta pidiendo y no lo que necesita.

Esto desarrolla una responsabilidad y compromiso para sostener la disciplina de los cambios hacia un estilo de vida saludable. Es indudable que el tener consciente lo que le esta sucediendo pueda tener mejor control de su conducta y operar cambios con mayor facilidad. La persona debe aprender a detectar los signos que le envía su cuerpo. Esto ayudara a efectuar intervenciones oportunas y a nivel temprano. ¿Por que es importante reflejar y actuar con mayor fuerza ante las situaciones adversas del diario vivir?

Según Loehr existen tres (3) puntos que son dignos de destacar:

1. El cómo lucimos y actuamos propicia cambios en la forma de sentir y pensar. Debe existir un vínculo íntimo entre las emociones y el cuerpo. La forma en que se camina, de conducir la cabeza y hombros, la expresión de la cara, lucir calmado, desafiante, vigoroso y seguro de si mismo en

2. una situación de estrés puede conducir rápidamente a una emoción genuina, que puede tener un efecto positivo en cuanto a enfrentarse a una situación difícil o ante un cambio de estilos de vida.
3. La respuesta de los movimientos de los músculos faciales: la expresión no verbal. (El único animal que reacciona a situaciones de estrés no existentes es el hombre.) La expresión de gestos de enojos, sorpresas, disgustos, tristezas, ira, miedo y felicidad. Son actividades del sistema nervioso autónomos según este teórico, el hecho de mover los músculos de la cara es un estímulo lo suficientemente fuerte como para iniciar la reacción sanguínea característica del disgusto. Independientemente de la realidad del sentimiento envuelto.
4. Las repuestas de tipo autónomo (ritmo cardíaco, temperatura de los dedos, resistencia de la piel y tensión muscular). Están estrechamente ligados a los músculos con las emociones.

Cuando se obtiene conocimiento y se reconocen esas respuestas autónomas y de los movimientos de los músculos el individuo tiene la oportunidad de enmendar su forma de actuar e incorpora actividades no relacionadas al trabajo que le nutran su calidad de vida. Esto los llevaría a una recuperación de energías para adquirir fortalezas emocionales y sentir más satisfacción en el trabajo y en su vida personal, (Calle, 2000).

En términos físicos otro punto clave según Loehr, sobre el conocimiento en este aspecto es que el cuerpo deja de funcionar con el mero hecho de un bajón de azúcar en la sangre, no importa cuan resistente sea el individuo si ya no puede producir energía suficiente el cuerpo no responde. De manera que toda recuperación de energía

requiere una base de nutrición, descanso, conocimiento de su cuerpo físico y mental, (Loehr, 1993).

Particularmente en el mundo del trabajo, la mayoría de las personas para evitar bajos niveles de azúcar en sus minutos de descanso, se satisfacen comiendo galletitas, dulces, helados, gaseosas, chocolates y otros, lo que estos azúcares tienen un efecto terrible en inhibir la recuperación al neutralizar los niveles de azúcar en la sangre, acabando por sentirse mas exhaustos. El impacto del azúcar en un estómago vacío es de 20 a 30 minutos, pero luego la energía se desvanece y puede llegar a la conclusión de que odia el trabajo hasta su próximo descanso; el almuerzo.

Otro aspecto importante para la recuperación de energías es a través del acondicionamiento físico de las personas en el mundo del trabajo. Explica Loehr, que algunas de las personas en el trabajo están expuestas a realizar tareas rutinarias, de poco movimiento o casi nada o de trabajo automático por lo cual la recuperación de energía se debe enfocar a través de movimientos de actividad física.

Loehr explica que mejorar la condición física evita degeneración de los músculos, disminuye el aumento de peso, activa la persona y retarda el proceso de envejecimiento. “La escasa actividad física contribuye al aumento de peso ocasionado por la mala dieta y el aumento de peso hace que la actividad física resulte aún menos atractivo. El acondicionamiento físico desemboca en cuatro aspectos:

- Mayor flexibilidad
- Mejor capacidad de respuesta física
- Mayor fuerza física
- Mayor rapidez de recuperación física

Otros autores concuerdan con Loehr, sostienen que los beneficios de una mayor flexibilidad se obtiene a través de los estiramientos y de los movimientos del cuerpo. Entre algunos efectos de los estiramientos están:

- Previene el envejecimiento prematuro
- Dotan de flexibilidad en general, alargando los músculos.
- Inducen a una relajación profunda y reparadora, eliminando tensiones, crispaciones, bloqueos y contracturas.
- Producen una sensación de bienestar y aumentan la agilidad.
- Colaboran en lograr una buena sincronización entre la mente y el cuerpo
- Previenen contra innumerables trastornos, en especial del aparato locomotor y del sistema circulatorio; regulan la presión arterial; aumentan la capacidad de resistencia; equilibran el sistema nervioso autónomo y mejoran el riego sanguíneo en general.
- Acentúan la capacidad de memoria, de concentración, y de atención.
- Procuran un saludable control de la mente y estabilizan el carácter.
- Previenen contra el estrés, la excitabilidad o irritabilidad, la fatiga crónica o el abatimiento, (Calle, 2000).

Para lograr mejorar la capacidad de respuesta física a través de la utilización del músculo Loehr lo define como Movimiento. Esto es, llevar el cuerpo a un estado que recupere la energía para funcionar mejor y sentirse mejor consigo mismo. El músculo que no se usa se atrofia. Muchas personas físicamente inactivas pierden la capacidad de

la respuesta del músculo. Loehr establece que para evitar esta pérdida variara el tipo de ejercicio, participe activamente en deportes de entretenimiento y establecer una rutina activa.

Para mejorar la fortaleza y la recuperación física se requiere de la disciplina, el compromiso, determinación, responsabilidad y el compromiso de las personas. Se tienen que establecer unos programas o rutinas para realizar actividades y entender que estas pueden trastocar la vida, aunque sea con voluntad de mejorarla. Para Loehr, la persona tiene que asegurarse en su plan de rutina de recuperación:

- Que sus necesidades fisiológicas de comida, agua, sueño estén adecuadamente satisfechas
- Realizar la actividad lejos de los factores que provocan tensión
- Realizar una actividad física proporciona una recuperación emocional temporal
- Ventilar las emociones de manera verbal en un lugar adecuado y seguro
- Ventilar las emociones por escrito como medio de desahogo
- Participar de actividades físicas o mentales que disminuyen la actividad cerebral con actividades pasivas o activas. Las pasivas pueden ser: meditación, escuchar música, ir al cine, y descanso activo: yoga, caminar, trotar, paseos en bicicletas, golf y otros.
- Recurrir al sentido de humor y la risa, Esto sin utilizarlo despectivamente. Ejemplos ver comedias grabadas o personas que hacen reír. Loehr (1993), sostiene que la risa reduce rápidamente el flujo de hormonas que provocan el estrés emocional.

Según Loehr para esto es necesario que el individuo establezca un calendario de actividades y realice la actividad sin llegar al agotamiento. Mantener el nivel de desafío y de voluntad propia, mantener un estado de salud alegre, no cancelar su actividad ni posponerla para luego, buscar un lugar seguro y apropiado para realizar su actividad y activar a otras personas con el mismo interés para lograr su calendario. Loehr reconoce que el realizar estas actividades el fortalecimiento mental se relaciona a la tranquilidad, relajación, seguridad de si misma, alegría, una sensación de realización propia y una satisfacción con lo que le rodea.

Loehr, hace hincapié en cinco puntos clave que ayudan a desarrollar la capacidad para pensar y actuar positivamente ante un cambio y para el logro de la recuperación de energías.

- La capacidad para visualizar imágenes positivas activándolas mediante emociones positivas. Una de las formas sería recordando mentalmente escenas donde se haya tenido un rendimiento superior. Recordar e intensificar mentalmente las emociones que experimentamos cuando se tuvo ese rendimiento superior. Luego ver la relación entre lo que se pensó y en el estado emocional. Esto nos lleva a lograr experimentar con más frecuencia estados emocionales llenos de fuerza y energía.
- Hacer que la química corporal se mueva en el sentido que desee. Esto es enfocando su pensamiento en esa dirección. La frecuencia y la concentración. A mas se realice mas hábil será su manejo. El equiparse con un arsenal de ejercicios y actividades de concentración y utilizarlos alternadamente.

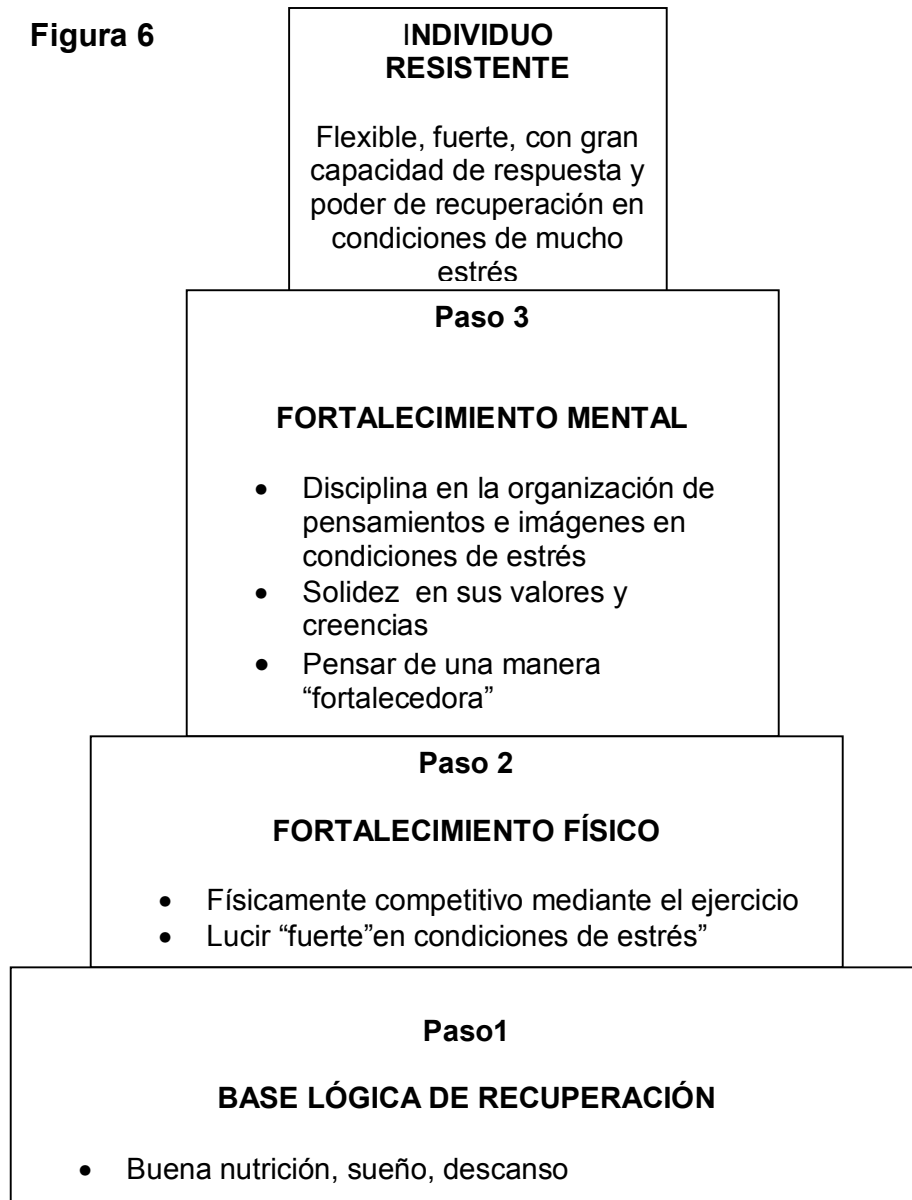
- Asumir plenamente la responsabilidad de que y como piensa. Vigilar directamente los sentimientos, controlar los pensamientos, verificar la dirección y el contenido de estos y tratar de tener control sobre la forma en que se siente.
- Pensar con mayor sentido de humor. En casi cualquier situación, el reír permite tener control emocional. El humor debe ser bien intencionado. Es dirigirlo a las situaciones y no hacia las personas. Dentro del humor se debe evitar a toda costa el sarcasmo, ya que este es un hábito que puede herir y provocar grandes consecuencias.
- Ser más disciplinado en la forma en que reconsidera sus errores y fracasos. Extraer de los fracasos y errores el aprendizaje, aprender del proceso vivencial como parte del crecimiento para no incurrir en el mismo error. Convertirse en un observador del proceso para enfrentarse a las adversidades y cambios.

De acuerdo a Loehr aunque el descanso total, homeostático no es posible si se puede minimizar el impacto de los estímulos mediante la selección cuidadosa de los mismos. El autor menciona la relajación, el aislarse de los ruidos, el descanso, el cambiar o variar las actividades, el mantenerse físicamente en condiciones, y sobre todo mantener una actitud positiva ante las demandas del ambiente.

El ritmo de vida, la manera de ver y decir las cosas, la habilidad para observar el proceso de ajuste en los cambios e integrar actividades no relacionadas a la rutina diaria es como se genera energía y se logran las metas personales y de trabajo, (Loehr1993); (Loscocco & Roschelle,1991,) (Loscocco,1989); (Rousseau,1978); (Krichmeyer,1992,1993); McAuley,(1991). Loher establece los bloques

de ejercitación⁹ para la resistencia que sirven como estrategia y guía para establecer una rutina para ganar energía.

Figura 6



5.3 Espacio Vital: Lewin

⁹ Ver Figura 6

La formulación teórica de Kurt Lewin (1935) propone que la conducta es una función del campo. Se inicia como una totalidad que a partir de la misma se van diferenciando las partes constitutivas. Es decir que va de una *gestalt* hacia las partes que componen esa totalidad. Por último, insiste Lewin que mediante este marco teórico se puede representar a una persona concreta, definida en una situación particular y de forma objetiva y matemática.

Las matemáticas utilizadas por el autor no son las tradicionales, ni son métricas, sino de naturaleza espacial que describen interconexiones entre diferentes campos. Una persona se representa como una P dentro de un círculo. Todo lo que está fuera del círculo es NP (no persona). Este autor enfatiza el concepto de fuerzas internas que determinan la conducta del individuo. La motivación es un concepto importante para Lewin.

De manera que parece utilizar conceptos tradicionales conjuntamente con ideas nuevas y creativas para su época. Sin embargo, no menciona la genética. Posiblemente por que es un concepto físico y no lo considera como parte del estudio de la psicológica. El vocabulario más común utilizado es: campo, vital, forma, espacio, región, fluida, masa, fusión, niveles, dimensión, reestructuración, equilibrio, energía, tensión.

La conducta humana viene a ser una función no solo del ambiente, sino de la persona que la ejecuta $C = f(P, A)$. En este orden la conducta laboral respondería como la resultante entre las características particulares de la persona que sean relevantes para el trabajo y las características del ambiente laboral. La interacción entre

estas dos variables determinará el grado de satisfacción laboral dependiendo de la energía y la cohesión del grupo a que se pertenece.

En la ecuación lewiniana la persona genera una serie de variables que son de suma importancia en el campo del trabajo. La más importante de todas consideramos sea la motivación. La conducta está impulsada, dirigida y mantenida hacia conseguir unos objetivos, satisfacer unas necesidades materiales, personales y sociales. Lo que significa que la conducta laboral es una conducta motivada.

Para Lewin la dinámica de interacción entre la persona y su contexto está influida por las demandas que aporta ese campo y por los recursos de la persona. En la medida que el contexto y la persona se adecuan mayor satisfacción se obtendrá del trabajo. La manera de adecuar, ajustar el contexto y la persona para que mantenga una mayor satisfacción es mediante unos estilos de vida saludable.

La motivación es una construcción multidimensional que se relaciona con el inicio, el procesamiento y la direccionalidad del impulso y el sostenimiento de esa conducta, (Locke, 1969); (White, 1998). De otro lado Alonso y Montero (1992) definen la motivación como aquellas fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia unas metas. En años más recientes, Chiavenato (2000), la señala como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro y más allá del individuo para iniciar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración.

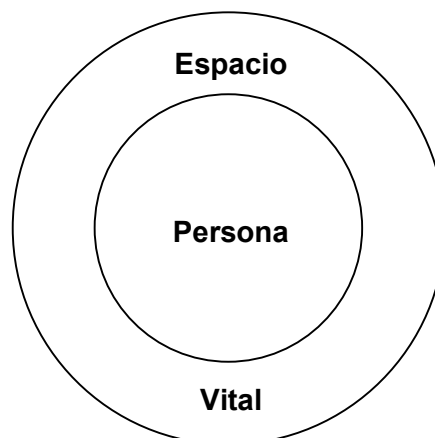
La motivación la podemos clasificar en términos de intrínseca que es cuando es inherente al individuo y extrínseca cuando es provocada desde fuera del individuo. En primera instancia se refiere a las necesidades psicológicas, mientras que en el caso extrínseco se

refiere a recompensa, castigo o incentivo. Podemos también visualizar la motivación en términos de contenido y proceso. Los puntos en común que podemos de estas definiciones parecen encontrarse en que todas inician la conducta y la dirigen hacia unas metas.

El sistema motivacional es un proceso donde la persona recibe los estímulos del ambiente, contexto o campo laboral y selecciona o adecua los que son propios para su persona. Esa evaluación de características le sirven de incentivo para valorar el trabajo y sentirse o no satisfecho con la tarea. Las investigaciones realizadas sobre satisfacción laboral ayudan a entender la evaluación de estas características del trabajo.

Sin embargo, estos estudios tienden a interpretar la satisfacción laboral más con aspectos específicos del contexto que con satisfacción propiamente del trabajo. Esto no es lo que sostiene la teoría de Lewin ya que se parte a interaccionar más con las características específicas que con el todo, (Hoyos, 1987). El espacio vital representa la realidad psicológica de la persona en su totalidad. La conducta viene a ser una función del espacio vital: $C=F(EV)$. El objetivo total a lograr por la intervención psicológica es restaurar a la persona a un estado de equilibrio.

Figura 7



CAPITULO 6 - LAS TEORÍAS COGNITIVO-SOCIALES

6.1 Autoeficacia: Albert Bandura

Albert Bandura nació en Canadá un día 4 de diciembre de 1925. Luego de finalizar su escuela superior se formó académicamente en los Estados Unidos. Obtuvo un bachillerato en artes de la Universidad de Columbia. Se doctoró en filosofía en la Universidad de Iowa a los 27 años. Fue ahí donde se expuso a lo que tradicionalmente es el conductivismo y las teorías de aprendizaje. La teoría de aprendizaje social que postula esta matizada de ingredientes particulares de algunas de las teorías de aprendizaje. Especialmente de la teoría del conexionismo y la ley del efecto propuesta por Thorndike, así como el concepto skinneriano del refuerzo.

Su primer libro, *Adolescent Agression*, es publicado en colaboración con Richard Walters. Quien fuera su primer estudiante graduado. Bandura fue presidente de la Asociación de Psicólogos Americana y recibió el Premio por sus Contribuciones Científicas distinguidas en el 1980. Su teoría de aprendizaje social sugiere que el ambiente causa la conducta, pero que la conducta también causa el ambiente. Llamó a este proceso, el determinismo recíproco.

Eventualmente le añade un tercer elemento a esta dinámica de la personalidad. Es decir que ya están presente el ambiente, la conducta y añade los procesos psicológicos de la persona. Esta entrada a la parte mental lo convierte de un conductista en uno de orden cognitivo. De hecho hay escritores que lo colocan como el padre del cognoscitivismo. En la década de los 60 Bandura establece sus

principios partiendo de investigaciones formuladas en el campo de la conducta humana.

En sus inicios su teoría tiende a converger con los principio del aprendizaje, pero no es divergente con las teorías cognitivas. Se encuentra una creencia de que los procesos de ejecución son los de importancia óptima para lograr cambios psicológicos. El centralismo en el mundo interno de la persona hace que se formulen diferentes teorías sobre los procesos de pensamiento (Rotter, 1966).

Bandura, aprovechando sus pasadas incursiones sobre el enfoque del aprendizaje de respuesta, propone una teoría sobre la autoeficacia en el ser humano. Los orígenes sobre la creencia de eficacia personal, su estructura, su función y los diferentes mecanismos sobre los que operan todos estos subprocesos. Tanto a nivel individual como colectivo. De ahí que su teoría de autoeficacia sea una de orden sociológico.

Bandura (1986) hipotetizo que la autoeficacia afecta la elección de las actividades, el esfuerzo que se requiere para realizarlas y la persistencia del individuo para su ejecución. De acuerdo a esto, los trabajadores que poseen baja autoeficacia probablemente se le hace difícil autodisciplinarse o participar en actividades que se salgan de su rutina del trabajo y del diario vivir.

Afirma, además, que la manera en que se actúa es producto de la mediación de las creencias acerca de las capacidades. Esto significa que hay individuos que no pueden lograr ajustes de inmediato en cambios súbitos en su rutina diaria o en la toma de las decisiones difíciles en su vida. De manera, que con verbalizar un “Yo Puedo”, un “No” o un “voy a empezar hoy” sin una organización física, mental y social, no basta simplemente con que el individuo se lo diga a si

mismo. Es necesario que estas acciones estén a la disposición de sus propias creencias de manera que sean armónicas con sus habilidades, aptitudes y conocimiento.

La teoría de la autoeficacia aporta otras explicaciones sobre el modo de desarrollar y fomentar el desarrollo humano. En relación a las capacidades de los individuos, Bandura define la autoeficacia como las creencias en la propia capacidad para organizar y ejecutar las acciones requeridas para manejar las situaciones futuras. El va más allá al hipotetizar que el individuo con autoeficacia desarrolla la capacidad para tomar acción en momentos difíciles y que estos logren terminarla con éxito. Hace notar que la experiencia fundamentada en símbolos es lo esencial en el proceso de cambio.

Los procesos cognitivos son más manejables y flexibles de manera que son inducidos por la experiencia y se alteran por cualquier sentido de logro. Bandura opina que la cognición es algo inducido y se alteran de forma rápida por una experiencia exitosa que se genere en el proceso. Los procesos se fundamentan posiblemente en la parte cognitiva para adquirir y retener los nuevos patrones de conducta. Bandura percibe la motivación como una relacionada a la activación y persistencia de la conducta. Esta parcialmente arraigada en las actividades cognoscitivas.

Una causal de motivación es la capacidad para representar en ideas las futuras consecuencias de la conducta. Existe una segunda base cognoscitiva que se utiliza como potencial de motivación. Esta base de motivación actúa a través de influencias provocadas por el establecimiento de metas, así como la capacidad de controlar los efectos del propio ambiente. La autoevaluación incluye parámetros para evaluar y establecer la ejecución. Se establece una especie de

auto refuerzos para el logro de determinado nivel de conducta, (Bandura, 1982; 1984).

Alberto Bandura (1983) propone un marco teórico parecido a lo expuesto previamente por Maslow y Loehr. El concepto de auto eficacia no es similar, pero podría utilizarse para equiparar el concepto de estilos de vida. Si la persona se siente auto eficaz es posible que derive mayor satisfacción por la tarea o actividad, que aquel que no se siente auto eficaz. La auto eficacia es la percepción del sujeto de ser capaz de ejecutar una acción lo suficientemente bien para que logre cierto nivel de productividad, y de satisfacción (Bandura, 1977).

Es la convicción de que se pueda ejecutar la conducta requerida para lograr ciertos resultados. Este proceso esta compuesto por un aspecto cognoscitivo, uno de orden social y uno de conducta. Puntualiza que la autoeficacia es algo aprendido, no es de orden genético. Se logra a través de cuatro etapas. Primero es el aprendizaje a través de la experiencia personal. El modo más efectivo de crear esa sensación de eficacia es la experiencia de dominio.

Es el indicador principal que le dice a uno si va a tener éxito o no. Los éxitos alcanzados en el proceso robustecen la autoeficacia, mientras que los fracasos debilitan la misma. Sin embargo, el logro de éxitos fáciles puede llevar a una creencia falsa de la autoeficacia. La eficacia resistente se logra a través del esfuerzo perseverante. En el manejo de los obstáculos y los fracasos.

La utilización de los contenidos perceptivos juega un papel muy importante en esta teoría, ya que la persona depende en gran medida de la adecuada utilización de las experiencias pasadas. Las experiencias pasadas sean de éxitos o fracasos, influyen en la conducta del individuo. Estas son importantes pues son el punto de

partida para cualquier cambio que el individuo este presto a dar en su vida. La identificación de una autobiografía donde se puntualice las fortalezas y las debilidades crearan un estado de alerta y confianza.

De manera que en este proceso el individuo utilizara las experiencias de éxito para fortalecer su autoeficacia. Las experiencias de fracaso podrán ser utilizadas como termómetro para medir los efectos de la acciones. La capacidad autorreflexiva le permite al individuo ser observador de su futuro proceso de cambio y de establecer un vínculo con sus fortalezas, habilidades, gustos y debilidades.

Esta autorreflexión es un como confesión consigo mismo y el individuo tiene la oportunidad de comenzar a re-organizar su vida personal partiendo de los efectos que ha tenido su conducta en el proceso de manejar su ambiente. El sentido de realidad es la resultante entre estos dos mundos: el mundo de los éxitos por un lado y la regulación del mismo mediante el mundo de las experiencias y el fracaso. El sentido de la realidad viene como consecuencia de la fusión del mundo de lo correcto y la experiencia del fracaso. Si esta ha sido efectiva continuara la búsqueda de mejores alternativas que le sirven a su vez de base motivacional.

Las experiencias pasadas son determinantes ya que establece los fundamentos para autoevaluar las consecuencias y determinar la conducta a seguir para crear el poder adaptativo y necesario en su afán de ajustarse a su nuevo estilo de vida. La Teoría Banduriana interpreta los estilos de vida como causales de motivación para continuar estableciendo actividades que promuevan la salud y el bienestar del individuo. Se colige que mejores estilos de vida,

redundaran en conductas que propicien una mayor satisfacción de la tarea.

La autorreflexión viene como consecuencia de la evaluación de los eventos positivos y negativos que ha sufrido el individuo. La regulación de estos fenómenos le ayudaran a tener una mejor utilización de las experiencias pasadas y del medio ambiente. Sin embargo Bandura aclara que este proceso puede estar influenciado por el grupo social que puede llegar a retardar o facilitar la adecuada utilización de la experiencia. De la misma manera afirma Bandura que si los modelos son defectuosos estos procesos sufrirán un retardo o se darán con mayor lentitud.

La teoría establece que uno de los aprendizajes es la parte vicaria donde influye la conducta de la persona cuando observa a otras personas. De manera que ve lo que los otros seres humanos son capaces, lo compara con su conducta y luego establece la información necesaria para establecer las metas en su vida. Es decir que hay un componente del mundo personal o psicológico y al variante del grupo o la de orden sociológico. Bandura coincide en este sentido con el concepto ya conocido de que el hombre es un animal social. El hombre no se da sentido el mismo sino que el significado humano lo adquiere del otro.

De ahí la importancia del modelaje social para alcanzar lo que Maslow denomina como la autorrealización. El aprendizaje por observación, modelamiento, o imitación, que se genera en el mundo del trabajo es importante para establecer nuevas rutinas en la vida. El modelaje deber uno que sea consistente, en sus valores, habilidades, de continuo movimiento en sus actividades, con un espíritu de lucha en

su conducta donde el observador pueda visualizarlo como un modelo confiable e identificarse con algunos de sus cualidades

La capacidad vicaria se refiere a un proceso de la habilidad humana aprender no solo de la experiencia directa sino también de la observación de otros. Esto permite el desarrollo de las ideas y como se forman nuevas conductas sin necesariamente pasar por la experiencia de ejecutarlas. El aprendizaje vicario prepara al ser humano para establecer patrones de conducta rápida y evitar el consumo de tiempo por tanteo y error así como los costos y los errores fatales. La observación esta gobernada por cuatro procesos: atención inmediata, proceso de retención, proceso de reproducción motora y proceso motivacionales.

En la primera, la atención inmediata, se refiere a la habilidad de la persona observar selectivamente las acciones y conductas en su ambiente. La segunda, el proceso de retención se hace posible debido a la capacidad de poseer símbolos que se retiene en la memoria de los seres humanos. El tercero, el proceso de reproducción, esto se refiere a que una vez los símbolos han sido formado y almacenados en nuestra memoria hay que convertirlos en acciones apropiadas. La última, el proceso de motivacional se refiere al grado en que una conducta es vista como resultado de un desenlace valorativo para la persona contribuye a que sirva de aguijón motivacional.

El tercer elemento para fortalecer la creencia en el éxito, es la persuasión verbal. Las personas se movilizan y sostienen ese esfuerzo por más tiempo si se le persuade verbalmente. El refuerzo verbal puede ser efectivo siempre y cuando la percepción que el individuo tenga de quien lo imparte sea positiva, así como, de que la persona tenga las actitudes y haya manejado las experiencias anteriores de

forma exitosa. La persuasión verbal no depende de la frecuencia y de la intensidad de la misma sino de la interpretación que la persona hace de ese mensaje.

Decididamente la persuasión verbal influye menos en el desarrollo de la autoeficacia que las dos anteriores. La internalización cognitiva de la información que se recibe no es automática sino que necesita de una interpretación positiva y única por el individuo. De acuerdo Schunk (1985), la apreciación de la autoeficacia depende de cómo se interprete y convine las percepciones acerca de su capacidad, de la dificultad de la tarea, el esfuerzo y la cantidad de ayuda recibida.

Por último la parte fisiológica que es la excitación o perturbación en el proceso de reconstrucción de la tarea. Los estados psicológicos y emocionales ayudan a sostener o entorpecer el éxito. Pero lo importante es su nivel de interpretación, la forma en que se perciben. La autoeficacia está dirigida a situaciones específicas y se da en el aquí y ahora. Esto establece una diferencia entre autoeficacia y motivación. La motivación es la fuerza intrínseca sobre la competencia en todas las situaciones, mientras que la autoeficacia se orienta hacia una situación específica. De manera que podemos utilizar la autoeficacia como una medida general de la intensidad de la motivación.

Sin embargo, se pueden dar diferentes reacciones de pensamiento y excitación emocional. La magnitud es el nivel de dificultad de la tarea. Este pensamiento o juicio sobre la eficacia va a redundar en como percibir la tarea. La interpretación puede hacer creer la tarea muy difícil y como consecuencia se evade el ejecutarla. Luego se busca una tarea con la que se sienta sincrónico y que pueda dominarla. El tener dominio sobre la tarea no solo ofrece seguridad propia, sino que se

disfruta de su ejecución y como secuela no se albergan sentimientos minusválidos que afecten la estima propia.

La satisfacción por la tarea no se atribuye a factores externos como los estilos de vida, sino al disfrute que genera su dominio. Esto se define como la fuerza que es el juicio sobre la magnitud. El poder hacer algo bien hecho a través del desarrollo de destrezas y de confianza. Los estilos de vida vendrían a operar como unos conductores que facilitan el disfrute de la ejecución. Una persona física y emocionalmente estable y saludable es más propensa a disfrutar de la tarea o actividad que realiza.

La teoría de autoeficacia de Alberto Bandura se fundamenta en el supuesto de que los procesos psicológicos sirven para crear y fortalecer las expectativas de eficacia a nivel personal. Añade que: "La fuerza de las convicciones de las personas sobre su propia eficacia afectará de manera significativa su ejecución", (Bandura, 1983). La percepción negativa de la ejecución y la conducta esperada es lo que ocasiona insatisfacción con la tarea. El individuo logra a través de la creatividad convertir la ansiedad y las tareas similares en aliados o herramientas para los ajustes de cambios en determinadas conductas y actividades.

Esta percepción incongruente motiva a mejorar la ejecución. Los estilos de vida en este sentido ayudan en la preparación del individuo para una mejor ejecución y una eventual satisfacción con lo ejecutado. La insatisfacción ayuda a que la persona se supere y mejore la ejecución, pero de acuerdo a Bandura (1982), la satisfacción anticipada del logro deseado es también un incentivo para la acción.

Los individuos una vez alcanzan un nivel dado de funcionamiento dejan de sentirse satisfechos con lo logrado y se imponen nuevas metas, unas auto recompensas por logros más elevados. Este concepto es similar al de la teoría de Maslow sobre las necesidades una vez satisfechas. Se establecen unas de mayor jerarquía hasta lograr la autorrealización del ser, (Maslow ,1957).

La satisfacción se relaciona con el concepto de felicidad. Campbell, (1976) asevera que la felicidad-satisfacción es una condición unidireccional y enumera medidas de felicidad que pueden ser utilizadas para sustituir medidas de satisfacción. De forma mas clara Campbell, afirma que los indicadores socioeconómico crecieron significativamente en el 1957 al 1972 pero el numero de personas manifestaban felicidad disminuida progresivamente.

Otros investigadores Zimmerman, (1995); Schunk (1992); Salomon, (1984) han demostrado en sus estudios que la autoeficacia ya sea en la vida personal, laboral, y en el amor es una herramienta que todo individuo debe cargar en su cartera o maletín de trabajo. Es un concepto que no se nace sino que se hace. Se puede ir desarrollando a medida que a los individuos se les presenta un reto ya sea de mejorar su estilo de vida o en el proceso de tomar decisiones.

6.2 La Psicología Positiva: Seligman

Es algo obligatorio y más aún tentador el filtrar la tesis que aquí planteamos bajo la lupa de un enfoque psicológico de tan reciente envergadura como lo es el de Seligman. Seligman se sale fuera de todos estos marcos teóricos de biblioteca y hace una propuesta psicológica que va en dirección a efectuar cambios concretos y una ayuda hacia el prójimo.

El que lee a este autor obtiene de inmediato una ganancia de felicidad. Es un cambio radical y se puede catalogar como la psicología del momento. Sin utilizar terminología complicada, ni mecanismos complejos nos lleva hacia un entendimiento del ser humano partiendo de sus necesidades como ser humano. Se pregunta Seligman: ¿Por qué el proceso evolutivo nos dotó de sentimientos tan profundos y de estados emocionales tan insistentes?

En la mente y el cerebro de García (2001) habría que preguntarse: ¿Por qué el proceso evolutivo nos dotó de un órgano tan dinámico y complejo como lo es el cerebro? Es tan complejo que sólo utilizamos una ínfima parte de su total poder. La respuesta no puede ser simplista de que para que falte que sobre. Es probablemente para que el ser humano tenga todas las posibilidades de mejorarse, de realizarse y de tener un concepto de felicidad cuyo umbral podría ser el cielo.

A la misma vez ese poder acumulativo de millones de años forzosamente tiene que producir algo tan complejo y dinámico. Seligman tiende a soslayar como focal la parte racional y se centra más en los sentimientos del ser humano. El autor utiliza con suma frecuencia las interrogantes como una técnica, más que para inquirir para entrar en el tema, aclarar el mismo y darle relevancia. ¿Por qué nos sentimos felices? ¿Por qué sentimos algo? ¿Se puede ser más feliz de forma duradera? ¿Se es feliz continuamente? Uno no está triste todo el tiempo. Tampoco está feliz en todo momento.

Las personas no van por la vida riéndose continuamente. Las preguntas son más de tipo aclaratorias que de naturaleza verdaderamente inquisitivas. En la Escala de Satisfacción con la Vida (ESV) el autor se formula cinco aseveraciones que son determinantes y auto evaluativas dentro de una escala Lickert que va del 7 al 1. ¿En

muchos sentidos mi vida está próxima a mi ideal de felicidad? ¿Las condiciones de mi vida son excelentes? ¿Estoy totalmente satisfecho con mi vida? ¿He logrado lo más importante en mi vida? ¿Si pudiera iniciar mi vida no cambiaría nada?

La primera pregunta nos refiere a nuestro ideal. Si quieres ser feliz baja tus metas. Si las metas son demasiado altas se tornan inalcanzables y la persona pierde motivación. De otro lado si son demasiado fáciles no representan un reto y no propician el cambio. El reevaluar constantemente nuestro ideal de felicidad es algo que debemos hacer con más frecuencia de lo acostumbrado. Lo que nos indica una variable relativa a la experiencia misma de la persona.

La distancia entre lo ideal y lo real determina el grado de la felicidad. En qué condiciones se dan estas exigencias de felicidad. Se refiere el autor a que el alivio del sufrimiento esta con frecuencia por encima de la prioridad de desarrollar nuestra felicidad. La felicidad no es algo que se encuentra, sino que se va forjando a medida que vamos manejando nuestra vida y utilizando nuestras experiencias.

De acuerdo a Seligman unos estilos de vida saludables no solo harán sentir a la persona con mayor satisfacción hacia el trabajo, sino también hacia las relaciones con las demás personas. El asumir unos estilos de vida saludable indicaría Seligman irradiara no solo el trabajo, sino toda las gama de estímulos que enfrente, ya que la persona esta luchando por su bienestar y lo proyecta al ambiente en su totalidad y no selectivamente. La felicidad y los estilos de vida saludables son inherentemente positivos. Las personas saludables no solo están orientadas hacia la tarea, sino que también son susceptibles a las necesidades de las personas, (Seligman,2003);(Rice, 1980).

Seligman dedica todo un capítulo en uno de sus libros al tema del trabajo y la satisfacción. Es un tema de importancia central para el autor y lo que expone es algo novedoso. Indica los cambios que se están operando en esta área de sentirse satisfecho y apunta a un dato muy significativo. Dice: “el dinero esta perdiendo poder”. Una vez logrado el bienestar mínimo, tener aun más dinero añade poco o nada al bienestar subjetivo.

El dinero no es la felicidad. ¿Por que una persona cualificada escogerá un puesto y no el otro? Parece que el parámetro para decidirse no es el dinero, sino cuan satisfecho se va a sentir. ¿Por qué tipo de incentivo un empleado se dedicará en cuerpo y alma a la fabricación de un producto de calidad?” Y afirma: “Estamos pasando rápidamente de una economía monetaria a una economía centrada en la satisfacción por la vida”, (Seligman, 2003).

En Puerto Rico los empleados están cobrando conciencia y los pedidos de mayor envergadura no parecen ser los sueldos, sino los llamados beneficios marginales. Los que tienen que ver con salud integral, servicios profesionales especializados, mejores seguros de retiro y otros. Sin embargo, no captamos cambios significativos en poder considerar el trabajo como una vocación.

En esa lucha por la satisfacción los empleados tendrán que ir equipándose de unas destrezas mas de orden personal que de naturaleza cognitiva o de destrezas de trabajo. Las personas para entrar al mundo del trabajo tienen que negociar sus ventajas de orden satisfactorio y además tienen que luchar por imponerse unos estilos de vida saludable que le faciliten el logro de la satisfacción por la tarea. Es paradójico pensar, sin embargo, que en una economía capitalista el

dinero vaya perdiendo poder y sea sustituido por el logro de la satisfacción personal.

En Puerto Rico donde se han operado unos cambios rápidos y drásticos tanto a nivel económico como de orden social y cultural, no se duda de estas afirmaciones de Seligman. En el sector educativo los estilos de enseñanza que imperaban eran tradicionales y fundamentados en una disciplina con marcados trazos de obediencia y respeto mediante la utilización ocasional del castigo físico y emocional, (Hanssen, 1960).

Esto cambió totalmente en un abrir y cerrar del tiempo. Se impuso un nuevo orden social y la percepción de cómo fundamentar la educación y los estilos de crianza que usualmente se utilizaban dieron paso a nuevos estilos y métodos de educar y criar. Se dejó de insistir en el mismo método y se inició una forma de educar fundamentada en lo democrático, en la orientación y en la confianza.

De manera que no dudamos que el dinero vaya dando paso a un estilo de vida más saludable y una calidad de vida no afirmada en la ganancia monetaria. Es muy cercano el día en que los empleados negocien por un estilo de vida saludable respaldado institucionalmente que no solo mejore la producción, sino el margen de felicidad de los trabajadores. Se pregunta el autor: ¿Cómo enmarca una persona el trabajo en el conjunto de su vida?

En la orientación del mundo laboral se pueden identificar tres vertientes de orientación: trabajo, carrera y vocación. El trabajo es lo que le permite al empleado cobrar un sueldo determinado al mes. Se hace un trabajo por dinero. Si no le pagan la persona abandona el trabajo. El trabajo es un medio para lograr unos fines, ya sean de mantener una familia, viajar y sufragar gastos del diario vivir. Si no hay

paga no hay trabajo. El interés por el dinero predomina sobre la tarea misma. El empleado no va mas allá de lo requerido a menos que no le paguen horas extras o algún tipo de incentivo que compense por su labor.

La carrera es una inversión un tanto más profunda y determina logros a través de la retribución monetaria, pero acepta ascensos y una movilidad social mayor a través de la estructura de poder y autoridad de la empresa. La persona satisface necesidades de prestigio, poder y aceptación social a través de equiparse con una carrera profesional. La vocación es algo distinto, es una pasión por el trabajo que se hace.

El que siente una vocación por lo que hace y a la misma vez una sensación de trascendencia de que va más allá de la tarea misma. Es por esto que la palabra presenta una implicación religiosa. El trabajo se convierte en satisfactorio inherentemente y por derecho propio. Independientemente del dinero, los ascensos y el prestigio social. Lo importante en este campo es que cualquier trabajo puede convertirse en una vocación y cualquier vocación en un trabajo.

Un alto profesional, ya sea médico, abogado o juez, que considere su empleo desde el punto de vista monetario está convirtiendo su vocación profesional en un trabajo, mientras que un jardinero que considere su trabajo como fundamental para el espíritu de las personas sin visos de lo que se gane ha convertido su trabajo de jardinería en una vocación. Esta disertación esta acorde con lo que propone Seligman en sus escritos.

Sin embargo, nuestra propuesta se encamina mas a lograr satisfacción personal por el trabajo mediante el logro de unos estilos de vida que sean saludables. Consideramos que una persona que se estima, también va a asumir estilos de vida que le ayuden a disfrutar no

solo del trabajo, sino de la vida. Los estilos de vida pueden llegar a convertir el trabajo en una vocación en algo que derive satisfacción personal.

Seligman a través de sus estudios identificó veinticuatro fortalezas que pueden llevar a los individuos a sentir satisfacción, tanto internamente como con el mundo circundante. Estas fortalezas se definen como aquellas vías, rasgos y características psicológicas que se presentan en distintos aspectos en la vida del individuo. El resultado de estas fortalezas puede ser placentero durante un cambio positivo o en situaciones exitosas que se presenten a lo largo del tiempo.

Las fortalezas utilizadas adecuadamente y en los momentos oportunos pueden generar ganancias, tanto en lo económico, como en el área psicológica. Las mismas, afirma Seligman, son medibles y se pueden adquirir. Subraya Seligman que la utilización de las fortalezas y las virtudes generan unos modelos de conductas en las diferentes estructuras culturales. El hindú, Mohandas Gandhi y su estilo de liderazgo es un buen ejemplo de esta virtud, así como George Washington y la honestidad, Luke Skywalker y la fluidez, Cal Ripken y Lou Gehrig y la perseverancia. Hellen Keller con el amor y el aprendizaje, Thomas Edison y la creatividad, Florence Nightingale y la generosidad, Madre Teresa y la capacidad de amar, entre otros.

Estos modelos de conductas ilustran las fortalezas que pueden llevar al individuo a realizar cambios de manera exitosa y con flexibilidad. El autor menciona otras fortalezas como son la sabiduría y el conocimiento, la curiosidad y el interés por el mundo, el amor por el conocimiento, el sentido común o juicio, el pensamiento crítico, la mentalidad abierta, el ingenio, la originalidad, la inteligencia práctica, la perspicacia, la perspectiva, el valor y la valentía, así como la

perseverancia, laboriosidad, diligencia, integridad, autenticidad, honestidad, humildad, bondad, generosidad, amar y dejarse amar, justicia, civismo, deber, trabajo en equipo, lealtad, imparcialidad, equidad, liderazgo, templanza, autocontrol, prudencia, discreción, cautela, modestia, disfrute de la belleza y la excelencia, gratitud, esperanza, optimismo, previsión, perdón, clemencia, picardía y sentido de humor, brío, pasión y entusiasmo.

Estas fortalezas son incentivos para realizar de manera satisfactoria un estilo de vida saludable, que llevan al individuo a la recuperación de energías. De hecho, según el autor Robert Sternberg estilo lo define como: una manera de pensar o a como le gusta a alguien hacer algo. De manera que la mejor forma de desarrollar un estilo de vida saludable es haciendo lo que realmente nos da gusto de hacer y tiene como resultados satisfacción propia y no disgusto e insatisfacción.

Seligman presenta algunos de los resultados que se producen como consecuencia de estar alerta y tener la capacidad de identificar y aplicar estas fortalezas a nivel individual. Menciona que el individuo aprende cosas nuevas, a participar de las novedades de forma activa, a tomarse el tiempo y el espacio para ver otros puntos de vistas. El desarrollar determinación, lograr ser objetivo y el pensar para luego actuar, ser creativos, poseer una visión de si mismo que tenga sentido para otros y ser capaz de identificar el temor de las emociones. El saber como enfrentar los retos que se nos presentan como las amenazas, el dolor, y las dificultades.

El desarrollar un sentido de responsabilidad terminando con humor y con las quejas mínimas lo que se ha comenzado. El reflejar sencillez y ser generoso y susceptible a las necesidades de las personas que

nos rodean. De manera que con las fortalezas se puede lograr cambios en la rutina de la vida y en el mundo del trabajo. Según Seligman, las fortalezas ayudan a hacer cambios en los pensamientos y en los estilos de vida ya que resultan menos amenazantes por tener una inclinación hacia la espiritualidad. Es importante añadir que en esta era se encuentra un apoyo marcado para este tipo de enfoque de psicología positiva.

6.3 Análisis Teórico de los Estilos: Sternberg

Las teorías de estilos cognitivos fueron los primeros intentos para lograr diferencias, de un lado las aptitudes y por otro la personalidad. La mayoría de ellas llevan décadas de propuestas y los estilos cognitivos descritos han disminuido en el interés que antes se le tenían. No podemos criticarlas desde nuestra perspectiva, ya que cumplieron una función en el desarrollo evolutivo de los diferentes marcos teóricos. Amén de que el juzgar un dato histórico no sería prudente. Todas las teorías psicológicas están suceptibles a la crítica, aún aquellas de mayor impacto en el campo de la psicología (Sternberg, 1997;1996).

Sternberg propone en su teoría que altos niveles de inteligencia logradas como una construcción cultural, serán los factores primordiales en el logro de altos niveles de creatividad. Menciona la triada de capacidades que describe como esenciales para permitirle al individuo evaluar su inteligencia desde una nueva perspectiva. Insiste que para lograr un estilo de pensamiento es necesario que se incluya estas capacidades.

Para este teórico la subteoría contextual que está muy relacionada a la capacidad analítica es la primera, donde el individuo resuelve problemas y juzga la capacidad de las ideas. El individuo conoce sus fortalezas y debilidades y tiene el conocimiento analítico de lo que le rodea en la situación presentada. Sin embargo si no posee la capacidad creativa y práctica para saber que hacer con toda la información obtenida no lo lleva a ser exitoso.

De manera que la capacidad analítica aislada no logra hacer transferencias o tomar acción, según Sternberg es inerte. Por otro lado esta capacidad es necesaria y efectiva para el diario vivir si se le integran las otras capacidades restantes. La subteoría experimental que se relaciona con la capacidad creativa tiene una función importante dentro de la capacidad analítica, que puede llevar al individuo a desarrollar habilidades de liderato, de acción y de éxitos. Esta capacidad tiene la habilidad de formular bien los problemas y generar buenas ideas. Son ideas que gustan a los que las escuchan, reflejan amor y entusiasmo por lo que hacen y plantean.

La creatividad identificada adecuadamente por la persona le ubica para reconocer el cuándo y cómo utilizarla. Algunos ejemplos de los resultados de esta capacidad son; la manera de redefinir los problemas, cuando tomar riesgos, como perseverar frente a los obstáculos, cuando ejercer el trabajo con entusiasmo, como manifestar gustos, cuando asumir responsabilidades, compromisos y cuando delegar en el momento preciso.

La subteoría componencial está relacionada a la capacidad de la práctica. La persona tiene la capacidad de transformar los estímulos sensoriales y la interpretación mental a una actividad motora. Es decir, que se traslada la energía de pensamiento en movimiento. Esto lleva a

la persona a la acción. El éxito viene como consecuencia de la combinación de estos factores. Para que el profesional sea un agente de cambio en la persona se debe incluir las siguientes direcciones.

1. La persona tiene que identificar claramente que es lo que va a modificar en sus estilos de vida.
2. Establecer significado de lo que se propone cambiar y luego ejecutar dependiendo de qué debe hacer, cuándo y cómo.
3. La persona tiene que establecer y tener claro la conciencia de límites ya que no puede cambiar todo a la vez. Tiene que tener un sentido realista de la situación.
4. La persona debe establecer un orden en término de las alternativas que puede utilizar en la situación de manera que no insista en el mismo método cuando este no le ha dado resultado.
5. La persona debe estar suceptible a orientación y cambio.
6. La persona debe validar la percepción que tiene de la situación con otras personas. Es decir que debe pedir reacciones de su percepción. Este agente de cambio debe ser objetivo y no impuesto. No puede juzgar y se limita sólo a escuchar. Si la persona necesitara un consejo, éste se lo pedirá.
7. El agente de ayuda estará como monitor del plan de trabajo seleccionado por la persona.

Sternberg (1997) propone es una metáfora gubernamental. Los estilos son unos constructos y una manera de pensar. Afirma este autor, que se pueden situar entre la cognición y la personalidad. Algo similar ocurre en el mundo laboral. Todos los trabajos requieren de una entrevista, pero esta destreza no es común a ciertos tipos de estilo de pensamiento, (Zohar, 1980). La persona debe ser evaluada y colocada

en aquel tipo de trabajo que mejor parece con su estilo de pensamiento. Es posible que los estilos de vida que se asumen en el transcurso de la vida sean concordantes con nuestros estilos de pensamiento.

La teoría de Carl Jung da paso a una de las propuestas de los estilos psicológicos que más se ha utilizado y se continúa utilizando aun. Es la interpretación del trabajo teórico de Jung realizada por Myers y Myers. En esta propuesta se realizan cuatro distinciones esenciales. La primera es la extraversión que caracteriza a las personas sociables. La introversión cuyo interés se centra mayormente hacia el interior. La segunda distinción se formula partiendo de la parte perceptiva.

La persona intuitiva percibe los estímulos de manera gestáltica, de la configuración o holísticamente. La persona sensitiva percibe de manera realista y precisa. La tercera distinción se refiere al sentido común, al juicio práctico. Las personas pensadoras tienden a ser lógicos y analíticos. Los emotivos se dirigen más hacia la parte valorativa y emocional. La cuarta distinción se refiere a como se interpreta la información.

Los observadores dependen más de la información inmediata, mientras que los juzgadores van más allá y realizan interpretaciones. Esta propuesta que se deriva de la teoría de Jung es una de las más elaboradas ya que arroja diez y seis combinaciones que llevan a cuatro estilos de personalidad. Es la teoría de los estilos centrados en la personalidad que más se ha utilizado.

Anthony Gregorc propone una teoría de los estilos algo más sencilla que Myers. Se fundamenta en la manera que las personas organizan el espacio y el tiempo. En relación al espacio pueden ser concretas o abstractas y con relación al tiempo pueden ser

secuenciales o aleatorias. A las personas secuenciales le gustan las cosas ordenadas que sean paso a paso, mientras que las personas aleatorias funcionan al azar.

Podemos inferir pues, que las personas con estilos de vida saludables y que gusten de disfrutar del trabajo tenderán a ser mas concretas y secuenciales. En el Inventario de Myers tenderán a lo práctico, ordenado, realista y fiable y serian personas sensitivas, pensadoras y juzgadoras. Esto es así, ya que las personas para lograr estilos de vida saludable tienen que ser ordenadas, seguir una rutina y alcanzar el éxito.

Sternberg propone una teoría fundamentada en los estilos descrita como la teoría del autogobierno mental. El supuesto básico que subyace es la idea de que los diferentes tipos de gobierno que tenemos en el planeta no son construcciones arbitrarias, sino que responden a la mentalidad del ser humano. Son creadas por las personas y responden a ellas. Son el reflejo de cómo las personas logran organizarse.

En esta teoría de autogobierno existe un modelo claro, explicito o metáfora organizadora: el gobierno. Unos son anárquicos, mientras que otros son monárquicos. Algunos son autoritarios y otros son democráticos, (Sternberg, 1997). En los estilos de vida saludable es importante reconocer esta teoría. Esto para cumplir con responsabilidad cualquier cambio de estilo de vida que la persona decida practicar en el mundo del trabajo y personal.

Los estilos son una manera de pensar, no es una aptitud. Es la forma en que se facilita u oblitera la utilización de las aptitudes. El diferenciar entre estilo y aptitud es fundamental. La aptitud se refiere a cuan bien se puede hacer algo, mientras que el estilo señala a como le

gusta a alguien hacer las cosas. Lo primero se relaciona mas con el campo de la inteligencia y lo segundo es un factor de personalidad que tiene que ver con la actitud.

Las teorías de estilos cognitivos fueron los primeros intentos para lograr diferencias, de un lado las aptitudes y por otro la personalidad. La mayoría de ellas llevan décadas de propuestas y los estilos cognitivos descritos han disminuido en el interés que antes se le tenían. No podemos criticarlas desde nuestra perspectiva, ya que cumplieron una función en el desarrollo evolutivo de los marcos teóricos, amén de que el juzgarla fuera del dato histórico no sería prudente. Todas las teorías psicológicas están susceptibles a la crítica, aun aquellas de mayor impacto en el campo de la psicología (Sternberg, 1997).

El cognitivismo, que aun mantiene su popularidad, sostiene que la mente es como un ordenador extremadamente sofisticado. Unos destacan la naturaleza de la mente y el cerebro y otros el hecho de que se pueden llevar a cabo varias operaciones simultáneas o en paralelo, (García, 2002). Sin embargo, el empleo de la metáfora como ordenador externo es común a la mayor parte de las teorías. Por ejemplo, la metáfora atomista que se remonta hasta los tiempos del filósofo griego Demócrito, fue rescatada por los estructuralistas a principios de siglo. Creían que todas las percepciones se podían descomponer en sus ingredientes constitutivos hasta llegar a lo atómico.

Los psicólogos alemanes de la gestalt ridiculizaron este enfoque con su argumento de que la totalidad es mayor que la suma de sus partes. Luego los psicólogos cognitivos combinaron el enfoque estructuralista con métodos empíricos de la gestalt para explicar como perciben, aprenden y piensan las personas. Esta sería una metáfora

informática. Es muy interesante la posición de Sternberg afirmando la importancia de los estilos y como estos suelen confundirse con las aptitudes. La incompetencia de algunos estudiantes o personas no se debe a la carencia de aptitud, sino a que sus estilos de pensamiento no concuerdan con las personas que los evalúan.

Esta hipótesis podría ser explicativa del porque una persona con un estilo de personalidad monárquico tiene mejor control de su estilo de vida que aquel con un estilo de pensamiento anárquico, (Sternberg, 1997). Hay que tener en consideración los estilos tanto en el mundo educativo como en mundo del trabajo. Este marco teórico del gobierno nos ofrece la oportunidad de efectuarlo. Los estilos de pensamiento hay que tomarlos en cuenta. De manera que no caigamos en el error de clasificar como lenta a una persona que realmente es inteligente.

6.4 Concepto de Inteligencias Múltiples: Gardner

Cuando David Wechsler publica su libro sobre la medición de la inteligencia adulta, ya Alfredo Binet hacia cerca de cuarenta años que había instituido el concepto de la edad mental en Francia, (Wechsler, 1958). Este concepto de edad mental vs. edad cronológica se hizo muy exitoso en un corto periodo de tiempo. Se habló y se continúa pregonando la edad mental vs. la edad cronológica. Así también se habla de la puntuación promedio de un niño en determinada edad. Estas pruebas no miden el potencial, pero señalan hacia una medida en el momento de ofrecer la prueba. Wechsler habla del funcionamiento de la inteligencia, no del potencial.

Su definición de la inteligencia cubre varios aspectos. Dice: “La inteligencia, operacionalmente definida, es la capacidad agregada o global de un individuo para actuar con propósito, pensar racionalmente y manejar efectivamente el ambiente. Es agregada o global porque esta compuesta de elementos o habilidades los cuales aunque no totalmente independientes son cualitativamente diferenciables.

Gardner propone, contrario a la tradicional concepción de inteligencia fundamentada en los procesos mentales y cognitivos, una asociada a los rasgos de personalidad. Esta la ha llamado *inteligencia emocional*. Aparentemente, Gardner hace énfasis en la importancia que tiene los aspectos emocionales en la inteligencia como forma de realizarse como persona. Por ejemplo: la perseverancia o el insistir en terminar una actividad y mantenerse por tiempo prolongado en una tarea hasta lograrla. Para Gardner es más importante que la solución de la misma.

Establece que la creatividad es un ingrediente que no la contemplan las restantes concepciones de inteligencia. Sin embargo para Gardner, la creatividad, es un ingrediente de alto potencial intelectual que debe ser considerado como fundamental en una definición de inteligencia. A través de la medición de las habilidades es que evaluamos la inteligencia. La inteligencia no es la mera suma de esas habilidades, pero es inclusiva. Hay tres razones importantes para esto:

1. El producto último de la conducta inteligente es una función no sólo del número de habilidades, sino también en la forma en que estas se combinan; su configuración.
2. Hay factores, además de la habilidad intelectual, como ejemplo los incentivos, que están envueltos en la conducta inteligente.

3. Finalmente, mientras haya diferencias en la conducta inteligente se requerirá varios grados de habilidad intelectual.

Lo que sugiere Wechsler es que la inteligencia puede ser medible a través de habilidades, ya que lo que interesa no son propiamente las habilidades, sino que entra o emerge de las mismas. Esto forzosamente implica varios postulados: (1) que la inteligencia no importa como la definamos no es una entidad simple sino una función compleja. (2) es la resultante de unos efectos. (3) un segmento de la conducta factorial mente definido constituye una habilidad. Estos segmentos de conducta pueden ser descritos en grupos y clasificarlos como verbal, espacial, numérica y otras clases de habilidades, (Wechsler, 1958).

De otro lado Thorndike postuló tres tipos de inteligencia: Inteligencia verbal o abstracta, la inteligencia práctica y la inteligencia social. En Inglaterra Serman utilizó el análisis de varianza para correlacionar dos medidas de la inteligencia. Postuló la llamada inteligencia general y la inteligencia específica. La inteligencia y el pensamiento hacen referencia a los mismos procesos, lo que ha variado ha sido el enfoque metodológico utilizado.

En el caso de la inteligencia, el campo de la psicología diferencial y la psicometría han sido el manto que las ha cubierto, mientras la mente o el pensamiento se banderizan más con los enfoques cognitivos y de la neurociencias, esto sin dejar de mencionar otras áreas, (García, 2001). Este autor incluye a manera de tres funciones de la inteligencia, a saber, adaptación, transformación y selección. El pensamiento inteligente trata de ajustarse al ambiente operando cambios internos. De no poder lograrlo entonces trata de operar cambios en el ambiente

externo para el logro de la adaptación. En tercer término, seleccionará otra alternativa de no lograr el ajuste,

Recientemente, Goleman (2001), escribe un libro donde de inmediato se indica que la inteligencia académica tiene poco que ver con la vida emocional. Un individuo puede ser altamente inteligente y tener un muy bajo nivel de tolerancia a frustraciones. El autor reconoce la relación entre la inteligencia y el éxito, pero afirma que no son totalmente predecibles. El Cociente de Inteligencia no garantiza el éxito. Amén de que dos personas con Cociente de Inteligencia idénticos obtengan éxitos académicos diferentes. Calcula que pueden predecir en un 20% de los casos, pero el 80% restante se debe a otros factores. Incluyendo la suerte.

Indica el autor, Gardner (1995), que el término inteligencia ha sido mal utilizado y que lo que abarca ese término está contaminado por el prejuicio clasista. Incluyen en el concepto, la forma y manera en que funciona posiblemente la elite y no se es objetivo, ni inclusivo, sino más bien exclusivo, es decir, que excluyen lo que no corresponda a sus valores y percepciones particulares clasistas. La ciencia debe ser más objetiva y librarse de juicios valorativos. Insiste en que hay talentos que no se consideran y son tan o más importantes en la conceptualización de la inteligencia.

Los movimientos coordinados, el baile, la música, la creatividad, así como la solución de problemas son inteligencias como cualesquiera otras. La terminología utilizada llamando a unos talentos y a otros inteligencias es algo inaceptable. Sin embargo, él admite que la definición de inteligencia es algo bastante difícil, especialmente por el mal uso que haya tenido el término. De manera que él se fundamenta en tres conceptos esenciales para aclarar las inteligencias que

propone: inteligencia, especialidad y ámbito. El primero sería el potencial biopsicológico de la persona donde se incluye de paso la genética.

La susceptibilidad genética o la predisposición son de suma importancia en lograr explicar la inteligencia. La especialidad se refiere a la disciplina o el arte que se practica en una sociedad y el ámbito son los productos válidos de una especialidad que son determinados institucionalmente. ¿Qué sentido tiene el diferenciar estos tres términos? Un músico tiene que especializarse en música, pero depende de que área de la música enfoque tiene que aceptar otras inteligencias musicales. Una especialidad puede demandar de diferentes inteligencias, una inteligencia puede desarrollarse en varias especialidades.

La teoría de inteligencias múltiples es el resultado de la síntesis al examinar varios campos investigativos independientes: neurología, poblaciones especiales, evolutiva, psicometría, antropología. Sin embargo, las disciplinas indicadas para clarificar como operar el ámbito son la sociología y la psicología social (Gardner ,1995). Se indica que la inteligencia es un ente biopsicológico. La persona se destaca ya que posee ciertas características genéticamente determinadas y cierto perfil psicológico que hace que sobresalga.

Gardner es de la idea que todos tenemos las mismas intereses y capacidades, pero diferimos en la forma de aprender las cosas. Sin embargo, por otro lado asevera que su diseño educativo del futuro se fundamenta en dos hipótesis. No todo el mundo posee los mismos intereses y capacidades y no todos aprendemos de la misma manera. Existen diferencias individuales.

La segunda hipótesis de Gardner es la de que en al presente nadie puede llegar aprender todo lo que hay para aprender. El objetivo de la escuela debe ser el desarrollar las inteligencias y ayudar a la gente a lograr sus fines vocacionales que se adecuen a su particular patrón de inteligencias. La gente entonces disfrutaría más del mundo del trabajo y serian más productivos y mejores servidores.

El autor trata de esquematizar un plan que logre conceptualizar el constructo intelecto siendo lo más inclusivo posible. Se acerca mucho y hay tangencia con el concepto de edad cultural que propone Vygotski, donde queda claro que tanto la edad intelectual, como la cultural no son conceptos cronológicos. El proceso de desarrollo implica ciertos niveles que se suceden con regularidad, pero el origen de dichos niveles no coincide con el curso cronológico del tiempo. Sabemos por esto que un niño de determinada edad puede estar por encima o por debajo de su nivel de edad fisiológica como intelectual, (Vygotski, 1979).

Este mismo concepto fue utilizado por David Wechsler en su construcción de la prueba de inteligencia para adultos. Se establecen unos parámetros o normas para cada intervalo de edad. Luego de administrar la prueba se coteja si el examinado esta por encima de la norma o por debajo de la misma, (Wechsler, 1958). Esta posición de tratar la inteligencia mediante la utilización de pruebas no es el enfoque teórico que Gardner persigue. Se percibe como un enfoque mas profundo, abarcador y conceptual.

La inteligencia no emerge a través de pruebas de papel y lápiz. Gardner se puede decir que utiliza, organiza y le ofrece coherencia a lo ya existente. Su propuesta es culturalmente abarcadora. Si la cultura valora una capacidad es porque es una inteligencia. Define las variables como el talento y otros. El talento es un indicador de un

potencial biopsicosocial precoz en la cultura donde se ubique. Le dicen dotados. El prodigio es una forma extrema de talento en una especialidad. Un ejemplo es Mozart en la música.

El experto es aquél que luego de cierto tiempo domina las técnicas de una especialidad. La creatividad se reserva para los productos novedosos de una especialidad. Para Sternberg y Lubart (1997), señala que para ser creativo es preciso tener muchas cosas por las que entusiasmarse y no siempre es fácil encontrarla (citado en Palestina,2004.) Este juicio lo emiten los conocedores del ámbito. Y por último los genios, son aquellos que alcanzan trascendencia universal.

Una inteligencia debe poseer un sistema de símbolos con unos significados que puedan ser transmitidos de generación en generación a través de las instituciones culturales. Especialmente la familia, que consideramos que funciona como a manera de un cerebro social de la cultura. Gardner identifica ocho inteligencias:

1. *Inteligencia Musical*: se pueden identificar a los cantantes, compositores, músicos, bailarines, directores musicales, críticos musicales. Esta muy relacionada a la percepción de materia musical, a los ritmos, las armonías, a los colores en un forma mas consciente.
2. *Inteligencia Kinésico-Corporal*: es la capacidad de utilizar el cuerpo para realizar actividades o resolver problemas, trabaja hábilmente con objetos, utilizando las manos, pies y todo el cuerpo. Se tienen habilidades como un buen equilibrio, coordinación, flexibilidad, fuerza, velocidad, concentración, focalización. Es la inteligencia de los deportistas, los artesanos, los cirujanos, y los bailarines.

3. *Inteligencia Lógico-Matemática*: es de origen auditivo oral, la que utilizamos para resolver problemas de lógica y matemáticas, trabajar con la abstracción de manera rigurosa y escéptica, trabaja con cálculos, números, analiza de problemas y son hábiles en desarrollar presupuestos. Es la inteligencia que tienen los científicos. Se corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que nuestra cultura ha considerado siempre como la única inteligencia.
4. *Inteligencia Lingüística*: la que tienen los escritores, oradores, periodistas, los poetas, los buenos redactores. Utiliza ambos hemisferios. Presentaban habilidad para el significado de las palabras, y la utilizan de una manera efectiva ya sea oral y escrita. Tienen la habilidad de definir sonidos y ritmos. Son excelentes en convencer, estimular, transmitir, información y puede tener un poder de convocatoria.
5. *Inteligencia Espacial*: consiste en formar un modelo mental del mundo en tres dimensiones. Tienen la habilidad de crear una imagen mental, transformarla y relacionarla con la observación personal del mundo visual. Es la inteligencia que tienen los marineros, los ingenieros, los cirujanos, los escultores, los arquitectos, o los decoradores, pilotos, pintores, entre otros.
6. *Inteligencia interpersonal*: la que nos permite entender a los demás y la solemos encontrar en los buenos vendedores, políticos, profesores, o terapeutas. Tienen la capacidad de interactuar efectivamente con otros, habilidades para la sensibilidad a expresiones faciales, son expresivos, por sus gestos, la voz, posturas, habilidad para responder.

7. *Inteligencia Intrapersonal*: es la que nos permite entendernos a nosotros mismos. Tienen la capacidad de construir, organizar y dirigir su propia vida. Saben distinguir sus sentimientos y emociones y utilizan de manera adecuada los códigos de los símbolos. Esto lo hace para comprender y dirigir su propia conducta. Son reflexivos, de razonamiento acertado. Teólogos, filósofos, psicólogos, otros profesionales de la salud. No esta asociada a ninguna actividad humana.
8. *Inteligencia Naturalista*: la que utilizamos cuando observamos y estudiamos la naturaleza. Tienen habilidad en identificar el canto de los pájaros, animales, bosques, mares, ríos, lagos, otros.
9. Están más inclinados en los aspecto de la naturaleza y movimiento ecológico. Es la que demuestran los biólogos o los herbolarios

La inteligencia emocional que propone Goleman se puede colapsar de las dos últimas de las ocho mencionadas por Gardner. ¿Cómo se relaciona nuestra propuesta de tesis que aquí planteamos con las inteligencias? Se describen dos inteligencias muy asociadas a los estilos de vida y al desempeño de una labor de manera satisfactoria. Una de estas inteligencias está asociada a nuestro mundo interno y el conocimiento adecuado de ese mundo y la otra inteligencia está dirigida a conocer las destrezas sociales que demanda el relacionarse efectivamente con el mundo del otro.

La primera pertenece a lo interpersonal y la segunda a lo intrapersonal juntas determinan nuestra capacidad de dirigir nuestra propia vida de manera satisfactoria. Gardner, define estas inteligencias como capacidades, lo que se consideraban en tiempos remotos que la inteligencia era innata inamovible. Se nacía inteligente o no. Al

presente Gardner abre un nuevo pensar y establece la inteligencia como una habilidad que se puede desarrollar sin negar el componente genético. Señala que los individuos nacen con unas potencialidades que se van desarrollando de una manera u otra dependiendo del medio ambiente, experiencias, educación, familia, trabajo, entre otros.

La interpretación asociativa está a nivel explícito e implícitamente en una y la otra vertiente. Las personas con una inteligencia emocional bien desarrollada disfrutan más de las otras personas como del medio que le rodea. Conocen mejor su mundo y pueden establecer estilos de vida más saludables, ya que poseen una imagen propia más realista. Las personas cuya capacidad emocional les permite estar más a gusto ellos mismos y con quienes le rodean. Su comportamiento es de mayor y mejor comunicación, así como el caer bien a los demás. Son las personas que tienen la habilidad de entender los sentimientos propios y los ajenos.

Los empleados con un buen desarrollo de su inteligencia emocional pueden lograr mejores ajustes a la satisfacción laboral que aquellos que puntúan como superiores en las pruebas de inteligencia. Los primeros tienden a ser más tolerantes a situaciones difíciles, son más perseverantes, no insisten en el mismo enfoque sino le ha dado resultado, son cooperadores, trabajan mejor en equipo y operan cambios para ajustarse a los escenarios laborales.

Un empleado que haya sido evaluado como brillante psicométricamente hablando y que no posea estas características en su desarrollo emocional la predicción de éxito será bloqueada por su propia conducta. Es posible que la parte psicometría predictivamente lo torne exitoso hacia la tarea, pero no hacia el mundo de las personas. Cabe señalar que Gardner, enfatiza que no hay inteligencias iguales,

todas son importantes y que le individuo puede poseer mas de una inteligencia.

De otra perspectiva podemos inferir también que si conocemos las diferentes inteligencias y se logran identificar, se pueden ubicar mejor las capacidades de los empleados en aquellas posiciones que guarden relación con sus habilidades.

CAPITULO 7 - TEORIAS PSICOANALITICAS

7.1 El Principio del Placer: Sigmund Freud

Sigmund Freud (1856-1939) influenció tanto el mundo de la psicología que casi no nos es permitido escribir algo sobre el tema sin que no se le mencione en uno u otro aspecto de su teoría. Sus posiciones variaron tanto durante su vida que es algo difícil hacer un recuento que sea coherente sin dejar temas afuera. De manera que aquí seleccionaremos el principio de placer y la pulsión sexual como los temas relevantes a la tesis que aquí planteamos.

No sin antes reconocer la importancia de esta teoría en lo relativo al determinismo psíquico o causalidad de la conducta y los procesos mentales inconscientes. Así como la estructura de la personalidad con su Id, Ego y Superego. No es el objetivo de este trabajo el ahondar en esta teoría, sino tocarla en aquello que nos concierne más directamente. Las teorías hedonistas, el hombre busca el placer y evade el dolor, son de las interpretaciones más antiguas de la conducta humana.

Aunque la podemos encontrar en los antiguos filósofos griegos, también en años recientes se trabajó este concepto. Fechner en el 1873 había escrito sobre este mismo tema, (Hilgard, 1966). No es algo novedoso ni original que formuló Freud. Este concepto en el área de aprendizaje se conoce como recompensa y castigo; o lo referente a la ley del efecto y la teoría de refuerzo.

En el marco de interpretación psicoanalítica la satisfacción en el trabajo, así como la búsqueda de estilos de vida saludable se visualizan dentro de dos pulsiones: la sexual o erótica y la agresiva o destructiva. El hedonismo o la búsqueda del placer es algo inherente al

hombre. Los impulsos instigan al individuo a la ejecución de las tareas. Freud define la energía física como la capacidad para producir trabajo. De manera que la satisfacción por la ejecución de una tarea se clasifica como energía psíquica.

En este marco teórico se habla de una cuarta energía, *besetzung* en alemán. Su traducción ha sido como la de *catexis* o *catexia*. La representación mental que efectúa el individuo con su trabajo determina su relación de placer con el mismo. A mayor la catexis mas importante es la situación, objeto o persona. Si un individuo deriva satisfacción de su trabajo es que ha establecido una relación catexica con el mismo, (Freud, 1900).

Los psicólogos americanos prefirieron hablar de tensión y la reducción de la misma sin entrar en el tema del placer. Sin embargo, en la década del 50 McClelland y sus colaboradores propusieron una teoría cuántica de placer y no placer básicamente en los mismos términos freudianos. Este concepto freudiano de la búsqueda del placer se asemeja mucho al concepto de satisfacción empleado en este presente trabajo.

Los empleados que posean estilos de vida saludable cuánticamente disfrutaran mejor de la tarea que aquellos que no lo están. Esto se debe fundamentalmente al mismo concepto que discute Loehr en su enfoque de que las personas preparadas físicamente podrán lidiar mejor con el estrés laboral. No hay duda de que las personas que están preparadas en términos de recuperar energías derivaran más placer, no solo de la tarea, sino de la vida cotidiana. De manera que para buscar satisfacción hay que prepararse física y mentalmente.

Este concepto de posponer la gratificación y no buscar satisfacción inmediata Freud lo llamó el principio de realidad. Las personas aprenden a posponer la gratificación. El niño por ejemplo esta continuamente probando los límites hasta donde puede llegar. La familia, sino es un grupo patógeno, le impone unos limites reales fundamentados en las normas sociales. Así el niño regula su demanda de la búsqueda de placer.

En caso de ausencia de límites, el niño no desarrolla controles internos, se torna ansioso y puede llegar a tener una mentalidad sociopática. Es imperativo insistir en lo mismo y aclararlo nuevamente. La familia es el grupo que hace la función de cerebro social. Es aquí donde se va a gestar la personalidad de la muestra de empleados gubernamentales que vamos a caracterizar en este estudio. Los controles sociales e internos se inician y desarrollan dentro de este grupo primario.

7.2 La Superioridad: Alfred Adler y El Futuro: Carl Jung

Adler abandonó el marco teórico freudiano para proponer la idea de que el hombre es un animal agresivo, concepto que lo alejó de la idea de que el sexo es el motivador esencial del hombre. Propuso la idea de que lo que mueve al ser humano es la búsqueda del poder. Luego concluye que la motivación verdadera del hombre es su afán de ser superior. Eventualmente modificó su concepto y propone la idea de que el hombre es un animal socialmente responsable que nace con una conciencia social.

Otro cambio fundamental en su teoría es la formulación de que el hombre es gobernado por un sentimiento de inferioridad. De manera que su motivación va a estar dirigida a lograr metas nuevas y mejores

en su afán de sobreponerse a esa inferioridad orgánica. La teoría de Adler se puede esquematizar en siete renglones:

1. Complejo de inferioridad
2. Complejo de superioridad
3. Estilo de vida
4. Yo creativo
5. Yo consciente
6. Metas ficticias
7. Interés social

El sentimiento de inferioridad viene con la evaluación que el niño hace de su ambiente. Todo es mas grande, poderoso y más completo que él. Su sistema perceptivo evalúa las situaciones y al darse cuenta de las vicisitudes del ser humano concluye que su papel genético es de inferioridad. Adler propone como motivador principal del hombre su sentido de insuficiencia, su sentimiento de inferioridad. Este sentimiento lo dirige a sentirse superior como forma de bregar con el ambiente y las demandas que lo circundan. Su dinámica es parecida al mecanismo de reacción formativa descrito en el psicoanálisis.

Podríamos inferir que los estilos de vida son una reacción al manejo de la tarea, ya que estos son todas aquellas actividades fuera del trabajo que dirigen a la persona a sentirse satisfecha con su labor. El estilo de vida para Adler posee un significado bastante distinto de lo que propone esta tesis. Adler considera que el estilo de vida es la manera en que el ser humano conduce su vida y esta moldeado por dos factores: una fuerza interna y las fuerzas del ambiente. Siendo la parte más importante de esta dualidad el yo "self" interno. El estilo de

vida de cada ser humano es único. Este se fija durante los primeros cinco años y luego es difícil o casi imposible de cambiarlo.

Si se puede mejorar a través del yo creativo y esencialmente por el interés social. El estilo de vida dirige fuertemente la conducta de la persona. Es un agente interpretativo y acaparador que controla la existencia humana de forma determinante y avasalladora. Adler lo describe como: "la fuerza unificadora de la vida". El estilo de vida permanece constante a través de la vida. Lo que sí cambia, advierte Adler, son las metas y más aún las maneras y alternativas que cada cual utiliza para llegarse hasta ellas. De manera que al evaluar la satisfacción ésta variara dependiendo de cual fue el equipaje hereditario que trajo y que factores del ambiente fueron relevantes en su proceso de vida.

La satisfacción con la tarea está relacionada a los aspectos físicos, emocionales y sociales del empleado. Conforme a lo expuesto por Adler (1930), los seres humanos desarrollan unos patrones únicos de conductas que lo dirigen al logro de sus metas. Esto ofrece cierta satisfacción, ya sea de gustos o de disgustos en el proceso de ajustarse al ambiente operando cambios en los estilos de vida. Lo que mueve al hombre es su afán por la superioridad.

Lo que implica que cuando ejecutamos una tarea de forma placentera no lo hacemos por la tarea misma sino para sentirnos con poder o sentirnos superiores. Adler considera que el hombre llega a la superioridad partiendo de sus sentimientos de inferioridad. A esta particular manera de conducirse le llamó estilo de vida. El estilo de vida de cada ser humano, afirma Adler, es la combinación de dos variables: su mundo interno y las fuerzas del ambiente. De manera que para

Adler la herencia es de suma importancia, ya que es lo que determina la reacción ante los estímulos externos.

El autor añade, Adler (1930), que las experiencias vividas no deben ser influyentes, sino la actitud ante esa experiencia. Es ver más allá de lo que se ha experimentado y poder definir que se ha aprendido de la situación experimentada. La satisfacción se deriva de la adecuada utilización de las experiencias pasadas. El estilo de vida se percibe como una estructura de la personalidad con escasa susceptibilidad a orientación y cambio luego que se fija en los primeros años de vida. Es una especie de termómetro o medidor que evalúa las situaciones para determinar el rumbo en la consecución de las metas.

Aunque el estilo de vida es único y no varía significativamente, se puede utilizar para determinar el plan de solución de problemas que se estructure para el logro de las metas. En el marco teórico de Adler, al igual que en Freud, se es tan determinista con la conducta pasada y se mantiene siempre esta estructura, estilo de vida, que se indica como plasmada en los primeros años y con escasa posibilidad de cambio en las etapas venideras. En aras de salvar la teoría de este determinismo tan rígido, Adler desarrolla el concepto del yo (self) creativo, donde regresa a conceptos previos de sus fundamentos evolutivos teóricos.

En su pensamiento se aclara que el hombre es más que el producto de su herencia y de su ambiente, el hombre es un ser creativo y es: "Un interpretador de la vida". Esta creación, esencialmente novedosa en los marcos teóricos de la época, lo tornan menos mecanicista, menos determinista y da un paso en colocar el futuro como el ingrediente que inicia, dirige y sostiene la conducta humana.

Sin embargo, es Carl Jung quien verdaderamente inserta el futuro como ingrediente principal del hombre en alcanzar la grandeza. Las

metas a lograr están en el futuro, no en el pasado. Lo que mueve al ser humano en su afán de ser superior no es el agua pasada, sino la que falta por pasar. El hombre puede sobreponerse a su herencia y a sus experiencias pasadas.

Esta parte teórica afirma que el pasado es el prólogo, el presente es la acción, pero esencialmente quien determina la conducta es el futuro. El futuro es la escena. Se puede inferir una línea de pensamiento paralelo entre estos dos teóricos: Adler y Jung. Se tiene que aclarar sin embargo, que Jung presenta una propuesta teórica de sabor espiritista y de escasa o ninguna validez estadística o que se pueda someter a un análisis científico. Inclusive Jung inserta temas parapsicológicos en su disertación de la personalidad.

Su tesis del inconsciente colectivo y con ello los llamados arquetipos: Dios, demonio, figuras genéticamente primarias, reencarnación, el fin del mundo. Estos son algunos de los arquetipos propuestos por Jung. El arquetipo sombra representa la parte animal del hombre y sustituye el concepto del ID de Freud. Jung afirma que el hombre esta continuamente emergiendo a través de la historia, se va superando y alcanzando ser un ser humano mejor, mas superado.

Jung se separa de Freud en el 1914 y propone un marco teórico fundamentado en cuatro aspectos: opuestos, autorrealización, estados inconscientes y telología. En los opuestos propone el concepto de que todo el mundo y posiblemente el universo, con vida o sin vida, operan bajo fuerzas contrarias. La lucha es el aspecto esencial de la vida y los conflictos bien manejados superan al hombre. La dinámica, el progreso y el cambio se dan debido al conflicto.

El conflicto se genera de la existencia de una contraparte cuyas características son iguales, pero opuestas. El concepto se parece mucho al de energía encontrada. Un ejemplo de esto es el insomnio. Cuando quieres dormir te mantienes despierto y ya en la mañana cuando tienes que levantarte y no debes quedarte dormido, entonces te da un profundo sueño.

El logro del equilibrio es casi imposible, pero aunque sea de corta duración significa que el ser humano ha progresado. Una forma de manejar los opuestos es mediante el uso de tres mecanismos: compensación, unión y oposición. Si una persona siente que esta en verdadero conflicto en el logro de una meta la sustituye por otra parecida. Esto hace que el conflicto desaparezca. El unir las fuerzas opuestas para lograr una solución al conflicto es el mecanismo segundo propuesto por Jung. El tercer mecanismo, aunque de forma circular, es el opuesto mismo. Esta se logra por medio de la acción.

La teoría de Jung proviene de la física. De ahí que habla de un principio de equivalencia o principio de la conservación de energía. La fuerza que se utiliza para generar cambios no se pierden, sino que aparece en el otro objeto que logro el cambio. La energía no se puede crear ni se puede destruir, sino que se puede cambiar o transformar. De ahí se puede colegir que el hombre no muere, sino que cambia de energía. Se transforma en otra energía.

Jung elaboró el inconsciente a dos niveles: en lo individual y a nivel colectivo. El pasado nos impone unos ancestros, unos patrones de conductas, imagos o unos arquetipos. El hombre se nutre de estas riquezas del pasado acumulado, lo utiliza para analizar el presente y lo transfiere a las generaciones futuras. El ser humano, desde el punto de vista teleológico esta continuamente en la búsqueda de metas y

aspiraciones de un futuro lejano. El presente puede ser explicado en términos del futuro. Jung con toda posibilidad es el teórico de la conducta que más hincapié hace en el futuro.

Los estilos de vida que proponemos en esta disertación de tesis se pueden interpretar como una especie de compensación psicológica para transformar la energía y obtener una ganancia para manejar la situación laboral. La energía que se expone en el trabajo se recupera mediante los mecanismos de los opuestos. Lo opuesto a la situación laboral son los estilos de vida definidos estos como aquellas conductas no asociadas a la tarea laboral que redundan en la recuperación de energías. Estos estilos de vida aquí definidos no son sinónimos de los estilos de vida que propone Adler en su marco teórico.

7.3 Amor Neurótico: Karen Horney

Horney (1937), contrario a Adler y Freud, no considera que el poder, el afán por la superioridad o la pulsión erótica sean los que muevan al ser humano. Insiste en que el hombre tiene una necesidad neurótica de amor. Pensaba que el hombre evolucionaba para lograr mejores metas y fines. Para ella el hombre es algo más que sus relaciones interpersonales con sus semejantes.

La cultura influye y deja su marca en los seres humanos, pero le genera ansiedad a los miembros que la componen. La neurosis viene como consecuencia de vivir en una sociedad industrializada. El factor causal más relevante de esta conducta neurótica es una civilización fundamentada en la competencia individual y el consumerismo, (Horney, 1967). De manera que su interpretación de la neurosis es de tipo cultural.

Este marco teórico visualiza los estilos de vida, así como el ejecutar placenteramente una tarea como un mecanismo de externalización. Es una forma de expresión a nivel social que mantiene a la persona saludable. Si el individuo pierde la espontaneidad y no traslada sus preocupaciones a nivel del grupo tiende a enfermarse o a trastornarse emocionalmente. De ahí que el expresar placer en la ejecución de una tarea o de realizar actividades no relacionadas al trabajo se vea como algo saludable y que encamina al ser humano hacia el equilibrio.

El ejecutar una tarea de manera placentera, no se percibe de acuerdo a este marco teórico, como algo inherente al ser humano, sino como acto un competitivo y una necesidad neurótica de que lo quieran. Los estilos de vida viene a ser como un producto cultural, secuela de la industrialización. Una especie de aditamento para poder manejarse mejor en las situaciones que enfrenta el ser humano en el sistema social imperante. Es una forma de acomodo social que paradójicamente logra el equilibrio.

El marco cultural donde se desarrolla el ser humano es de suma importancia para Horney. La cultura le brinda a los miembros unos mecanismos económicos de funcionamiento social que le hacen la conducta automática y lo hacen manejarse de manera productiva y librándose de malgastar energías mentales innecesariamente. La cultura uniforma el comportamiento a nivel general de manera que los miembros que la componen puedan anticipar eventos y comportamientos. Se conserva, sin embargo, la individualidad del ser, lo único y el aspecto de la experiencia idiosincrásica que define a cada miembro.

La autora indica que el ser humano padece de una ansiedad básica que logra manejarla mediante diez necesidades de tipo neurótico.

Entre ellas menciona la necesidad de explotar a los demás, necesidad de afecto, de poder, de prestigio, de independencia y otras. Eventualmente clasificó estas necesidades en tres tipos de conductas o actitudes: sumisión, agresividad y desprendimiento.

7.4 Las Relaciones Interpersonales: Harry Stack Sullivan

Este marco teórico sostiene que el hombre es producto de la interacción con otros seres humanos. La personalidad surge de las fuerzas personales y sociales. La misma no se percibe como algo aislado, sino en relación a otras personalidades. No puede existir un yo si no hay un tú. Indica Laing (1969) que la filosofía dio un paso fundamental cien años atrás, ya que descubrió que se había girado todo en relación al YO. No se había planteado la seriedad del TU. La teoría de Freud había planteado el YO, el SUPERYO y el ELLO, pero no el TÚ.

Esta teoría reconoce que la vida social no esta constituida por yo es, mies, sino también por tues y mies. El yo presenta una carencia de sentido sin la presencia del tu. La proyección es una forma de acción dirigida hacia la experiencia con respecto al tu. El psicoanálisis lo planteó como un mecanismo de defensa, pero parece mas un proceso de cómo yo significo mi experiencia personal con el tu, no la experiencia personal del tu con respecto a mi yo.

El objetivo primario no es la experiencia del otro en relación a mi yo, sino mi experiencia personal del otro. Yo no puedo controlar la experiencia del tu respecto al mí, pero puedo hacer ajustes de mi experiencia personal que tengo respecto al tu. Sullivan sostiene que la personalidad se da precisamente en este entre juego de las relaciones,

no en la persona misma, sino que la dinámica de mayor importancia se da en las relaciones. El que la persona se aíse no es indicativo de que se desconecte mentalmente, ya que su masa perceptiva mantiene las imágenes de las relaciones con el tu. Sin embargo, si esas imágenes se desaparecen el aislamiento implicaría un estado sicótico.

El hombre se caracteriza por su afán de satisfacción y su anhelo de seguridad. La satisfacción esta ligada a las necesidades biológicas, mientras que el anhelo de seguridad es la resultante de los procesos culturales. La seguridad se relaciona con los sentimientos de pertenencia y aceptación. El motivador esencial de la vida, sostiene el autor, es la ansiedad. Esta puede ser destructiva o productiva. La intensidad de la ansiedad puede provocar estados sicóticos o neuróticos. El éxito o fracaso esta en la particular forma de manejar la ansiedad. La búsqueda de satisfacción es una forma de manejar la ansiedad de manera productiva.

Para Sullivan los estilos de vida vendrían a considerarse como un evento social que se utiliza no solo para la satisfacción, sino para manejarse en las relaciones interpersonales. Este marco teórico presta más atención a las necesidades sociales que a las de orden biológico, (Sullivan, 1953). La ansiedad no es producto de un desbalance bioquímico, de alguna inmadurez homeostática o de algún déficit biológico, sino que es producto de la resultante entre la relación inicial con la madre.

Para Sullivan es de magna importancia, no la alimentación del niño, sino la forma en que se alimenta al niño. El niño va a captar un mundo hostil o seguro dependiendo de si la madre está tensa o relajada durante el proceso de alimentar a su bebé. La personalidad es un ente hipotético que no se da en la persona, sino en las relaciones. La

personalidad surge de las fuerzas personales y sociales que interactúan sobre el individuo desde el momento mismo de su nacimiento.

La ansiedad del hombre surge debido a dos procesos que no se excluyen entre sí: uno es el deseo de satisfacción y el segundo es el afán de seguridad. La pertenencia y la aceptación están íntimamente ligadas a la ganancia de seguridad. El niño introyecta a la figura materna mediante un proceso que llama empatía. Sin embargo, el hombre está en continuo movimiento para lograr estabilizar las fuerzas personales y las fuerzas sociales.

Cuando lo logra es feliz, pero no por mucho tiempo ya que existen otros vectores de tensión que no permiten un equilibrio duradero. Ante tensiones fuertes y crónicas la persona puede desorganizarse y entrar en un estado sicótico. El motivador esencial de la vida es la ansiedad. La misma puede ser facilitadora de los procesos o actuar de manera obstructiva. La ansiedad es negativa cuando oblitera la utilización de la inteligencia y produce confusión en el proceso de manejar su vida.

7.5 Una Posición Neofreudiana: Erikson

Erik Homburg Erikson en su enfoque socio emocional de su teoría psicológica evolutiva deja ver el grueso de su teoría mediante las llamadas “ocho edades del hombre”. El autor describe ocho etapas en el proceso de crecimiento y desarrollo del ser humano. Cada una de esas ocho etapas presenta una crisis y su correspondiente relación especial con uno de los elementos básicos de la sociedad. Esto debido a que los ciclos de la vida humana y las instituciones sociales han evolucionado juntos.

En este sentido la personalidad va a desarrollarse partiendo de unas demandas que impone el conglomerado social. La primera tarea social en el desarrollo del niño sería el tener confianza en la primera figura genéticamente primaria a la que se enfrenta: la madre. El primer logro social del niño sería el permitir que la madre se aleje sin tener que experimentar demasiada ansiedad o rabia debido a que la madre se ha convertido en una certeza interior del yo.

De la misma forma la tarea de la madre sería encaminar al niño para que se aleje de ella no para que dependa de ella, (Cueli y Reid, 1973). La tarea social es preparar al niño para que se vaya de la casa, no para que se quede. El proceso de independencia se inicia con el nacimiento. Este temprano proceso de diferenciar entre lo interior y lo exterior es el inicio o donde se originan los mecanismos de proyección e introyección. Dos mecanismos que sobre utilizados en intensidad y frecuencia se convierten en algo peligrosos, ya que pueden desembocar en estados sicóticos.

Describe Erikson: “En la introyección sentimos y actuamos como si una bondad exterior se hubiera convertido en una certeza interior. En la proyección como si un daño interno fuera externo: atribuimos a las personas significativas el mal que en realidad existe en nosotros.” El ser humano deriva su confianza social partiendo de tres procesos: la facilidad de su alimentación, la tranquilidad de su sueño y la regulación de sus esfínteres.

El manejo de estos procesos le ayudara a contrarrestar el malestar provocado por la inmadurez homeostática con que vino a este mundo, (Erikson, 1959). La cuarta etapa descrita por Erikson, en el desarrollo evolutivo del ser humano, con toda probabilidad es la que mejor describe el fundamento del trabajo y la que más se relaciona con la

tesis aquí planteada. La llamada etapa de la laboriosidad vs inferioridad. Durante este período de latencia (7-11 años) es cuando el niño va reemplazando el mundo del juego por el de las herramientas y habilidades correspondientes eventualmente al mundo del trabajo.

Los límites de su yo incluyen: “el placer de completar el trabajo mediante una atención sostenida y una diligencia perseverante. Así se desarrollan los fundamentos tecnológicos en el proceso de adquirir capacidad para manejar utensilios, herramientas y armas que utilizan los adultos.” Este período evolutivo coincide con la etapa escolar del niño. El no cumplir adecuadamente con el mundo de las herramientas lo puede tornar devaluado y con sentimientos de mediocridad.

En resumen: la tarea principal en esta etapa es el dominio de las destrezas que le permitirán la entrada en la vida. Las destrezas académicas, sociales, reglas de comportamiento que le ofrezcan un reconocimiento en la producción de cosas. Erikson identifica en esta etapa el sentimiento de inferioridad. En el proceso de tener dominio sobre las destrezas encuentra que otros “lo hacen mejor” que él. Un fracaso en interpretar la competencia de los pares redundará en sentimientos de inadecuación e inferioridad.

El hombre es un ser sociocultural y sus relaciones con las cosas mediada por otros seres humanos y sus logros. El uso de herramientas, instrumentos y signos debe ser visto no como fenómenos secundarios de los procesos de aprendizaje y desarrollo, sino precisamente como sus condiciones primarias. La actividad humana es un proceso de transformación del mundo y de sí mismo, valiéndose de instrumentos y signos. (García, 1993)

El poseer sistemas de signos y un lenguaje le brinda la oportunidad al ser humano de transformar y adaptar la naturaleza. El proceso de

desarrollo mental superior no se conforma con la biología, sino que requiere, demanda de una cultura. Los procesos mentales humanos se realizan en procesos cerebrales, módulos, redes o sistemas neurales, en cuanto se ven conformados y organizados por el aprendizaje y la experiencia en un contexto sociocultural. Las ocho etapas discutidas por Erikson se avienen a este tipo de enfoque sociocultural que plantea (García, 1993).

Consideramos esta etapa decisiva ya que en nuestra cultura la laboriosidad implica el trabajar juntos, el sentido de división de la tarea, así como diferentes oportunidades. Es bien importante para la persona el poseer unas destrezas bien desarrolladas que lo incluyan sin dificultades mayores en el mundo del trabajo y que logre adaptarse a nuestra cultura económica industrial. Se aprende en esta cuarta etapa la satisfacción por la tarea y más aún, por llegar a completarla y entender que el valor está en la producción.

Es probable que las etapas de mayor crecimiento del ser humano sean en la temprana infancia y durante la adolescencia. Esta rapidez en el crecimiento físico acelerado, así como la madurez genital pone en duda nuevamente en todo lo que previamente se había confiado. Los jóvenes enfrentan una revolución interna fisiológica que se juntan con las tareas que la sociedad le impone en términos de identidad, prototipos ocupacionales, selección vocacional (se evidencia en la promesa tangible de una carrera) y manejo de las figuras de autoridad.

Si la cuarta etapa que es donde se inicia el mundo de las habilidades y las herramientas caracterizado por el método y la capacidad, esta quinta etapa de identidad y difusión de roles se caracteriza por las virtudes de devoción y fidelidad. Los estilos de vida que el adolescente introyecta en este proceso de selección vocacional

serán influyentes en el mundo del trabajo durante las etapas de la adultez. En esta etapa las virtudes que acentúan la superación de la crisis de aislamiento serán la *afiliación* y *el amor*.

El sentir satisfacción con el trabajo es algo que se inicia y establece sus fundamentos esenciales durante la etapa de latencia, la etapa de Laboriosidad vs. Inferioridad. El acomodarse satisfactoriamente a una tarea es la manera culturalmente dada para evitar el sentimiento de inferioridad. Pero se puede correr el peligro de: “convertirse en un ser conformista y esclavo irreflexivo de su propia tecnología”. Para este teórico las palabras que mejor describen el mundo del trabajo son: método y capacidad.

Todo desarrollo implica unos cambios decisivos siendo lo crítico una característica de esos cambios donde se baraja el progreso y la regresión, la integración y el retardo. No existe desarrollo libre de crisis y el manejo de las crisis es lo que origina el desarrollo. La persona que disfruta del trabajo también disfruta del cuidado de las personas y el mundo de las cosas. Erikson llamó a esta última etapa la *integridad del yo*, (George & McClover, 1990).

CAPITULO 8: LOS ESTILOS DE VIDA Y LA SATISFACCION LABORAL

8.1 Los Estilos de Vida

Una revisión de la literatura realizada por Coreil, Levin & Gartly (1985); Soto & Papenfuss, (1997), mediante estudios de naturaleza epidemiológica concluyen sobre la existencia de una relación entre actividades físicas y el aumento en las expectativas de vida. La actividad física si se practica habitualmente posee un beneficio sobre el sistema músculoesquelético.

Es además, una barrera para evitar las enfermedades osteoarticulares especialmente osteoartritis y osteoporosis, (Soto, 1997; Morey, 1999). Estos estudios apuntan hacia un trasfondo histórico del concepto estilos de vida. Se indica que este término ha sido utilizado desde 1899, pero que no fue hasta 1972 que su utilización se refirió a unas determinadas conductas.

Esta revisión focaliza las conductas que implicaban factores de riesgo para las enfermedades y la muerte. En sus inicios los estilos de vida se asociaron a la vulnerabilidad del organismo para la enfermedad o por el contrario el comprometer menos al organismo hacia la consecución de un estado de salud óptimo. Se entiende por salud acción y la relativa ausencia de enfermedades.

En este sentido los estilos de vida más estudiados se han relacionado con el área de seguridad en los vehículos, el fumar, consumo de alcohol y drogas, control de peso, ejercicios físicos, manejo del estrés y el uso de artefactos de protección. Se incluyen

además como algo frecuentemente estudiado el uso de cinturones de seguridad en los autos, (Coreil, 1985).

Se mencionan en la literatura otras variables asociadas a los estilos de vida tales como: la promiscuidad, uso de armas de fuego, violencia, patrones de sueño y el consumo exagerado de medicamentos y el trabajo, (Coreil, 1985). En este estudio en particular se define el estilo de vida como el patrón acostumbrado de vida que genera conductas específicas que pueden ser saludables o no saludables.

Las saludables serán consideradas como aquellas actividades que propenden a mejorar la calidad de vida y que disminuyen el riesgo de las personas para enfermarse, incapacitarse o morir tempranamente. Se consideran como hábitos saludables cada una de las actividades no relacionadas al trabajo que ayuden en la recuperación de energías para el manejo de las situaciones difíciles y propenden a ser motivadoras para llevar a cabo las tareas.

Unos estilos de vida que sean saludables evitan comprometer al organismo hacia la enfermedad, mientras que los estilos de vida no saludables no son preventivos para un estado de salud óptima, (Wiley, 1980). Giddens sostiene que el trabajo condiciona fuertemente las oportunidades de vida. Las oportunidades de vida se dan en función de la accesibilidad a los estilos de vida. Indica Giddens (1995) que un estilo de vida es una serie de hábitos y orientaciones que poseen unidad. La selección de un estilo de vida esta influida por presiones de grupo, por identificación con modelos, circunstancias socioeconómicas, así como por la familia.

Los investigadores Kirchmeyer (1992,1993), Loscocco & Roschelle (1991), Sorcinelly & Near (1989) Champoux (1980,1981), (Kabanoff,1980), Miessner (1971), O'Reilly & Roberts (1975), Kabanoff

& O'Brien (1980), O'Driscoll (1992), Iris(1993) Weirner(1992)Glover (1978) Judge(1977,1993) así como Calle, (2000) y Loehr (1986,1993) han realizado una revisión sobre un tema particular dentro de las actividades no relacionadas al trabajo, la importancia de la actividad física en el individuo , la relación entre el trabajo y la vida fuera del trabajo, las actitudes en el trabajo y su relación a la participación social.

Estos estudios han provocado un interés en las empresas hacia una búsqueda por alternativas de distintas actividades para fomentar una mayor productividad. Las empresas reconocen que el invertir en estilos de vida saludables redundara en una mayor producción. BRFSS (2000) sostiene que la actividad física como un estilo de vida ha sido promulgada para mejorar la salud, mientras que la tendencia hipocinética es lo inverso.

Este indica que un mínimo de actividad física de 30 minutos previene contra el cáncer, enfermedades cardiovasculares, diabetes y osteoporosis. Están acordes con que la actividad física ayuda al mantenimiento de la salud (Cullinen, K. & Caldwell, M.1998). El informe del Cirujano General (1996), el "Center for Disease Control" (2000^a,) y Morey (1999) recomiendan guías dietarios federales y guías clínicas.

En relación a los estilos de vida y al ejercicio físico la Academia Americana de Medicina del Deporte han recomendado períodos de diez minutos de actividad aeróbica distribuidos durante el transcurso del día. Este enfoque nos apunta hacia la importancia de dedicar un espacio de tiempo durante las horas de trabajo para realizar movimientos y oscilaciones corporales. Esto ayuda a mejorar la calidad de vida, a la recuperación de energías y rompe psicológicamente con la rutina diaria.

Morey (1999), Loehr (1999) y Calle (2001) han abordado este tema del ejercicio físico como una actividad no relacionada al trabajo. El ejercicio físico es la variable más efectiva, no sólo para el manejo del estrés, sino también para el recobro de la energía, (Iris & Barret, 1972). La información cubre la relación entre ejercicio, actividades físicas, sociales, familiares y conductas asociadas a la salud, (Blair, 1985).

El ingerir bebidas alcohólicas es otro estilo de vida, que aún con el consumo habitual en cantidades moderadas, tienen el efecto en la masa ósea reducida y aumenta el riesgo de fracturas, (Felson, Keil, Anderson & Kannel, 1998); (Feigenbaum, 1999) ;(Hernández, Ávila et.al. 1991). En Puerto Rico, el 57% de los accidentes de tránsito se explican debido al uso de bebidas embriagantes, además de poner a la persona más susceptible para la violencia, suicidio y hipertensión (Comisión de Seguridad en el Tránsito). En los casos crónicos se encuentra la cirrosis, la pancreatitis, los estados sicóticos y daño cerebral, (BRFSS, 2000).

El uso de tabaco es otro estilo de vida que genera una mala salud. Es utilizado más por los hombres que por las mujeres. Sin embargo, las campañas educativas parecen haber hecho efecto en el hábito de fumar, ya que solamente el 28% de los puertorriqueños no lo utilizan, mientras que en Estados Unidos es el 48% (BRFSS, 2000). Es sabido también que el estilo de vida que asume una persona se proyecta en el ambiente del trabajo. Colocando al individuo en una posición vulnerable si su estilo de vida no concuerda con las demandas de la tarea a realizar.

La forma en que el individuo maneje el escenario de trabajo, con estilos de vida saludable, determinará su estabilidad emocional puesto que los conflictos que se presentan en una dinámica en el trabajo no

son diferentes a los que surgen fuera de allí, (Corey, 1981). La relación que exista entre: persona-trabajo, ambiente-persona influyen en la calidad de vida, (Giusti-Ortiz, 1979) cuando las necesidades individuales físicas y emocionales no están satisfechas ocurre un desequilibrio en la forma y manera en que se asumen los estilos de vida y se reflejan en el trabajo (Dubin,1956).

En el 1954 Barrón realizó una investigación con estudiantes sobre calidad de vida y bienestar. En su investigación definió personalidad saludable como madurez y efectividad en las relaciones interpersonales. Encontró que hay cuatro características que definen personalidad saludable: Primero, una personalidad saludable logra tener una organización efectiva en el trabajo.

Esto significa que el individuo es creativo, tienen mucha energía, maneja el estrés exitosamente y logra un ajuste saludable en beneficio propio y de su patrono. Segundo, su percepción correcta o poder de discernimiento y auto comprensión que le permite crear un balance adecuado en su propia vida personal y laboral. Tercero, la integridad ética o juicio de confiabilidad y lealtad están definidos. Y por último, el individuo trabaja de una manera armoniosa sin sentirse amenazado o a la defensiva.

García-Hoz (1987) indica que una obra bien hecha es ver más allá una dimensión de metas alcanzables y de eficacia. Afirma, además, que sin actividad no se aprende nada y sin esfuerzo no hay actividad. El trabajo es aquella actividad que se realiza en función de un producto. No tiene sentido inherente, sino en el resultado. Esto sin alejarnos de entender que el trabajo es una función económica. Todo aquello que se encamine a lograr una mayor satisfacción en el trabajo será un paso positivo a favor de la vida, (Iris & Barret, 1972).

Los estudios en gran medida indican que hay que tomarse riesgos si se desean operar cambios en actitudes y establecer conductas saludables en los estilos de vida, (Bandura,1983,1989,1997.); Meissner, (1971); Maslach,(1978); Coreil,(1985); Germain, (1991); Deci, (1975); Rice(1980); Muchisnsky, (1987); Etherington, (1996), son algunos de los muchos investigadores que están de acuerdo con esta tendencia. Estas conductas de riesgos son frecuentes en el área de trabajo. Los estilos de vida cuya actividades tienden a lo hipocinético no son las más adecuadas para ganar energías dirigidas al trabajo.

El trabajo tiene influencias directas en todos los miembros de la familia, (Germain, 1991). Desde el punto de vista económico, así como desde la perspectiva emocional. Si un miembro se afecta, se afecta todo el sistema familiar. Se define constantemente en términos de lo que se hace, el estatus del trabajo y cuan bien se realiza el trabajo. En un estudio sobre lo central en la vida para algunas personas identificaron mediante un cuestionario de satisfacción en el empleo conductas orientadas hacia la tarea más que hacia las personas.

Los que obtuvieron puntuaciones altas en el cuestionario de satisfacción en el trabajo también puntuaron alto en la orientación de su personalidad hacia la tarea, (Dubin & Champoux ,1978).Esta diversidad de individuos con características personales, hábitos y actitudes esta estrechamente relacionadas al estilo de vida que el individuo ha estado experimentando.

Es esto una de las razones por lo cual el mundo del trabajo se ha convertido en un punto de referencia para entender las conductas de los individuos. El mundo del trabajo es una especie de laboratorio grande que nos proporciona todas las oportunidades, por lo abarcador del sistema productivo, de ver y examinar variables de naturaleza

individual como social a diferentes niveles (Giddens, 1991,1999) ;(Losccoco, 1989,1991); (Tirado,1981).

Las variables personales (preparación académica, edad, género, lugar de residencia, status civil y nivel económico) crean un ambiente constante de cambios. Este ambiente puede ser amenazante o de apoyo debido a todos los factores que lo componen; ya sean, de tipo cultural, clase social, poder, autoridad, religión, sexo, nivel educativo, entre otros. Las podemos examinar desde un punto de vista grupal, familiar, de relaciones personales y en la relación del individuo con las figuras de autoridad (Vigilante, 1982); (Dubin 1958); (Vroom,1988); (Spenner, 1984)

Investigadores y estudiosos de las ciencias de la conducta han utilizado y se han centrado en este fenómeno, económico y social, que es el trabajo en aras de conocer de manera profunda la dinámica que envuelve y el significado intrínseco que tiene para los seres humanos, (Owen, 1967). Una de las variables que más se ha estudiado es la personalidad en relación al trabajo.

Como hemos puntualizado al igual que en los juegos, en el trabajo se reflejan los rasgos de personalidad del sujeto. Es de suma importancia, para poder lograr predicciones con índices de probabilidad alto, entender las percepciones particulares de los individuos, sus situaciones, el aspecto ecológico, el estilo de vida, sus formas de manejar eventos críticos, así como de solución de los problemas, sus metas e intereses, su funcionamiento social, familiar y finalmente su estilo de aprendizaje.

De ahí, que el trabajo sea un proceso selectivo natural para ir clasificando inconscientemente las distintas variables de personalidad incluyendo la inteligencia. El significado del trabajo responde a una

idiosincrasia que lo que puede hacer interesante y creativo para unas personas, mientras que para otros puede significar aburrimiento y no ofrecerle retos, ni sentido de compromiso. Pottick, (1989) con una muestra de ambos sexos encontró que aunque el 75 por ciento estaban satisfechos con su trabajo, expresaron que el trabajo le causaba dificultades.

Los sujetos percibieron el trabajo como una fuente de tristeza e interferencia en su vida familiar. El aburrimiento en el trabajo puede ser una consecuencia de la repetición de la tarea, la ausencia de reto y el tiempo, es decir, el estar por tiempo prolongado en un mismo escenario de trabajo. Lo que podemos llamar el factor ecológico, (Braverman, 1989). El ambiente físico provoca malestar si se mantiene por tiempo prolongado.

De ahí que muchas empresas varían el escenario; los colores, las formas y todo lo que se pueda variar de manera que se produzca la sensación de un ambiente novedoso, incluyendo el factor de claridad. La luz es un factor influyente en la producción y en el disfrute del trabajo. La claridad evita los llamados desordenes de época, así como la tendencia a que la persona se torne lenta.

Un neurólogo, Painfield, ha planteado y comprobado científicamente que todas las experiencias están grabadas a nivel neuronal, no sólo los datos, sino las sensaciones asociadas a cada dato, (Harris, 1986). Se sugiere que hay una química neuronal para almacenar los datos, así como las sensaciones asociadas a cada dato almacenado cerebralmente. La Dra. Ilsa Echegaray (1999), psicobióloga y Directora del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, indica que se ha encontrado una conexión nerviosa por uno de los ojos por donde pasa luz a la glándula pineal.

Glándula que se creía fuera de uso y que ahora parece ser la responsable de los desórdenes de época.

La oscuridad, indica la profesora, tiende a deprimir a la persona. De ahí que las industrias dispongan de luz en exceso. Esto para evitar los llamados “seasonal disorders” y mantener los empleados alerta y a un nivel alto de productividad. Se han considerado por los estudiosos otras variables ecológicas tales como: la ventilación y la temperatura para que los empleados puedan sentirse cómodos y seguros al realizar la tarea, (Dunnette, 1983); Zohar (1980,2000).

Se ha comprobado, que las personas que se sienten bien consigo mismas, seguras y confiadas son capaces de enfrentar obstáculos y aceptar cambios a distintos niveles, (Bandura,1989). Se ha comprobado también que las personas jóvenes y con niveles educativos altos son más propensos a orientación y cambio que aquellos mayores de edad y cuyo nivel educativo sea más bajo. En relación a este proceso de cambio dice Horton (1968), “Un pueblo que venera el pasado, rinde culto a sus antepasados, honra y obedece a sus ancianos y se preocupa hondamente por sus costumbres, tradiciones y rituales cambiará más lentamente que aquellos que no lo hacen”.

En un sistema capitalista el valor del trabajo debe cambiar su preocupación del precio que significan las relaciones puramente comerciales a unas de orden y significación de las relaciones sociales. Se debe reorganizar la preocupación de la producción que se deriva del trabajo de manera que se reorganice el punto de vista burgués a uno de considerable significado humano,(Braverman,1989).

La obtención de ganancias de producción es innegable en el sistema capitalista, pero se requiere una concienciación más amplia del

concepto trabajo y donde se vea la necesidad de favorecer el factor humano. De lo contrario cada día será peor la calidad de vida que se viva. Los estilos de vida se alteran y con ello la satisfacción por la tarea misma. Touraine ve esto como insalvable debido a la globalización de la economía donde se tendrá que sacrificar las relaciones humanas por el factor económico mundial que arrojará al ser humano (Touraine, 1997).

La meta debe estar dirigida a que se vea el valor del trabajo en este nuevo siglo en desarrollar un nuevo significado del mismo dentro de la red informática y de los sistemas mecanizados en conjunción con los estilos de vida de los individuos. De los tres elementos básicos de producción: tierra, capital y gente, esta última es la de mayor trascendencia en esta nueva era de la informática, (Castells, 1999).

En términos de consideración económica, tanto como humana, el sistema los relega a un simple sueldo minimizado por la demanda y oferta del mercado. «Invertir» en darle un valor al trabajo que sea de interés al obrero y a las empresas es una tarea de cambios. Cuando se habla de «invertir» literalmente, se habla de: “Cambiar la posición, el sentido, la dirección o el orden de algo, de modo que los nuevos sean contrarios de los anteriores o de los ordinarios”, (Moliner ,1998).

La visión de Castells es que con la nueva tecnología la producción aumenta aún con menos empleos. Se menciona también que «invertir» en el sistema de trabajo se referirá a colocar y gastar en la empresa a nivel de igualar al obrero de forma compensatoria real por su labor. Eventualmente, las acciones van ha estar en manos de los que producen. Esto antes de estas últimas décadas, decirlo era tratar con un miembro socialista o comunista, sin embargo, ya se están dando pasos en esta dirección en muchas empresas.

En esta conciencia empresarial «invertir» está muy relacionado con los estilos de vida o con las actividades no relacionadas al trabajo que se practican en el diario vivir. Las empresas saben ya que la inversión en los estilos de vida del trabajador de hoy, redundará en una mayor producción y ésta va acorde con la nueva tendencia de revertir esas ganancias al obrero. La tendencia es a mejorar los estilos de vida, de manera que a más saludables éstos sean, mayor y mejor va a ser el ajuste a las tareas del trabajo.

En muchas empresas ya se cuenta con Programas de Ayuda a los Empleados (P.A.E), cuya función es mayormente a nivel preventivo o intervenciones a niveles tempranos y oportunos. Estos programas promueven los estilos de vida saludables en los empleados. Como consecuencia, se espera que la producción sufrague los gastos invertidos. Hay que recordar que los fines últimos de la empresa es el lucro. Los accionistas exigen cada día mayores ganancias. El balance está en la organización obrera. Una que sea fuerte, bien informada y que luche por mantener la parte humana en el enfoque empresarial.

Las organizaciones obreras tienen que crecer y desarrollarse en aliados, no sólo del obrero, sino de la misma empresa. Invirtiendo tiempo, espacio y energías en desarrollar cambios o ajustes nuevos en las características de personalidad, hábitos y actitudes hacia el trabajo y su vida personal el individuo siente mayor satisfacción con lo logrado. A la misma vez la parte empresarial queda satisfecha. La hipótesis detrás de esta aseveración se encuentra en que a mayor satisfacción en el trabajo mayor será la producción. Es una especie de obrero especializado o auto programable, (Castells,1999);(OIT,2000).

Las empresas también desarrollan unas características donde establecen unas misiones y metas que la distinguen entre otras, en la

sociedad y en el mundo de las industrias, por tanto necesitan invertir tiempo, espacio y energía para estar al día con el crecimiento socio-económico. La parte empresarial tiene que mejorar y establecer unos cambios. No se puede esperar que el obrero haga ajustes únicos al ambiente, sino que hay que operar cambios en el ambiente para que el obrero logre una adaptación cómoda.

Es una vertiente que se bifurca en dos direcciones y cada una tiene que caminar concordantemente, sincrónicamente. Esto se puede analizar desde tres vertientes globales: el empleado hace una adaptación al trabajo, se transforma el escenario del trabajo o se selecciona otro trabajo. El sistema capitalista tiene que «invertir» también para reevaluar su fin esencial que es el lucro e integrarla con la estabilidad social y emocional de la sociedad.

Las transformaciones en los centros de trabajo y en la fuerza laboral no están a tono al sistema de globalización, mecanización y esto está creando grandes acontecimientos de cierres de fábricas, reorganizaciones industriales e introducción de nueva tecnología. La misma es rápida y cambiante. Esto está causando que las destrezas de los trabajadores resulten obsoletas rápidamente. Esta revolución significa un énfasis en la productividad, automatización y racionalización, ya que las industrias requerirán de menos trabajadores, pero con una exigencia de que cada trabajador posea más destrezas tecnológicas de alta sofisticación, (Seda, 1999)

Las transformaciones económicas y organizacionales significativas que están ocurriendo en este mundo están resultando en un estrés para millones de trabajadores y sus familias. Este crecimiento rampante no va a la par con las necesidades personales y familiares. El impacto se refleja en los estilos de vida, (Bargal ,1993). Al igual que

las empresas el individuo también necesita «invertir» tiempo, espacio y energía para desarrollar un plan de vida y modificar su estilo de vida para enfrentarse a estos cambios.

Se demanda de un trabajador auto programable; que tenga iniciativa para operar cambios en el proceso. No es un empleado que tenga que esperar por instrucciones o mandos de un supervisor, es un tecnócrata, (Giddens,1991). El nuevo concepto de trabajo promueve un estilo de vida pasiva, cómoda, de consumerismo y tiende a crear unas actitudes que carecen de solidaridad y compromiso social, debilitando así el factor humano. El trabajo entonces se convierte en un concepto para adquirir, tener más y no al de hacer.

De manera que se impactan las actitudes, emociones, pensamientos y sus propias necesidades, relacionando los estilos de vida con el consumismo social. Es así como a menudo suelen concebirse por la revistas elegantes y las imágenes publicitarias, (Giddens,1991). Roberto Owen (1771-1858), escocés, reformista, filántropo, líder cooperativista y exitoso industrial, afirmó que para abolir la pobreza era necesario eliminar las influencias del ambiente hostil. Según Owen, era enorme la influencia del ambiente en la condición física y el desarrollo mental de los pueblos. Para Owen, la productividad en el trabajo estaba relacionada a las condiciones en y fuera del trabajo; el ambiente total.

En ese cambio de la historia económica acentuó con firmeza que las empresas tenían que mejorar las condiciones físicas, sociales y económicas del ambiente a través de reformas novedosas. Owen fue precursor en hacer hincapié en el factor humano para el mejoramiento y desarrollo empresarial, estableciendo mejores condiciones de trabajo, un ambiente físico más seguro, mayor salario, reducir las horas de

trabajo y subiendo la edad mínima para los menores que trabajaban. El no creía en el abuso, ni en la mano de obra barata, ni en la brutalidad hacia el factor humano.

De manera que Owen comenzó a promover un despertar y a romper con un mundo de explotación y esclavitud laboral. Para esa época era sumamente revolucionaria la posición de Owen, así que no era visto con muy buenos ojos, pero la razón siempre se va imponiendo sobre la emoción. Definitivamente que su posición trajo como secuela un cambio significativo en los estilos de vida.

La aparición en el escenario laboral de la figura de Taylor (1856-1915) tiende a acelerar el proceso de cambios previamente iniciado en la figura de Owen. Es el precursor de la doctrina y filosofía conocida como taylorismo. Taylor implementa un método objetivo y científico de solución de problemas, se ubica en una fábrica de acero para 1899. Esto trajo como resultado lo que se conoce en el campo de la ingeniería industrial como el estudio del tiempo y movimiento.

Se afirma que: “No puede haber prosperidad para el patrono a menos que vaya acompañada de la prosperidad para el empleado y viceversa, ya que es posible darle al trabajador lo que más desea, un salario mayor y al patrono lo que más desea mayor productividad y bajos costos de producción”. Los estilos de vida saludable se comienzan a forjar con esta doctrina. Ante esta afirmación todas las partes se avienen a implementar cambios sustanciales en sus métodos administrativos. Esto fortalece y modifica el esfuerzo del sujeto durante la evolución o superación de la crisis de estancamiento que ocurre cuando se están realizando cambios súbitos en el sistema económico-social.

Esta evolución la llama Giddens «momentos decisivos» y los describe como aquellos en que los individuos se ven llamados a tomar decisiones especialmente determinantes para sus ambiciones o más en general para sus vidas futuras, y que tienen consecuencias de gran trascendencia en el destino de las personas, así como en su estilo de vida, (Giddens,1999).

Los «momentos decisivos» están estrechamente relacionados en la empresa con los cambios en la economía y en el individuo con los cambios del diario vivir. Estos «momentos decisivos» son significativos, pues están relacionados desde cambios livianos hasta aquellos donde el individuo se desprende de su pasado de costumbres, hábitos y pensamientos conservadores y tradicionales para incorporar cosas nuevas, diferentes y unos estilos de vida mas saludables.

Cuando el individuo enfrenta estos cambios, la noción del nivel de riesgo reviste una importancia central en sus «momentos decisivos.» En la medida que se introduce en este nuevo sistema de vida la velocidad de la red informática, el consumo desmedido, la presión de vivir una vida hipocinética genera visiones que nos son adversas y nos restan motivación. Estos movimientos siempre se presentan cuando la identidad del yo y el mundo del trabajo son impactados por estos «momentos decisivos».

Por lo tanto, el nivel de riesgo y la auto eficacia juegan un rol importante. El riesgo, debido a que se puede traducir, ya sea en el individuo o en la empresa, en desconfianza, inseguridad, desesperanza, miedos o fracasos que son las variables que mas afloran en los «momentos decisivos». Y la auto eficacia porque prepara al individuo y a la empresa a enfrentarse a obstáculos difíciles e

imprevistos. Así como a enfrentarse a estas variables de riesgos exitosamente.

De manera que la reorganización en las empresas, así como el plan de vida en los individuos estará relacionada a la satisfacción con la vida y con el aspecto empresarial, (Bandura, 1989); (Giddens, 1991). Estos dos estudiosos de la ciencia de la conducta se encuentran en el terreno fértil donde el cambio a nivel individual y laboral tiene que continuar ocurriendo de una manera organizada y en el presente.

Este fenómeno explica como poder salir de viejas formas de pensar y actuar y sustituir lo viejo con nuevas ideas que señalen rumbos y caminos más constructivos y positivos. Crear imágenes llenas de posibilidades y de formas alternas de lidiar efectivamente con las situaciones que rodean al individuo, generan entusiasmo, satisfacción en la vida y en el trabajo.

8.2 La satisfacción Laboral

La satisfacción en el trabajo está asociada a múltiples variables en el escenario del trabajo. La persona puede derivar mayor o menor satisfacción dependiendo de la dificultad de la tarea o por el contrario puede aburrirse si la tarea es muy sencilla y rutinaria. Se pueden identificar otras variables asociadas a la tarea y su satisfacción por ejecutarla. Entre otras: la relación con el supervisor, relaciones interpersonales, oportunidades de ascenso, criterio propio para tomar decisiones, estímulos visuales del ambiente, decoración, nivel e intensidad de la luz, autonomía, cohesión de grupo y centralidad del trabajo.

La diversidad de variables no propende a que se pueda lograr una definición concreta sobre lo que operacionalmente podemos entender

por satisfacción laboral. Para Maslow (1954, 1959,1970), Schaffer (1953) y Roe (1956) se resaltan las necesidades humanas y considera la satisfacción laboral como una mera respuesta de naturaleza afectiva. Es decir que podemos ubicar la satisfacción laboral en tres áreas: como una emoción, como una necesidad o como un afecto.

Lo que sería central es la interpretación particular que cada empleado formula sobre su afán de satisfacción, ya que lo puede recibir como algo agradable. En las últimas décadas se ha visto la satisfacción en el trabajo como una serie de actitudes respaldadas por ciertos estilos de vida que son propulsores de una mayor producción. Estudios realizados al respecto han demostrado que existe una correlación positiva y significativa entre la satisfacción en el trabajo y una higiene mental más saludable Kirchmeyer (1992); (Muchinski, 1985); Naisbit, (1978); Weiner(1980); Judge(1993); Pérez(2004)

En el aspecto empresarial otro investigador que implantó cambios significativos lo fue (Fayol, 1949). Este estableció que los factores como el mejoramiento en el ambiente, métodos de trabajo, períodos de descanso y menos horas de trabajo eran medios para reducir la fatiga y la monotonía. Incluyó mayores salarios, mediante el sistema de incentivos financieros, mejores relaciones del trabajo y manejo adecuado de solución de problemas, tanto situaciones internas como externas que afectaban a los trabajadores. Se encontró con esto que fortalecían las actitudes positivas hacia el trabajo.

De manera que quedó establecido que el fenómeno del trabajo va más allá de realizar unas tareas. Fayol en sus investigaciones y al presente se sostienen como parte de la satisfacción laboral. Las características positivas tales como: condiciones placenteras del trabajo y en particular, las que enriquecen ese trabajo hace que la

tensión laboral se perciba como menos agobiante. En cambio, las características de insatisfacción en el ambiente de trabajo crean tensión.

Entre esas características se encuentran el aburrimiento, la frustración y el cansancio producto del ambiente laboral. McCormick & Igen (1980) sostienen que la satisfacción laboral va a establecerse mediante la diferencia entre lo que la persona desea y la remuneración que realmente recibe, reduciendo la variable a una de orden económico. Este modo de evaluación es conocido como la teoría de comparación de procesos.

En la medida que las tareas sean interesantes y ofrezcan oportunidades de aprendizaje se activa la satisfacción laboral. También la aceptación de responsabilidades, las oportunidades de promoción, la supervisión y compañerismo, relación entre el supervisor y empleado y entre los compañeros de trabajo impactan en la actitud hacia la satisfacción laboral. Estas han sido identificadas como características dentro del mundo del trabajo, (Dunnette, 1983).

De otro lado, contrario a la teoría de procesos se propone la teoría de equidad que en términos generales formula que los individuos se van a sentir o no satisfechos en concordancia con la comparación de otras personas. Es decir que la satisfacción va a ser el resultante de la percepción de equidad y la insatisfacción vendría como consecuencia de una percepción donde la equidad esta ausente.

Este enfoque advierte que si hay una sobre recompensa podría generar sentimientos de culpa y si por el contrario hay una baja recompensa podrían surgir sentimientos de injusticia. De ahí la importancia de lo equitativo. Se encuentran investigadores como Herzberg (1959) que puntualizan los factores externos como fuentes de

insatisfacción. Para este autor las insatisfacciones surgen mayormente del ambiente del trabajo, no es producto de variables internas.

El trabajo para Moliner (1998) es: “una actividad humana productiva de bienes y servicios que permite la satisfacción de necesidades como también es un medio de la realización humana cuando la actividad personal y vocacional coinciden”. Se comienza a percibir cuando los factores extrínsecos e intrínsecos se toman como determinantes para investigar la satisfacción laboral como una preocupación no sólo a nivel productivo, sino a nivel humano.

De otro lado, las empresas toman forma administrativamente eficiente cuando el francés Henri Fayol establece unos principios gerenciales de naturaleza universal y divide la parte gerencial en cinco aspectos que son fundamentales: la planificación, organización, dirección, coordinación y control. Estos aspectos aún hoy están vigentes. Las aportaciones de estos científicos, Fayol (1949) y Dunnette (1983), de la conducta humana y de las relaciones laborales demostraron que los cambios en las condiciones físicas y en los incentivos producían resultados significativos.

Es de importancia recalcar que los movimientos sindicales asumieron grandes responsabilidades y participación activa en la implantación de los derechos humanos y civiles en el trabajo. Se logró fomentar el factor de los derechos humanos en las industrias. Los resultados de los estudios comprobaron que los factores extrínsecos e intrínsecos en el mundo del trabajo estaban relacionados con la motivación para la autorrealización personal y social del individuo (Locke 1969; 1976); (Louis, 1992). Otro principio que rige el trabajo lo es el aprendizaje social. ¿Qué conductas socialmente condicionadas

están presentes en la persona para desempeñar la tarea? (Bandura, 1989)

Bandura señala que el aprendizaje social es afectado por sí mismo, si el modelo es sancionado por los actos. El tener metas a largo plazo, poco realistas e inalcanzables tiende a afectar al aprendizaje. Cuando los sujetos seleccionan como personas a modelar a figuras prestigiosas y famosas su aprendizaje social se desarrolla con cierto sentido de pérdida o pobreza en el concepto de realidad.

Las actividades personales y las actitudes familiares se convierten en herramientas esenciales de la perspectiva del trabajo. El comienzo de la observación de modelos comienza temprano en la niñez. Los niños aprenden actitudes, preferencias y destrezas relacionadas al trabajo conforme se van introyectando y se van socializando dentro del seno de la familia. Las tareas como: cocinar, limpiar, cortar grama y otros ayudan en el proceso de asignar los papeles sociales de los diferentes miembros, así como la manera de distribución de estas tareas entre los miembros.

Esto va desarrollando actitudes de responsabilidad, disciplina, compromiso y otras actitudes donde el individuo más tarde las pondrá a funcionar en el mundo del trabajo. La manera en que viven, el sistema de toma de decisiones y la forma en que se ejercitan es el proceso de como los niños van desarrollando sus particulares estilos de vida. La adaptación y la opción de un estilo de vida es de naturaleza inconsciente. Lo van desarrollando de acuerdo a un proceso de imitación donde la parte consciente no esta presente. Lo que el autor llama: "carácter ajeno", (Bandura, 1989).

Se van desarrollando a través de selecciones o creaciones de actividades del diario vivir. Estas están influenciadas por presiones de

grupos, así como por la accesibilidad de los modelos que juegan el papel a ser imitado y por las circunstancias del ambiente socio-económico o escenario donde se da el aprendizaje, (Giddens, 1991). El estilo de vida se discute como un proceso de refuerzos donde las figuras genéticamente primarias, padre y madre, van premiando ya sea emocionalmente o económicamente unas conductas sobre otras. (Skinner, 1976).

Este programa de refuerzo del que habla Skinner se da mediante un proceso de recompensas que median de manera no consciente, sino socialmente influidas. Para Skinner la recompensa o el refuerzo viene a ser todo aquello que aumenta la probabilidad de que la frecuencia de la respuesta ocurra. El trabajo, es el terreno fértil del consumo y da acceso para poner en práctica y desarrollar y/o modificar unos estilos de vida tradicionales o cotidianos.

Si lo adquirido en el proceso de vida no es útil, entonces el individuo tendrá que efectuar ajustes o tendrá problemas con el sistema imperante. Se ha encontrado a través de estudios, Hackman (1974), Spenner (1984); Rice (1985); O'Reilly,(1977,1975) de este tema que la gente va a trabajar con unos valores, hábitos, necesidades particulares, intereses y motivaciones que mejoran sus actitudes hacia el trabajo y su estilo de vida.

Las teorías del desarrollo humano han descrito unas etapas donde a medida que el organismo entra en distintas edades desarrollan unas tareas. A la misma vez van creando habilidades del trabajo y desarrollando unas conductas que producirán unos estilos de vida de una naturaleza particular. Todo esto mediante un proceso de aprendizaje socialmente condicionado producto de un programa de refuerzo culturalmente establecido, (Skinner, 1979).

Desde otro punto de vista, Stack Sullivan (1953), nos plantea este concepto desde una perspectiva interaccionista de orden simbólico. Expone su tesis sobre esta interrelación con otras personas significativas. Se asume por sus insinuaciones de figuras significativas que se refiere a las figuras primarias paternas o lo que otros autores llaman como las figuras genéticamente primarias. El Yo viene a ser una extensión de estas figuras que proyectan su modelaje al hijo, es algo generalizado y la autoconciencia se desarrolla en esta interacción. El Yo se desarrolla en cada individuo a través del proceso de experiencias y comunicación social.

Esta identidad del Yo como también la llama Giddens (1991), se va desarrollando toda la vida, no se estanca a menos que el individuo no active cambios individuales y sociales. Estos cambios están vinculados a la seguridad psicológica individual y grupal. La confianza, seguridad, el nivel de riesgo social y el peligro que se experimenten durante este desarrollo reflejaran las actitudes, hábitos para el manejo de los cambios en el entorno Y la identidad del yo, (Chestang,1982); (Giddens,1991); (Turaine,(1997);(Maslow, 1970).

La función esencial del trabajo en la identidad del yo se establece como un organizador externo. Esto queda establecido por Freud cuando señala que La habilidad para amar y trabajar es la clave de la salud mental. El establece que el amar y el trabajar implican saber relacionarse con el otro con calor y entrega; el trabajar, por otro lado, significa invertirse en una actividad significativa y de valía para concretar experiencias y validar un lugar propio en el sistema social.

El trabajo se convierte en una actividad que ayuda al individuo a organizarse en su mundo interno dominando las urgencias y las motivaciones desorganizadas. Lo que implica que el trabajo es un

validador y el mejor filtro del sentido de realidad, ya que ayuda en la organización interna y externa del yo, (Díaz, 2001). Harry Stack Sullivan sostiene que la personalidad es un ente hipotético que se da en las relaciones y no en la persona misma. El ser humano no se valida a si mismo, sino en el otro. De manera que el trabajo sería la variable de personalidad de mayor envergadura para este teórico. Le brinda a la persona amplia oportunidad de relacionarse.

Chester (1982) como un ejemplo de sus investigaciones sobre el desarrollo humano. En el proceso evolutivo las actividades placenteras en que el bebé se integra le ayudan a promover el potencial de su ego y a temprana edad organiza su personalidad. El bebé fija su atención en otros, busca y agarra, pero no sabe soltar los objetos y aprende a esperar y a posponer gratificaciones. Esta serie de actividades tempranas son importantes en el ser humano. Le ayudan a fomentar y desarrollar el sentido o deseo de tener un efecto en el ambiente. La diferenciación del yo.

Una vez que el infante acumula experiencias gratificantes de estas actividades surge el sentido de competencia, así como de experiencias placenteras derivadas de tener un efecto en el ambiente. Deriva placer del poder que tiene para efectuar cambios en el ambiente. Lo que eventualmente viene a ser el trabajo; una serie de tareas dirigidas a cambiar el ambiente, mantenerlo o mejorarlo partiendo de la visión de mundo que haya desarrollado como persona.

Es oportuno aquí mencionar la teoría del desarrollo de Margaret Mahler. Esta sostiene que las actividades tempranas de la madre con el bebé tales como: sostenerlo, alimentarlo y el arrullarlo son esenciales para el desarrollo saludable de la identidad del Yo. De igual forma, desarrolla la conciencia del ambiente y de los objetos. Ella

focaliza en el desarrollo de la orientación del espacio y del tiempo. Según Mahler, las actividades tempranas y el juego en los niños desarrollan la adquisición de unas destrezas que una vez alcanzada la adultez son esenciales y utilizadas en el mundo del trabajo. Podemos mencionar el sentido de la rutina y la regularidad.

Las expectativas de que el niño grande guarde sus juguetes después de usarlos, que respete los sentimientos y la propiedad de otros miembros de la familia, motiva a que el niño de adulto explore los sentimientos de independencia, contribuyendo a la auto percepción como un miembro de la familia y como una persona con destrezas únicas. Las tareas estructuradas que se le asignen al sujeto de temprana edad contribuirán más tarde al mundo del trabajo y desarrollar seguridad en sus habilidades propias.

El trabajo, por ejemplo, en la adolescencia es un sitio de prueba y experimentos para contemplar el futuro y para planear. Tiene doble función: se convierte en una experiencia para probar habilidades y para la selección vocacional. Esta experiencia ayuda a armonizar la presión del cambio físico, emocional y superar la inseguridad o incertidumbre con el futuro, que tienden a ser propias de esta etapa de identidad vs. difusión de roles, (Erikson, 1959).

A medida que el adolescente experimenta el trabajo, también experimenta una energía en exceso y se van contestando las preguntas de: ¿Quién soy? ¿Hacia dónde voy? ¿Dónde me veo en el futuro? y ¿Qué haré cuando llegue allí?, entre otras. El trabajo como actividad regularizadora, como aprendizaje social y como alternativa de planificación de vida llega con la adultez temprana. En el plan de vida el individuo está expuesto a organizar su tiempo, a configurar sus

actos, a establecer metas, a identificar gustos y a intercalar actividades no relacionadas al trabajo que le provean satisfacción.

Chestan, (1982) nos presenta el trabajo como una especie de paradoja, donde su significado es privado y público. La búsqueda del sentido diario de producir dinero es el sentido privado, mientras que su sentido público es el que el trabajo ofrece como recompensa. Una de las recompensas es la identidad social y los lazos que se forman con otras personas, además de la función social reconocida.

Por otro lado, el sentido de poder impacta su ambiente y contribuye al sentido de competencia y autoestima. Este sentido privado tiene a su vez un sentido social, pues el trabajo, además de facilitar nexos con otras personas sirve como integración cultural porque se considera como función de preservación de la cultura. A su vez, los compañeros de trabajo con sus alabanzas y sus críticas del trabajo contribuyen a la identidad del yo.

Los beneficios concretos y materiales son tan importantes como los beneficios emocionales y psicológicos, pues aseguran las necesidades básicas de alimentación, ropa y albergue (Maslow1954). A través del esfuerzo individual las personas se conforman con los reclamos físicos de la sobre vivencia. Se demuestra adhesión a la expectativa cultural de que una persona madura debe proveer para sí mismo y para sus dependientes. En este sentido, el trabajo viene a ser una especie de filtro que limpia el egocentrismo personal.

Gran parte de la conducta humana es aprendida. Se aprende mayor-mente observando modelos. Los niños aprenden actitudes, preferencias y destrezas relacionadas con el trabajo de manera que el aprendizaje se ve afectado: si el modelo es sancionado por sus actos,

si se piensa en el futuro, no ubicarse en el presente, si se escogen modelos prestigiosos, y si, sus efectos son mayores en los modelos semejantes.

La relación que los padres tengan hacia el trabajo proyecta un tipo de modelaje hacia las actitudes de los niños. Los padres proyectan como se sienten en el trabajo, la aceptación de la necesidad de trabajar, el manejo de la superación de los obstáculos, satisfacción y la identificación de ocupaciones con sexos, clase, cultura y otros. Las actividades no relacionadas al trabajo y las actitudes de la familia se convierten en ingredientes esenciales de la perspectiva del trabajo.

Otro aspecto importante del trabajo en el desarrollo humano es el reconocimiento social y el estatus. Chestan (1982) menciona que según Perlman la gente trabaja por el reconocimiento social. Esta aprobación asegura los lazos con las otras personas y gratifica el sentido del afecto propio, componente fundamental del sentido de la identidad del yo. El trabajo es una manera de lograr la “generatividad” de que habla Erikson (1959). Es una forma del individuo cuidar de la otra generación y de que los otros cuiden del individuo.

Lo que evita que cuando se llegue a la adultez uno no tenga que mirar hacia atrás, sino encaminarse hacia el futuro. Sentir que ha cumplido con su misión de vida. Eso evita la desesperación, la ansiedad y el vacío existencial. El yo es nuestra respuesta a la experiencia en el momento presente. Cuando la respuesta de otros, no provee la misma respuesta en si mismos la persona se torna muy pendiente a los demás.

A través de ese proceso un adulto puede verse inclinado a cambiar su conducta para lograr consistencia y armonía entre su propia percepción y la de los otros. También la persona puede desmoralizarse

por el conflicto entre la respuesta de los otros y la incongruencia con su propia respuesta. Festinger catalogaría esta incongruencia como una disonancia del yo. Las implicaciones de estos conceptos para el sentido o significado social del trabajo y las transacciones con los otros generalizados dentro y fuera del trabajo son numerosas.

Ayudan a clarificar el rol de apoyo y censura respecto al trabajo e ilumina el impacto negativo de la discriminación racial y sexual en relación al trabajo. Esto tiene también implicaciones terapéuticas dirigidas a ayudar a los trabajadores a cambiar las actitudes y el funcionamiento en el trabajo. El trabajo posee un significado intrínseco vital para el ser humano. Produce placer individual el haber establecido relaciones humanas significativas en el proceso de ejecutar unas tareas.

El trabajo no es un ente aislado de las variables humanas que se dan en otros escenarios. La satisfacción de un trabajo bien hecho es el resultado de la competencia y la colaboración al ejercerlo. El trabajo como superación personal está también relacionado con el concepto de autorrealización de Maslow. Esta autorrealización a través del trabajo se logra cuando la persona puede realizar su potencial, ejercitando al máximo sus habilidades físicas, intelectuales y creativas. Esto es un sentido subjetivo y puede ser experimentado por los que han hecho el máximo, según cada situación.

Esto le provee al individuo un efecto del sentido de auto eficacia en la conducta según definida por (Bandura,1987). La convicción de que uno puede ejecutar exitosamente la conducta requerida para producir resultados. El efecto del sentido de auto eficacia de la conducta establece que pueden darse diversas reacciones con los patrones de pensamientos y excitación emocional, Bandura (1984). La conducta del

individuo y el juicio de la eficacia influye en la realización de actividades en el trabajo y en su diario vivir. En momentos dados las personas pueden evadir situaciones y buscar aquellas en las que se sientan más competentes.

Se siente mayor satisfacción por la actividad que realiza y le provee un grado de seguridad para aplicarla en su mundo del trabajo o en su identidad del yo. Los pensamientos y sentimientos que se experimentan en estos actos también se ven afectados por el sentido de la auto eficacia. Un nivel bajo de auto eficacia hacia una tarea particular provoca sentimientos de incompetencia y se tiende a percibir la tarea más difícil de lo que realmente es.

Por cuanto, un estado de excitación aumenta y perjudica su estado de satisfacción (Bandura, 1981;1984;1986;1989) cuando se define la satisfacción de una manera general y convencional y se establece que es el gusto o placer circunstancial lo que hace la satisfacción. El cumplimiento del deseo o de una necesidad o un premio inmediato que se da por una acción meritoria es una percepción contraria a una genuina.

Para Adler (1930) las experiencias vividas de los individuos son necesarias, pero es más importante la actitud ante esa experiencia. La experiencia se procesa con los discursos que se tienen en el momento. Es ver más allá del acto presentado. Adler al igual que Bandura se fundamentan en la línea del aquí y ahora. Es un estado del presente donde los pensamientos de lo que se ha procesado y poder definir que se ha aprendido y disfrutado del proceso no pierde concentración si así lo decide el individuo.

La concentración es hacerse sensible a sí mismo. Erick Fromm, describe la concentración como: “el estado de serenidad vigilante, abierto a todos los cambios relacionados con la situación en la que se está centrando.” Esto desarrolla un equilibrio de alerta de lo que está ocurriendo en el momento en el individuo y en lo que le rodea. Conforme sea el “bagaje de la personalidad que el individuo arrastre así será su satisfacción con la vida y con el trabajo,(Fromm,1973).

Las teorías de la personalidad han sustentado que la satisfacción está ligada a distintos aspectos; físicos, sociales y emocionales. Una tesis ligada al concepto de la satisfacción es la investigación de (Adler, 1930). Este sostiene que la personalidad está formada por su ambiente social y su interacción y no por las necesidades biológicas ni por el continuo esfuerzo de satisfacerlas.

Según Adler, cada uno desarrolla unos patrones de características únicas de conductas y hábitos en los cuales logramos alcanzar las metas. En otras palabras, todas las personas desarrollan un estilo de vida único que nos ofrece cierta satisfacción ya sea de gustos o disgustos al cumplir con lo establecido. (Muchinsky, 1987); (Schaffer, 1953), (Weiner, 1969); (Orpen, 1978); (Rice, Near & Hunt, 1980), señalan que tanto la satisfacción con la vida y la satisfacción en el trabajo están relacionadas al ambiente físico, emocional y social del ser humano.

Esto demuestra que el individuo que pertenece al mundo del trabajo lleva consigo unas necesidades y una personalidad que bien puede contribuir a la satisfacción o insatisfacción del trabajo. Es en la vida personal del individuo y en el trabajo donde el ser humano utiliza sus potencialidades para responder al estímulo, construir patrones de

relaciones interpersonales, representar al mundo y conceptualizarlo con un significado propio. Estas potencialidades mantienen al ser humano alerta a cambios y a la transformación de sus rutinas en su trabajo y su vida personal.

Como resultado el estilo de vida se ve obligado a cambiar la rutina diaria de acuerdo al progreso social y físico que se plantea en el mundo de hoy. Esta rutina diaria, que es la realidad de todos los días, requiere una cooperación voluntaria para poderla transformar y sentir mayor satisfacción en lo que se realiza en la vida. Estas rutinas diarias se reflejan en el comer, vestir, trabajar, divertirse, consumir u otras, donde paulatinamente se ha estado integrando por toda una vida como un objeto de intercambio para sentir satisfacción de consumir y asimilar cosas, (Fromm,1973).

Esta reflexión lleva al individuo a revisar la esencia de su personalidad. Su estilo de vida cuando no sienten satisfacción o felicidad por lo logrado. Eventualmente, el individuo tendrá “momentos decisivos” que transformarán esa realidad de todos los días, estructurando la capacidad para que el individuo se sienta enérgico, confiado, creativo y con una nueva posibilidad de existir.

Estudios realizados por Lamphere (1985), despertaron estas inquietudes relacionadas a las actitudes hacia el trabajo donde se estudiaron a nivel individual y en lo colectivo. De modo, que pudieron identificar si el trabajo se había convertido en algo rutinario, dependiente y con escaso significado personal. Este fue un planteamiento de Marx en su generalización de que la gente trabajaba en un mundo capitalista por lo que la estructura del trabajo afectaba la

vida personal, creando el concepto de que la gente vive para trabajar y no trabaja para vivir.

Su enfoque tradicional de la conciencia de clase se fundamenta en el proceso del trabajo concretamente en la manera como los trabajadores se relacionan entre sí a través del trabajo. Maslow (1954); Herzberg (1968); Fayol (1949); Owen (1825), encontraron que la gente utiliza el trabajo como medio de satisfacer sus necesidades básicas y el derivado de las mismas. Es a mediados del siglo XIX que el trabajo se convierte en vivir para trabajar. Se convierte en una segregación de roles entre lo económico y lo no económico. En esta revolución industrial se desarrolla el concepto de trabajo, entonces, se convierte en un tema muy discutido y de mucha preocupación respecto a la productividad y la satisfacción laboral.

El fenómeno de esta revolución industrial convierte el trabajo como un medio de vivir para trabajar lo que lleva a la gente a vivir en un mundo desbocado. Las personas tienden a reconstruir o a reorganizar su vida integrando actividades del diario vivir en su estilo de vida, para llegar al mundo del trabajo con una mayor satisfacción. Se encuentran varios estudios, Dornstein & Matalon, (1989); Loscocco, (1991); Iris, (1971); Kirchmeyer; (1993,1992); Kabanoff, (1980,); Naisbit, (1978), Gideens1990 que revelan la existencia de una relación favorable entre estas actividades, las actitudes en el trabajo y la satisfacción laboral.

Las actividades no relacionadas al trabajo y las actividades del diario vivir, apoyan, facilitan y engrandecen la vida del trabajador. De manera, que las actividades del diario vivir, las responsabilidades y la disciplina en la manera en que se manejan y se disfrutan, crean un deseo más positivo que los ejercitan, los motivan y enaltecen las actitudes a nivel personal y laboral. Una de las interpretaciones que se

sugiere es la llamada teoría del desplazamiento, (Freud, 1930). Se utilizan actividades fuera del trabajo como manera de descargar las fuerzas negativas que puede producir este esfuerzo productivo que es el trabajo.

Se han discutido los factores determinantes en la satisfacción laboral lo más recientemente Loscocco (1989) indican que el impacto de la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo estaban condicionadas por las características del individuo, tales como: actitudes, personalidad, variables demográficas, características de la persona, los estilos de vida y las actividades del diario vivir.

A pesar de que las transformaciones socio-económicas han impactado de una manera significativa los estilos de vida a nivel mundial e individual, poco se ha investigado al respecto, Giddens, (1999). Sin embargo, uno de los cambios en las estructuras surge en el entorno familiar cultural, donde los cambios ocurridos comienzan en la revolución industrial con la participación del rol femenino en el mundo laboral.

Estudios realizados al respecto han demostrado que la mujer por siglos fue considerada clave en la crianza y responsable en el hogar, marginándola del sistema laboral, político y social. En esta revolución industrial la mujer rompe con su estilo de vida convencional a una de modernidad al integrarse a la fuerza laboral, (O'Driscoll1992); (Steinberg, (1990). La mujer comienza un nuevo rol que ha continuado en su ganancia de terreno en el logro por la igualdad social y personal.

El modelo tradicional del hombre deja de ser proveedor en el hogar y de un papel puramente instrumental enajenado de los procesos afectivos internos de la familia, asume uno de mayor ingerencia en la crianza de sus hijos. La mujer rompe con su rutina de ama de casa.

Esto trae como resultado cambios y ajustes en los patrones de crianzas en las familias. A pesar de crear nuevos estilos de vida estos fueron súbitos y no planificados, donde la igualdad todavía queda sin completarse. La igualdad no se fija mediante un estatuto, sino que es un proceso social mediatizado por la educación, (Sued-Badillo, 1971).

Este fenómeno se observa en Puerto Rico cuando se produjo un cambio en la estructura económica y cultural del país. Los expertos indican que la isla ha cambiado más en veinte años que cualquier otro país en cincuenta años. Lo que indica que ha sufrido un cambio bastante acelerado. Esto ha tenido que socavar los patrones de conductas acostumbrados y por ende los estilos de vida se han alterado. La economía de Puerto Rico antes de los cincuenta era esencialmente agrícola y latifundista, (Vales, 1988); (Torres, 1981); (Carniveli, 1991); (Vázquez, 1985); (González, 1985); (Hanssen, 1960); (Hernández, 1967); (Maldonado, 1969; 1982); (Navas, 1978); (Pantojas, 1978).

Este cambio estructurado en el trabajo estaba relacionado a la educación o preparación académica. El trabajo se convirtió en un evento menos casual, donde se exigen unas destrezas mínimas y donde la preparación en un área específica es importante. Esta estructura se relacionaba a la organización de tareas, beneficios, supervisión, clasificación de grupos, condiciones de trabajo, seguridad, salud y otros, (Donnelley, 1991).

Se valoriza el trabajo aprovechando su potencial pleno donde el análisis del factor laboral del desarrollo toma en consideración la importancia de calificaciones profesionales, de las instituciones, normas del mercado de trabajo, las prácticas laborales, la noción del

salario, el papel de los sindicatos, las relaciones obrero-patronales y el rol de la mujer en la sociedad industrial (Nieves-Falcón, 1972).

La mujer puertorriqueña ha venido incrementando su participación en la fuerza laboral. La tasa de participación de la mujer aumentó de un 28 por ciento en el 1970 a un 31.4 por ciento en el 1990. Esta participación de la mujer ha continuado aumentando y en 1999 fue de 34.76 por ciento. La tasa de participación total en la fuerza obrera sobrepasa la masculina con un 53.2 por ciento.

Se ha producido un cambio en el rol de la mujer durante el pasado siglo, donde se ha convertido en un ser más protagónico y ha tenido que efectuar cambios significativos en su estilo de vida para lograr hacer ajuste al mundo del trabajo. Ha tenido que jugar no solo el papel doméstico, sino que ha tenido que ajustarlo a su trabajo. La mujer ha tenido que adaptar actividades no relacionadas al trabajo que le ayuden en la recuperación de energías.

Estos estilos de vida le han ganado un sitio en la sociedad de hoy. La han hecho no solo más productiva, sino que sus estilos de vida la hacen más exitosa que el hombre en diferentes ordenes de la vida, (Vásquez, 1985); (Sued-Badillo, 1991). Los estudios han encontrado que a pesar de los múltiples roles que ejerce la mujer, estos están asociados a su autoestima y a la satisfacción en el trabajo. En los informes las mujeres reportaron tener estrés, pero éste no estaba relacionado a su doble rol, sino a otras variables.

Los investigadores señalan que el tener múltiples roles contribuye positivamente, debido a que el individuo realiza varias tareas e interacciona con más personas, aumentando así el sentido de competencia y desarrolla una visión más completa de sí mismo, concluyendo que la participación en múltiples roles aumenta el sentido

de bienestar y salud mental. Los investigadores concluyen que las horas dedicadas a la familia están fuertemente relacionadas a la interferencia de la familia en el trabajo y las horas dedicadas al trabajo están fuertemente relacionadas a la interferencia del trabajo en la familia.

La mujer ha tenido que pasar una transformación al dejar su hogar para enfrentarse a una sociedad en evolución. Con esta participación activa de la mujer se demuestra en la isla los cambios súbitos y de ajuste que se alcanzaron en el siglo XIX. Se produjo un cambio a nivel de género, actitudes y estilos de vida. Además, se operó un cambio significativo en la estructura familiar. La figura femenina ha demostrado poder ubicarse como un miembro productivo, así como poder efectuar una activa vida social (Munichin, 1998); (Guttek, 1991); (Hanseen,1960); (McLanaham,1994); (Quiñones,1982); (Rice,1996); (Salomon,1982); (Styckos,1955); (Westwood,1984)

Los estilos de vida son ejemplos de patrones de conductas que ha adquirido una persona en su desarrollo y exhibe en su vida cotidiana. Según Giddens, los estilos de vida pueden definirse como un conjunto de prácticas más o menos integrado que un individuo adopta no solo porque satisfacen sus necesidades utilitarias, sino porque dan forma material a una crónica concreta de la identidad del yo.

Estos conjuntos de prácticas involucran los niveles cognoscitivos, los hábitos, actitudes y las actividades del diario vivir no relacionadas al trabajo. El componente cognoscitivo se refiere al conocimiento que posee la persona sobre el trabajo, mientras que las actitudes hacia él mismo se refieren más a variables de personalidad. El conocimiento y aprendizaje de los eventos no garantizan que haya un cambio en las actitudes. Las personas saben que fumar hace daño, pero no dejan de

hacerlo. (Hernández, 1991); (BRFSS, 2000), (Champion, 1986); (Schwazer; 1992); (Giddens, 1998).

El que el trabajador sepa algo no garantiza que va a extinguir tal conducta. Este conocimiento al que nos referimos implica la identidad del yo interno de la persona, su mundo físico, emocional y social. Esto gira según la información recibida en un proceso de cambio continuo. Esta preparación hacia el conocimiento de lo que esta ocurriendo, es primaria para sentir una satisfacción laboral y personal tanto la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral están relacionados al ambiente físico, social y emocional del ser humano.

Según los estudios presentados se encontraron que éstos estados en el ambiente están ligados a las motivaciones que llevan al individuo a lograr sus metas. Se parte de la premisa respecto al conocimiento que ser persona es conocer, prácticamente todo tipo de descripción o de alguna otra manera, tanto lo que uno hace como el porqué lo hace. El conocimiento que el individuo tenga sobre sí mismo es determinante para poder identificar las debilidades y fortalezas que posee.

Este conocimiento desarrollará en el ser humano estímulos de “salir adelante” y le hace quedar bien ante si mismo. Le inspira, motiva, da razón de vivir y un deseo de continuar transformándose en lo que le gusta. Este auto conocimiento fortalece la identidad del yo (Fromm, 1973); (Seligman, 2003);(Zimmerman, 1995). Los conocimientos sobre lo que el sujeto piensa de sí mismo hace que se integren la mente y el cuerpo en actividades que le generan de una manera dinámica y en movimiento, ideas creativas para enfrentarse a los “momentos decisivos” y sentir satisfacción y motivación con lo creado.

El autoconocimiento lleva al sujeto a redescubrir y reeducar sus cinco sentidos. Estas sensaciones se pueden utilizar para invertir

momentos de intensa tensión en una experiencia productiva. Cuando el sujeto se expone a una aventura de cambios con intensas presiones en una actividad gratificante o de placer le lleva a vivir cada momento proveyéndole espacio y tiempo a su identidad del yo para desarrollar amor por lo que está realizando. La focalización y reubicación en el presente (en el aquí y el ahora) llevará al individuo a sentirse más satisfecho y a elegir lo que le satisface y le lleve al éxito, (Bandura,1989).

A medida que se realizan unas actividades con metas a corto plazo en la vida personal, el individuo desarrolla confianza y seguridad en los momentos decisivos que se le presentan en su mundo laboral así como en el diario vivir. Este es un componente que está estrechamente ligado a la conducta y a los hábitos. Es ahí donde la persona crea nuevas formas de procesos psicológicos que lo capacitan para el uso de diversos instrumentos como el lenguaje, el pensar, analizar, observar, y escuchar.

Vygotski (1979) en sus escritos nos presenta que primero el individuo pasa por un proceso interpersonal o sea interpsicológico y luego por un proceso intrapsicológico, desde adentro. Por lo cual, la persona va desarrollando estilos de vida, hábitos y conductas según la formación de conceptos o de sus conocimientos. A medida que se adquieren estos procesos intrapersonales resultan en una prolongada serie de sucesos evolutivos.

Los individuos van internalizando lo que le sucede a su alrededor creando su estilo de vida que en gran medida son hábitos, costumbres o características de personalidad adquiridas. En el proceso de conocer se necesita de otro proceso sumamente importante: el aprendizaje. Estar en una conciencia de aprendizaje es más que la adquisición de

capacidad de pensar. Es según Vygotski, la adquisición de numerosas aptitudes específicas para pensar en una serie de cosas distintas.

El aprendizaje nos lleva hacia la concentración, disciplina y determinación que es una manera de tener la capacidad de observar todo proceso evolutivo. De manera que el desarrollo cognoscitivo ayuda a despertar una serie de procesos internos que redundan en ganancias personales. Las actitudes utilizan los hábitos para mantener al individuo enfocado a sus reacciones ante nuevas maneras de ver las cosas.

El conocimiento alerta al ser humano, pero no garantiza cambio alguno. Los procesos cognoscitivos juegan un papel más importante de lo que inicialmente se creía en el proceso de cambio. La retención de información y la adquisición de nuevos patrones de conductas lo llevarán a realizar cambios en las actividades del diario vivir, así como en sus estilos de vida no saludables (Fromm, 1973); (Bandura, 1985).

Es en el trabajo y en la vida cotidiana donde las personas utilizan sus potencialidades para responder al estímulo, construir relaciones significativas, representar al mundo, conceptualizarlo, razonando y actuando según sus necesidades e intereses de una manera creativa. Esto es lo que mantiene alerta a las persona hacia unos posibles cambios o transformación de su estilo de vida a nivel personal para mayor satisfacción laboral. Las actividades no relacionadas al trabajo y la rutina diaria están reflejadas en el estilo de vida del ser humano.

Este potencial humano es muy poderoso para transformar el medio ambiente y puede tener efectos generalizables en su vida cotidiana sino posteriormente sobre la vida de generaciones futuras, (Bandura, 1985). Según Bandura (1985), un fuerte sentido de eficacia para logros socialmente valorados conduce al éxito y al bienestar del ser

humano. El bienestar y su despliegue de identidad del Yo en el tiempo y el de arreglárselas como pueda es una situación que el individuo experimenta en este mundo de la modernidad tanto a nivel personal del trabajo como del ambiente.

Esta es una batalla que enfrenta el sujeto para sobrevivir y salir bien en todos los aspectos vitales de su existencia. Es necesario crearse un espacio de libertad frente a esos poderes familiares, comunitarios, recreativos que lo dirijan y lo lleven a la reconstrucción de la desorganización social del presente. El conocimiento, el cuidado, el respeto, la responsabilidad de su identidad proveerá seguridad y confianza para manejarse a sí mismo, manejar el trabajo y manejar el ambiente, (Giddens, 1991).

A medida que la persona vaya redescubriendo los poderes va creando un proceso de internalización hacia un estilo de vida a tono con el entorno y cultura predestinada actualmente. Esto es lo que Giddens define como un re-descubrimiento donde ubicará a la persona en dirección hacia la re-organización, transformando la situación en un acto. Un acto que corresponde a asumir la responsabilidad de riesgo y de la acción tomada.

La persona experimentará el enfrentarse al entorno dinámico y cambiante en cada ciclo. Particularmente, en esta época que los sistemas socio-políticos y económicos reflejan cambios de modernidad que llevan a los individuos a actuar y pensar de manera automática. Estos son el reforzamiento del poder y la automatización creciente en relación a cualquier intención o cualquier subjetividad

Tomar conciencia del cómo, qué, cuándo implantar esta reorganización de los estilos de vida es una manera de abrirse paso hacia los cambios laborales y la llamada globalización actualmente

experimentados. Estos cambios se relacionan con la percepción de sí mismo y del entorno que el individuo vaya desarrollando a través de la adquisición del conocimiento. Estudios realizados, Loscocco y Roschelle (1991), sobre la perspectiva individual de las características de la personalidad que se van desarrollando a medida que el individuo se enfrenta a distintas experiencias y mencionan: la edad, el sexo, la educación, el rol familiar, orientación hacia el trabajo, necesidad de logros y de crecimiento personal.

Estas demostraron ser la guía para dirigir la formación de las actitudes para que el individuo forme un estilo de vida saludable que pueda propender a una mayor satisfacción laboral. El individuo simultáneamente tiene un enlace con el aspecto cognoscitivo que le permite observar, analizar y desarrollar pensamientos críticos y razonamiento lógico ante las distintas situaciones en su diario vivir.

Este manejo es el enlace a una nueva visión y no puede realizarse de la misma manera que se analizaban en el siglo de la sociedad agrícola e industrial. El mundo actual es uno muy acelerado por lo cual las personas sienten presión y asumen unos estilos de vida de una manera hipocinética y de consumerista. El pobre juicio crítico y la pobreza en el razonamiento lógico, obliterados por las circunstancias, no le permite anticipar las consecuencias de las situaciones que enfrenta de forma adecuada, (Glover, 1997).

Así pues que las personas necesitan reorganizar sus vidas alrededor de actividades no relacionadas al trabajo; como actividades familiares, de comunidad, recreativas y de pasatiempos favoritos para sentirse más satisfechos con ellos mismos. Un número considerable de estudios recientes han revelado que sí existe una relación favorable y positiva entre las actividades no relacionadas al trabajo, las actitudes

en el trabajo y la satisfacción laboral,(Dornstein & Matalon,1989); (Romzek,1989); (Staff & Janes,1989); (Chruden,1980); (Crosby,1984); (Lounsbury Froharelt & Lane,1986).

En estudios realizados por la Organización Internacional de Trabajadores encontraron que las actividades no relacionadas al trabajo apoyan, facilitan y engrandecen la vida de los trabajadores. Las organizaciones de empleados públicos han estado planteando una nueva visión respecto a la calidad de vida de sus miembros. Esta organización ha manifestado que el trabajador es un componente en la organización de la sociedad y como tal debe satisfacer múltiples necesidades, mediante la acción del sindicato que le representa. En este sentido el sindicato debe preocuparse por la vida integra del trabajador, tanto en su empleo como en su hogar y sus relaciones sociales.

Se indica que para satisfacer las múltiples necesidades del trabajador los sindicatos deben crear diversos programas que incluyan actividades recreativas y culturales. Los programas de esta naturaleza, no solamente deben beneficiar al sindicalizado, sino también a todos los miembros de la familia. La realidad de la modernidad es que la era de la informática promueve una prisa de vivir y trae como resultado la desaparición objetiva de la vida social, en una manera desorganizada socialmente.

Al convertir éstas prácticas de las actividades no relacionadas al trabajo en rutinarias y automatizadas hasta el punto de desaparecer, se promueve una sociedad programada de naturaleza compleja y refleja una vida hipocinética. Especie de una enfermedad de no hacer nada. Castells apunta que se crea una crisis de estancamiento en las personas, como resultado de tener que arrastrar conductas y hábitos

que se generan como resultado de los sistemas socio-económicos y políticos que van a la velocidad de la red informática. Limitándose a expandir su visión para la reestructuración de pensamientos, aprendizajes y adquisición de la capacidad de pensar para poder evolucionar (Bernard ,1989); (Castells ,1999).

Al mismo tiempo las personas se encuentran a la defensiva para poder manejar estos cambios que no van a tono con la velocidad de la red informática. Giddens, trae la importancia de reconocer el bagaje del pasado mediante una bibliografía del yo para superar esta crisis de estancamiento y abrirse a nuevos cambios. Estudios han encontrado que las personas usualmente son muy creativas y tienen la capacidad para reaccionar o recobrar con ánimo sus expectativas o sobre el trabajo y su situaciones personales, (Fromm, 1976); (Westwood, 1984).

Vygotski, plantea que cada fenómeno no sólo posee su propia historia, sino que esa historia se caracteriza tanto por cambios cualitativos, cambios en la forma, estructura y características básicas como cuantitativas. Así que la vida del trabajador gira en torno a un proceso activo de manejo de actividades del diario vivir, y requiere un desarrollo de destrezas y sentido de auto confianza en sus habilidades para enfrentar los obstáculos, frustraciones, impedimentos y a su vez manejar en el momento los aspectos en el mundo del trabajo de una manera adecuada y segura.

En particular, en esta nueva era de la informática digitalizada, que tiene la capacidad para procesar y transmitir información de prisa y con gran flexibilidad, conllevan intercambios de información con otros, causando un constante cambio y sentimientos encontrados alrededor del ser humano. Estos cambios ocurridos reflejan un espacio muy

limitado que no permite que todos los componentes sociales se ajusten.

El pasado, según Giddens, es la razón de que el futuro se convierta en un terreno nuevo y por otro lado el presente, el aquí y ahora, es lo que ubica al individuo al qué, cómo, cuándo y dónde manejar los cambios presentados. De manera que para que este nuevo estilo de vida tenga éxito es necesario el conocimiento, la identificación de gustos y disgustos, la reorganización de pensamientos y el manejo de unas conductas de manera eficaz. Es determinante que los sentimientos que afloran en el momento del cambio se manejen con altas expectativas y no se conviertan en factores obstructivos al proceso de cambio.

Los individuos con altas expectativas reflejan una creatividad al actuar ante situaciones difíciles por lo que responden con más seguridad y confianza. Además, crean con facilidad una búsqueda hacia nuevos movimientos de cambios. Bandura (1986), identifica a esta acción como individuos con un alta auto eficacia que le permiten salir de la crisis de estancamiento y manejar este sistema cibernético e hipocinético.

Bandura en su teoría cognoscitiva social, coincide con Giddens, establece que la percepción de cuán competente puede ser ante las selecciones de actividades en la planificación de la vida, dependerá de que el sujeto este ubicado en el aquí y el ahora y de su éxito en el cambio. Explica Bandura, que el sujeto puede utilizar el pasado como unas experiencias de crecimiento y de enlace para establecer su reorganización de vida acorde a lo presentado en la modernidad.

La interacción del sujeto con su ambiente inmediato es determinante de las conductas, los hábitos, actitudes y claro los estilos

de vida. Ambos, Giddens y Bandura, coinciden en esta vertiente de cambio. En la teoría de Bandura se fundamenta el supuesto de que procesos psicológicos sirven para crear y fortalecer las expectativas de eficacia a nivel personal. La fuerza de las convicciones en las personas sobre su propia eficacia afectará la manera en que el individuo trate de lidiar con las situaciones dadas.

Las expectativas de eficacia determinarán cuanto esfuerzo la persona pondrá y cuanto tiempo persistirá ante las experiencias adversas u obstáculos que se le presenten. Entre más fuerte sean sus percepciones de auto eficacia mayor será su esfuerzo para lograr el éxito. El efecto del sentido de auto eficacia de la conducta establece que pueden darse diversas reacciones con los patrones de pensamientos y excitación emocional (Bandura, 1984)

En términos de la conducta, el juicio de la eficacia influye en el proceso del manejo de las actividades del diario vivir y la satisfacción laboral. Las personas pueden evadir situaciones y buscar aquellas en las que se sienten más competentes. Los pensamientos y sentimientos también se ven afectados por el sentido de auto eficacia. Un nivel bajo en la auto eficacia hacia una tarea o actividad particular puede el individuo sentirse incompetente y percibir la tarea o situación más difícil de lo que realmente es. (Bandura, 1997,1984).

Por cuanto, un estado de excitación aumenta la probabilidad del éxito y lo contrario podría perjudicar la ejecución de la tarea y como secuela el estado de satisfacción. La literatura de Bandura presenta que la auto eficacia visualiza metas personales, aprendizaje de tareas, esfuerzos dirigidos y si es persistente en el nivel de ejecución de tareas donde la atribución hace los niveles de ejecución. A medida que el ser humano se siente competente en lo que hace, en sus actividades no

relacionadas al trabajo y a nivel laboral, modifica los recursos del medio y los integra al proceso de cambio.

Una fuente primaria de la teoría de Bandura respecto a los cambios es que el individuo necesita reevaluar su potencialidad de auto eficacia para lograr cambios en las actividades no relacionadas al trabajo y determinar si estas son saludables y de mayor satisfacción laboral. Al respecto, Judge (1977, 1993.) establecieron que el núcleo de la auto evaluación es la manera de percibir las cosas. Que todas las experiencias en el ser humano sean de crecimiento personal, social o emocional afectan profundamente los estilos de vida y la satisfacción laboral.

Se ha planteado, que la confianza, la felicidad, la autoestima y la auto eficacia están impactados en la percepción que se tenga de las características del trabajo, la satisfacción laboral y satisfacción con la vida. Uno de los estudios más amplios existentes encontrado se refiere a las actitudes hacia el trabajo, satisfacción laboral, compromiso laboral y compromiso organizacional. Notó que existen más de 3,350 estudios realizados relacionados a la satisfacción laboral. (Locke, 1976).

Para el 1976 se ha encontrado que la variable que más estudia las ciencias de la conducta de manera frecuente, es la satisfacción laboral. Es una variable muy codiciada por los gerenciales, agencias, público privado y organizaciones obreras. En este siglo la satisfacción laboral va más allá de los estudios realizados en la relación con las variables de la paga, seguridad, condiciones y beneficios marginales. Hoy la variable que más inquieta a los patronos, empleados y sindicatos para lograr mayor producción es la relacionada a la satisfacción laboral y los estilos de vida.

Valls (1977) encontró que la calidad de vida en el trabajador crea mayor satisfacción en el trabajo y que las funciones de las organizaciones obreras como instituciones sociales deben encausarse hacia el manejo de soluciones de problemas mediante su contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

En el Congreso sobre la salud mental, organizado por “World Strategic Partners”, de la Organización Internacional de Trabajadores,(1977; 2000), una red internacional de industrias sanitarias, indicó que entre otros países, Alemania, ya cuenta con un fuerte apoyo institucional y gubernamental para ofrecer servicios de salud mental y mejorar la calidad de vida en el mundo del trabajo.

La promoción de la salud por parte de la empresa en Alemania se está convirtiendo en una preocupación prioritaria. Estos han desarrollado ya y con éxito programas para reducir el estrés. Estos programas incluyen procedimientos para la relajación, interpretación de papeles y formación de grupos para aumentar la confianza en si mismos y mejorar sus capacidades de relación interpersonal.

Phillis Gabriel, especialista en rehabilitación profesional y autora del estudio:

“Mental Health in the Workplace: Introduction” de la Organización Internacional de Trabajadores (O.I.T.), subraya: “El lugar de trabajo es un ambiente adecuado para educar a los individuos y hacerlos conscientes de las dificultades a que se enfrenta con el fin de identificar los problemas e impedir que se desarrollen.

Este estudio se llevó a cabo en los países bajos donde se encontró que la incidencia de los problemas de salud mental esta aumentando, hasta el punto que uno de cada diez

trabajadores sufren depresión, ansiedad, estrés o cansancio, que en algunos casos llevan al desempleo y a la hospitalización”.

Estudiosos de la ciencia de la conducta están de acuerdo que la gente viene a trabajar con necesidades particulares, valores, características de personalidad y disposiciones que mejoran sus actitudes hacia su trabajo y a sus estilos de vida, (Jiménez, 1997), (Hackman & Oldham, 1976); (O'Brien, 1986); (Katz, 1979); (Loscocco, 1989). Para fines del siglo XIX se observa una visión más amplia en cuanto a los propósitos de las organizaciones administrativas o gerenciales y las organizaciones obreras donde el común denominador es el factor humano en el mundo del trabajo y la satisfacción de su vida personal.

No empecé a estos distintos resultados de las investigaciones, las características del trabajo como ambiente, paga, recompensas y beneficios marginales entre otras, se deben mirar como características organizacionales que impactan directa o indirectamente los estilos de vida en los empleados.

CAPITULO 9: METODOLOGÍA

9.1 Las Hipótesis:

La pregunta fundamental de donde parte esta investigación es la de considerar que no hay relación estadísticamente significativa entre el estilo de vida de unos empleados y su satisfacción laboral. Se considera que unos estilos de vida saludables no redundarán en una mayor satisfacción para ejecutar la tarea. Esta es la hipótesis nula que plantea.

9.2 La Muestra:

Las tres agencias gubernamentales de donde procedían los sujetos de la muestra fueron: La Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE): La política social que enmarca la creación del Seguro de los empleados del Estado Libre Asociado quedó formalmente establecida cuando se aprueba la Ley Número 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo. El 29 de octubre del 1992, mediante una Ley Num. 83, se creo la corporación Del Fondo del Seguro del Estado,

La Oficina del Administrador, un Junta de Directores y un Consejo Médico Industrial. La Ley de Compensaciones por Accidente de trabajo es de naturaleza compulsoria y exclusiva, aplicable a todo patrono que emplee uno o más trabajadores en cualquier actividad económica, con la excepción del trabajo a domicilio y la labor casual no comprendida dentro del negocio, industrial, ocupación, o profesión del patrono.

La ley coloca el seguro de compensación por accidentes de trabajo exclusivamente en manos del Estado. Promover el bienestar de la

clase trabajadora de Puerto Rico a través de justa prestación de servicios a los obreros afectados por accidentes o enfermedades ocupacionales. Además de garantizar una compensación por muerte, accidente, o enfermedad que cause incapacidad, derivadas de la ocupación a través del pago de primas a los trabajadores o sus beneficiarios. Igualmente, provee los métodos para hacer más efectivo este deber mediante la reglamentación y administración del seguro obrero patronal.

La Autoridad de Carreteras (AC) - Comienza a funcionar como corporación pública en el 1965 bajo la Ley Num. 74 del 23 de junio de ese mismo año. La Ley fue enmendada posteriormente en el 1968. Esta agencia se crea con el propósito de ofrecer al pueblo mejores carreteras, facilitar el movimiento vehicular y aliviar la congestión de vehículos. La Ley autoriza a esta agencia a construir autopistas, puentes, túneles, y áreas de estacionamiento.

Le faculta para emitir bonos y el cobro de peajes. Los poderes de la agencia emanan de una junta de gobierno compuesta por el secretario de Obras Publicas, quien preside la junta, el secretario de hacienda, y el de agricultura, así como el presidente de la Junta de Planificación y un alcalde designado por el gobernador. Esta corporación pública funciona dependiendo de un impuesto a la gasolina, aportaciones locales y federales, la emisión de bonos y préstamos a corto plazo.

La Ley que crea la Autoridad de Carreteras (AC) le da poder para determinar política pública para establecer el sistema de peajes en toda la isla de Puerto Rico. Velar por la congestión vehicular y establecer un sistema de vías públicas moderno y eficiente.

El Departamento de la Salud (DS) - El Departamento de Salud (conocido originalmente como Departamento de Sanidad), fue creado

bajo la Ley 81, del 14 de marzo de 1912, según enmendada. El Departamento de Salud (DS) es el organismo de carácter normativo en la prestación de servicios de salud, bajo la nueva política pública de estado. El departamento concentra sus esfuerzos en la reglamentación y fiscalización de la prestación de servicios de salud por parte de las entidades privadas.

Las funciones de Departamento son: Liderato en el desarrollo de política pública, mantener estándares de calidad en las instituciones que ofrecen servicios de salud (públicos y privados), Educación en salud, mantenimiento de la salud, Entrenamiento y educación a profesionales de la salud, Recolección y análisis de datos estadísticos, Salud ambiental-protegiendo el medio ambiente (agua, aire, y salud ocupacional), Epidemiología-vigilancia y control de las enfermedades, Laboratorios de salud pública y ofrecimiento de los programa categóricos entre ellos: Programa de asistencia Médica, Registro Demográfico, Programa de alimentación suplementaria, Programa a Madres y Niños y Programas HIV/SIDA y otras ETS.

Está dirigido por un Secretario, nombrado por el Gobernador, con el consejo y consentimiento del Senado. La dirección del departamento se desarrolla a través de las oficinas del Secretario y Subsecretario en conjunto con las diferentes secretarías auxiliares, Oficinas y Programas. A nivel regional, las políticas de la agencia se implantan a través de las oficinas regionales dirigidas por un médico regional que responde directamente al Secretario de Salud. Se observa que la mayoría de los sujetos que componen la fuerza obrera gubernamental y que se sometieron al estudio pertenecen al sexo femenino.

La tabla muestra como se distribuyó por género¹⁰ la muestra de empleados gubernamentales seleccionados para este estudio. Todos los empleados accedieron voluntariamente a ser entrevistados y dieron libertad a la investigadora para liberar información siempre y cuando no se incluyeran sus nombres, pero sí los diferentes parámetros estadísticos y hallazgos. Los nombres de los participantes no fueron incluidos en momento alguno en la investigación. La muestra por agencia gubernamental se distribuyó de la siguiente manera; ciento treinta cuestionarios entregados a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, ciento veinte al Departamento de Salud y 100 a la Autoridad de Carreteras¹¹.

Tabla A: Distribución por Género de la Muestra

SEXO	NÚMERO	POR CIENTO
Femenino	227	69%
Masculino	102	31%
<i>Total</i>	329	100%

¹⁰ Ver tabla *Distribución por Género de la Muestra*

¹¹ Ver tabla *Distribución de Muestra por Agencia*

Tabla AA: Distribución de la Muestra por Agencia

AGENCIA	Cuestionarios distribuidos	Cuestionarios debidamente llenados
Corporación Fondo del Seguro del Estado	130	128
Departamento de Salud	120	117
Autoridad de Carreteras	100	84
Total	350	329

Este es un estudio de naturaleza descriptiva y es correlativo. Se centra en relacionar dos variables principales que son: los estilos de vida y la satisfacción laboral. Para efectos de este estudio los estilos de vida se definen como toda actividad no relacionada al trabajo y que el empleado la identifique como una actividad para recuperar energías. Tanto la satisfacción laboral como los estilos de vida están operacionalmente delimitados por el instrumento utilizado. Las variables secundarias son el género, la edad, nivel educativo, status civil, tiempo en el empleo y nivel de ingreso entre otras.

La muestra de esta investigación la componen aquellos sujetos que fueron seleccionados al azar de un listado provisto por las agencias bajo estudio. Los participantes que cumplimentaron de manera integra los cuestionarios fueron incluidos en el análisis. Se descartaron todos

aquellos sujetos, que cayeron en la muestra y que no cumplimentaron los mismos o los llenaron parcialmente.

Estos sujetos fueron suplantados por miembros de una muestra supletoria con características similares. Los participantes son empleados y gerenciales de tres agencias del gobierno ubicadas en Puerto Rico. Los sujetos de la muestra fueron incluidos luego de obtener un permiso para que participaran en los diferentes lugares de trabajo. A los participantes se les administraron tres cuestionarios. Las características de estos cuestionarios se incluyen más adelante¹².

9.3 Definiciones Operacionales de este Estudio

Se presentan los términos utilizados para efectos de este estudio y se incluyen otros más afines para ofrecer una visión más amplia del concepto trabajo en Puerto Rico.

Empleado: persona que se emplea, ya sea a tiempo completo o parcial con fines de recibir una compensación económica por la ejecución de una tarea.

Estilo de vida: forma de conducta acostumbrada que se aprende desde pequeño y puede catalogarse de un estilo saludable o no saludable. Para efectos de este estudio se refiere a todas aquellas actividades que el empleado desarrolla y que no están relacionadas a su trabajo. Las mismas pueden estar a nivel consciente o no y se utilizan para la recuperación de energías o manejo del estrés laboral. Por ejemplo: practicar un deporte, escribir, ver TV, etc.

¹² Ver Apéndice 5, 6 y 7

Satisfacción laboral: se refiere al disfrute de la tarea laboral desde la perspectiva del empleado mismo. En este estudio esta medido a través de un cuestionario que presenta una escala Likert. A mayor puntuación en el inventario mayor satisfacción se asume va a tener con la tarea.

Auto eficacia: Es un concepto elaborado mayormente por Bandura y se refiere a la habilidad para utilizar un modelo de solución de problemas de manera efectiva, con lógica, seguridad y confianza.

Trabajo: esfuerzo social que se dirige hacia la producción de bienes y servicios.

9.4 Instrumentos:

En este estudio se utilizan dos inventarios que consisten de escalas Likert donde 1 es categoría mínima y 7 es la máxima. A mayor puntuación acumulada mayor el grado de la variable bajo observación. Se incluyen dos variables bajo estas escalas. Una es Satisfacción Total en el Trabajo, la otra es Estilos de Vida. La Escala Likert: consiste de diferentes reactivos seguido de un continuo de respuestas que van del 1-al-5 o al 7.

La escala se constituye partiendo de una definición de los diferentes variables que se pretenden medir. La escala dicotómica: se refiere a preguntas que se formulen cuya respuestas sean Si o No, Cierto o Falso. En el estudio y en la planilla de datos sociodemográficos se incluyen varias preguntas dicotómicas. Los cuestionarios diseñados son de naturaleza descriptiva.

Los mismos incluyen variables socio-demográficas, así como preguntas de conductas de estilos de vida y sobre satisfacción total laboral. El primero está compuesto de una planilla de información básica del sujeto, libre del nombre. Esta diseñado con trece preguntas que incluyen sexo, edad, estado civil, ingreso anual y otros. Se utilizó un número para identificar cada sujeto y así poder parear y comparar los tres cuestionarios. Se mantuvo en todo momento la confidencialidad.

El segundo cuestionario está compuesto de preguntas para auscultar las actividades no relacionadas al trabajo que llevan a cabo los empleados. Se utilizó como modelo el cuestionario usado en el estudio de Jiménez (1999). Este instrumento fue sometido a una preprueba para determinar la dificultad de los reactivos. El propósito era incluir reactivos que fueran entendibles y claros. La investigadora utilizo un juez para que evaluara los ítems desde el punto de vista de su validez.

El juez seleccionado fue un psicólogo clínico con basta experiencia en el campo de la medición. Luego de algunas recomendaciones de sintaxis indico que el instrumento es uno que mide lo que pretende medir. Luego se administró el instrumento a veinte sujetos de la muestra. Se aplicó la técnica estadística de Split-half. El coeficiente de consistencia interna fue de .82 lo que indica una confiabilidad alta del instrumento.

La validez de contenido quedó aceptada al juez aceptar del contenido del mismo (face validity). El cuestionario es uno con una escala tipo Lickert donde 1 indica nunca y 5 indica frecuentemente. Esta compuesto por 35 reactivos. Los mismos están divididos en 5 subescalas que cubren el aspecto físico con ocho reactivos, social con

15 reactivos, espiritual con siete reactivos y mental con cuatro reactivos.

Finalmente, se le administró un cuestionario para conocer si siente satisfacción total en el trabajo que desempeña. Este instrumento fue diseñado por Toro y Tirado, 1981. La escala consiste de 22 reactivos que cubren cinco sub escalas. Las sub escalas de Ingreso, Oportunidad de Crecimiento, Supervisión, Ambiente Físico y Social. La confiabilidad interna del instrumento utilizando el método estadístico de mitades (split-half) es de $r = .91$. Lo que es indicativo de que mide consistentemente lo que se propone medir.

Este método fue corregido por los autores a través de la formula de Sperman-Brown. El cuestionario esta estructurado en una escala Lickert que va del 5 al 1. Donde uno es Bastante Insatisfecho y cinco Muy Satisfecho. Las preguntas son simples, directas y objetivas; de fácil contestación y libre de vocabulario complicado o escogido. Se considera con una alta validez de contenido (face-validity). No provocan tensión ni cansancio.

9.5 Variables:

Este es un estudio descriptivo y correlativo. Las variables principales son el estilo de vida y la satisfacción laboral. Se pretende relacionar estas variables y ver si existe diferencia estadísticamente significativa entre aquellos sujetos que mantienen un estilo de vida saludable y aquellos que no realizan actividades no relacionadas al trabajo y la satisfacción que siente por el desempeño de la tarea. Las variables secundarias son las relacionadas a la edad, el género, status

civil, profesión, educación, tiempo en el empleo, ingreso anual y lugar de residencia.

9.6 Procedimiento:

Se procedió a escribir una carta a los diferentes jefes de agencia donde se le solicitaba la ayuda para administrar los cuestionarios a una muestra representativa de la totalidad de sus empleados. Indistintamente si fueran gerenciales o empleados de carrera a nivel gubernamental. La carta dirigida a los jefes de las agencias seleccionadas. La misma estaba acompañada por los tres cuestionarios a ser administrados.

De manera que el jefe de agencia conociera los instrumentos que íbamos a utilizar. En cada una de las agencias se nombró una persona coordinadora que ayudó en el proceso de seleccionar los sujetos, administrar los cuestionarios y recogerlos. Para efectos de cumplir con la reglamentación federal del derecho a la privacidad (Family Privacy Act¹³) que opera en Puerto Rico todos los participantes firmaron una carta accediendo a participar voluntariamente en el estudio (ver carta en apéndice adjunto).

La respuesta obtenida fue la siguiente: 128 empleados del Fondo del Seguro del Estado entregaron los cuestionarios cumplimentados. En la Autoridad de Carreteras se logró obtener una respuesta de 84 cuestionarios debidamente llenados y en el Departamento de Salud se obtuvo una respuesta de 117 cuestionarios. La N total del estudio es de 329 sujetos. En general la respuestas la consideramos bien alta conociendo la resistencia de las personas a llenar estos instrumentos.

¹³ Ver Apéndice 8

La muestra se considera representativa de cada una de las agencias. Lo que nos ofrece margen para efectuar generalizaciones a la población general de donde proceden las muestras. Una vez se administraron los cuestionarios y se obtuvieron los datos se procedió a la tabulación de todos los datos. Se procedió a la aplicación de las estadísticas correspondientes para cotejar si la diferencia entre promedios era o no significativa. Los hallazgos se muestran mediante gráficas y tablas.

CAPITULO 10: ANALISIS DE RESULTADOS

10.1 Análisis de Promedios y Desviaciones Típicas

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos una vez analizados los datos estadísticamente. En la primera parte se incluye un análisis de acuerdo a los promedios y desviaciones típicas de las variables consideradas para esta investigación. Este análisis se llevó a cabo específicamente con aquellas variables del estudio que utilizaban una escala ordinal. Los resultados obtenidos se presentan en la Tabla #1¹⁴.

La tabla indica que el promedio determinado para la escala usada para edad fue 3.33. Esta variable utilizó la siguiente escala, donde se le asignó valor de 1 a las edades entre 18 a 25 años, dos a las edades entre 26 a 33 años, tres a las edades entre 34 a 41 años, cuatro a las edades entre 42 y 49 años y un valor de cinco a aquéllos mayores de 50 años. La edad promedio de los participantes fue de 34 a 41 años. Los participantes más jóvenes tenían entre 18 a 25 años y los de mayor edad eran de 50 años o más.

En la variable escolaridad, el promedio determinado resultó ser 2.87. En este caso se utilizó una escala donde se asignó valor de uno a preparación académica de escuela superior, dos a grado asociado, tres a bachillerato, cuatro a maestría, cinco a doctorado, y seis a otro. Se obtuvo un promedio de 2.87, lo cual, según la escala utilizada, indica que la escolaridad promedio de los participantes se acercaba al valor de tres o a bachillerato. Se desprende de esta tabla que la puntuación mínima obtenida fue 1, o sea, preparación académica de escuela superior, y la puntuación máxima obtenida fue seis, lo cual

¹⁴ Ver Tabla 1: Promedios y desviaciones típicas para las variables dependientes del estudio en pág. 236

refleja que hubo participantes que seleccionaron la alternativa de otro como su preparación académica.

En cuanto al tiempo trabajando en la agencia, se observa en la Tabla 1 que el promedio calculado resultó ser 2.79. En este caso, se le asignó valor de 1 a la alternativa de entre 1 a 5 años; dos a la alternativa entre 6 a 10 años; tres a entre 11 a 15 años; cuatro a la alternativa de entre 16 a 20 años; cinco a entre 21 a 30 años y seis a 31 años o más. El promedio determinado (2.79) refleja que el tiempo promedio trabajando en la agencia o empresa fluctuaba aproximadamente entre 11 a 15 años.

Se determinó además el promedio para tiempo en la posición o puesto actual. En este caso, se obtuvo un promedio de 3.53 en una escala donde se le asignó uno si llevaba menos de 1 año en el puesto; dos si llevaba entre 2 a 4 años; tres si tenía entre 5 a 6 años en el puesto; cuatro si llevaba entre 7 a 9 años; cinco si tenía entre 10 a 12 años; y seis si tenía más de 12 años en el puesto actual. El promedio determinado en este caso (3.53) se encuentra básicamente entre la escala tres (entre 5 a 6 años en el puesto) y la escala cuatro (entre 7 a 9 años en el puesto).

En la variable ingreso, se obtuvo un promedio de 4.17, de una escala con seis gradaciones que tenían los siguientes valores: uno (menos de \$9,999); dos (\$10,000 a \$14,999); tres (\$15,000 a \$19,999); cuatro (\$20,000 a \$24,999); cinco (\$25,000 a \$29,999) y seis (más de \$30,000). Se determina, por tanto, que el ingreso promedio de los participantes fluctuaba entre \$20,00 y \$24,999 anuales.

Otra de las variables estudiadas consistía de la frecuencia de bebidas alcohólicas ingeridas semanalmente. Para fines de esta investigación, se utilizó una escala donde se le asignó valor de uno a la

alternativa nunca; dos a entre 1 a 3 unidades; tres a entre 4 a 6 unidades; cuatro a entre 7 a 10 unidades; cinco a entre 11 a 12 unidades y seis a la alternativa más de 13 unidades. Según se observa en la Tabla 1, para la variable frecuencia con que se ingería bebidas alcohólicas semanalmente, se obtuvo un promedio de 1.59. Conforme a la escala utilizada, esto indica que la frecuencia promedio de ingerir bebidas alcohólicas de los participantes era entre nunca (valor de uno) y entre 1 a tres unidades (valor de dos).

Tabla 1: Promedios y desviaciones típicas para las variables dependientes del estudio

	N	Puntuación Mínima Obtenida	Puntuación Máxima Obtenida	Promedio	Desviación Típica
Edad	329	1.00	5.00	3.3313	1.1165
Escolaridad	329	1.00	6.00	2.8723	1.0716
Tiempo en agencia	329	1.00	6.00	2.7903	1.4883
Tiempo en posición	329	1.00	6.00	3.5305	1.7711
Ingreso	329	1.00	6.00	4.1733	1.5822
Frecuencia de bebidas semanal	329	1.00	6.00	1.5927	.8825
Número de comidas al día	329	1.00	3.00	2.7234	.5115
Horas de sueño	329	1.00	6.00	2.4468	.5890
Ausencia	329	1.00	5.00	2.8936	.9835

Se analizó el número de comidas al día que realizaba el participante. Se desprende de la Tabla 1, que el promedio de comidas realizadas al día era 2.73, acercándose a tres comidas al día. Se calculó el promedio de horas de sueño que disfrutaba el sujeto. Para estos fines se utilizó una escala donde se le asignó valor de uno a la alternativa más de ocho horas; dos a la alternativa entre 7 a 8 horas y tres a 6 horas o menos. Los resultados obtenidos que el promedio de horas de sueño de los participantes fue 2.45, lo cual representa un promedio de entre 7 a 8 horas de sueño.

Finalmente, se determinó el promedio de ausencias anuales de los participantes. Para estos fines se utilizó una escala donde se le asignó valor de uno a la alternativa nunca; dos a menos de tres días al año; tres a la alternativa más de tres días, pero menos de 6; cuatro a más de 6 días pero menos de 12 y cinco a más de 12 días al año. El promedio determinado fue 2.89, lo cuál se acerca más a la alternativa tres que representa más de tres días, pero menos de seis días al año. La tabla nos indica las variables dependientes del estudio y los promedios logrados por cada uno de ellas.

Se calcularon los promedios y desviaciones típicas para las variables dependientes de esta investigación: Escala de Satisfacción Total en el Trabajo y Escala de Estilos de Vida. Estos resultados se presentan en la *Tabla 2*¹⁵. Para la variable Satisfacción Total en el Trabajo se observa que el promedio determinado fue 59.62 en una escala de cuatro gradaciones que fluctuaba desde Insatisfecho, con valor de uno, hasta Muy Satisfecho, con valor de cuatro.

¹⁵ Ver **Tabla 2: Promedio y Desviación Típica para las Variables Satisfacción en el Trabajo y Estilos de Vida** en pág. 240

Este instrumento contaba con un total de 21 reactivos. Por tanto, si el sujeto contestaba todos los reactivos de la forma más positiva posible (Muy Satisfecho) con valor de cuatro, obtendría la Puntuación Máxima Posible de 84. Por otro lado, si el sujeto respondía a todos los reactivos seleccionando la alternativa más negativa posible (Insatisfecho), con valor de uno, obtendría en este caso la Puntuación Mínima Posible de 21.

La posición neutral en este caso estaría representada por una puntuación intermedia, de 52.5, que reflejaría la situación donde el participante tiende a seleccionar las posiciones intermedias del instrumento (Satisfecho y Neutral) con valores de tres y dos respectivamente. Por tanto, para fines de esta investigación, respuestas con valores más altos de 52.5 reflejarían satisfacción hacia el trabajo y puntuaciones menores significarían posiciones negativas de parte de los participantes.

De acuerdo a la Tabla 2, el promedio determinado fue de 59.62, indicando, por tanto una tendencia de parte de los sujetos a sentirse satisfechos con su trabajo. Sin embargo, si se observa en la Tabla 2, la puntuación mínima obtenida fue 23, demostrando que un sujeto contestó prácticamente en todos los reactivos de forma negativa (insatisfecho). Por otro lado, se observa que la puntuación máxima obtenida fue 84, lo que indica que un sujeto contestó de forma positiva (Muy Satisfecho) todos los reactivos del instrumento.

En cuanto a Estilos de Vida, se observa en la Tabla 2 que el promedio determinado fue 64.35 de una escala cinco gradaciones, donde se le asignó valor de cero a la alternativa Nunca o No Aplica y cuatro a la alternativa Frecuentemente. Esta parte contaba con un total de 35 reactivos. Por tanto, si un sujeto contestaba en forma negativa

(Nunca o No Aplica) en todos los reactivos, obtendría una puntuación de cero, siendo ésta la Puntuación Mínima Posible. Por otro lado, si el sujeto respondía de forma positiva en todos los 35 reactivos (Frecuentemente) obtendría una puntuación de 140, siendo ésta la Puntuación Máxima Posible.

Si el sujeto respondía de forma neutral, seleccionando la alternativa Ocasionalmente, obtendría una puntuación de 70. Por tanto, cualquier puntuación por encima de 70 sería indicativa de una respuesta positiva en cuanto a Estilos de Vida, y respuestas por debajo de 70 representarían contestaciones negativas. Según la Tabla 2, el promedio determinado fue 64.35, lo cual indica que los sujetos respondieron en forma negativa esta área.

Se observa que la puntuación mínima obtenida fue 22, lo que demuestra que por lo menos un participante contestó de forma negativa (Nunca) varios reactivos de esta sección. La puntuación máxima obtenida fue 117, la cual resultó ser mayor que la esperada, demostrando que un participante respondió en forma positiva (Frecuentemente) en la mayoría de los reactivos incluidos en esta parte del instrumento.

Tabla 2: Promedio y Desviación Típica para las Variables Satisfacción en el Trabajo y Estilos de Vida

	N	Puntuación Mínima Obtenida	Puntuación Máxima Obtenida	Promedio	Desviación Típica
Satisfacción en el trabajo	329	23.00	84.00	59.6201	12.4577
Estilos de vida	329	22.00	117.00	64.3526	17.8719

10.2 Análisis de Frecuencias y Por cientos

En segundo término, se analizaron los datos a base de frecuencias y por cientos. Estos resultados se presentan para las variables independientes de esta investigación. Se incluyen tablas con sus respectivas gráficas con el fin de presentar el desglose de los participantes a base de cada área considerada en esta investigación.

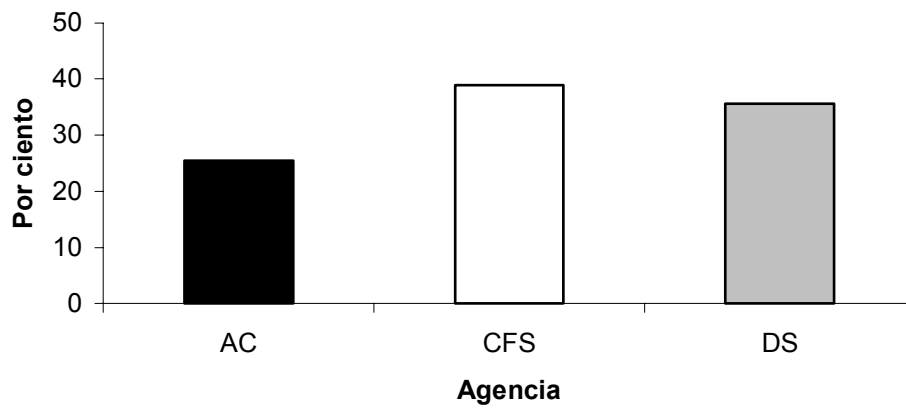
Se consideró primeramente la agencia de trabajo de los participantes. Puede observarse en la Tabla 3¹⁶ y en su respectiva Gráfica 3 que la muestra considerada estuvo compuesta de 25.5% sujetos de la agencia AC; 38.9% de la Agencia CFS; y 35.6% de DS.

¹⁶ Ver **Tabla y Gráfica 3: Distribución a base de agencia** en página 241

Tabla 3: Distribución a base de agencia

	Frecuencia	Por ciento
AC	84	25.5
CFS	128	38.9
DS	117	35.6
Total	329	100.0

Gráfica 3 Distribución base de agencia

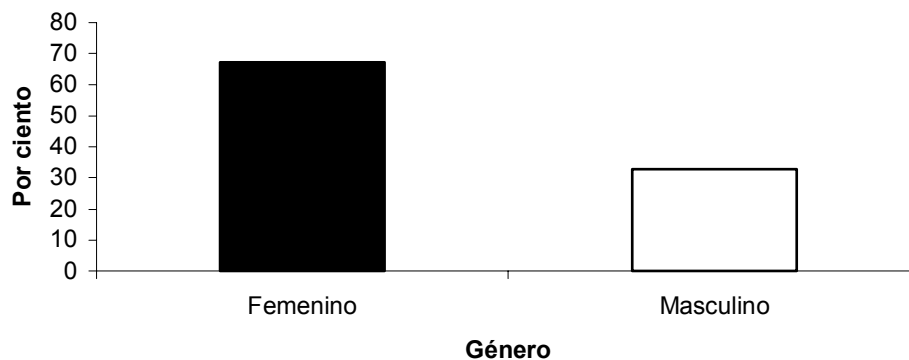


Para fines de este estudio se consideró también la distribución de los participantes a base de género. Estos resultados se presentan en la Tabla 4 y en la Gráfica 4. Según los resultados obtenidos, la mayoría de los participantes (67.2%) era del sexo femenino, mientras que el 32.8% era del sexo masculino.

Tabla 4: Distribución a base de género

	Frecuencia	Por ciento
Femenino	221	67.2
Masculino	108	32.8
Total	329	100.0

Gráfica 4 Distribución a base de género

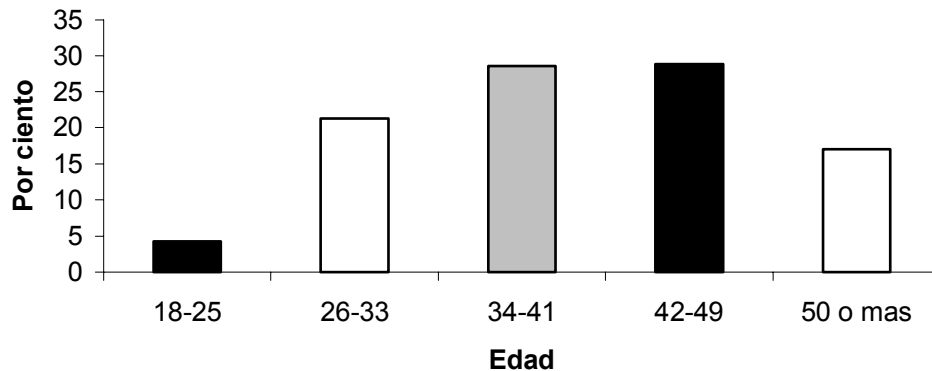


En la siguiente tabla(5) se presenta la distribución de los participantes a base de su edad. Se desprende de la misma que los participantes se distribuyeron básicamente en tres grupos de edad, donde un 28.9% de los participantes tenía entre 42 y 49 años; un 28.6% tenía entre 34 y 41 años de edad y un 21.3% tenía entre 26 y 33 años de edad.

Tabla 5: Distribución de los participantes a base de la edad

	Frecuencia	Por ciento
18-25 años	14	4.3
26-33 años	70	21.3
34-41 años	94	28.6
42-49 años	95	28.9
50 o más	56	17.0
Total	329	100.0

Gráfica 5: Distribución de los participantes a base de la edad

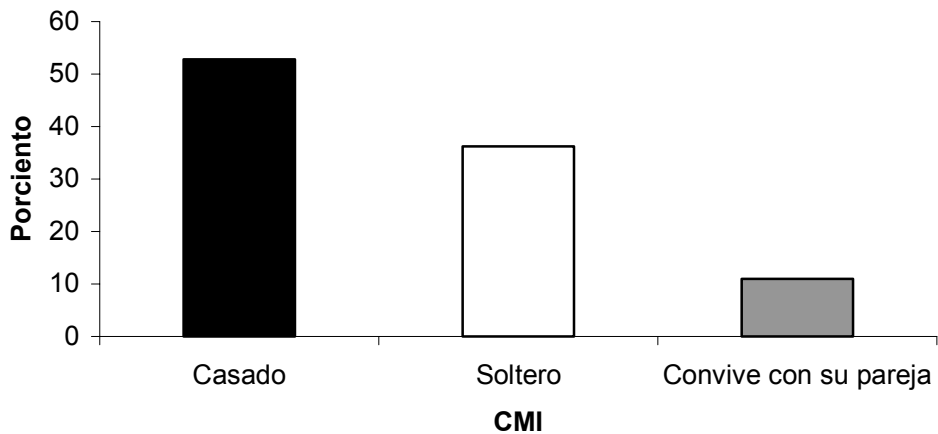


Se analizó la distribución de los sujetos a base de su estado civil (Tabla 6). Según se observa, la mayoría de los participantes (52.9%) era casado. Un 36.2% era soltero y un 10.9% indicó que convive con su pareja.

Tabla 6: Distribución de los participantes a base de Estado Civil

	Frecuencia	Por ciento
Casado	174	52.9
Soltero	119	36.2
Convive con su pareja	36	10.9
Total	329	100.0

Gráfica 6: Distribución a base de estado civil

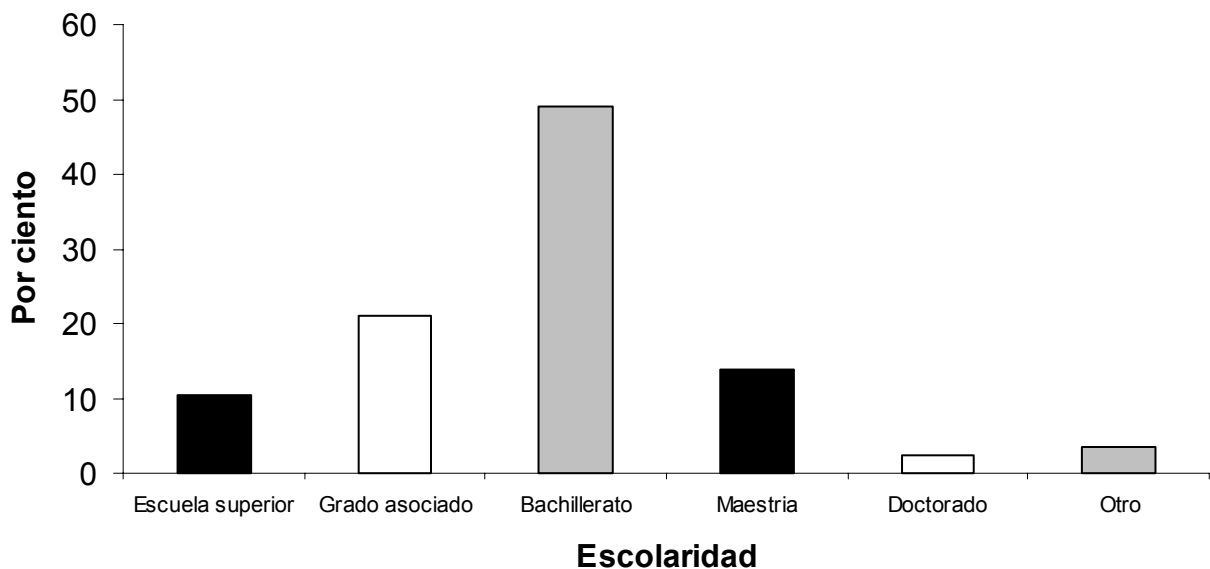


En la Tabla 7 se presenta la distribución de la muestra a base de su escolaridad. Se desprende de la tabla que la proporción más alta de participantes (48.9%) tiene bachillerato. Un 21.0% tiene grado asociado.

Tabla 7: Distribución a base de escolaridad

	Frecuencia	Por ciento
Escuela superior	34	10.3
Grado asociado	69	21.0
Bachillerato	161	48.9
Maestría	46	14.0
Doctorado	8	2.4
Otro	11	3.3
Total	329	100.0

Gráfica 7: Distribución a base de escolaridad

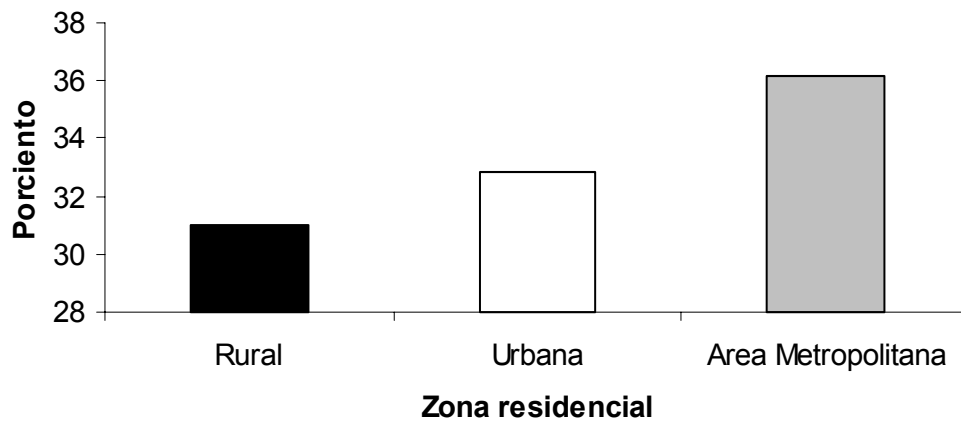


Se desprende de la Tabla 8 que la muestra se distribuyó casi equitativamente en las tres zonas consideradas, donde el 31.0% era de la zona rural, el 32.8% era de la zona urbana y un 36.2% de los participantes eran del área metropolitana.

Tabla 8 : Distribución a base de la muestra de zona residencial

	Frecuencia	Por ciento
Rural	102	31.0
Urbana	108	32.8
Área Metropolitana	119	36.2
Total	329	100.0

Gráfica 8 : Distribución a base de la muestra de zona residencial

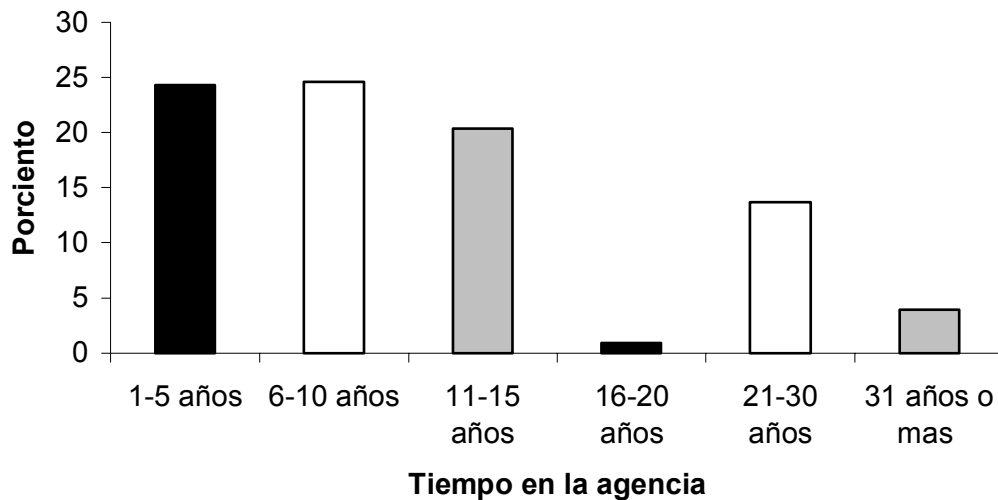


Se analizó la distribución de la muestra a base del tiempo que llevan trabajando en la empresa. Los resultados presentados en la Tabla 9 demuestran que un 24.3% tenía entre 1 a 5 años en la empresa; un 24.6% tenía entre 6 a 10 años trabajando en la empresa; y 20.4% llevaba entre 11 a 15 años en la empresa.

Tabla 9: Distribución a base de tiempo trabajando en la empresa

	Frecuencia	Por ciento
1 a 5 años	80	24.3
6 a 10 años	81	24.6
11 a 15 años	67	20.4
16 a 20 años	43	13.1
21 a 30 años	45	13.7
31 años o más	13	4.0
Total	329	100.0

Gráfica 9: Distribución a base de tiempo trabajando en la empresa

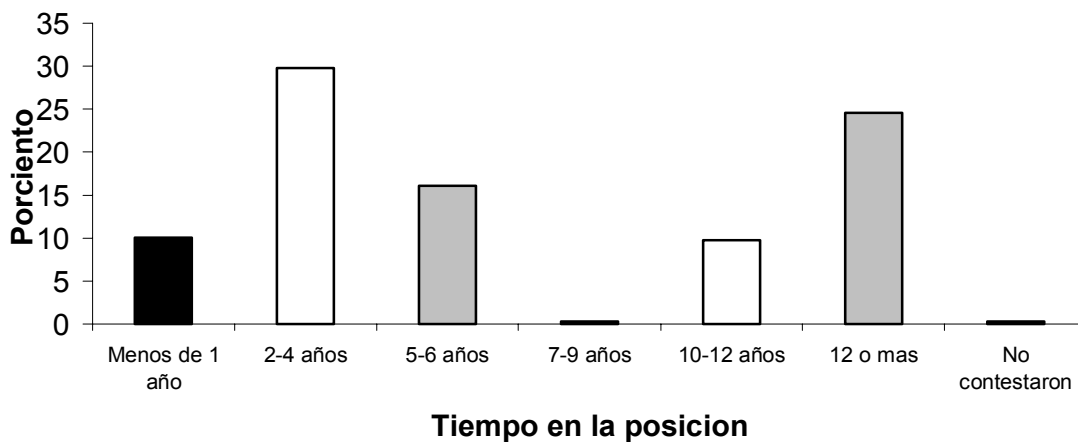


Se estudió el tiempo que el participante llevaba desempeñando la posición o puesto que tiene actualmente. Se encontró que un 29.8% de la muestra tenía entre 2 a 4 años en la posición actual, mientras que 24.6% señaló que llevaban más de 12 años en la posición.

Tabla 10: Distribución a base de tiempo que lleva desempeñando la posición actual

	Frecuencia	Por ciento
Menos de 1 año	33	10.0
De 2 a 4 años	98	29.8
De 5 a 6 años	53	16.1
De 7 a 9 años	31	9.4
De 10 a 12 años	32	9.7
12 años o más	81	24.6
Total	328	99.7
No contestaron	1	.3
Total	329	100.0

Gráfica 10: Distribución a base de tiempo que lleva desempeñando la posición actual

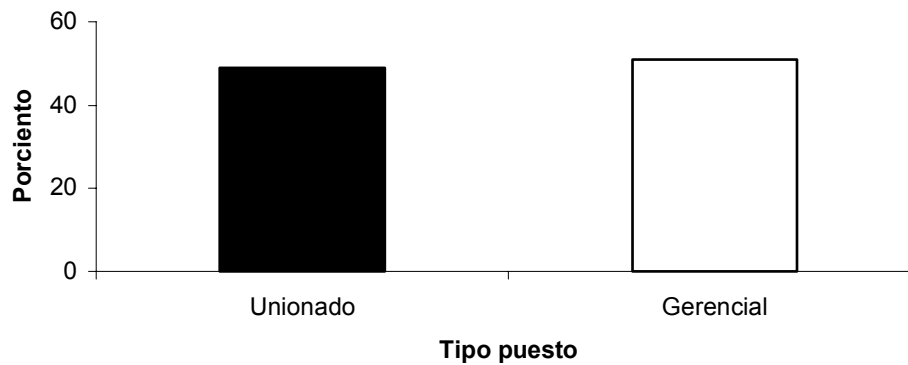


Se analizó la distribución de la muestra a base de tipo de puesto. En la siguiente tabla y en su correspondiente gráfica se puede observar que la muestra se dividió casi equitativamente en cuanto al tipo de puesto, donde el 51.1% de los participantes eran gerenciales y el otro 48.9% era unionado.

Tabla 11: Distribución a base de tipo de puesto

	Frecuencia	Por ciento
Unionado	161	48.9
Gerencial	168	51.1
Total	329	100.0

Gráfica 11: Distribución a base de tipo de puesto

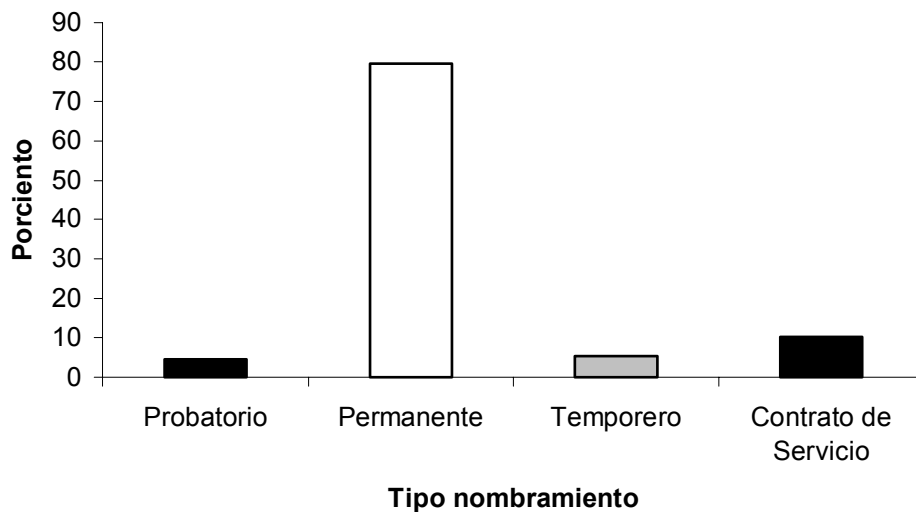


Los participantes se clasificaron por tipo de nombramiento. Dicha distribución se presenta en la Tabla 12 y la Gráfica 12. Se observa que se consideraron cuatro tipos de nombramientos, a saber: probatorio, permanente, temporero y contrato de servicio. Se observa que la mayor proporción de participantes tenía un nombramiento permanente (79.6%).

Tabla 12: Distribución a base de tipo de nombramiento

	Frecuencia	Por ciento
Probatorio	15	4.6
Permanente	262	79.6
Temporero	18	5.5
Contrato de servicio	34	10.3
Total	329	100.0

Gráfica 12: Distribución a base de tipo de nombramiento

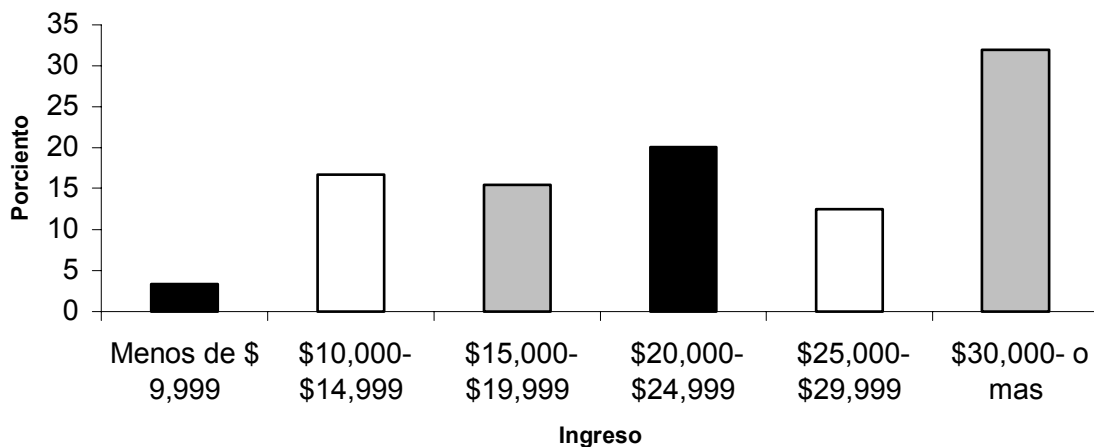


Otra variable considerada en esta investigación consistía del ingreso anual de los participantes. En la Tabla 13 se presenta la distribución de la muestra a base del ingreso anual. Se desprende de dicha tabla que a pesar de que existe gran variabilidad en los ingresos de los participantes, ya que hay sujetos con ingresos menores de \$9,999 anuales y sujetos con más de \$30,000 anuales, casi una tercera parte de los participantes (31.9%) indicaron tener ingresos a. anuales mayores de \$30,000.

Tabla 13: Distribución a base ingreso

	Frecuencia	Por ciento
Menos de \$9,999	11	3.3
Entre \$10,000 y \$14,999	55	16.7
Entre \$15,000 y \$19,999	51	15.5
Entre \$20,000 y \$24,999	66	20.1
Entre \$25,000 y \$29,999	41	12.5
\$30,000 o más	105	31.9
Total	329	100.0

Gráfica 13: Distribución a base ingreso

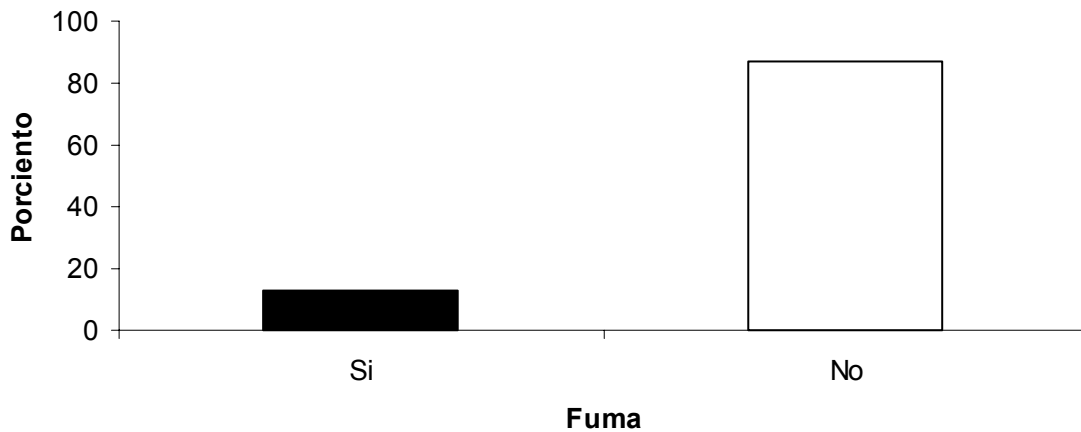


Otro aspecto que estuvo bajo consideración en este estudio consistió en determinar si los participantes tenían el hábito de fumar. Los resultados de este aspecto se presentan en la Tabla 14. Según dicha tabla, la gran mayoría de los participantes (87.2%) indicó ser no fumadores.

Tabla 14: Distribución a base de si fumaban o no

	Frecuencia	Por ciento
Sí	42	12.8
No	287	87.2
Total	329	100.0

Gráfica 14: Distribución a base de si fumaban o no

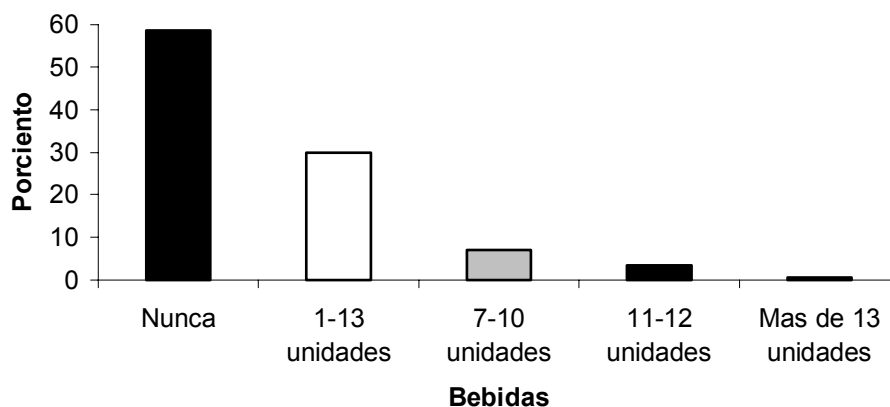


Se consideró la frecuencia de ingerir bebidas alcohólicas entre los participantes de este estudio. Puede observarse en la Tabla 15 que más de la mitad de los participantes (58.7%) indicaron que nunca ingieren bebidas alcohólicas, mientras que 29.8% de los sujetos indicó que ingiere entre un a tres unidades semanalmente, lo cual constituye un trago, una cerveza o una copa de vino.

Tabla 15: Distribución a base de la frecuencia con que ingieren bebidas alcohólicas

	Frecuencia	Por ciento
Nunca	193	58.7
De 1 a 3 unidades	98	29.8
De 7 a 10 unidades	23	7.0
De 11 a 12 unidades	11	3.3
De 11 a 12 unidades	2	.6
Más de 13 unidades	2	.6
Total	329	100.0

Gráfica 15: Distribución a base de la frecuencia con que ingieren bebidas alcohólicas

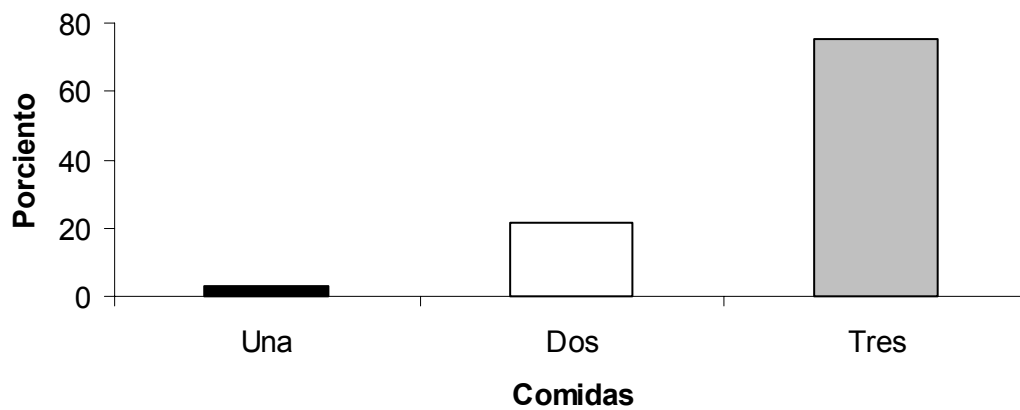


Al considerar el número de comidas que realiza el sujeto durante el día, se encontró que la vasta mayoría de los sujetos (75.4%) realiza sus tres comidas diarias (Veáse Tabla 16 y Gráfica 14).

Tabla 16: Distribución a base del número de comidas al día

	Frecuencia	Por ciento
Una	10	3.0
Dos	71	21.6
Tres	248	75.4
Total	329	100.0

Gráfica16: Distribución a base del número de comidas al día

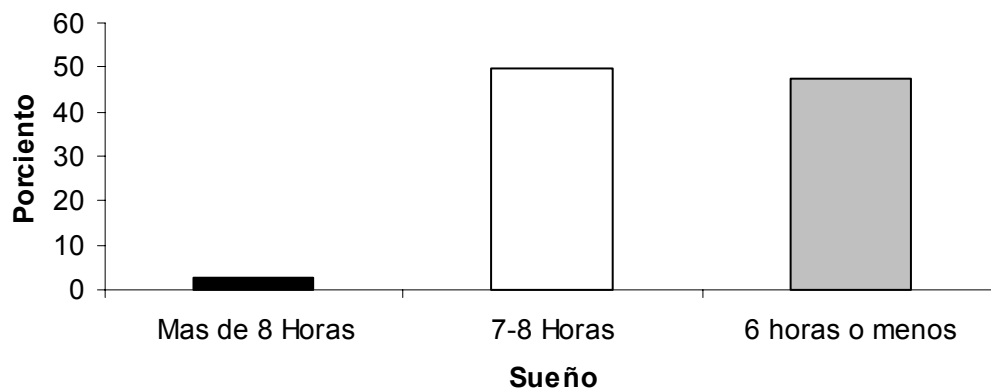


Al analizar las horas de sueño que disfruta el participante, se observó que un 49.8% de los participantes disfruta entre siete a ocho horas de sueño, mientras que 47.4% de los sujetos disfruta de seis o menos horas de sueño.

Tabla 17: Distribución a base del número de horas de sueño

	Frecuencia	Por ciento
Más de ocho horas	9	2.7
De 7 a 8 horas	164	49.8
Seis horas o menos	156	47.4
Total	329	100.0

Gráfica 17: Distribución a base del número de horas de sueño

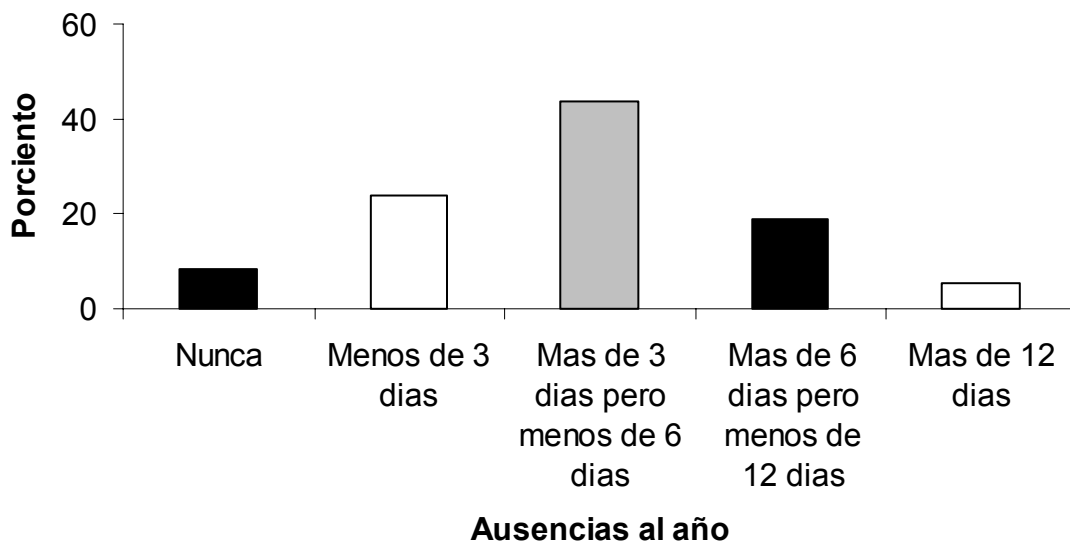


Finalmente se estudió la frecuencia con que los sujetos se ausentaban de su trabajo. De la Tabla 18 se desprende que el por ciento más alto obtenido (43.5%) señaló que se ausenta más de tres días, pero menos de seis días al año.

Tabla 18: Distribución a base del número de ausencias anuales

	Frecuencia	Por ciento
Nunca	27	8.2
Menos de 3 días al año	79	24.0
Más de 3 días pero menos de 6 días al año	143	43.5
Más de 6 días al año pero menos de 12	62	18.8
Más de 12 días al año	18	5.5
Total	329	100.0

Gráfica 18: Distribución a base del número de ausencias anuales



10.3 Análisis de Relaciones

El determinar las relaciones existentes entre la Satisfacción hacia el Trabajo y el Estilo de Vida con diferentes variables se llevó a cabo mediante un análisis correlativo. En esta sección se presentan los resultados obtenidos de estos análisis. Se sometieron a un análisis de correlación las diferentes variables para determinar si existía correlación con satisfacción en el trabajo. Las variables siguientes fueron sometidas al análisis: edad, escolaridad, tiempo trabajando en la empresa, tiempo desempeñando la posición o puesto actual, ingreso anual, hábito de fumar, frecuencia con que ingieren bebidas alcohólicas, número de comidas que realiza durante el día, horas de sueño y frecuencia con que se ausenta del trabajo.

En la Tabla 19 se presentan los resultados obtenidos al correlacionar edad con el nivel de Satisfacción hacia el Trabajo. Según se desprende de la Tabla, el coeficiente de correlación fue -.002, el cuál resultó ser no significativo, demostrando por tanto que la edad no se correlaciona en forma significativa con el nivel de satisfacción hacia el trabajo.

Tabla 19: Análisis de Correlación entre la Edad de los Sujetos y su Nivel de Satisfacción con el Trabajo

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Edad		
Nivel de Satisfacción con el Trabajo	-.002	.967

* $\alpha < .05$
 ** $\alpha < .01$

Se llevó a cabo un análisis de correlación con el fin de determinar la relación entre la escolaridad de los participantes y su nivel de satisfacción hacia el trabajo. Los resultados de este análisis reflejan que el coeficiente determinado fue .010, el cuál resultó no ser significativo, demostrando que no existe una relación significativa entre la escolaridad de los participantes y su nivel de satisfacción con el trabajo (Véase Tabla 20).

Tabla 20: Análisis de Correlación entre la Escolaridad de los Sujetos y su Nivel de Satisfacción con el Trabajo

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Escolaridad		
Nivel de Satisfacción con el Trabajo	.010	.862

* $\alpha < .05$
 ** $\alpha < .01$

En la Tabla 21 se presentan los resultados obtenidos al correlacionar el nivel de satisfacción hacia el trabajo con la variable tiempo en la empresa. En este caso, el coeficiente de correlación resultó ser $-.047$, el cuál resultó ser no significativo, demostrando que no existe una relación significativa entre el tiempo en la empresa y el nivel de satisfacción con el trabajo.

Tabla 21: Análisis de Correlación entre el Tiempo Trabajando en la Empresa y su Nivel de Satisfacción con el Trabajo

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Tiempo en la Empresa		
Nivel de Satisfacción con el Trabajo	$-.047$.393

* $\alpha < .05$
 ** $\alpha < .01$

Los resultados obtenidos al correlacionar el nivel de satisfacción¹⁷ en el trabajo con el tiempo desempeñando la posición o puesto actual demuestran que el coeficiente de correlación determinado fue $-.165$, el cuál resultó ser significativo a un nivel de significación de $.01$. Esto demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre el tiempo en la posición y su nivel de satisfacción. Es importante

¹⁷ Ver **Tabla 22: Análisis de Correlación entre la Tiempo Desempeñando, la Posición o Puesto y su Nivel de Satisfacción con el Trabajo** en página 260

señalar que esta relación resultó ser negativa, demostrando que la relación observada entre estas dos variables (tiempo en la posición y nivel de satisfacción hacia el trabajo) es inversa, donde aquellos sujetos con menos tiempo en la posición son los que exhiben niveles de satisfacción hacia el trabajo.

Tabla 22: Análisis de Correlación entre la Tiempo Desempeñando, la Posición o Puesto y su Nivel de Satisfacción con el Trabajo

Variables	Coefficiente de Correlación	Nivel de Significación
Tiempo en la Posición		
Nivel de Satisfacción con el Trabajo	-.165**	.003

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

En la Tabla 23 se muestra que al correlacionar el nivel de satisfacción hacia el trabajo con ingreso anual se obtuvo un coeficiente de correlación de .108, el cuál resultó no ser significativo, demostrando en este caso que la variable ingreso anual no se relaciona en trabajo.

Tabla 23: Análisis de Correlación entre Ingreso y su Nivel de Satisfacción con el Trabajo

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Ingreso		
Nivel de Satisfacción con el Trabajo	.108	.051

Se llevó a cabo un análisis de correlación entre el nivel de satisfacción hacia el trabajo y hábito de fumar de los participantes. Se observa en la Tabla 24 que el coeficiente de correlación determinado resultó ser $-.038$, el cuál no fue significativo, demostrando que no existe relación significativa entre el fumar y la satisfacción hacia el trabajo.

Tabla 24: Análisis de Correlación entre Hábito de Fumar de los Participantes y su Nivel de Satisfacción con el Trabajo

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Hábito de Fumar		
Nivel de Satisfacción con el Trabajo	$-.038$	$.492$

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se correlacionó también el nivel de satisfacción hacia el trabajo con la frecuencia con que los sujetos ingieren bebidas alcohólicas. Este análisis de correlación reflejó que el coeficiente de correlación determinado resultó ser .027, el cual fue no significativo, demostrando que no existe una relación estadísticamente significativa entre la frecuencia de ingerir bebidas alcohólicas y la satisfacción hacia el trabajo.

Tabla 25: Análisis de Correlación entre Ingerir Bebidas Alcohólicas y Nivel de Satisfacción con el Trabajo

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Ingerir Bebidas Alcohólicas		
Nivel de Satisfacción con el Trabajo	.027	.630

* $\alpha < .05$
 ** $\alpha < .01$

Se correlacionó el nivel de satisfacción hacia el trabajo con el número de comidas que realiza durante el día. Los resultados de este análisis de correlación se presentan en la Tabla 26. Se observa que el coeficiente de correlación determinado fue .082, el cuál resultó no ser significativo, demostrando que no existe una relación significativa entre el número de comidas realizadas y el nivel de satisfacción hacia el trabajo.

Tabla 26: Análisis de Correlación Número de Comidas Realizadas Durante el Día y Nivel de Satisfacción con el Trabajo

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Número de Comidas Durante el Día		
Nivel de Satisfacción con el Trabajo	.082	.138

* $\alpha < .05$
 ** $\alpha < .01$

Se llevó a cabo un análisis de correlación con el fin de determinar si existe una relación significativa entre el nivel de satisfacción hacia el trabajo y las horas de sueño que disfruta cada noche el sujeto. Se obtuvo, en este caso, un coeficiente de correlación de .021, el cuál resultó no ser significativo, demostrando que la cantidad de horas de sueño no guarda relación significativa con el nivel de satisfacción hacia el trabajo.

Tabla 27: Análisis de Correlación entre Cantidad de Horas de Sueño y Nivel de Satisfacción con el Trabajo.

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Cantidad de Horas de Sueño		
Nivel de Satisfacción con el Trabajo	.021	.707

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

El análisis de correlación entre el nivel de satisfacción hacia el trabajo y la frecuencia con que se ausenta el sujeto del trabajo reveló que el coeficiente de correlación determinado fue $-.250$, el cuál resultó ser significativo a un nivel de significación de $.01$. Esto demuestra que sí existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción hacia el trabajo y la frecuencia de ausencias de los participantes. Se observa que el coeficiente determinado fue negativo, demostrando que la relación entre las variables es inversa. Esto demuestra que los participantes que tienden a ausentarse más a sus trabajos son los que exhiben menores niveles de satisfacción hacia el mismo.

Tabla 28: Análisis de Correlación entre Frecuencia de Ausencias y Nivel de Satisfacción con el Trabajo

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Frecuencia de Ausencias		
Nivel de Satisfacción con el Trabajo	$-.250^{**}$	$.000$

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se llevó a cabo también análisis de correlación entre las diferentes variables y los estilos de vida, con el fin de determinar si las siguientes variables: edad, escolaridad, tiempo trabajando en la empresa, tiempo desempeñando la posición o puesto actual, ingreso anual, hábito de fumar, frecuencia con que ingieren bebidas alcohólicas, número de comidas que realiza durante el día, horas de sueño, y frecuencia con que se ausenta del trabajo, se correlacionaba en forma significativa con los estilos de vida.

En la Tabla 29 se presentan los resultados obtenidos al correlacionar edad con los estilos de vida. Según se desprende de la Tabla, el coeficiente de correlación fue $-.059$, el cuál resultó ser no significativo, demostrando por tanto que la edad no se correlaciona en forma significativa con los estilos de vida de los participantes.

Tabla 29: Análisis de Correlación entre la Edad de los Sujetos y sus Estilos de Vida

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Edad		
Estilos de Vida	$-.059$.289

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se llevó a cabo un análisis de correlación con el fin de determinar la relación entre la escolaridad de los participantes y sus estilos de vida. Los resultados de este análisis reflejan que el coeficiente determinado fue .034, el cuál resultó no ser significativo, demostrando que no existe una relación significativa entre la escolaridad de los participantes y sus estilos de vida (Véase Tabla 30).

Tabla 30: Análisis de Correlación entre la Escolaridad de los Sujetos y sus Estilos de Vida

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Escolaridad		
Estilos de Vida	.034	.537

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

En la Tabla 31 se presentan los resultados obtenidos al correlacionar estilos de vida con la variable tiempo en la empresa. En este caso, el coeficiente de correlación resultó ser .003, el cuál resultó ser no significativo, demostrando que no existe una relación significativa entre el tiempo en la empresa y estilos de vida.

Tabla 31: Análisis de Correlación entre el Tiempo Trabajando en la Empresa y sus Estilos de Vida

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Tiempo en la Empresa		
Estilos de Vida	.003	.957

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Los resultados obtenidos al correlacionar estilos de vida con el tiempo desempeñando la posición o puesto actual demuestran que el coeficiente de correlación determinado fue $-.045$, el cuál resultó ser no significativo. Esto demuestra que no existe una relación estadísticamente significativa entre el tiempo en la posición y estilos de vida.

Tabla 32: Análisis de Correlación entre la Tiempo Desempeñando la Posición o Puesto y Estilos de Vida

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Tiempo en la Posición Estilos de Vida	$-.045$.417

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Al correlacionar estilos de vida con ingreso anual se obtuvo un coeficiente de correlación de .105, el cuál resultó no ser significativo, demostrando en este caso que la variable ingreso anual no se relaciona en forma significativa con los estilos de vida de los sujetos (Véase Tabla 33).

Tabla 33: Análisis de Correlación entre Ingreso y Estilos de Vida

Variables	Coefficiente de Correlación	Nivel de Significación
Ingreso		
	.105	.056
Estilos de Vida		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se llevó a cabo un análisis de correlación entre el estilo de vida y hábito de fumar de los participantes. Se observa en la Tabla 34 que el coeficiente de correlación determinado resultó ser $-.015$, el cuál no fue significativo, demostrando que no existe relación significativa entre el fumar y sus estilos de vida.

Tabla 34: Análisis de Correlación entre Hábito de Fumar de los participantes y sus Estilos de Vida

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Hábito de Fumar		
Estilos de Vida	$-.015$	$.788$

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se correlacionó también el estilo de vida con la frecuencia con que los sujetos ingieren bebidas alcohólicas. Este análisis de correlación reflejó que el coeficiente de correlación determinado resultó ser $-.011$, el cual fue no significativo, demostrando que no existe una relación estadísticamente significativa entre la frecuencia de ingerir bebidas alcohólicas y estilos de vida.

Tabla 35: Análisis de Correlación entre Ingerir Bebidas Alcohólicas y Estilos de Vida

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Ingerir Bebidas Alcohólicas		
Estilos de Vida	$-.011$	$.848$

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se correlacionó el estilo de vida con el número de comidas que realiza durante el día. Los resultados de este análisis de correlación se presentan en la Tabla 36. Se observa que el coeficiente de correlación determinado fue .058, el cuál resultó no ser significativo, demostrando que no existe una relación significativa entre el número de comidas realizadas y el estilo de vida.

Tabla 36: Análisis de Correlación Número de Comidas Realizadas Durante el Día y Estilo de Vida

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Número de Comidas Durante el Día	.058	.292
Estilo de Vida		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se llevó a cabo un análisis de correlación con el fin de determinar si existe una relación significativa entre estilo de vida y las horas de sueño que disfruta cada noche el sujeto. Se obtuvo, en este caso, un coeficiente de correlación de $-.136$, el cuál resultó ser significativo al nivel de significación de $.05$. Esta relación resultó ser negativa, demostrando una relación inversa, donde los participantes con menos horas de sueño obtienen puntuaciones más altas en el instrumento de estilos de vida.

Tabla 37: Análisis de Correlación entre Cantidad de Horas de Sueño y Estilo de Vida

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Cantidad de Horas de Sueño	$-.136^*$	$.014$
Estilo de Vida		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

El análisis de correlación entre estilo de vida y la frecuencia con que se ausenta el sujeto del trabajo reveló que el coeficiente de correlación determinado fue .056, el cuál resultó no ser significativo. Esto indica que el estilo de vida no se relaciona en forma significativa con la frecuencia de ausencias de los participantes.

Tabla 38: Análisis de Correlación entre Frecuencia de Ausencias y Estilo de Vida

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Frecuencia de Ausencias		
Estilo de Vida	.056	.315

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Finalmente, se correlacionó el nivel de satisfacción hacia el trabajo y los estilos de vida. Según se demuestra en la Tabla 39, la correlación determinada en este caso fue .158. Este coeficiente resultó ser significativo a un nivel de significación de .01. La relación, en este caso, resultó ser positiva, demostrando una relación directa entre estas dos variables. Esto indica que los participantes que demuestran mayor satisfacción hacia el trabajo también obtuvieron puntuaciones más altas en el instrumento sobre estilos de vida.

Tabla 39: Análisis de Correlación entre Satisfacción hacia el Trabajo y Estilo de Vida

Variables	Coeficiente de Correlación	Nivel de Significación
Satisfacción hacia el Trabajo	.158**	.004
Estilo de Vida		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

10.4 Análisis de Diferencias

Se comparó el grupo femenino con el grupo masculino en términos de su Satisfacción con el Trabajo. Los promedios y desviaciones típicas obtenidos por estos dos grupos se presentan en la Tabla 40. Según dicha tabla, los dos grupos obtienen promedios similares en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo, donde el grupo femenino obtuvo un promedio de 59.81 y el grupo masculino un promedio de 59.22.

Tabla 40: Promedios y Desviaciones Típicas para el Grupo Femenino y Masculino en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo

Grupos	N	Promedio	Desviación Típica
Femenino	221	59.81	12.50
Masculino	108	59.22	12.42

Con el fin de determinar si estas diferencias observadas eran diferentes significativamente, se llevó a cabo un Análisis de Varianzas. Se cotejó primero la homogeneidad de las varianzas, ya que las muestras diferían en cuanto al número de sujetos. Este análisis de varianzas reflejó que no existían diferencias significativas entre las mismas, obteniéndose una F de .032.

Se procedió entonces a comparar los grupos utilizando un Análisis de Varianzas. Los resultados se presentan en la Tabla 41. Se observa en la Tabla que la F obtenida fue .161, la cuál resultó ser no significativa, por lo tanto, se concluye que no existen diferencias significativas entre el grupo femenino y el masculino en términos de su Satisfacción hacia el Trabajo.

Tabla 41: Análisis de Varianza entre el Grupo Femenino y Masculino en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo

Términos	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	Significación
Entre Grupos	25.447	1	25.447	.161	.686
Intra Grupos	50878.06	327	155.59		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se agruparon los sujetos conforme a su estado civil. Se hicieron comparaciones entre estos grupos en cuanto a su nivel de satisfacción hacia el trabajo. En la Tabla 42 se presentan los resultados obtenidos en términos de promedios y desviaciones típicas para estos grupos. Esto es, considerando su nivel de satisfacción con el trabajo. Según se desprende de la tabla, el grupo con menor promedio en Satisfacción hacia el Trabajo lo fue el grupo de solteros. Estos obtuvieron un promedio de 58.66, mientras que el grupo casado y el grupo que convive con la pareja obtuvieron promedios similares con 60.12 y 60.39 respectivamente.

Tabla 42: Promedios y Desviaciones Típicas en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo para los Grupos Casados, Solteros y los que Conviven con Pareja.

Grupos	N	Promedio	Desviación Típica
Casado	174	60.12	11.97
Soltero	119	58.66	13.31
Convive con Pareja	36	60.39	11.99

Como los grupos diferían en cuanto al número de sujetos, se cotejó la homogeneidad de varianzas, obteniéndose una F de .909, la cuál resultó no ser significativa. Por tanto, se continuó con el Análisis de Varianzas para determinar si las diferencias observadas entre los grupos eran significativas. Estos resultados se presentan en la Tabla 43. Se observa en este caso, que la F obtenida fue .564, la cuál resultó ser no significativa, demostrando que los grupos de casados, solteros y los que conviven con su pareja no se diferencian entre sí en cuanto a su nivel de Satisfacción hacia el Trabajo.

Tabla 43: Análisis de Varianza entre el Grupo Casado, Soltero y el que Convive con Pareja en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo

Términos	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	Significación
Entre Grupos	175.61	2	87.806	.564	.569
Intra Grupos	50727.895	326	155.607		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

La muestra también se agrupó a base de área de residencia, obteniéndose tres zonas: rural, urbana y metropolitana. En la Tabla 44 se presentan los resultados obtenidos por estos tres grupos en cuanto a su nivel de satisfacción con el trabajo. Según se desprende de la Tabla, el grupo con menor satisfacción resultó ser el grupo del área metropolitana, obteniendo un promedio de 56.23. Por otro lado, el grupo de la zona rural obtuvo un promedio de 61.63, el cuál fue similar al obtenido por el grupo de la zona urbana, con 61.46

Tabla 44: Promedios y Desviaciones Típicas en cuanto a satisfacción hacia el Trabajo para los Grupos de Zona Rural, Urbana y Metropolitana

Grupos	N	Promedio	Desviación Típica
Rural	102	61.63	10.70
Urbana	108	61.46	12.98
Metropolitana	119	56.23	12.74

Se llevó a cabo una prueba de F con el fin de determinar la homogeneidad de varianzas, ya que estos grupos diferían en el número de sujetos. En este caso se obtuvo una F de 2.836, la cuál resultó ser no significativa a un nivel de significación de .05. Por tanto, se procedió a realizar un Análisis de Varianzas para comparar estos tres grupos en términos de su nivel de satisfacción con el trabajo. Según se desprende de la siguiente tabla, la F determinada fue 7.181, la cuál resultó ser significativa al nivel de significación de .01. Según estos resultados, existe diferencias estadísticamente significativas entre algunos de los grupos comparados en términos de su nivel de satisfacción hacia el trabajo.

Tabla 45: Análisis de Varianza entre el Grupo de Zona Rural, Zona Urbana y Zona Metropolitana en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo

Términos	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	Significación
Entre Grupos	2147.939	2	1073.969	7.181	.001**
Intra Grupos	48755.569	326	149.557		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Como se determinó que había diferencias estadísticamente significativas entre las tres zonas comparadas en cuanto a la Satisfacción hacia el Trabajo, fue necesario llevar a cabo comparaciones múltiples (post hoc) con el propósito de determinar específicamente entre cuáles de los grupos comparados existían las diferencias encontradas en el Análisis de Varianza. Se llevó a cabo las comparaciones múltiples (post hoc) utilizando la prueba de Scheffé. Los resultados se presentan en la Tabla 46¹⁸. A partir de estos resultados, el grupo de la zona metropolitana difiere en forma significativa del grupo de zona urbana, al obtenerse un nivel de significación de .006, el cuál resultó ser menor que el nivel alfa de .01,

Según estos resultados, el grupo de zona metropolitana exhibe un nivel más bajo de satisfacción hacia el trabajo que aquéllos de zona urbana. En esta misma tabla, al comparar el grupo de zona metropolitana con el grupo de zona rural, se obtiene un nivel de significación de .005, el cuál resultó menor que el nivel alfa de .05. Esto indica que existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de zona metropolitana y los de zona rural, donde los de metropolitana vuelven a exhibir niveles de satisfacción hacia el trabajo más bajos que aquéllos de la zona rural.

¹⁸ Ver **Tabla 46: Prueba de Scheffé entre las todas las comparaciones entre los Grupos de Zona Rural, Zona Urbana y Zona Metropolitana en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo** en pág.285

Tabla 46: Prueba de Scheffé de las comparaciones entre los Grupos de Zona Rural, Urbana y Metropolitana en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo

Grupo	Significación
Zona Urbana Zona Rural	.995
Zona Urbana Zona Metropolitana	.006**
Zona Rural Zona Metropolitana	.005**

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se compararon los sujetos a base de tipo de puesto que tenían, unionado versus gerenciales. En la Tabla 47¹⁹ se presentan los promedios y desviaciones típicas obtenidas por estos grupos en términos de su nivel de satisfacción hacia el trabajo. Se desprende de la tabla que los dos grupos comparados obtienen promedios similares en Satisfacción hacia el Trabajo, donde el grupo gerencial obtiene un promedio levemente más alto con 60.11 que el grupo de unionados, quienes obtienen un promedio de 59.11.

¹⁹ Ver **Tabla 47: Promedios y Desviaciones Típicas en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo para los Grupos de Unionados y los Gerenciales** en pág.286

Tabla 47: Promedios y Desviaciones Típicas en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo para los Grupos de Unionados y los Gerenciales

Grupos	N	Promedio	Desviación Típica
Unionado	161	59.11	11.88
Gerencial	168	60.11	13.01

Se realizó una prueba con el fin de determinar la homogeneidad de varianzas, ya que los grupos comparados difieren en términos del número de sujetos que componen dichos grupos. Los resultados obtenidos demuestran que la F obtenida fue .959, la cuál resultó ser no significativa. Por lo cuál se procedió a llevar a cabo un Análisis de Varianzas²⁰ entre los grupos con el fin de determinar si las diferencias observadas entre los grupos era significativa. Los resultados de esta prueba reflejan que la F determinada en este caso fue .524. Esta resultó ser no significativa, por lo cuál se concluye que no existen diferencias significativas entre el grupo de unionados y el grupo de gerenciales en términos de su satisfacción hacia el trabajo.

²⁰ Ver **Tabla 48: Análisis de Varianza entre el Grupo de Unionados y Gerenciales en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo** en pág.287

Tabla 48: Análisis de Varianza entre el Grupo de Unionados y Gerenciales en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo

Términos	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	Significación
Entre Grupos	81.449	1	81.449	.524	.470
Intra Grupos	50822.059	327	155.419		

* $\alpha < .05$ ** $\alpha < .01$

Se agruparon los participantes a base de tipo de nombramiento. Se formaron en este caso cuatro grupos: probatorios, permanentes, temporeros, y aquéllos con contrato de servicios. Se compararon estos grupos en términos de su satisfacción hacia el trabajo. En la Tabla 49²¹ se incluyen los promedios y desviaciones típicas obtenidas por estos grupos en la satisfacción hacia el trabajo. En este caso, el grupo con el promedio más bajo al considerar satisfacción hacia el trabajo fue el grupo con nombramiento permanente, obteniendo un promedio de 59.07. El grupo con el promedio más alto fue el grupo de temporeros con promedio de 61.89.

²¹ Ver Tabla 49: Promedios y Desviaciones Típicas en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo para los Grupos Probatorios, Permanentes, Temporeros, y con Contrato de Servicio pág.288

Tabla 49: Promedios y Desviaciones Típicas en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo para los Grupos con Contrato de Servicio, Probatorios, Permanentes y Temporeros

Grupos	N	Promedio	Desviación Típica
Probatorios	15	61.60	12.55
Permanentes	262	59.07	12.71
Temporeros	18	61.89	13.59
Contrato de Servicio	34	61.76	9.57

Se realizó una prueba con el fin de determinar la homogeneidad de las varianzas de los grupos, ya que éstos no tenían la misma cantidad de sujetos. Los resultados de esta Prueba de F^{22} demostró que la F obtenida (2.281) resultó ser no significativa al nivel de .05 de significación. Por lo tanto, se procedió a comparar los grupos a base de su nivel de satisfacción con el trabajo utilizando un Análisis de Varianza. Los resultados presentados en la siguiente tabla demuestran que la F determinada resultó ser .829, la cual no fue significativa, indicando que los grupos con distintos tipos de contratos no difieren entre sí en forma significativa.

²² Ver **Tabla 50: Análisis de Varianza entre el Grupos con Contrato Probatorio, Permanente, Temporero y Contrato de Servicio en cuanto a satisfacción hacia el Trabajo** en página 289

Tabla 50: Análisis de Varianza entre los Grupos con Contrato de Servicio, Probatorios, Permanentes y Temporeros en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo.

Términos	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	Significación
Entre Grupos	386.390	3	128.797	.829	.479
Intra Grupos	50517.118	325	155.437		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se comparó el grupo femenino con el grupo masculino en términos de su Estilos de Vida. Los promedios y desviaciones típicas obtenidas por estos dos grupos se presentan en la Tabla 51. Según dicha tabla, los dos grupos obtienen promedios similares en cuanto a Estilos de Vida, donde el grupo femenino obtuvo un promedio de 64.43 y el grupo masculino un promedio de 64.20

Tabla 51: Promedios y Desviaciones Típicas para el Grupo Femenino y Masculino en cuanto a Estilos de Vida

Grupos	N	Promedio	Desviación Típica
Femenino	221	64.43	17.19
Masculino	108	64.20	19.27

Con el fin de determinar si estas diferencias observadas eran diferentes significativamente, se llevó a cabo un Análisis de Varianzas. Se cotejó primero la homogeneidad de las varianzas, ya que las muestras diferían en cuanto al número de sujetos. Este análisis de varianzas reflejó que no existían diferencias significativas entre las mismas, obteniéndose una F de .692.

Se procedió entonces a comparar los grupos utilizando un Análisis de Varianzas. Los resultados se presentan en la Tabla 52. Se observa en la Tabla que la F obtenida fue .011, la cuál resultó ser no significativa, por lo tanto, se concluye que no existen diferencias significativas entre el grupo femenino y el masculino en términos de sus Estilos de Vida.

Tabla 52: Análisis de Varianza entre el Grupo Femenino y Masculino en cuanto a Estilos de Vida

Términos	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	Significación
Entre Grupos	3.564	1	3.564	.011	.916
Intra Grupos	104761.5	327	320.372		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se agruparon en términos de su estado civil, y se hicieron comparaciones entre estos grupos en cuanto a sus estilos de vida. En la Tabla 53 se presentan los resultados obtenidos en términos de promedios y desviaciones típicas para estos grupos cuando se consideraba sus estilos de vida. Según se desprende de la Tabla, el grupo con menor promedio en Estilos de Vida lo fue el grupo de solteros obteniendo un promedio de 62.86, mientras que el grupo casado y el grupo que convive con la pareja obtuvieron promedios similares con 65.16 y 65.42 respectivamente.

Tabla 53: Promedios y Desviaciones Típicas en cuanto a Estilos de Vida para los Grupos Casados, Solteros y los que Conviven con Pareja

Grupos	N	Promedio	Desviación Típica
Casado	174	65.16	16.88
Soltero	119	62.86	19.74
Convive con Pareja	36	65.42	16.09

Como los grupos diferían en cuanto al número de sujetos, se cotejó la homogeneidad de varianzas, obteniéndose una F de 1.79, la cuál resultó no ser significativa. Por tanto, se continuó con el Análisis de Varianzas para determinar si las diferencias observadas entre los grupos eran significativas. Estos resultados se presentan en la Tabla 54. Se observa en este caso, que la F obtenida fue .654, la cuál resultó ser no significativa, demostrando que los grupos de casados, solteros y los que conviven con su pareja no se diferencian entre sí en cuanto a sus Estilos de Vida.

Tabla 54: Análisis de Varianza entre el Grupo Casado, Soltero y el que Convive con Pareja en cuanto a Estilo de Vida

Términos	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	Significación
Entre Grupos	418.969	2	209.484	.654	.520
Intra Grupos	104346.1	326	320.080		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

La muestra también se agrupó a base de área de residencia, obteniéndose tres zonas: rural, urbana y metropolitana. En la Tabla 55 se presentan los resultados obtenidos por estos tres grupos en cuanto a sus estilos de vida. Según se desprende de la Tabla, los tres grupo obtienen promedios similares, donde el grupo de zona rural obtiene un promedio de 64.22, el grupo de zona urbana obtiene un promedio de 64.44 y el grupo de zona metropolitana obtiene un promedio de 64.39.

Tabla 55: Promedios y Desviaciones Típicas en cuanto a Estilos de Vida para los Grupos de Zona Rural, Urbana y Metropolitana

Grupos	N	Promedio	Desviación Típica
Rural	102	64.22	18.71
Urbana	108	64.44	17.16
Metropolitana	119	64.39	17.92

Se llevó a cabo una prueba de F con el fin de determinar la homogeneidad de varianzas, ya que estos grupos diferían en el número de sujetos. En este caso se obtuvo una F de .939, la cuál resultó ser no significativa a un nivel de significación de .05. Por tanto, se procedió a realizar un Análisis de Varianzas para comparar estos tres grupos en términos de estilos de vida. Según se desprende de la siguiente tabla, la F determinada fue .005, la cuál resultó no ser significativa al nivel de significación de .05. Según estos resultados, no existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos comparados en términos de estilos de vida.

Tabla 56: Análisis de Varianza entre el Grupo de Zona Rural, Zona Urbana y Zona Metropolitana en cuanto a Estilos de Vida

Términos	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	Significación
Entre Grupos	2.96	2	1.48	.005	.995
Intra Grupos	104762.1	326	321.356		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se compararon los sujetos a base de tipo de puesto que tenían, unionado versus gerenciales. En la Tabla 57 se presentan los promedios y desviaciones típicas obtenidas por estos grupos en términos de sus estilos de vida. Se desprende de la tabla que el grupo de unionados obtiene un promedios menor en estilos de vida con 63.39 que el grupo gerencial, quien obtiene un promedio levemente más alto con 65.27.

Tabla 57: Promedios y Desviaciones Típicas en cuanto a Estilos de Vida para los Grupos de Unionados y los Gerenciales

Grupos	N	Promedio	Desviación Típica
Unionado	161	63.39	18.77
Gerencial	168	65.27	16.98

Se realizó una prueba con el fin de determinar la homogeneidad de varianzas, ya que los grupos comparados difieren en términos del número de sujetos que componen dichos grupos. Los resultados obtenidos demuestran que la F obtenida fue .090, la cuál resultó ser no significativa. Por lo cuál se procedió a llevar a cabo un Análisis de Varianzas entre los grupos con el fin de determinar si las diferencias observadas entre los grupos era significativa. Los resultados de esta prueba reflejan que la F determinada en este caso fue .912. Esta resultó ser no significativa, por lo cuál se concluye que no existen diferencias significativas entre el grupo de unionados y el grupo de gerenciales en términos de sus estilos de vida.

Tabla 58: Análisis de Varianza entre el Grupo de Unionados y Gerenciales en cuanto a Estilos de Vida

Términos	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	Significación
Entre Grupos	291.348	1	291.348	.912	.340
Intra Grupos	104473.8	327	319.492		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se agruparon los participantes a base de tipo de nombramiento. Se formaron en este caso cuatro grupos: probatorios, permanentes, temporeros, y aquéllos con contrato de servicios. Se compararon estos grupos en términos de sus Estilos de Vida. En la Tabla 59 se incluyen los promedios y desviaciones típicas obtenidas por estos grupos en Estilos de Vida. En este caso, el grupo con el promedio más bajo al considerar estilos de vida fue el grupo con nombramiento temporero, obteniendo un promedio de 62.78. El grupo con el promedio más alto fue el grupo con contrato de servicio, quienes obtuvieron un promedio de 74.53.

Tabla 59: Promedios y Desviaciones Típicas en cuanto a Estilos de Vida para los Grupos Probatorios, Permanentes, Temporeros, y con Contrato de Servicio

Grupos	N	Promedio	Desviación Típica
Probatorios	15	65.87	21.61
Permanentes	262	63.05	17.49
Temporeros	18	62.78	20.47
Contrato de Servicio	34	74.53	14.78

Se realizó una prueba con el fin de determinar la homogeneidad de las varianzas de los grupos, ya que éstos no tenían la misma cantidad de sujetos. Los resultados de esta Prueba de F demostraron que la F obtenida (.506) resultó ser no significativa al nivel de .05 de significación. Por lo tanto, se procedió a comparar los grupos a base de sus Estilos de Vida utilizando un Análisis de Varianza. Los resultados presentados en la siguiente tabla demuestran que la F determinada resultó ser 4.348 la cual fue significativa a un nivel de significación de .01. Según estos resultados, existen diferencias significativas entre algunos de los grupos con distintos tipos de contratos en términos de sus Estilos de Vida.

Tabla 60: Análisis de Varianza entre el Grupos con Contrato Probatorio, Permanente, Temporero y Contrato de Servicio en cuanto a Estilos de Vida

Términos	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Media de Cuadrados	F	Significación
Entre Grupos	4042.533	3	1347.511	4.348	.005**
Intra Grupos	100722.6	325	309.916		

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Como se determinó que había diferencias estadísticamente significativas entre los los cuatro tipos de nombramiento en cuanto a Estilos de Vida, fue necesario llevar a cabo comparaciones múltiples (post hoc) con el propósito de determinar específicamente entre cuáles de los grupos comparados existían las diferencias encontradas en el Análisis de Varianza. Se llevó a cabo las comparaciones múltiples (post hoc) utilizando la prueba de Scheffé.

Los resultados se presentan en la Tabla 61²³. Según estos resultados, el grupo con el tipo de nombramiento permanente difiere en forma significativa del grupo con contrato de servicio al obtenerse un nivel de significación de .006, el cuál resultó ser menor que el nivel alfa de .01, Según estos resultados, el grupo con contrato de servicio tiene un promedio más alto que el grupo con contrato permanente.

²³ Ver **Tabla 61: Prueba de Scheffé entre las todas las comparaciones entre los Grupos de Zona Rural, Zona Urbana y Zona Metropolitana en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo** en página 300

Tabla 61: Prueba de Scheffé de las comparaciones entre los Grupos de Zona Rural, Urbana y Metropolitana en cuanto a Satisfacción hacia el Trabajo

Grupo	Significación
Probatorio Permanente	.948
Probatorio Temporero	.969
Probatorio Contrato de Servicio	.473
Temporero Permanente	1.00
Temporero Contrato de Servicio	.157
Permanente Contrato de Servicio	.006**

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

De la Escala de Estilos de Vida se seleccionaron 11 reactivos los cuales se relacionaban con el Concepto de Familia: (2): Participo en actividades escolares, (4): Realizo actividades con mi familia, (5): Realizo las tareas del hogar,(9): Sirvo de apoyo a algún amigo o familiar, (11):Salgo a pasear,(18):Cuido niños(as) a mi cargo,(20): Cuido algún familiar o amigo importante para mi,(23): Acompaño a mi pareja a sus actividades sociales(24): Asisto a las actividades profesionales,(25):Superviso las tareas escolares, de los niño(as), (33)Juego con los de niños(as).

Se determinó la puntuación mínima obtenida y la máxima obtenida, el promedio y la desviación típica para el total de estos reactivos. En este caso, la puntuación mínima obtenida fue 4.00, la máxima obtenida 44 y el promedio determinado 23.94. Este resultado demuestra que en términos generales los participantes demuestran estar levemente por encima de la puntuación esperada de 22, lo cual refleja una posición neutral en cuanto a los aspectos relacionados con el concepto familiar.

Tabla 62: Promedio y Desviación Típica en Términos de los Aspectos Relacionados con el Concepto de Familia

Variable	N	Puntuación Mínima Obtenida	Puntuación Máxima Obtenida	Promedio	Desviación Típica
Concepto Familiar	329	4.00	44	23.94	7.65

Con el fin de identificar el Aspecto Social de los participantes, se seleccionaron 14 reactivos del instrumento de Estilos de Vida. Estos fueron: (1)Asisto a actividades culturales,(7): Asisto a Reuniones comunitarias,(8): Practico manualidades,(10): Viajo,(12): Asisto a una institución educativa para aprender,(14): Organizo grupos en la comunidad,(16): Veo televisión o vide,(17) Voy de compras,(195: Realizo lecturas de automejoramiento,(21): Asisto actividades benéficas,(22): Asisto a clubes o discotecas,(26): Ofrezco a asisto a fiesta,(27): Salgo a comer fuera de la casa,(32): Comparto con los vecinos. Se determinó la puntuación mínima obtenida, la máxima obtenida, el promedio y la desviación típica.

Según los resultados obtenidos, se observa que la puntuación mínima obtenida fue 6 y la máxima 48. En este caso, el promedio determinado resultó ser 25.07. Este resultó estar por debajo del promedio esperado de 28, demostrando que los participantes tienden a estar levemente por debajo de lo esperado en términos del aspecto social.

Tabla 63: Promedio y Desviación Típica en Términos de los Aspectos Relacionados con el Aspecto Social

Variable	N	Puntuación Mínima Obtenida	Puntuación Máxima Obtenida	Promedio	Desviación Típica
Aspecto Social	329	6.00	48	25.07	8.01

Se correlacionó las puntuaciones obtenidas en el Total del Aspecto Social con el reactivo número uno (1) de la Escala de Satisfacción Total en el Trabajo: Mi Trabajo en términos generales, obteniéndose en este caso un coeficiente de correlación de .429, el cual resultó ser significativo, demostrando que existe una relación directa estadísticamente significativa entre este reactivo y la percepción de los participantes sobre el Aspecto Social.

Tabla 64: Correlación entre el Reactivo 1; Mi trabajo en términos generales, y el Aspecto Social de los Participantes

	Significación	Probabilidad
Reactivo 1	.429**	.000

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

Se correlacionó también las puntuaciones obtenidas en el total de los 14 reactivos relacionados con los aspectos sociales con las puntuaciones obtenidas en el reactivos número 21 de la Escala de Satisfacción Total en el Trabajo: La oportunidad para crecer como individuo, obteniéndose en este caso un coeficiente de correlación de .431. Este resultó ser significativo a un nivel de .01, demostrando relación directa entre el reactivo 21 y el aspecto social.

Tabla 65: Correlación entre el Reactivo 21 y el Aspecto Social de los Participantes

	Significación	Probabilidad
Reactivo 21	.431**	.000

* $\alpha < .05$

** $\alpha < .01$

CAPITULO 11: CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

11.1 Conclusiones

En el análisis estadístico, expuesto en el capítulo anterior, se utilizaron medidas de tendencia central para describir los reactivos de los instrumentos utilizados. Se incluyeron también medidas correlativas y de varianza, así como análisis de frecuencias y porcentajes. Estas estadísticas ayudaron en la presentación de los resultados y a establecer relaciones lineales, no de causa y efecto, en las respectivas comparaciones de las diferencias entre los promedios.

El nivel de significación .05 fue el establecido para efectos de cotejar si había interacción significativa entre las variables sometidas al análisis. Sin embargo, se incluye el .01 de significación para efectos de comparación. Las diferentes tablas nos muestran los perfiles de las muestras incluidas en el estudio. La Tabla 1²⁴, muestra las nueve variables dependientes incluidas.

Se indica el tamaño de la muestra, los promedios obtenidos, así como las desviaciones típicas para esos promedios. La hipótesis central de este estudio en términos de que los estilos de vida están significativamente correlacionados con la satisfacción laboral se sostiene a un nivel de probabilidad de .01. Indicativo de que los sujetos que acumularon mayor puntuación en los estilos de vida también demostraron mayor satisfacción hacia el trabajo (véase la Tabla 39²⁵).

²⁴ Ver en página 236

²⁵ Ver en página 269

Este hallazgo sostiene las ideas expuestas por Seligman y que están contenidas en el Capítulo 6 de este estudio. Indicando que para las personas es más importante sentirse satisfecho y que el dinero no es el factor esencial en la selección de una tarea (Seligman, 1999). En este estudio no se encontró relación estadísticamente significativa entre el ingreso del empleado y su satisfacción laboral. La Tabla 13²⁶ nos muestra la distribución fundamentada en el ingreso anual de los participantes en el estudio.

El grueso de la muestra tenía un ingreso de sobre 30 mil dólares al año. Podemos visualizar este dato en la Gráfica 11²⁷, así como el bajo por ciento de participantes con ingresos de menos de \$9,999.00. La variable ingreso no se relaciona con satisfacción en el trabajo. En esta investigación se refleja que la teoría de Maslow se corrobora nuevamente. En el sentido, de que hay que satisfacer las necesidades primarias en primer orden y las necesidades de seguridad para que la persona pueda crecer hacia un nivel emocional más alto.

Se observa una correlación lineal negativa inversa entre las variables estilos de vida y número de horas de sueño. El análisis estadístico sugiere que a menos horas de sueño mejor estilo de vida. Lo que a primera instancia nos parece ilógico. Sin embargo, se podría inferir, de acuerdo a lo propuesto por Loehr, que las personas cuyo estilo de vida es saludable tienden a recuperar sus energías con sueños más profundos y menos prolongados, Loehr (1993).

²⁶ Ver en página 251

²⁷ Ver en página 249

En la muestra de este estudio los empleados trabajan en horas diurnas. Lo que sostiene que la sociedad sigue un patrón circadiano. De manera que la cultura proyecta este tipo de programación del tiempo. Esto sucede casi a nivel instintivo donde se establece lo que es noche y día, mañana, tarde, horarios, fechas, horas de almuerzo, cena, tiempo lunar, tiempo solar y otros. Esto tiende a darle uniformidad a la conducta de los miembros que componen la sociedad

Por lo cual que las actividades cotidianas corresponden a esta programación de tiempo. Esta programación o bloques temporales incluyen por ejemplo, entre la media noche y las seis de la madrugada. La mayoría de las personas duermen (inclusive tres de cada cuatro trabajadores que trabajan de noche); las noches o los fines de semana se emplean para la interacción familiar y social. Esto es una gran ventaja en el sentido de que regula la conducta a través del cerebro.

El cuerpo está sometido a los mandatos del cerebro que afecta la temperatura, el pulso, la presión sanguínea, la acción cerebral (ritmos encefálicos), respiración, absorción de oxígeno, química de la sangre, secreción de hormonas, (hormonas que responden al estrés, entre otras). El sueño es la actividad predominante en estos períodos de desactivación (en la noche) y el sueño ayuda a restaurar el cuerpo y el desgaste cerebral del día.

No obstante, el sueño viene hacer un evento muy importante en la recuperación de energía ya que es un evento reparador. Las personas interpretan el sueño nocturno de mayor significación que el diurno. Y si bien es por esto, le unimos que la gente que duerme durante el día

tiende a dormir dos horas menos que el que duerme de noche. Resumiendo, intercambiar el horario de sueño de lo nocturno a lo diurno puede traer consecuencias en el manejo de la energía.

Estos individuos su horario de sueño los desenchaja de la corriente social cotidiana. Como consecuencia se altera su forma de llenar las necesidades y recuperar energías. (Carpentier, 1977). En este estudio particularmente la muestra seleccionada son todos los trabajadores diurnos en particular, lo que facilita estar dentro de la corriente social que se vive.

Al analizar otras variables encontramos que los hombres presentan una participación social que no se diferencia significativamente de las mujeres. A la misma vez las mujeres presentan estilos de vida con puntuaciones cuyos promedios son similares a las de los hombres. No se revelan diferencias estadísticamente significativas. Solo se indican diferencias a nivel matemático. Una posible interpretación del porqué el sexo femenino está equiparado con las puntuaciones de los hombres es que la mujer se ha desarrollado con unos enfoques de crianza diferente al de los hombres.

Estos son más saludables, producto posiblemente de un estilo de crianza en la familia puertorriqueña diferente en las niñas que en los niños. Otra posible interpretación es que las mujeres han luchado por ser incluidas en la participación social y sus derechos de ser respetadas como ser humano. El resultado es que se observan ya diferencias estadísticamente significativas entre el hombre y la mujer, no sólo en participación social, sino en los estilos de vida que se mantienen.

La variable ausentismo al trabajo generalmente está sustentado por algún tipo de problema particular que hace que la persona no se pueda presentar a ejecutar sus tareas. En la Tabla 28²⁸, podemos observar que el ausentismo responde a factores de insatisfacción laboral. Este dato es valioso para identificar situaciones en el trabajo que menoscaben la satisfacción del empleado por la *Tarea Ejecutada*. En este estudio la variable *Oportunidad de Ascenso*, está ligada a la insatisfacción en el trabajo y parece tener tangencia con la variable de ausentismo.

Sin embargo, existe una relación estadísticamente significativa entre la frecuencia con la que se ausenta el empleado y su nivel de satisfacción por el trabajo. El ausentismo es un indicador que señala que el empleado no se está sintiendo satisfecho con la tarea que desempeña. Este dato es altamente valioso. Se puede utilizar para orientar al empleado, en las negociaciones colectivas, evaluaciones de puestos y poder identificar aquellos factores que inciden para que esta conducta ocurra.

Se analizó una sub escala del concepto de familia compuesta por once reactivos obtenidos de la Escala de Estilos de Vida. Se determinó la puntuación mínima y máxima obtenida, así como el promedio y la desviación típica para el total de estos reactivos. El núcleo familiar constituye en este estudio una actividad importante en la vida de la población bajo estudio. Por lo que nos hace concluir la importancia que tiene la familia para esta muestra de participantes. Se puede observar una correlación significativa entre las variables asociadas a la familia y

²⁸ Ver en página 266

la satisfacción laboral. Esto refleja que la familia se convierte en una meta muy importante para la satisfacción y felicidad de estos empleados.

Estos sujetos se sienten satisfechos de llevar a cabo actividades ²⁹donde el grupo familiar es el centro. De manera que sienten satisfacción cuando comparten llevando a cabo actividades tales como; ver televisión, cuidar un enfermo, acompañar su pareja, cuidar niños, tareas escolares, tareas en el hogar y salir a pasear, entre otras. La familia es un grupo de mayor cohesión que lo que los estudios indican. Es importante mencionar que los rasgos socio patológicos no están presentes en esta muestra, ni tampoco el abuso de bebidas alcohólicas, uso de tabaco, violencia familiar, violencia de menores. La puntuación superó lo esperado. Lo que está por encima del promedio que era de 22.0.

Los resultados concuerdan con lo expuesto en la revisión de la literatura en términos de la importancia de este grupo primario en el desarrollo de los estilos de vida. Estos resultados arrojan evidencia suficiente para concluir que la muestra de sujetos participa activamente en todo aquello relacionado con la familia. Por ejemplo, estudiar con los hijos que es una actividad familiar, la señalan en un nivel frecuente.

La Tabla muestra las diferencias por género en relación a las actividades familiares. La mujer aparece consistentemente en un nivel más alto que los hombres. Un análisis más en detalle nos indica que no se encuentra interacción estadísticamente significativa entre los estilos

²⁹ Ver **Variable 4: Realizo actividades con mi familia** en pág. 311

de vida y las variables de edad, escolaridad, tiempo en la posición, ingreso, hábito de fumar, ingerir bebidas alcohólicas y número de comidas al día.

Variable 4: Realizo actividades con mi familia

	0	1	2	3	4	
Género	Nunca /NA	Limitada-mente	Ocasional-mente	Regular-mente	Frecuente-mente	Total
Mujer	3	15	30	75	98	221
%	1.4	6.8	13.6	33.9	44.3	100.0
Hombre	3	8	23	45	29	108
%	2.8	7.4	21.3	41.7	26.9	100.0
Total	6	23	53	120	127	329
%	1.8	7.0	16.1	36.5	38.6	100.0

La variable *lugar de residencia* muestra un diferencia estadísticamente significativa donde los empleados que residen en la zona rural presentan mejores estilos de vida y mayor satisfacción laboral que aquellos sujetos que residen en el área metropolitana. En concordancia con la Teoría del Espacio Vital formulada por Lewin, podemos inferir que los participantes se sienten más sincrónicos viviendo en la zona rural que aquellos sujetos que viven en la zona metropolitana.

Los individuos que viven en la zona rural tienen más control de su espacio vital que aquellos que residen en al zona urbana. En este estudio no se consideraron las variables de contaminación de

ruidos, congestión vehicular, pero asumimos su importancia en el ajuste del individuo a su espacio vital. Estos espacios vitales de la ruralía aún mantienen la familiaridad tradicional y la frecuente visita de los vecinos.

Los resultados de este estudio pueden generalizarse a toda la población de los empleados que compone el Gobierno de Puerto Rico. Por lo tanto, es posible efectuar recomendaciones partiendo de estas tendencias obtenidas. Luego de examinar los cambios de la estructura económica, social, histórica y actual de Puerto Rico podemos concluir los siguientes puntos:

1. La Isla de Puerto Rico ha sufrido cambios abruptos en distintos niveles de los cuales aún no se ha podido reestructurar o componer.
2. Puerto Rico a pesar de experimentar esos cambios conserva unas características de personalidad como pueblo que lo hacen único.
3. El factor de producción de mayor importancia que tiene Puerto Rico: es la gente.
4. Una de las insatisfacciones reflejadas en el estudio es la escasa oportunidad de ascenso en los empleados de la base. Sin embargo, el sueldo, beneficios marginales, las relaciones interpersonales, parecen llenar el espacio de esas escasas oportunidades y de variación en la tarea. Estos empleados tienen el derecho de retirarse o jubilarse a los 30 años del servicio lo que implica que están realizando las mismas tareas por 30 años.

5. Los conceptos sociológicos de las oportunidades de vida se refieren a eventos que rodean al individuo en su proceso evolutivo y que le sirven para facilitar o entorpecer sus metas.
6. La historia nos muestra cómo los estilos de vida varían con cada dato histórico, así como éstos están empotrados coherentemente dentro del marco cultural correspondiente. De manera que esta estructura económica hace que los estilos de vida sean copiados de los Estilos de vida de los anglosajones. Los puertorriqueños presentan idiocentráticamente una bifurcación entre lo anglosajón y lo latino. A pesar de que el proceso de transculturación ha sido frecuente e intenso los puertorriqueños continúan persiviéndose como una identidad claramente Latina.
7. Las actividades no relacionadas al trabajo como las fiestas del patrón de los pueblos, dar vueltas por la plaza del pueblo, salir a pasear, o visitar amistades y otras se han esfumado. Dando paso a una era consumerista que ha levantado grandes cadenas de comercio y han adaptado los lugares para llenar las necesidades, no sólo del consumo, sino de orden psicológico, a los usuarios y no demandando que éstos sean los que se adapten.
8. Desde las plazas de los pueblo se ha llegado a las plazas comerciales. Desde Minessota con el Mall de las Américas, hasta Puerto Rico con su Plaza Las Américas, Plaza del Caribe entre otras. Estas cadenas de tiendas han condicionado espacios abiertos y cerrados que simulan una especie de libertad atrapada para los que consumen. En nuestro estudio entre las actividades más comunes es ver televisión e ir de compras. Ambas se realizan

en áreas cerradas y de seguridad. Lo que apunta a generar una vida menos activa y relacionada al aspecto familia.

- 9 En cuanto al salario en esta muestra no se reflejó insatisfacción ya que cumple con un máximo de sueldo entre 25,000-30,000 al año. Lo que se podría inferir que estos empleados tiene un trabajo permanente, con unos Beneficios Marginales muy superiores, seguridad en su empleo y con un Convenio Colectivo que los protege contra cualquier situación laboral y les ofrece otros derechos adquiridos que están relacionados a los beneficios marginales y a su salario. Su necesidades biológicas, sociales y económicas cumplen con los requisitos para sentirse satisfecho. Consecuentemente, esto puede dar explicación para que se refleje un nivel bajo de ausentismo.

Los resultados se pueden utilizar como una tendencia para ser considerados seriamente en la implementación de políticas humanas en la empresa, en la orientación laboral, así como en el proceso de selección de personal. La relación no es causal, sino lineal, pero es de alta probabilidad y debe considerarse seriamente por la empresa. A la misma vez nos indica que Maslow se corrobora en el sentido de que hay que satisfacer las necesidades primarias en primer orden para que la persona pueda crecer hacia un nivel emocional más alto. Las empresas deben formular políticas sociales para sus empleados. Estas políticas deben ser dirigidas a fomentar estilos de vida saludables y que ayuden en el proceso de recuperación de energías. Ejemplo de esto son:

- Ofrecer talleres para adquirir destrezas en la solución de problemas

- Llevar a cabo evaluación adecuada de las oportunidades de ascenso
- Ofrecer talleres par fomentar ejercicios de relajación
- Ofrecer lugares de descanso atractivos
- Brindar oportunidad de descansos oportunos en el trabajo
- Establecer programas deportivos y recreativos
- Desarrollar actividades de confraternización
- Ofrecer talleres para fomentar ejercicios de estiramiento
- Implantar un Programa de Mejoramiento Personal para empleados y sus familiares.
- Proveer la oportunidad de educarse y de ascenso del puesto
- Preparar talleres de preparación para el manejo de situaciones críticas o de mucho estrés, Integrar la ayuda psicológica disponible en el Programa de Mejoramiento Personal. Los Programas de Ayuda al Empleado (PAE) deben ser compulsorios, no opcionales, en todas las agencias gubernamentales con un enfoque multidisciplinario
- Concluimos que la familia influye de manera decisiva en la tolerancia psicologica por lo cual es necesario que se profundize mas sobre el concepto de su relación de los estilos de vida y la satisfacción laboral.
- Así pues, las variables de *la zona rural y la zona urbana* el cual se marca como un dato relacionado significativo es un aspecto para se estudiado específicamente.
- La variable del *sueño*, se debe indagar más ya que el descanso es un factor bien determinate en lograr satisfacción
- Tanto el Gobierno como el empleado tienen que operar bajo una responsabilidad social compartida de manera que podamos

manejar de forma efectiva la crisis de estancamiento actual. La madurez de la Agencia del gobierno tiene que ser revisada de acuerdo a investigaciones objetivas realizada. Esto para establecer políticas humanas de mayor relevancia en los trabajadores, desarrollo de programas de égidias, de cuidado de niños, programas de relajamiento y manejo de estrés, entre otras.

- De igual manera se debe crear una conciencia de crecimiento y auto eficacia en el mundo del trabajo para el manejo de los problemas relacionados a la salud mental. Tales como; la prevención de violencia en el trabajo, depresión, alterntivas deportivas, culturales, sobre la realidad de las adicciones y otros que son factores que pueden impactar en la motivación hacia la satisfacción laboral y personal.
- Por consiguiente, es posible que la satisfacción laboral esté al nivel de lo que Maslow llama la autorealización y de lo que Loehr, identifica como la recuperación de energías. Siempre y cuando se incluya una combinación de las acitvidades colectivas (deportivas, sociales, culturales, espirituales) y las actividades laborales.

Estas conclusiones deben situarse en una perspectiva social más amplia y sin prejuicio de lo que precede. Parece necesario incluir un Programa de Mejoramiento Personal que podría ser un factor de cambio en la organización global de trabajo y la organización de la vida colectiva en general. A continuación se presentará un modelo de Programa de Mejoramiento Personal que podría ser implementado en las agencias que participaron de este estudio.

11.2 Recomendaciones:

Como se ha establecido en este estudio la empresa debe tener programas para facilitar el manejo de la energía. De esta forma dirige al empleado hacia alternativas más positivas en su sistema de vida. No la búsqueda de la tranquilidad y el hedonismo, sino la búsqueda de alternativas reales de manejo de la energía. Una orientación integral donde se capte al trabajo como una vocación. El enfoque biosicosocial supone un manejo de la recuperación de energía que abarca los tres subsistemas: el biológico (el aspecto físico), el psicológico (el aspecto mental): lo social (el aspecto social), espiritual (el aspecto naturalista).

La distribución de la recuperación de energía debe ser igualitaria. Ya que todos los subsistemas son de importancia para su manejo. El individuo a través de este programa podrá lograr sentir la satisfacción, felicidad y la sensación de una nueva calidad de vida. Cabe destacar, que los estresores que operen en un momento dado pueden desequilibrar este sistema, tornarlo inoperante, alterado o patológico. Por lo cual es necesario que el Profesional de la Salud actúe en el momento preciso para tomar la acción necesaria.

El Profesional de la Salud es el agente integrador y responsable de efectuar un cuadro perceptivo desde el punto de vista biosicosocial. Este equipo funcionará con el concepto responsable del seguimiento del plan de cambio establecido por el individuo. Los individuos informarán al Profesional sobre el progreso de los resultados. Este equipo profesional se aplicará un programa de autoeficacia para poder fomentar y ser modelos para el individuo.

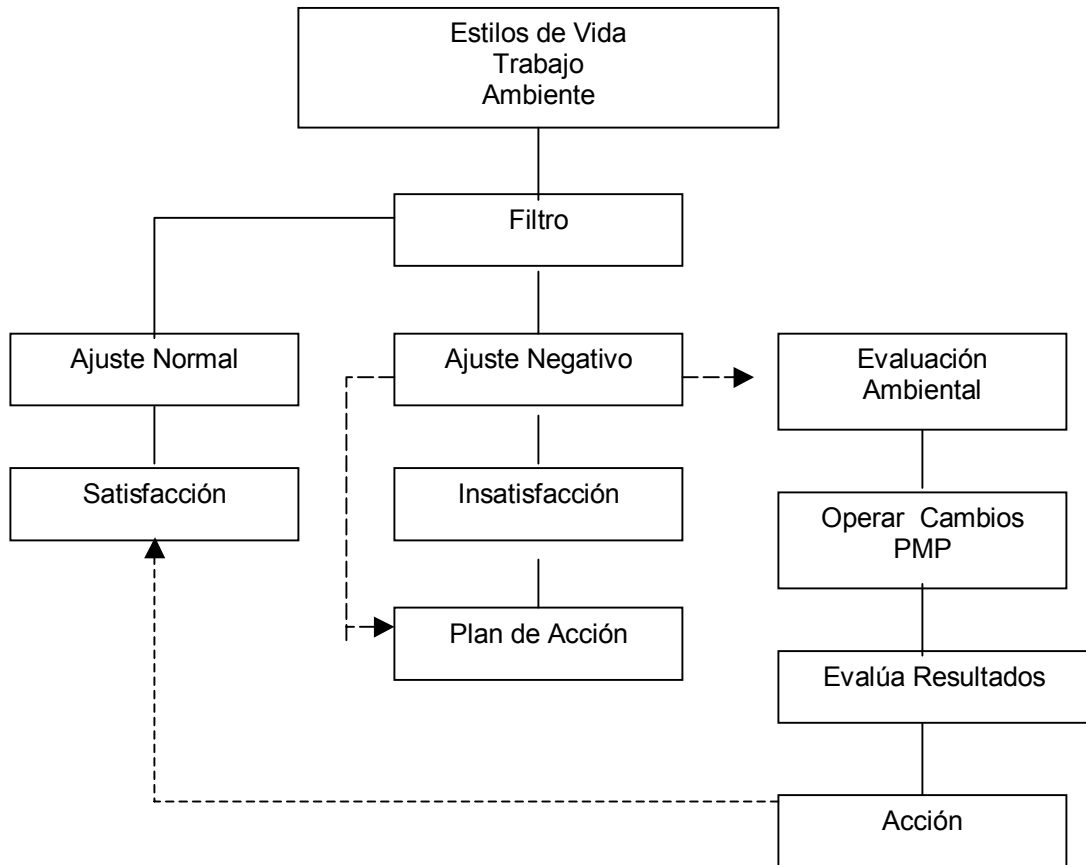
De manera que éste profesional estará sujeto a participar, desarrollar sus propios cambios y experimentar su nivel de autoeficacia. En este proceso se reconocerán los factores de riesgos que siempre van a existir en todo cambio. El estado de alerta y de concentración que obtenga él, tanto el profesional como el individuo, para manejar los resultados de la acción tomada, dependerá del conocimiento que se obtenga a través de los procesos.

El individuo a medida que se hace consciente de sus conductas reconoce las habilidades para enfrentarse a los retos y a los cambios en su vida. Hay que entenderlo como el portador de una historia personal y familiar. Es un ser humano que proyecta, anticipa metas y objetivos, dirige sus actividades hasta conseguirlas y evalúa los resultados; modificando su acción. Estamos hablando de un individuo que interesa hacer una reubicación y una reorganización de su vida para lograr el cambio que ha decidido establecer.

Otro sistema considerado en este programa es el sistema del ambiente. El ambiente incluye el mundo del trabajo, la comunidad, la familia, un sistema de conducta que es la función de la biología, la cognición, y la motivación. El ambiente se entiende por lo físico, social, las exigencias, los cambios y el apoyo existente. Las capacidades que posea el individuo para enfrentar las demandas ambientales. Y la eficacia que posee para ver los problemas como retos que pueden encarar las demandas de motivación, confianza y seguridad. Estos se pueden clasificar como los filtros³⁰.

Figura 8

³⁰ Ver Figura 9 en pág. 319



La respuesta son los resultados para la acción tomada en términos cognitivos, fisiológicos y motora. La acción debe estar enfocada en cómo el individuo dirige su propia vida. Esta acción está muy relacionada a la utilización de sus fortalezas, valores, metas y moral en el desarrollo de la autoeficacia, que haya obtenido durante el Programa de Mejoramiento Personal. En la acción, el individuo manejará los obstáculos filtrados con liderazgo, creatividad y eficacia. Fomentará la unidad de las diversidades creando una autosatisfacción de logros.

El enfoque biosicosocial supone un manejo de la energía que abarca los tres subsistemas: el biológico, el psicológico y el social. La

distribución de la energía en este sistema debe ser igualitaria, ya que todos los subsistemas son de importancia para el manejo de la energía y la consiguiente satisfacción, felicidad y calidad de vida del empleado. Sin embargo, los estresores que operen en un momento dado pueden desequilibrar este sistema y tornarlo inoperante, alterado o patológico. A continuación presentamos un Modelo del Programa de Mejoramiento Personal diseñado a partir de los hallazgos de este estudio.

11.3 Descripción del Programa de Mejoramiento Personal (P.M.P.)

El Programa de Mejoramiento Personal se componen de dos fases. En la primera, se divulgarán los resultados y beneficios de esta investigación. En la segunda fase se definirán las capacidades de autoeficacia del participante de acuerdo al pensamiento Banduriano. Las cuales se dividirán en cinco fases.

Primera fase: La Capacidad Autorreflexiva, conocida como la capacidad Metacognitiva; que permite a las persona reconocer y analizar sus propias experiencias. En esta fase del PMP, el participante se hará consciente de cómo esta equipado a nivel personal e identificará los aspectos a mejorar. Se incluye experiencias de observación, identificación, preparación y expectativas. El individuo va a regular su autoeficacia para determinar si las metas que persigue son alcanzables. Es como una especie de termómetro que determina si las metas son fáciles o ,si por el contrario, son inalcanzable. Esta fase tiene el objetivo primordial de que el individuo establezca metas concretas, realistas y viables en su plan.

En esta primera el pensamiento anticipador que persigue una finalidad es regulada e incluye los objetivos deseados. A más retadores sean los objetivos que se persigan más firme va hacer el compromiso para lograrlos. Sin embargo, si los objetivos son demasiado pretensivos se pierde motivación. Así mismo, si son muy fáciles también se pierden interés. La forma de elaborar estos objetivos es mediante la regulación de la autoeficacia de las otras persona. El individuo se dará cuenta de qué está ocurriendo en su vida para entender que estará moviéndose de un “lugar” a otro (de una fase a otra).

En esa consciencia podrá comenzar a desarrollar autoeficacia sobre su modo de pensar, sentir, motivarse y actuar. La importancia de esto estriba en que le ayudará a la reubicación y reorganización de su vida. El adquirir conocimientos en esta etapa le ofrecerá el paso para moverse hacia la reorganización, elemento de suma importancia para establecer el Programa de Mejoramiento Personal (PMP). Este sentido de cambio es lo que forma el armazón para establecer la próxima capacidad.

Segunda fase: Capacidad es la Autorreguladora: La definición que el individuo logre de su autoeficacia es de suma importancia en la autorregulación de la motivación. La motivación apartir de un desbalance creado por la autorregulación, de manera que las personas se motivan así mismas y emiten sus conductas anticipadamente mediante su poder reflexivo. En esta fase se establecen los objetivos y se planifican cursos de acción destinados a lograrlos.

Se movilizan los recursos necesarios y el esfuerzo para alcanzar el éxito. Se han elaborado diferentes formas motivación que incluyen atribuciones causales, expectativas de resultado y las metas cognitivas. Se discutirán las reacciones de autosatisfacción y autoinsatisfacción ante la ejecución personal. En ésta se identificará la eficacia percibida, para el logro y reajuste de las metas fundamentándose en los propios progresos.

El individuo se prepara par establecer una dirección que recoja y reconozca sus éxitos y fracasos. Convirtiéndose en un miembro aceptado de la sociedad a la que pertenece. Los conocimientos adquiridos lo dirigen eventualmente a otra capacidad. Este Programa le dá la oportunidad al individuo de aclarar su presente estilo de vida y los estilos de vida que desearía adoptar. Esto trae como consecuencia un compromiso de cambio, moviéndolo hacia la próxima fase.

Tercera fase: Capacidad de simbolización. Ésta ayuda a transferir material cognitivo en contenido afectivo lo que da como resultado un proceso de simbolización. El ser humano es el único que se preocupa por cosas que no han llegado y anticipa pensamientos con objetivos deseados. El resultado de experiencias frustrantes concluye en una percepción subjetiva de sí mismo que puede llevar al individuo a las siguientes conductas:

- Ser hipersensible a la crítica
- Sobrealardear
- Manifestarse hipercritico
- Culpar a otros

- Temer la competencia
- Sentirse perseguido
- Preferir el anonimato
- Sentimientos minusváticos

Un bajo sentido de eficacia para lograr las cosas dará paso a la depresión y a su vez reduce la creencia en la autoeficacia personal. Esto trae como consecuencia que las personas actúen de acuerdo a esta autoeficacia alterada por el estado de ánimo que les arroja. Estas conductas carecen de compromiso y disciplina. Elementos principales para la reorganización de los estilos de vida.

Bandura indica que las personas evitan las actividades y los lugares que consideran exceden a sus capacidades de manejo. Pero asumen actividades retadoras y selecciona entornos que consideran capaces de manejar. Los cursos vitales de las personas van a estar mediados por las alternativas que escojan. Lo que motiva al individuo a moverse a la proxima.

Cuarta fase: La Capacidad Anticipada; Los individuos deciden qué habilidades creativas quieren cultivar y se motivan así mismos hacia la acción. Esta es una disposición de invertir energías en aventuras difíciles de cumplir. Establecer cuánto están dispuesto a perseverar en la búsqueda de objetivos, que pueden estar plagados de obstáculos e incertidumbres. Determinará la regulación del proceso de autoeficacia. Se requiere de un sentido de eficacia bien firme para lograr los impedimentos y reveses de algunas tareas. El equivocarse en la auto

valoración sobre estima las capacidades. Esto viene hacer ventajoso y no se considera como un fracaso.

El propósito de la cuarta fase es que el individuo identifique las habilidades de dominio. Inclusive las fortalezas, que lo llevan a ser un mejor ser humano. En esta fase el individuo se autoconvenece de que posee unas capacidades para lograr el éxito y la satisfacción. Producto de la manera en cómo realiza las tareas. La creencia de eficacia se dirige a romper con patrones de conducta cotidianos y escasa exigencia.

Se dirige a establecer una eficacia de nuevas posibilidades y retos. Esta una búsqueda es ir mas allá para sentir un alivio y desarrollar un compromiso con lo que se ha establecido para sí mismo como meta y objetivo. En esta fase el individuo posiblemente se enfrente a un desbalance que se sentirá motivado hacia el cambio de lo que ha decidido. Esta Capacidad es adquirida a medida que pueda controlar el propio sistema de sí mismo.

Esto dimiza y orienta la conducta planteándose qué es lo que va a hacer cuando sienta ese desbalance. En este factor motivacional y en esta conciencia de autoregularse, puede ocurrir un desplazamiento de los valores y una integración del individuo al ambiente. Reconocer los factores de riesgos, facotres familiares, los hábitos filtrados con la ayuda profesional continuará la transformación. El individuo entra a la quinta fase.

La quinta fase: La Capacidad Vicaria , es el modelaje donde el individuo procesa y transforma las experiencias en representaciones y

modelos sociales. Mediante observación de personas que logran éxitos tras esfuerzos perseverantes aumenta la creencia del observar en el sentido de que el también posee las capacidades necesarias para dominar actividades similares. Si lo que observa son fracasos reducirá sus juicios sobre su propia eficacia.

El impacto del modelado sobre las creencias de eficacia personal está fuertemente influido por la similitud percibida con los modelos. A este nivel el individuo se sentirá equipado para establecer un Plan de Mejoramiento y así, preparará su Plan de Acción. Un Plan que le motive así mismo y le sirva de guía. Este Plan se podría llamar El Plan De Realidad. Es donde el individuo está en el proceso y ha ido aprendiendo cuanto se puede exigir en los objetivos que se formulen. En esta fase ha logrado distinguir su nivel de autoeficacia para ajustar sus estilos de vida de manera exitosa.

En este plan el individuo delinirá y plasmará sus actividades de una manera visual. Estará listo para persistir y manejar sus emociones, su conducta, y habrá desarrollado la agilidad para reaccionar en momentos difíciles. El sentido de afectividad se fortalecerá y el sentido de humor se intensificará no para sarcasmo, ni escapismos nerviosos, ni de humillación o degradación, sino como técnica de reflexión y tranquilidad. Este proceso cambiará la percepción del individuo tenía de su mundo interno y sus metas. Una vez el individuo está claro podrá moverse a la dirección correspondiente de su nivel de autoeficacia.

11.3.1 Plan de Educación para los Profesionales de la Salud

Los Profesionales de la Salud estarán identificados como Trabajadores Sociales, Psicólogos, Consejeros Profesionales y los componentes del Programa de Ayuda al Empleado (El P.A.E.) de las oficinas del Gobierno de Puerto Rico, del Estado Libre Asociado.

META GLOBAL: Fortalecer la salud física, mental y social en los Servidores Públicos de Puerto Rico, mediante un programa³¹ para mejorar los estilos de vida a nivel personal y en el trabajo.

META 1: Orientar a las agencias que le provean ayuda sicosocial a los empleados públicos a través del Programa de Ayuda al Empleados (PAE) sobre la alternativa del Programa de Mejoramiento Personal (PMP).

Actividades: Utilizar el programa para desarrollar los educadores de salud para su proceso de autoeficacia. Aplicar el PMP a este grupo como un instrumento de crecimiento.

³¹ Ver diseño del **Plan de Educación para los Profesionales de la Salud** en las páginas 327 y 328

Plan de Educación para los Profesionales de la Salud

Objetivo Específico	Actividades	Recursos	Instrumento de Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> • Divulgar los hallazgos del estudio 	<p>Ofrecer una conferencia para presentar el estudio y sus hallazgos a las agencias participantes; Autoridad de Carreteras, Corporación del Fondo del Seguro del Estado y Departamento de Salud</p>	<p>Trabajadora Social Ocupacional</p>	<p>Administración de cuestionario</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Implementar un plan piloto del Programa de Mejoramiento Personal con el grupo de profesionales de la salud de cada agencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer conferencias que permitan dar a conocer y experimentar todas las fases del PMP • Desarrollar un plan de la realidad con los participantes 	<p>Trabajadora Social Ocupacional</p>	<p>Discusión de las tareas asignadas en las conferencias Reunir al grupo para evaluar los resultados del PMP</p>

Objetivo Específico	Actividades	Recursos	Instrumento de Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el Programa de Mejoramiento Personal en las agencias participantes 	<p>Orientar a los Representantes de Ayuda al Empleado de cada agencia sobre el PMP. Ofrecer a cada uno los recursos necesarios para su implementación.</p>	<p>Trabajadora Social Ocupacional</p>	<p>Administración de cuestionario</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Monitorear el progreso del programa en las distintas agencias seleccionadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Visitar las agencias periódicamente • Recopilar datos y resultados • Ofrecer apoyo de ser necesario para mantener el desarrollo efectivo del programa 	<p>Trabajadora Social Ocupacional Representante del Programa Ayuda al Empleado</p>	<p>Informe escrito de los hallazgos</p>

APÉNDICE 1

Localización geográfica de Puerto Rico



APÉNDICE 2

LEY FORAKER DEL 1900

Ley Orgánica Foraker del 12 de Abril de 1900, (cap. 191, 31 Stat.77) (1 L.P.R.A. Documentos Históricos)

Art. 1. [Aplicación de la Ley] (1 L.P.R.A. Documentos Históricos)

Las disposiciones de esta Ley se aplicarán a la isla de Puerto Rico e islas adyacentes y a las aguas de las islas situadas al este del meridiano setenta y cuatro de longitud oeste de Greenwich que fueron cedidas a los Estados Unidos por el Gobierno de España en virtud de tratado celebrado el día diez de diciembre de mil ochocientos noventa y ocho; y el nombre Puerto Rico, usado en esta Ley, se entenderá que incluye no sólo la isla de este nombre, sino también todas las islas adyacentes, como queda dicho.

Art. 2. [Derechos sobre importaciones extranjeras]

A partir de la fecha de la aprobación de esta Ley, las mismas tarifas y derechos de aduana serán impuestos, cobrados y pagados sobre todo artículo importado en Puerto Rico, de puertos no pertenecientes a los Estados Unidos, que la ley dispone sean cobrados sobre artículos de procedencia extranjera importados en los Estados Unidos. Disponiéndose, que sobre todo café en grano o molido que se importe en Puerto Rico, se impondrá y cobrará un derecho de cinco centavos por libra, no obstante lo que en contrario dispusieren otras leyes o partes de leyes. Y Disponiéndose además, que todas las obras científicas, literarias y artísticas españolas, que no sean subversivas del orden público en Puerto Rico, serán admitidas libres de derechos en Puerto Rico por un período de diez años, contado desde el día once de abril de mil ochocientos noventa y nueve, conforme lo dispuesto en dicho Tratado de Paz entre los Estados Unidos y España. Y Disponiéndose además, que todo libro y folleto impreso en idioma inglés será admitido libre de derechos en Puerto Rico cuando se importe de los Estados Unidos.

Art. 3. [Intercambio de mercancías con los Estados Unidos]

A partir de la fecha de la adopción de esta Ley, toda mercancía que entre en los Estados Unidos, procedente de Puerto Rico, y entre en Puerto Rico, procedente de los Estados Unidos, será admitida en los respectivos puertos de entrada, al pagarse un quince por ciento de los derechos arancelarios que devengan sus similares procedentes de países extranjeros; y además de este derecho, los artículos de manufactura puertorriqueña que entren en los Estados Unidos pagarán al retirarse para su consumo o venta, un impuesto igual a la contribución interna impuesta en los Estados Unidos sobre artículos similares de manufactura doméstica; dicho impuesto se hará efectivo mediante sellos de contribuciones internas que adquirirá y proveerá el Comisionado de Rentas Internas y se obtendrán del Colector de Rentas Internas en el puerto de entrada de dicha mercancía en los Estados Unidos o del punto más conveniente, los cuales sellos se fijarán con arreglo a las prescripciones que dictare el Comisionado de Rentas Internas, con la aprobación del Secretario de Hacienda; y toda mercancía de manufactura de los Estados Unidos que entre en Puerto Rico, además de los derechos prescritos arriba, pagará un impuesto igual en tipo y montante a la contribución interna impuesta en Puerto Rico, sobre iguales artículos de manufactura puertorriqueña. Disponiéndose, que a partir de la fecha en que esta Ley entre en vigor, todas las mercancías y efectos, excepto café, que no devengan derechos bajo las leyes arancelarias de los Estados Unidos y todas las mercancías y artículos que entren en Puerto Rico libres de derechos en virtud de órdenes hasta aquí promulgadas por el Secretario de la Guerra, serán admitidos en los distintos puertos del mismo, libres de derechos, cuando sean importados de los Estados Unidos, no obstante lo que en contrario dispusieren las leyes vigentes, y tan pronto como la Asamblea Legislativa de Puerto Rico decrete y ponga en práctica un sistema de tributación local que llene las necesidades del Gobierno de Puerto Rico, establecido por esta Ley, y por medio de un acuerdo votado al efecto dé aviso de ello al Presidente, éste lo anunciará por medio de una proclama; y de allí en adelante cesarán de cobrarse los derechos de aduanas sobre mercancías y artículos que entren en Puerto Rico procedentes de los Estados Unidos, o que entren en los Estados Unidos, procedentes de Puerto Rico; y a partir de esa fecha todas las dichas mercancías y artículos entrarán libres de derechos en los diferentes puertos de entrada, y en ningún caso podrá cobrarse derecho alguno de aduana, después del primer día de marzo de mil

novecientos dos, sobre mercancías y artículos que entren en Puerto Rico procedentes de los Estados Unidos y viceversa.

Art. 4. [Derechos y contribuciones ingresarán a la Tesorería de Puerto Rico; puertos de entrada]

Los derechos y contribuciones cobrados en Puerto Rico de acuerdo con esta Ley, menos el costo de cobrar los mismos, y el montante bruto de todo lo recaudado por derechos y contribuciones en los Estados Unidos sobre mercancías procedentes de Puerto Rico, no ingresarán en el fondo general de la Tesorería, sino que se retendrán como un fondo separado y se pondrán a la disposición del Presidente para uso del Gobierno de Puerto Rico y a beneficio de éste, hasta organizarse el Gobierno de Puerto Rico, creado por esta Ley, cuando todos los fondos hasta entonces cobrados bajo estas disposiciones y que no se hayan gastado, serán transferidos a la Tesorería Local de Puerto Rico, y el Secretario de Hacienda designará distintos puertos y subpuertos de entrada en Puerto Rico y dictará los reglamentos y ordenanzas, y nombrará los agentes que sean necesarios para cobrar los derechos y contribuciones cuya imposición y recaudación en Puerto Rico autorizan las disposiciones de esta Ley; y fijará la retribución y proveerá para el pago de todos los empleados, agentes y ayudantes que a su juicio fuere necesario emplear para dar cumplimiento a estas disposiciones. Disponiéndose, sin embargo, que tan pronto como se haya organizado un gobierno civil para Puerto Rico, de acuerdo con lo que dispone esta Ley y de ello se haya dado cuenta al Presidente, éste lo anunciará por edicto, y desde entonces todo lo recaudado por derechos y contribuciones en Puerto Rico con arreglo a lo dispuesto en esta Ley, entrará en el Tesoro de Puerto Rico, destinado al Gobierno de la Isla y para ser invertido en provecho de la misma, en vez de ingresar en el Tesoro de los Estados Unidos.

Art. 5. [Mercancía anteriormente importada o entrada]

A partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley, todas las mercancías y artículos importados anteriormente, procedentes de Puerto Rico, por los cuales no se hubiere hecho entrada alguna, y todas las mercancías y artículos entrados anteriormente sin haber pagado derechos, y declarados en depósito para su almacenaje, transporte o cualquier otro objeto, y para los cuales no se haya expedido permiso de entrega al importador o a sus agentes,

devengarán derechos solamente con arreglo a esta Ley, y ningún otro,, al entrarse o retirarse los mismos. Disponiéndose, que cuando los derechos se basan sobre el peso de mercancía almacenada en cualquier depósito público o particular, dichos derechos se calcularán y cobrarán sobre el peso de tales mercancías al tiempo de su entrada. - Abril 12, 1900, cap. 191, sec. 5, 31 Stat. 78.

Art. 6. [Capital de Puerto Rico]

La capital de Puerto Rico será la ciudad de San Juan, manteniéndose allí el asiento del Gobierno.

Art. 7. [Ciudadanos de Puerto Rico; creación de un cuerpo político bajo el nombre de El Pueblo de Puerto Rico]

Todos los habitantes que continúen residiendo allí, los cuales eran súbditos españoles el día once de abril de mil ochocientos noventa y nueve, y a la sazón residían en Puerto Rico, y sus hijos con posterioridad nacidos allí, serán tenidos por ciudadanos de Puerto Rico, y como tales con derecho a la protección de los Estados Unidos; excepto aquellos que hubiesen optado por conservar su fidelidad a la Corona de España el día once de abril de mil novecientos, o antes, de acuerdo con lo previsto en el Tratado de Paz entre los Estados Unidos y España, celebrado el día once de abril de mil ochocientos noventa y nueve; y ellos, en unión de los ciudadanos de los Estados Unidos que residan en Puerto Rico, constituirán un cuerpo político bajo el nombre de "El Pueblo de Puerto Rico," con los poderes gubernamentales que se confieren más adelante, y la facultad de demandar y ser demandados como tales.

Art. 8. [Leyes y ordenanzas de Puerto Rico continuarán vigentes]

Las leyes y ordenanzas de Puerto Rico actualmente en vigor, continuarán vigentes, excepto en los casos en que sean alteradas, enmendadas o modificadas por la presente; o hayan sido alteradas o modificadas por órdenes militares y decretos vigentes cuando esta Ley entre a regir, y en todo aquello en que las mismas no resulten incompatibles, o en conflicto con las leyes estatutarias de los Estados Unidos no inaplicables localmente, o con las presentes disposiciones, hasta que sean alteradas, enmendadas o revocadas por la autoridad legislativa creada por la presente para Puerto Rico, o por una ley del

Congreso de los Estados Unidos. Disponiéndose, que la parte de la ley vigente cuando se efectuó la cesión en abril once de mil ocho - cientos noventa y nueve, prohibiendo el matrimonio de los curas, ministros o secuaces de cualquiera religión, por motivo de votos que hubiesen hecho o tomado, o sea el párrafo cuarto, artículo ochenta y tres, capítulo tres del Código Civil, y que continuara en vigor por orden del Secretario de Justicia de Puerto Rico, fechada en marzo diecisiete de mil ochocientos noventa y nueve, y promulgada por el Mayor General Guy V. Henry, Voluntarios de los Estados Unidos, queda revocada y anulada por la presente, y todas las personas legalmente casadas en Puerto Rico tendrán todos los derechos y recursos conferidos por la ley a los contrayentes de matrimonios civiles o religiosos. Disponiéndose, además, que el párrafo uno, artículo ciento cinco, sección cuarta, sobre divorcio, en el Código Civil, y el párrafo dos, sección diecinueve, de la Orden del Secretario de Justicia de Puerto Rico, fechada marzo diecisiete de mil ochocientos noventa y nueve, y promulgada por el Mayor General Guy V. Henry, Voluntarios de los Estados Unidos, queden por la presente redactados en los términos siguientes: "Adulterio por parte del marido o de la mujer."

Art. 9. [Nacionalización de buques; tráfico costanero]

Sujeto a la aprobación del Secretario de Hacienda, dictará el Comisionado de Navegación los reglamentos que estime convenientes para la nacionalización de todos los buques que eran propiedad de habitantes de Puerto Rico el día once de abril de mil ochocientos noventa y nueve, y continuaron siéndolo hasta la fecha de dicha nacionalización, y para la admisión de los mismos a todos los beneficios del tráfico costanero de los Estados Unidos; y el cabotaje entre Puerto Rico y los Estados Unidos será regulado de acuerdo con las disposiciones de ley aplicables a dicho tráfico entre dos de cualquiera de los grandes distritos costaneros de los Estados Unidos.

Art. 10. [Estaciones de cuarentena y reglamentación]

Se establecerán estaciones de cuarentena en los puntos de Puerto Rico que designare el Inspector Médico General del Servicio de Hospitales Marítimos de los Estados Unidos; y los reglamentos relativos a la introducción de enfermedades de otros países, estarán bajo la dirección del Gobierno de los Estados Unidos.

Art. 11. [Canje de la moneda puertorriqueña; curso legal]

Para recoger la moneda acuñada de Puerto Rico actualmente en circulación en la Isla y sustituirla con moneda del cuño de los Estados Unidos, por la presente se autoriza al Secretario de Hacienda para canjear, a su presentación en Puerto Rico, todas las monedas de plata de Puerto Rico conocidas con el nombre de pesos y todas las demás monedas locales de plata y de cobre, actualmente en circulación en Puerto Rico, no incluyéndose las introducidas en el país después del día primero de febrero de mil novecientos, al actual tipo de cambio, o sea sesenta centavos, moneda acuñada de los Estados Unidos, por peso de cuño puertorriqueño, aplicándose el mismo tipo al canje de las piezas menores o fraccionarias. Las monedas puertorriqueñas así compradas o redimidas se reacuñarán por cuenta de los Estados Unidos, en moneda de cuño nacional, bajo la dirección del Secretario de Hacienda y según dispusiere éste; y a los tres meses de hallarse en vigor la presente Ley, ninguna moneda será de curso legal para el pago de deudas por cualquiera suma con posterioridad contraídas en Puerto Rico, excepto las de los Estados Unidos; y cualquiera cantidad que se necesitare para cumplimentar estas disposiciones y cubrir los gastos con ellas relacionados queda por la presente asignada, autorizándose al Tesorero para que establezca los reglamentos y designe las agencias que fueren necesarias al objeto. Disponiéndose, sin embargo, que todas las deudas pendientes al empezar a regir la presente Ley, serán pagaderas en la moneda de Puerto Rico actualmente en circulación, o en moneda de los Estados Unidos, al tipo de cambio ya citado.

Art. 12. [Gastos del gobierno serán satisfechos por el Tesorero de Puerto Rico]

Todos los gastos que originare el Gobierno de Puerto Rico por salarios de funcionarios y atenciones de sus oficinas y departamentos, y todos los gastos y obligaciones contraídos para mejoras internas o fomento de la Isla, no incluyéndose, sin embargo, las obras de defensa, cuarteles, puertos, faros, boyas y demás, emprendidas por los Estados Unidos, serán satisfechos por el Tesorero de Puerto Rico con cargo a los fondos insulares en su poder.

Art. 13. [Bienes públicos]

Todas las propiedades que puedan haber adquirido en Puerto Rico los Estados Unidos por la cesión de España en dicho Tratado de Paz, en puentes públicos, casas camineras, fuerza motriz de agua, carreteras, corrientes no navegables, y los lechos de las mismas, aguas subterráneas, minas o minerales bajo la superficie de terrenos particulares, y toda propiedad que al tiempo de la cesión pertenecía, bajo las leyes de España entonces en vigor, a las varias Juntas de Obras de Puertos de Puerto Rico, y todas las orillas de los puertos, muelles, embarcaderos y terrenos saneados, pero sin incluir la superficie de los puertos o aguas navegables, por la presente quedan bajo la dirección del Gobierno establecido por esta Ley, para ser administrados a beneficio de El Pueblo de Puerto Rico; y la Asamblea Legislativa creada por la presente, tendrá autoridad para legislar respecto a todos esos asuntos, según lo estimare conveniente, con sujeción a las limitaciones impuestas a todos sus actos.

Art. 14. [Aplicación de las leyes de los Estados Unidos; leyes de rentas internas exceptuadas]

Las leyes estatutarias de los Estados Unidos, que no sean localmente inaplicables, salvo lo que en contrario dispusiere la presente, tendrán la misma fuerza y validez en Puerto Rico que en los Estados Unidos, excepción hecha de las leyes de rentas internas, las cuales, en virtud de lo dispuesto en la sec. 3, no tendrán fuerza y validez en Puerto Rico.

Art. 15. [Poder de la Asamblea Legislativa para enmendar o derogar leyes]

La autoridad legislativa creada por la presente, tendrá poder para decretar la enmienda, alteración, modificación o revocación de cualquiera ley u ordenanza civil o criminal continuada en vigor por esta Ley, según que de tiempo en tiempo lo estimare conveniente.

Art. 16. [Diligencias judiciales; juramento de los funcionarios]

Todas las diligencias judiciales se harán a nombre de los "Estados Unidos de América, viz: el Presidente de los Estados Unidos", y todas las acciones criminales o penales se instruirán a nombre y por

autoridad de "El Pueblo de Puerto Rico;" y todos los funcionarios autorizados por esta Ley, antes de comenzar a ejercer sus cargos, prestarán juramento de sostener la Constitución de los Estados Unidos y las leyes de Puerto Rico.

Art. 17. [Gobernador]

El título oficial del jefe ejecutivo de la isla será "El Gobernador de Puerto Rico." Será nombrado por el Presidente, mediante el concurso y consentimiento del Senado; su nombramiento durará cuatro años y en tanto se designe e instale su sucesor, a menos que antes lo depusiere el Presidente; residirá en Puerto Rico durante el tiempo que ejerciere el cargo y fijará su despacho en la Capital; podrá conceder indultos y suspender la ejecución de sentencias, condonar multas y confiscaciones por delitos cometidos contra las leyes de Puerto Rico, y conceder suspensiones de sentencias por delitos contra las leyes de los Estados Unidos hasta conocerse la decisión del Presidente; nombrará a todos los empleados para lo cual esté autorizado y podrá oponer su veto a toda legislación decretada, conforme se dispone más adelante; será el Comandante en Jefe de la milicia, y en todo tiempo ejecutará fielmente las leyes, y en este particular tendrá todas las atribuciones de gobernadores de Territorios de los Estados Unidos, que no sean localmente inaplicables; y anualmente y cada vez que se le ordene, informará oficialmente sobre la administración del Gobierno de Puerto Rico, por conducto del Secretario de Estado, al Presidente de los Estados Unidos. Disponiéndose, que el Presidente podrá, a su discreción, delegar en él y señalarle las atribuciones ejecutivas que con arreglo a la ley puedan así delegarse y señalarse.

Art. 18. [Consejo Ejecutivo]

Mediante el concurso y consentimiento del Senado, nombrará el Presidente por el término de cuatro años, a no ser antes depuesto por el mismo, un Secretario, un Fiscal General, un Tesorero, un Contador, un Comisionado del Interior, y un Comisionado de Instrucción, cada uno de los cuales deberá residir en Puerto Rico durante el término de su cargo oficial, y ejercerá las facultades y funciones que más adelante se les confieren respectivamente, y quienes, en unión de otras cinco personas bien acreditadas, que también nombrará el Presidente por el mismo término de cuatro años, mediante el concurso y consentimiento del Senado, constituirán un Consejo Ejecutivo, de cuyos miembros,

cinco por lo menos deberán ser residentes nativos de Puerto Rico; y además de las funciones legislativas que más adelante se les imponen como cuerpo, ejercerán las facultades y cumplirán las obligaciones que más adelante les son respectivamente atribuidas, y los cuales tendrán facultad para emplear todos los delegados y ayudantes necesarios para el debido cumplimiento de sus obligaciones como tales funcionarios y como tal Consejo Ejecutivo.

Art. 19. [Secretario de Puerto Rico]

El Secretario registrará y conservará actas de las sesiones del Consejo Ejecutivo y las leyes votadas por la Asamblea Legislativa de la Isla, y todas las disposiciones y edictos del Gobernador, y promulgará todos los decretos y órdenes del Gobernador y todas las leyes decretadas por la Asamblea Legislativa. Dentro de los sesenta días de terminada cada sesión de la Asamblea Legislativa, transmitirá el Presidente, Presidente del Senado, Presidente de la Cámara de Representantes y Secretario de Estado de los Estados Unidos, una copia de cada una de las leyes y actas de dicha sesión.

Art. 20. [Sucesión al cargo de Gobernador]

En caso de muerte, deposición, renuncia o incapacidad del Gobernador, o de su ausencia temporal de Puerto Rico, el Secretario ejercerá todos los poderes y desempeñará todas las funciones del Gobernador durante dicha vacante, incapacidad o ausencia.

Art. 21. [Fiscal General]

El Fiscal General tendrá todas las atribuciones y ejercerá todas las funciones que por la ley corresponden a un fiscal de Territorio en los Estados Unidos, hasta donde sean localmente aplicables, y desempeñará todos los demás cargos que le asigne la ley, y por conducto del Gobernador, pasará al Fiscal General de los Estados Unidos los informes que éste le pidiere, los cuales serán transmitidos anualmente al Congreso.

Art. 22. [Tesorero]

El Tesorero prestará fianza en la forma que aprobare el Fiscal General de Puerto Rico, y en la suma que exigiere el Consejo Ejecutivo, la cual,

sin embargo, no deberá bajar de cien mil dólares, con garantía aprobada por el Gobernador; recaudará y custodiará los fondos públicos, desembolsando las cantidades asignadas por la ley, contra libramientos firmados por el Contador y refrendados por el Gobernador, y desempeñará las demás funciones que prescriba la ley; y por conducto del Gobernador pasará al Secretario de Hacienda de los Estados Unidos los informes que éste le exigiere, los cuales se transmitirán anualmente al Congreso.

Art. 23. [Contador]

El Contador llevará cuentas detalladas y exactas, demostrando todos los ingresos y egresos y cumplirá las demás obligaciones que prescriba la ley, y por conducto del Gobernador pasará al Secretario de Hacienda de los Estados Unidos, los informes que éste le pidiere, los cuales anualmente se transmitirán al Congreso.

Art. 24. [Comisionado del Interior]

El Comisionado del Interior vigilará todas las obras de carácter público, y tendrá a su cargo todos los edificios, fincas y terrenos públicos no pertenecientes a los Estados Unidos, llenando los requisitos y cumpliendo las demás obligaciones que determine la ley; y pasará al Secretario del Interior de los Estados Unidos, por conducto del Gobernador, los informes que aquél le exigiere, los cuales se transmitirán todos los años al Congreso.

Art. 25. [Comisionado de Instrucción]

El Comisionado de Instrucción vigilará la instrucción pública en toda la Isla, y todo desembolso por cuenta de la misma deberá ser aprobado por él; y llenará las demás obligaciones que prescriban las leyes, y pasará por conducto del Gobernador los informes que le exigiere el Comisionado de Instrucción de los Estados Unidos, los cuales se transmitirán anualmente al Congreso.

Art. 26. [Otros miembros del Consejo Ejecutivo]

Los otros cinco miembros del Consejo Ejecutivo, que serán nombrados como queda dicho, asistirán a todas las sesiones del Consejo Ejecutivo y tomarán parte en sus deliberaciones, de cualquier carácter que

fueren, y percibirán, en remuneración de sus servicios, el sueldo anual que acuerde la Asamblea Legislativa.

Art. 27. [Asamblea Legislativa de Puerto Rico]

Todos los poderes legislativos locales concedidos por la presente residirán en una Asamblea Legislativa que constará de dos Cámaras: una, el Consejo Ejecutivo constituido según queda dicho; y la otra, una Cámara de Delegados compuesta de treinta y cinco miembros elegidos cada dos años por los electores capacitados, según se provee más adelante; y las dos Cámaras, así constituidas, se designarán "La Asamblea Legislativa de Puerto Rico."

Art. 28. [Distritos electorales]

Para los efectos de dichas elecciones, se dividirá Puerto Rico por el Consejo Ejecutivo en siete distritos, compuestos de territorios contiguos con toda la posible igualdad por lo que respecta a la población; y cada distrito tendrá derecho a enviar cinco miembros a la Cámara de Delegados .

Art. 29. [Elección de delegados; sesiones; cláusula inicial, remuneración]

La primera elección para Delegados se llevará a cabo en la fecha y bajo las prescripciones en cuanto a papeletas y votación que acuerde el Consejo Ejecutivo; y en dichas elecciones, los electores de cada distrito legislativo elegirán cinco Delegados que los representen en la Cámara de Delegados, desde el día de su elección e instauración, hasta dos años a partir del primer día de enero próximo venidero, todo lo cual se anunciará debidamente durante treinta días en la Gaceta Oficial, o por medio de carteles impresos, distribuidos y fijados, o de ambos modos, según dispusiere el Consejo Ejecutivo. En dichas elecciones podrán votar todos los ciudadanos de Puerto Rico que real y efectivamente hayan sido residentes por un año y que posean las condiciones de electores con arreglo a las leyes y órdenes militares en vigor el día primero de marzo de mil novecientos; con sujeción a las modificaciones y condiciones adicionales y reglamentos y restricciones en cuanto a inscripción que prescribiere el Consejo Ejecutivo. La Cámara de Delegados, así elegida, se reunirá en la Capital y se organizará eligiendo un Presidente (*Speaker*), un Secretario (*Clerk*),

un Macero (*Sergeant-at-arms*) y demás empleados y ayudantes que necesitare, en la fecha que al, efecto designare el Consejo Ejecutivo; pero no continuara en sesión por más de sesenta días en un año determinado, a menos que el Gobernador la convoque a sesión extraordinaria. La cláusula inicial de las leyes votadas, será: "Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico," y a cada miembro de la Cámara de Delegados se le pagará por sus servicios a razón de cinco dólares diarios por cada día de asistencia, mientras la Cámara permanezca en sesión, y se le abonará el camino recorrido a razón de diez centavos la milla, por cada milla que le haya sido necesario viajar, tanto en la ida a, como en el regreso de, las sesiones de la Asamblea Legislativa.

Todas las elecciones futuras para Delegados se regirán por las disposiciones contenidas en la presente, hasta donde sean aplicables, mientras no disponga otra cosa la Asamblea Legislativa.

Art. 30. [Facultades de la Cámara de Delegados; requisitos de los miembros]

La Cámara de Delegados será el único juez de las elecciones, listas y capacidad de sus miembros, y ejercerá las mismas atribuciones, con respecto a la dirección de sus procedimientos, que usualmente competen a cuerpos legislativos parlamentarios. Ninguna persona será elegible para miembro de la Cámara de Delegados que no tenga veinticinco años de edad y que no sepa leer y escribir cualquiera de los dos idiomas español o inglés, o que no posea en virtud de derecho propio bienes raíces o muebles imponibles radicados en Puerto Rico.

Art. 31. [Aprobación de las leyes; asignación]

Todo proyecto de ley deberá originar en cualquiera de las dos Cámaras; pero ningún proyecto pasará a ser ley a menos que no se vote en ambas Cámaras por una mayoría absoluta de las mismas y lo apruebe el Gobernador dentro de los diez días siguientes. Votado un proyecto de ley se presentará al Gobernador para su firma, y si lo aprobare, lo firmará; de lo contrario lo devolverá con sus objeciones a la Cámara de donde originó, la cual Cámara anotará dichas objeciones en su libro de actas, y procederá a reconsiderar el proyecto. Si después de dicha reconsideración, las dos terceras partes de los miembros de la Cámara convinieren en pasar el proyecto, será enviado

entonces, junto con las objeciones, a la otra Cámara, por la cual será también considerado; y si fuere aprobado por dos terceras partes de esa Cámara, pasará a ser ley. Pero en tales casos los votos de ambas Cámaras serán determinados por si y por no, y los nombres de las personas que votaren en favor y en contra del proyecto se harán constar en el acta de cada Cámara, respectivamente. Todo proyecto que no fuere devuelto por el Gobernador dentro de diez días (los domingos exceptuados) después de habersele presentado, pasará a ser ley, cual si lo hubiera firmado; a menos que la Asamblea Legislativa, levantando sus sesiones, impidiera su devolución, en cuyo caso no será ley. Disponiéndose, sin embargo, que toda ley decretada por la Asamblea Legislativa será comunicada al Congreso de los Estados Unidos, el que por la presente se reserva la facultad de anularla si lo tuviere por conveniente. Y disponiéndose, además, que si a la terminación de cualquier año económico no hubieren sido hechas las asignaciones necesarias para el sostenimiento del gobierno en el siguiente ejercicio, se considerará asignada una cantidad igual a las sumas consignadas en las últimas leyes de presupuesto para tal objeto; y hasta que la Asamblea Legislativa haya hecho lo necesario para dicho, sostenimiento, el Tesorero podrá, con la aprobación del Gobernador, hacer los pagos necesarios para los fines antes mencionados.

Art. 32. [Poder Legislativo; municipios; franquicias]

La autoridad legislativa estatuida por la presente, se aplicará a todos los asuntos de carácter legislativo que no sean localmente inaplicables, incluyendo la facultad de crear, consolidar y reorganizar, según fuere necesario, los municipios, y acordar y derogar leyes y ordenanzas para los mismos; y también la facultad de alterar, reformar, modificar y derogar cualquiera o todas las leyes y ordenanzas, de cualquiera clase, actualmente vigentes en Puerto Rico o en cualquier municipio o distrito y que no se opusieren a lo prescrito aquí. Disponiéndose, sin embargo, que toda concesión de franquicias, derechos y privilegios, o concesión de carácter público o cuasipúblico, será otorgada por el Consejo Ejecutivo, con la aprobación del Gobernador, y todo privilegio concedido en Puerto Rico será comunicado al Congreso, el que por la presente se reserva la facultad de anularlo o modificarlo.

Art. 33. [Judicatura]

El poder judicial residirá en las Cortes y Tribunales de Puerto Rico establecidos ya y en ejercicio, incluyendo los Juzgados Municipales creados en virtud de Ordenes Generales, número ciento dieciocho, promulgadas por el Brigadier General Davis, Voluntarios de los Estados Unidos, en agosto dieciséis de mil ochocientos noventa y nueve, incluyendo también los tribunales de policía establecidos por Ordenes Generales, número ciento noventa y cinco, promulgadas en noviembre veintinueve de mil ochocientos noventa y nueve por el Brigadier General Davis, Voluntarios de los Estados Unidos, y las leyes y ordenanzas de Puerto Rico y sus municipios que se hallan vigentes, en todo lo que no se opongan a esta Ley, y por la presente se declaran subsistentes dichas Cortes y Tribunales. La jurisdicción de estas Cortes y trámites seguidos en ellas, así como los distintos funcionarios y empleados de las mismas, respectivamente, serán los que se definen y prescriben en dichas leyes y ordenanzas y dichas Ordenes Generales, número ciento dieciocho y ciento noventa y cinco, mientras no se legisle otra cosa. Disponiéndose, sin embargo, que el Presidente y Jueces Asociados del Tribunal Supremo y el Márshal (Alguacil Mayor) del mismo, serán nombrados por el Presidente, con el concurso y consentimiento del Senado; y los Jueces de las Cortes de Distrito serán nombrados por el Gobernador, con el concurso y consentimiento del Consejo Ejecutivo, y todos los demás empleados y agregados de las demás Cortes serán escogidos o elegidos según disponga la Asamblea Legislativa, la que tendrá autoridad para legislar de tiempo en tiempo, conforme tenga por conveniente, con referencia a dichas Cortes, y cualesquiera otras que estime oportuno establecer; su organización, el número de jueces y empleados y agregados para cada una, su jurisdicción, sus procedimientos y demás asuntos que las afecten.

Art. 34. [Corte de Distrito de los Estados Unidos]

Puerto Rico constituirá un distrito judicial que se denominará "El Distrito de Puerto Rico." El Presidente, con el concurso y consentimiento del Senado, nombrará un Juez de Distrito, un Fiscal de Distrito, y un Márshal para dicho distrito, cada uno por el término de cuatro años, a menos que antes no sean destituidos por el Presidente. La Corte de Distrito para dicho distrito, se denominará "Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico" y tendrá la facultad de nombrar

todos los empleados y ayudantes necesarios, incluyendo un Clerk (Secretario), un intérprete y los comisionados que sean necesarios, quienes tendrán las mismas atribuciones que los comisionados de las Cortes de Circuito de los Estados Unidos; y tendrá, además de la jurisdicción ordinaria de Corte de Distrito de los Estados Unidos, jurisdicción en todos los casos que sean de la competencia de las Cortes de Circuito de los Estados Unidos, y seguirá la misma tramitación que las Cortes de Circuito. Las leyes de los Estados Unidos referentes a apelaciones, recursos por causa de error, o por violación de ley, de certiorari, traslación de causas, y otros asuntos y procedimientos, que rigen para las Cortes de los Estados Unidos respecto a las Cortes de los distintos Estados, regirán también para todos los asuntos y procedimientos entre la Corte de los Estados Unidos y las Cortes de Puerto Rico. Los términos o sesiones regulares de dicha Corte se celebrarán en San Juan, empezando el segundo lunes de abril y octubre de cada año; y también en Ponce el segundo lunes de enero de cada año, y podrán celebrarse términos o sesiones especiales en Mayagüez en las épocas en que el Juez estimare convenientes. Todas las defensas y procedimientos de dicha Corte se harán en el idioma inglés.

La Corte de Distrito de los Estados Unidos establecida por la presente, será la sucesora de la Corte Provisional de los Estados Unidos, establecida por Ordenes Generales, número 88, promulgada por el Brigadier General Davis, Voluntarios de los Estados Unidos, y se hará cargo de todos los archivos de aquella Corte, y entenderá en todas las causas y procedimientos de la misma, dejando por la presente de existir la citada Corte Provisional de los Estados Unidos.

Art. 35. [Apelaciones al Tribunal Supremo de los Estados Unidos; hábeas corpus]

Los recursos por causa de error o por violación de ley, y apelaciones de las decisiones finales del Tribunal Supremo de Puerto Rico y de la Corte de Distrito de los Estados Unidos, se admitirán y podrán llevarse al Tribunal Supremo de los Estados Unidos en la misma forma y con las mismas reglas y en los mismos casos que si procediesen de las Cortes Supremas de los Territorios de los Estados Unidos, y dichas apelaciones serán permitidas en todos los casos en que la Constitución de los Estados Unidos, o algún tratado, o una ley del Congreso, fueren puestos en tela de juicio, y negado el derecho reclamado bajo los

mismos; el Tribunal Supremo y las Cortes de Distrito de Puerto Rico, y los jueces respectivos de las mismas podrán conceder el mandamiento de hábeas corpus en todos los casos en que dicho mandamiento sea concedido por los jueces de las Cortes de Distrito y de Circuito de los Estados Unidos. Todos los citados procedimientos en el Tribunal Supremo de los Estados Unidos se llevarán en el idioma inglés.

Art. 36. [Sueldos de los funcionarios; gastos]

Los sueldos de todos los funcionarios de Puerto Rico que no sean nombrados por el Presidente, incluyendo Delegados, auxiliares y demás ayudantes, serán asignados y pagados de las rentas de la Isla en la forma y cuantía que de tiempo en tiempo determinare el Consejo Ejecutivo. Disponiéndose, sin embargo, que no se aumentará ni disminuirá el sueldo de ningún funcionario mientras dure el término de sus cargos oficiales. Los sueldos de todos los empleados y todos los gastos de las oficinas de los funcionarios de Puerto Rico, nombrados, según se dispone en ésta, por el Presidente, incluyendo Delegados, auxiliares y demás ayudantes, también serán pagados de las rentas de Puerto Rico, contra libramientos del Contador, refrendados por el Gobernador. Los sueldos anuales de los funcionarios nombrados por el Presidente, y que han de pagarse en esa forma, serán como sigue: El Gobernador 8,000 dólares, y además tendrá derecho a ocupar los edificios usados hasta ahora por el jefe ejecutivo de Puerto Rico, con los muebles y otros efectos que contengan, libres de rentas.

El Secretario, 4,000 dólares.

El Fiscal General, 4,000 dólares.

El Tesorero, 5,000 dólares.

El Contador, 4,000 dólares.

El Comisionado del Interior, 4,000 dólares.

El Comisionado de Instrucción, 3,000 dólares.

El Presidente del Tribunal Supremo, 5,000 dólares.

Los Jueces Asociados del Tribunal Supremo, 4,500 dólares cada uno.

El Márshal del Tribunal Supremo, 3,000 dólares.

El Juez de Distrito de los Estados Unidos, 5,000 dólares.

El Fiscal de Distrito de los Estados Unidos, 4,000 dólares.

El Márshal de Distrito de los Estados Unidos, 3,500 dólares.

Art. 37. [Gastos municipales]

Las disposiciones de la sección anterior no serán aplicables a los funcionarios municipales. Los sueldos de éstos y los honorarios de sus delegados, auxiliares y demás ayudantes, así como todo otro gasto en que incurran los municipios, se pagarán de las rentas del municipio, en la forma que dispusiere la Asamblea Legislativa.

Art. 38. [Contribuciones e impuestos; deuda pública]

No se impondrán ni cobrarán derechos a las exportaciones de Puerto Rico; pero podrán imponerse contribuciones e impuestos sobre propiedades, y derechos sobre licencias por franquicias, privilegios y concesiones, para los gastos de los gobiernos insular y municipal, respectivamente, según dispusiere por medio de ley la Asamblea Legislativa, y en los casos en que fuere necesario anticipar contribuciones y rentas, podrá Puerto Rico o cualquiera de sus municipios, emitir bonos y otras obligaciones que determine la ley, para proveer a gastos legítimos, proteger el crédito público, y rembolsar a los Estados Unidos por dinero gastado o que pueda gastarse del fondo de imprevistos del Departamento de la Guerra para socorrer la angustiosa situación industrial de Puerto Rico, causada por el huracán de agosto ocho de mil ochocientos noventa y nueve. Disponiéndose, sin embargo, que ninguna deuda pública de Puerto Rico o de cualquiera de sus municipios podrá ser autorizada o permitida por más del siete por ciento del amillaramiento de la totalidad de sus respectivos bienes imponibles.

Art. 39. [Comisionado Residente a los Estados Unidos]

Los electores capacitados de Puerto Rico elegirán, el primer martes después del primer lunes de noviembre, A.D., de mil novecientos, y cada dos años después, un Comisionado a los Estados Unidos, quien

tendrá derecho a reconocimiento oficial como tal por todos los Departamentos, a la presentación en el Departamento de Estado de un certificado de elección extendido por el Gobernador de Puerto Rico, y dicho Comisionado tendrá derecho a un sueldo, pagadero mensualmente por los Estados Unidos, a razón de cinco mil dólares por año. Disponiéndose, que ninguna persona será elegible para dicho cargo que no sea real y efectivamente vecino de Puerto Rico, mayor de treinta años y no sepa leer y escribir el idioma inglés.

Art. 40. [Comisión para compilar y revisar leyes]

Una comisión compuesta de tres miembros, siendo por lo menos uno de ellos ciudadano natural de Puerto Rico, será nombrada por el Presidente, con el concurso y consentimiento del Senado, para revisar las leyes de Puerto Rico, como también los varios códigos de procedimientos y sistemas de gobierno municipal actualmente en vigor; para formular y proponer las leyes que fueren necesarias para formar un gobierno sencillo, armónico y económico; establecer justicia y asegurar su pronta y eficaz administración; inaugurar un sistema general de educación e instrucción pública, proveer edificios y fondos para la misma; igualar y simplificar el sistema de tributación, así como todos los métodos para obtener rentas, y dictar las demás disposiciones que sean necesarias para asegurar y extender los beneficios de una forma de gobierno republicano a todos los habitantes de Puerto Rico. Todos los gastos que origine dicha Comisión, incluyendo los empleados y demás auxiliares necesarios que ella emplee, y un sueldo a cada miembro, a razón de 5,000 dólares al año, se autorizarán pagándose de la Tesorería de Puerto Rico como parte de los gastos del Gobierno de Puerto Rico. Y dicha Comisión presentará al Congreso un informe minucioso y definitivo, en los idiomas inglés y español, de sus revisiones, compilaciones y recomendaciones, con notas explicativas en cuanto a los cambios y justificación de éstos, dentro de un año de la adopción de la presente Ley.

Art. 41. [Fecha de vigencia]

Esta Ley empezará a regir el primer día de mayo de mil novecientos.

APÉNDICE 3

Acta Jones, Carta Orgánica de 1917

Aprobado el 2 de marzo de 1917, Capítulo 145, 39 Stat. 951; (Algunos artículos quedaron en vigor el 3 de julio de 1950, Capítulo 446, 64 Stat. 319) (1 L.P.R.A. Documentos Históricos)

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Art. 1. [Aplicación de la Ley] (Cap. 446, 64 Stat. 319) (1 L.P.R.A. Documentos Históricos)

Las disposiciones de esta Ley se aplicarán a la Isla de Puerto Rico e islas adyacentes pertenecientes a los Estados Unidos, y a las aguas de esas islas; y el nombre de Puerto Rico, usado en esta Ley, se entenderá que incluye no sólo a la isla de este nombre sino también a todas las islas adyacentes, como queda dicho.

Art. 2. [Declaración de derechos; privilegios e inmunidades]

No se pondrá en vigor en Puerto Rico ninguna ley que privare a una persona de la vida, libertad o propiedad sin el debido procedimiento de ley, o que negare a una persona de dicha isla la protección igual de las leyes.

En todos los procesos criminales el acusado gozará del derecho de tener para su defensa la ayuda de abogado; de ser informado de la naturaleza y causa de la acusación; de obtener copia de la misma; de tener un juicio rápido y público; de carearse con los testigos de cargo, y de usar de medios compulsorios para conseguir testigos a su favor.

Ninguna persona será considerada responsable de un delito sin el debido procedimiento de ley; y ninguna persona será puesta dos veces en riesgo de ser castigada por el mismo delito, ni será obligada en ninguna causa criminal a ser testigo contra sí misma.

Toda persona podrá, antes de ser convicta, prestar fianza con suficiente garantía, excepto por crímenes capitales cuando la prueba sea evidente o la presunción grande.

No se pondrá en vigor ninguna ley que menoscabe el valor de los contratos.

Ninguna persona será encarcelada por deudas.

No se suspenderá el privilegio del auto de hábeas corpus, a menos que, en caso de rebelión, insurrección o invasión, lo requiera la seguridad pública, pudiendo en cualquiera de esos casos ser suspendido ese privilegio por el Presidente o por el Gobernador, siempre que durante dicho período exista la necesidad de tal suspensión.

No se aprobará ninguna ley ex post facto ni ningún proyecto de ley para condenar sin formación de juicio.

La propiedad particular no será tomada ni perjudicada para Uso público, a no ser mediante el pago de una justa compensación fijada en la forma provista por ley.

Nada de lo contenido en esta Ley será interpretado en el sentido de limitar la facultad de la Asamblea Legislativa para decretar leyes para la protección de la vida, salud y seguridad de empleados y obreros.

No se aprobará ley alguna que conceda título de nobleza; ninguna persona que esté desempeñando algún puesto remunerado o de confianza en el Gobierno de Puerto Rico aceptará, sin el consentimiento del Congreso de los Estados Unidos, ningún regalo, emolumento, cargo o título de clase alguna de ningún rey, reina, príncipe o estado extranjero, ni de ningún funcionario del mismo.

No se exigirán fianzas desproporcionadas, ni se impondrán multas excesivas ni castigos crueles e inusitados.

No se violará el derecho de estar garantizado contra registros y embargos arbitrarios.

No se expedirá mandamiento de arresto o registro sino por motivo fundado, apoyado con juramento o afirmación, y describiendo particularmente el lugar que ha de registrarse y las personas que han de ser detenidas o las cosas que deben ser embargadas.

La esclavitud no existirá en Puerto Rico.

No existirá en Puerto Rico la servidumbre involuntaria, a no ser como castigo por un delito cuando el acusado haya sido convicto debidamente.

No se aprobará ninguna ley restringiendo la libertad de la palabra o de la prensa, o el derecho del pueblo a reunirse en asamblea pacíficamente y pedir al Gobierno la reforma de los abusos.

No se dictará ninguna ley relativa al establecimiento de cualquiera religión o que prohíba el libre ejercicio de la misma, y se permitirá en todo tiempo el libre ejercicio y goce de profesiones y cultos religiosos sin distinciones ni preferencias, y no se exigirá como condición para desempeñar cualquier cargo o puesto de confianza en el Gobierno de Puerto Rico, ningún otro requisito político o religioso que un juramento de defender la Constitución de los Estados Unidos y las leyes de Puerto Rico.

Jamás se asignará, aplicará, donará, usará, directa ni indirectamente, dinero o propiedad públicos para el uso, beneficio o sostenimiento de ninguna secta, iglesia, denominación, institución o asociación sectaria, o sistema religioso, o para el uso, beneficio o sostenimiento de ningún sacerdote, predicador, ministro, u otro instructor o dignatario religioso, como tal. La poligamia o matrimonios polígamos quedan de aquí en adelante prohibidos.

Un año después de la aprobación de esta Ley y en lo sucesivo será ilegal importar, fabricar, vender, o ceder, o exponer para la venta o regalo cualquiera bebida o droga embriagante; Disponiéndose, que la Asamblea Legislativa podrá autorizar y reglamentar la importación, fabricación y venta de dichos licores y drogas para usos medicinales, sacramentales, industriales y científicos únicamente. La penalidad por infracciones de esta disposición con referencia a las bebidas o drogas embriagantes será una multa no menor de \$25 por la primera vez, y por la segunda y subsiguientes, una multa no menor de \$50 y prisión

por un término mínimo de un mes y máximo de un año; y Disponiéndose, además, que en cualquiera elección general que se celebre dentro de cinco años después de la aprobación de esta Ley, esta disposición podrá, a petición de no menos del diez por ciento de los electores capacitados de Puerto Rico, ser sometida a votación de los electores capacitados de Puerto Rico, y si una mayoría de todos los electores capacitados de Puerto Rico que voten sobre esa cuestión, votaren por la derogación de esta disposición, quedará ésta desde entonces sin fuerza y vigor; de otro modo, quedará con toda su fuerza y efecto.¹

¹ La Ley de Marzo 2, 1934, cap. 37, sec. I, 48 Stat. 361, derogó este artículo en tanto en cuanto el mismo disponía que sería ilegal importar, fabricar, vender o ceder, o exponer para la venta o regalo cualquiera bebida embriagante.

No se pagará dinero alguno del Tesoro a no ser en virtud de una asignación hecha por ley, y mediante libramiento expedido por el funcionario correspondiente de acuerdo con dicha ley.

Las leyes para la imposición de contribuciones en Puerto Rico serán uniformes.

Todo dinero que se recaude por contribución impuesta o fijada para un fin especial, será considerado como un fondo especial en el Tesoro, y desembolsado para dicho fin únicamente, a no ser cuando medie la aprobación del Presidente de los Estados Unidos.

Ocho horas constituirán un día de trabajo en todos los casos en que se empleen en obras públicas trabajadores y mecánicos por el Gobierno de la Isla o en nombre del mismo, excepto en casos de emergencia.

El empleo de niños menores de catorce años en cualquier ocupación perjudicial a la salud o a la moral o que ponga en riesgo la vida o cualquier parte del cuerpo, queda por la presente prohibido.

Los derechos, privilegios e inmunidades de los ciudadanos de los Estados Unidos se respetarán en Puerto Rico hasta el mismo grado que si Puerto Rico fuera un Estado de la Unión y sujeto a las disposiciones del inciso 1 de la sec. 2 del art. IV de la Constitución de los Estados Unidos.

Art. 3. [Contribuciones e impuestos; deuda pública]

No se impondrá ni cobrará derecho alguno sobre las exportaciones procedentes de Puerto Rico; pero podrán imponerse contribuciones e impuestos sobre la propiedad, ingresos, rentas internas, y por licencias, franquicias, privilegios y concesiones, cuando dichas contribuciones sean para los fines de los gobiernos insular y municipal, respectivamente, y se impongan según las disposiciones y prescripciones de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico; y en los casos en que fuere necesario anticipar contribuciones y rentas para proteger el crédito público, Puerto Rico, o cualquiera de sus municipios, podrá emitir bonos y otras obligaciones de acuerdo con la ley; Disponiéndose, sin embargo, que ninguna deuda pública de Puerto Rico y de los municipios de San Juan, Ponce, Mayagüez, Arecibo y Río Piedras será autorizada si excediere del 10 por ciento del valor total de la tasación de sus propiedades, y ninguna deuda pública de ninguna otra subdivisión o municipio de Puerto Rico se autorizará en lo sucesivo si excediera del 5 por ciento de la valoración total de la propiedad existente en cualquiera de esas subdivisiones o municipios; y todos los bonos emitidos por el Gobierno de Puerto Rico, o por autoridad de éste, estarán exentos de contribución por el Gobierno de los Estados Unidos, por el Gobierno de Puerto Rico, por cualquiera subdivisión política o municipio del mismo, o por cualquier Estado, Territorio o posesión, o por cualquier Condado, municipio u otra subdivisión municipal de cualquier Estado, Territorio o posesión de los Estados Unidos o por el Distrito de Columbia. Al computar la deuda de El Pueblo de Puerto Rico, no se contarán los bonos municipales, para el pago de cuyo capital e intereses se hubiere hasta la fecha empeñado la buena fe de El Pueblo de Puerto Rico, ni los bonos emitidos por El Pueblo de Puerto Rico garantizados por una suma equivalente de bonos de las corporaciones municipales o juntas escolares de Puerto Rico; pero sí se contarán todos los bonos que en lo sucesivo emitiere cualquier municipio o subdivisión dentro del 5 por ciento que por la presente se autoriza, para los cuales se pignore la buena fe de El Pueblo de Puerto Rico.

Disponiéndose, además, que las contribuciones de rentas internas que de acuerdo con la facultad concedida por esta ley imponga la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, sobre cualesquiera artículos, efectos, mercaderías o mercancías, podrá ser impuesta y cobrada sobre los artículos sujetos a dicha contribución, según determine la

referida Asamblea Legislativa, tan pronto como los mismos hayan sido fabricado, vendidos, usados o importados en la Isla; Disponiéndose, que no se hará distinción alguna entre los artículos importados de los Estados Unidos o de países extranjeros y los artículos similares producidos o manufacturados en Puerto Rico. Por la presente se ordena a los oficiales de aduanas y del servicio postal de Estados Unidos que ayuden a los debidos funcionarios del Gobierno de Puerto Rico en el cobro de estas contribuciones.

Art. 4. [Capital de Puerto Rico]

La capital de Puerto Rico será la ciudad de San Juan, manteniéndose en ella el asiento del Gobierno.

Art. 5. [Ciudadanos de los Estados Unidos]

Todos los ciudadanos de Puerto Rico, según se definen en la sec. 7 de la Ley de 12 de abril de 1900, "Para proveer, temporalmente, de rentas y un gobierno civil a Puerto Rico, y para otros fines," y todos los nativos de Puerto Rico que estaban temporalmente ausentes de la Isla el 11 de abril de 1899, y hayan regresado después y estén residiendo permanentemente en dicha isla, y no sean ciudadanos de ningún país extranjero, se declaran por la presente ciudadanos de los Estados Unidos, y serán considerados y tenidos como tales; Disponiéndose, que cualquier persona de las descritas anteriormente podrá conservar su presente status político, haciendo una declaración, bajo juramento, de su resolución a ese efecto, dentro de seis meses de haber entrado en vigor esta Ley, ante el Tribunal de Distrito del distrito en que resida, declaración que se hará en la forma siguiente:

"Yo, , habiendo prestado juramento debidamente, declaro por la presente mi intención de no ser ciudadano de los Estados Unidos según se provee en la Ley del Congreso que confiere la ciudadanía de los Estados Unidos a los ciudadanos de Puerto Rico y a ciertos nativos que residen permanentemente en dicha isla."

En caso de hallarse ausente de la Isla durante dichos seis meses cualquiera de esas personas, podrá aprovecharse el plazo fijado en este "Disponiéndose", trasmitiéndose al Secretario Ejecutivo de Puerto Rico una declaración bajo juramento, en la forma provista por la presente, dentro de seis meses de haberse puesto en vigor esta Ley; y

Disponiéndose, además, que toda persona que haya nacido en Puerto Rico de padres extranjeros y esté residiendo permanentemente en la Isla, podrá, si fuere mayor de edad, dentro de seis meses de haberse puesto en vigor esta Ley, o si fuere menor de edad, al llegar a su mayoría o dentro de un año después, prestar una declaración jurada de fidelidad a los Estados Unidos ante la Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico, haciendo constar en la misma todos los hechos relacionados con su nacimiento y residencia en Puerto Rico y acompañando debida prueba de los mismos, y desde el momento de haber prestado tal declaración será considerada como ciudadano de los Estados Unidos.

Art. 5a. [Ciudadanos de Puerto Rico]

Todos los ciudadanos de los Estados Unidos que han residido, o que en lo sucesivo residieren, en la isla por un año, serán ciudadanos de Puerto Rico; Disponiéndose, que las personas nacidas en Puerto Rico de padres extranjeros, a las cuales se refiere el último párrafo del art. 5, que no se aprovecharon del privilegio de hacerse ciudadanos de los Estados Unidos, tendrán un período de un año desde la aprobación de esta Ley para hacer la declaración prescrita en el predicho artículo; y Disponiéndose, además, que las personas que eligieron retener el status político de ciudadanos de Puerto Rico, podrán dentro de un año después de la aprobación de esta Ley, hacerse ciudadanos de los Estados Unidos en los mismos términos y en la misma forma que se dispone para la naturalización de nativos puertorriqueños nacidos de padres extranjeros.

Art. 5b. [Ciudadanía de las personas nacidas en Puerto Rico]

Toda persona nacida en Puerto Rico en o después del 11 de abril de 1899 (ya sea antes o después de la fecha en que entre en vigor esta Ley) y que no sean ciudadanos, súbditos o nacionales de alguna potencia extranjera, se declaran por la presente ciudadanos de los Estados Unidos; Disponiéndose, que esta Ley no se interpretará en el sentido de privar de su ciudadanía americana a ninguna persona, natural de Puerto Rico, que antes la hubiere adquirido legalmente de otro modo; ni en el sentido de extender tal ciudadanía a aquellas personas que la hubieren renunciado o perdido bajo los tratados o leyes de los Estados Unidos, o que al presente residieren permanentemente en el extranjero y fueren ciudadanos o súbditos de

un país extranjero; y Disponiéndose, además, que cualquier mujer, natural de Puerto Rico y que resida permanentemente en Puerto Rico que, antes del 2 de marzo de 1917 hubiere perdido su nacionalidad americana por razón de su matrimonio con un extranjero elegible para la ciudadanía, o a causa de la pérdida de la ciudadanía de Estados Unidos por su esposo, puede naturalizarse bajo las disposiciones de la sec. 4 de la Ley del Congreso del 22 de septiembre de 1922, titulada: "Ley relativa a la naturalización y la ciudadanía de la mujer casada," según enmendada.

Art. 5b. [Aplicación de la Ley de Nacionalidad de 1940]

El art. 404 (c) de la Ley de Nacionalidad de 1940 (Título 8, Código de los Estados Unidos, sec. 804 (c)), no será aplicable a las personas que adquirieron su ciudadanía bajo las disposiciones de los arts. 5 y 5a de esta Ley.

Art. 5c. [Ciudadanía de personas informadas erróneamente sobre su situación ciudadana]

Cualquier persona de buena conducta, adicta a los principios de la Constitución de los Estados Unidos y bien dispuesta en favor del buen orden y la felicidad de los Estados Unidos, nacida en Puerto Rico en o después del 11 de abril de 1899, que haya continuado residiendo dentro de la jurisdicción de los Estados Unidos y cuyo padre, en o antes del 11 de abril de 1900, eligió conservar su fidelidad a la Corona de España, de acuerdo con las disposiciones del tratado de paz entre los Estados Unidos y España concertado en 11 de abril de 1899, y quien, debido a información errónea con respecto a su propio estado de ciudadanía, no ejercitó, dentro de los límites de tiempo prescritos por el art. 5 ó 5a de esta Ley el privilegio de establecer su ciudadanía americana, habiendo hasta el presente ejercitado erróneamente, pero de buena fe, los derechos y privilegios, y desempeñado los deberes, de un ciudadano de los Estados Unidos, sin que al llegar a la mayoría, o después, haya jurado personalmente fidelidad a ningún gobierno o gobernante extranjero, podrá hacer una declaración jurada de fidelidad a los Estados Unidos ante cualquier corte de distrito de los Estados Unidos. En tal declaración deberán exponerse los hechos relativos al nacimiento de dicha persona en Puerto Rico, a su buena conducta, a su adhesión a los principios de la Constitución de los Estados Unidos y su buena disposición en favor del buen orden y la felicidad de los

Estados Unidos, así como a su residencia dentro de la jurisdicción de los Estados Unidos y la información errónea con respecto a su estado de ciudadano de los Estados Unidos, debiendo acompañarse dicha declaración con evidencia sobre dichos extremos, a satisfacción del tribunal. Después de hacer tal declaración y someter dicha evidencia, se le permitirá a tal persona prestar el juramento de fidelidad ante la corte, luego de lo cual será considerada como ciudadano de los Estados Unidos.

Art. 6. [Gastos del gobierno se satisfarán por el Tesorero de Puerto Rico]

Todos los gastos en que incurriere el Gobierno de Puerto Rico por sueldos de funcionarios y atenciones de sus oficinas y departamentos, y todos los gastos y obligaciones contraídos para mejoras internas o fomento de la isla, no incluyéndose, sin embargo, las obras de defensa, cuarteles, puertos, faros, boyas y otras obras emprendidas por los Estados Unidos, serán satisfechos por el Tesorero de Puerto Rico con los fondos a su cargo, a no ser que otra cosa se provea específicamente por el Congreso.

Art. 7. [Bienes públicos; traspasos entre los Estados Unidos y Puerto Rico]

Toda propiedad que hubiere sido adquirida en Puerto Rico por los Estados Unidos, en virtud de la cesión hecha por España en el tratado de paz celebrado el día 10 de diciembre de 1898, en puentes públicos, casas camineras, fuerza motriz de agua, carreteras, corrientes no navegables y lechos de las mismas, aguas subterráneas, minas o minerales bajo la superficie de terrenos particulares; toda propiedad que al tiempo de la cesión pertenecía, en virtud de las leyes de España entonces en vigor, a las diferentes juntas de obras de puertos de Puerto Rico; todas las orillas de los puertos, muelles, embarcaderos, terrenos saneados y todos los terrenos y edificios públicos no reservados hasta ahora por los Estados Unidos para fines públicos, quedan por la presente bajo el dominio del Gobierno de Puerto Rico, para ser administrados a beneficio del Pueblo de Puerto Rico y la Asamblea Legislativa de Puerto Rico tendrá autoridad, con sujeción a las limitaciones impuestas a todas sus leyes, para legislar respecto a todos esos asuntos según lo estimare conveniente; Disponiéndose, que el Presidente podrá de tiempo en tiempo, a su discreción,

traspasar al Pueblo de Puerto Rico aquellos terrenos, edificios o intereses en terrenos u otras propiedades pertenecientes en la actualidad a los Estados Unidos y dentro de los límites territoriales de Puerto Rico, que a su juicio no se necesiten ya para propósito de los Estados Unidos. Y él podrá de tiempo en tiempo aceptar de Puerto Rico, mediante concesión legislativa, cualesquiera terrenos, edificios u otros intereses o propiedades que fueren necesarios a los Estados Unidos para fines públicos.

Art. 8. [Puertos, aguas navegables y terrenos sumergidos]

La superficie de los puertos y los cursos y extensiones de aguas navegables y los terrenos sumergidos bajo ellos dentro y alrededor de la Isla de Puerto Rico y de las islas y aguas adyacentes que ahora pertenecen a los Estados Unidos y no han sido reservados por los Estados Unidos para fines públicos, quedan por la presente colocados bajo el dominio del Gobierno de Puerto Rico, para que sean administrados de la misma manera y con sujeción a las mismas limitaciones que las propiedades enumeradas en el artículo precedente; Disponiéndose, que todas las leyes de los Estados Unidos para la protección y mejoramiento de las aguas navegables de los Estados Unidos y para la conservación de los intereses de la navegación y del comercio, serán aplicables a dicha isla y aguas y a sus islas y aguas adyacentes, excepto en aquello en que las mismas sean localmente inaplicables; Disponiéndose, además, que nada de lo contenido en esta Ley se interpretará en el sentido de afectar o menoscabar de ningún modo los términos o condiciones de cualesquiera autorizaciones, permisos u otras facultades concedidos legalmente hasta ahora por el Secretario de la Guerra u otro funcionario o agente autorizado de los Estados Unidos en o en relación con dichas aguas y terrenos sumergidos en y alrededor de dicha isla y de sus islas adyacentes, o hasta este momento ejercidos legalmente en o en relación con las mismas aguas y terrenos; y Disponiéndose, además, que la Ley del Congreso aprobada en 11 de junio de 1906, y titulada "Ley concediendo poder al Secretario de la Guerra, bajo ciertas restricciones, para que autorice la construcción, extensión y sostenimiento de muelles, embarcaderos y otras obras sobre terrenos bajo superficies de puertos en ríos y aguas navegables, dentro o alrededor de Puerto Rico y sus islas adyacentes", y todas las demás

leyes y partes de leyes que estén en contradicción con este artículo, quedan por la presente derogadas.

Art. 9. [Aplicación de las leyes de los Estados Unidos; impuestos de rentas internas ingresarán al Tesoro de Puerto Rico]

Las leyes estatutarias de los Estados Unidos que no sean localmente inaplicables, salvo lo que en contrario se dispusiere en la presente, tendrán el mismo efecto y validez en Puerto Rico que en los Estados Unidos, excepción hecha de las leyes de rentas internas que no sean aquellas contenidas en la Ley sobre el Comercio de Filipinas de 1946; Disponiéndose, sin embargo, que en lo sucesivo todos los impuestos que se recauden con arreglo a las leyes de rentas internas de los Estados Unidos sobre artículos producidos en Puerto Rico y transportados a los Estados Unidos, o consumidos en la Isla, ingresarán en el Tesoro de Puerto Rico.

Art. 10. [Diligencias judiciales; ciudadanía y juramento de los funcionarios]

Todas las diligencias judiciales se harán a nombre de "Estados Unidos de América, SS el Presidente de los Estados Unidos", y todas las acciones criminales o penales en los tribunales locales se instruirán a nombre y por autoridad de "El Pueblo de Puerto Rico"; y todos los funcionarios deberán ser ciudadanos de los Estados Unidos, y, antes de entrar en el desempeño de sus respectivas funciones, prestarán juramento de sostener la Constitución de los Estados Unidos y las leyes de Puerto Rico.

Art. 11. [Informes al Gobierno de los Estados Unidos]

Todos los informes que, de acuerdo con la ley, tengan que dar el Gobernador o los jefes de departamentos a cualquier funcionario de los Estados Unidos, serán dados en lo sucesivo a un departamento ejecutivo del Gobierno de los Estados Unidos, que será designado por el Presidente, y éste queda autorizado por esta Ley para poner todos los asuntos que correspondan al Gobierno de Puerto Rico bajo la jurisdicción de dicho departamento.

DEPARTAMENTO EJECUTIVO

Art. 12. [Gobernador]

El poder ejecutivo supremo residirá en un funcionario ejecutivo, cuyo título oficial será "El Gobernador de Puerto Rico." En las elecciones generales del 1948 y en cada una de las que se celebren en lo sucesivo cada cuatro años, los electores capacitados de Puerto Rico elegirán el Gobernador de Puerto Rico, quien ocupará el cargo por el término de cuatro años a partir del segundo día de enero siguiente a la fecha de las elecciones, y hasta que su sucesor sea electo y tome posesión. Ninguna persona será elegible para el cargo de Gobernador a menos que en la fecha de las elecciones sea ciudadano de los Estados Unidos, tenga por lo menos 30 años de edad, sepa leer y escribir el idioma inglés, y haya sido residente bona fide de Puerto Rico durante los dos años inmediatamente anteriores. Tales elecciones se celebrarán en la forma que actualmente o en lo sucesivo se disponga por ley para la elección del Comisionado Residente.

El Gobernador residirá en Puerto Rico durante el tiempo que ejerciere el cargo y fijará su despacho en la residencia del Gobierno. Tendrá la inspección y control general de todos los departamentos y negociados del Gobierno de Puerto Rico, en todo aquello que no sea incompatible con las disposiciones de esta Ley, y será el comandante en jefe de la milicia. Podrá conceder indultos y suspender la ejecución de sentencias, condonar multas y confiscaciones por delitos cometidos contra las leyes de Puerto Rico, y conceder suspensiones de sentencias por delitos contra las leyes de los Estados Unidos hasta conocerse la decisión del Presidente, y podrá oponer su veto a cualquier legislación decretada, según se dispone más adelante. Expedirá credenciales a todos los funcionarios para cuyo nombramiento esté autorizado. Será responsable de la fiel ejecución de las leyes de Puerto Rico y de los Estados Unidos aplicables a Puerto Rico, y siempre que fuere necesario podrá recurrir a los jefes de las fuerzas militares y navales de los Estados Unidos en la Isla, o convocar el *posse comitatus*, o llamar a la milicia para evitar o suprimir violencias ilegales, invasión, insurrección o rebelión y podrá en caso de rebelión o invasión, o de inminente peligro de las mismas, cuando la seguridad pública lo requiera, suspender el privilegio del auto de hábeas corpus, o poner la Isla o cualquier parte de ella bajo la ley marcial hasta que pueda comunicarse con el Presidente y conocerse

su decisión en el asunto. Anualmente, y cada vez que se le ordene, informará oficialmente sobre la administración del Gobierno de Puerto Rico al departamento ejecutivo del Gobierno de los Estados Unidos que será designado por el Presidente según se dispone en la presente, informe que será transmitido al Congreso; y desempeñará aquellos otros deberes y funciones que en cumplimiento de la ley el Presidente delegare en él.

Art. 12a. [Destitución del Gobernador]

El Gobernador será destituido de su cargo mediante residenciamiento por, y convicción de, traición, soborno y otros delitos graves y delitos menos graves. La Cámara de Representantes de Puerto Rico tendrá el poder exclusivo de residenciamiento. El residenciamiento requerirá la concurrencia de dos terceras partes de todos los miembros de la Cámara de Representantes. El Senado de Puerto Rico tendrá el poder exclusivo de juzgar todo residenciamiento. Al reunirse para tal fin, lo harán bajo juramento o afirmación, y presidirá el Juez Presidente de la Corte Suprema de Puerto Rico. No se declarará convicta a persona alguna sin la concurrencia de tres cuartas partes de todos los miembros del Senado. Las sentencias en los casos de residenciamiento se limitarán a la destitución del cargo y la incapacidad para desempeñar y disfrutar de cargo alguno de honor, confianza o lucro en el Gobierno de Puerto Rico. La persona convicta, sin embargo, quedará expuesta y sujeta a acusación, juicio, sentencia y castigo, conforme a la ley.

Art. 13. [Departamentos ejecutivos; Consejo Ejecutivo]

Por esta Ley se crean los siguientes departamentos ejecutivos: un Departamento de Justicia, cuyo jefe será conocido con el nombre de Procurador General; un Departamento de Hacienda, cuyo jefe será llamado Tesorero; un Departamento del Interior, el jefe del cual será conocido como Comisionado del Interior; un Departamento de Instrucción, cuyo jefe será designado con el nombre de Comisionado de Instrucción; un Departamento de Agricultura y Comercio, el jefe del cual se llamará Comisionado de Agricultura y Comercio; un Departamento del Trabajo, el jefe del cual se llamará Comisionado del Trabajo, y un Departamento de Salud, cuyo jefe se conocerá con el nombre de Comisionado de Salud. Los jefes de los departamentos

ejecutivos enumerados en la primera oración de este artículo serán nombrados por el Gobernador con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico. Cada uno de ellos ocupará el cargo mientras permanezca en su puesto el Gobernador por quien fuere nombrado y hasta que su sucesor tome posesión, a menos que fuere antes destituido por el Gobernador.

Los jefes de departamentos residirán en Puerto Rico durante el término de su cargo oficial, y los nombrados por el Gobernador deberán haber residido en Puerto Rico por lo menos un año antes de su nombramiento.

Los jefes de departamentos constituirán colectivamente una junta consultiva del Gobernador, que se conocerá con el nombre de Consejo Ejecutivo. Desempeñarán bajo la inspección general del Gobernador, los deberes que más adelante se prescriben, o que en lo sucesivo se prescribieren por ley, y aquellos otros deberes, no incompatibles con la ley, que el Gobernador, con la aprobación del Presidente, les asigne; y harán al Gobernador un informe anual y los demás informes que él les pidiere, los cuales serán transmitidos al departamento ejecutivo del Gobierno de los Estados Unidos que designará el Presidente, según en la presente se provee; Disponiéndose, que los deberes que se imponen en esta Ley a los jefes de departamentos no llevarán consigo ninguna compensación adicional.

Art. 14. [Procurador General]

El Procurado General tendrá a su cargo la administración de justicia en Puerto Rico; será el consejero legal del Gobernador y de los jefes de departamentos, y será responsable de la debida representación del Pueblo de Puerto Rico o de sus funcionarios debidamente constituidos, en todas las demandas y procesos, civiles o criminales, ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en los cuales El Pueblo de Puerto Rico esté interesado o sea parte; y podrá, si se le ordenare por el Gobernador o si a su juicio los intereses públicos lo requieren, representar al Pueblo de Puerto Rico o a sus funcionarios debidamente constituidos, ante cualquier otro tribunal o ante cualquier otro funcionario o junta en cualquier acción o procedimiento, civil o criminal, en el cual El Pueblo de Puerto Rico sea parte o esté interesado. También desempeñará aquellos otros deberes, no incompatibles con esta Ley, que se le asignaren por ley.

Art. 15. [Tesorero]

El Tesorero prestará fianza en la forma que aprobare el Procurador General de Puerto Rico, por la suma que exigiere la Asamblea Legislativa, la cual, sin embargo, no deberá bajar de ciento veinticinco mil dólares, con garantía o garantías aprobadas por el Gobernador; recaudará y custodiará los fondos públicos, desembolsando los mismos de acuerdo con la ley, mediante libramientos firmados por el Contador y refrendados por el Gobernador; y desempeñará las demás funciones que prescribiere la ley. Podrá designar instituciones bancarias en Puerto Rico y en los Estados Unidos como depositarias del Gobierno de Puerto Rico, con sujeción a las condiciones que prescribiere el Gobernador, después que ellas hayan archivado en poder de dicho Tesorero prueba satisfactoria de su buena condición económica, y hayan depositado bonos de los Estados Unidos o del Gobierno de Puerto Rico u otras garantías satisfactorias para el Gobernador por las cantidades que indicare dicho Tesorero; y ninguna institución bancaria será designada como depositaria del Gobierno de Puerto Rico mientras no se hayan llenado los requisitos que se mencionan. Se exigirán intereses sobre los depósitos, los cuales ingresarán en el Tesoro.

Art. 16. [Comisionado del Interior]

El Comisionado del Interior dirigirá todas las obras de carácter público; tendrá a su cargo todos los edificios, fincas y terrenos públicos, con excepción de aquellos que pertenecen a los Estados Unidos, y llenará los requisitos que la ley impusiere sobre ese particular, y cumplirá las demás obligaciones que determine la ley.

Art. 17. [Comisionado de Instrucción]

El Comisionado de Instrucción dirigirá la instrucción pública en toda la Isla; todo desembolso propuesto por cuenta de la misma deberá ser aprobado por él, y preparará todos los cursos de estudio, con sujeción a la desaprobación del Gobernador si éste desee intervenir. Preparará reglamentos para la selección de maestros, y los nombramientos de maestros por las juntas escolares estarán sujetos a su aprobación, y desempeñará los demás deberes, no incompatibles con esta Ley, que se le asignaren por ley.

Art. 18. [Comisionado de Agricultura y Comercio]

El Comisionado de Agricultura y Comercio tendrá a su cargo en general aquellos negociados y ramas del Gobierno que hayan sido o sean legalmente constituidos para el estudio, adelantamiento y beneficio de la agricultura, del comercio, y de otras industrias; siendo el fin principal de este departamento patrocinar, alentar y desarrollar los intereses agrícolas y el bienestar de los agricultores de Puerto Rico; mejorar sus condiciones de mercado, y promover sus oportunidades para la venta provechosa de sus productos, y desempeñará dicho Comisionado aquellos otros deberes que le sean prescritos por ley.

Art. 18a. [Comisionado del Trabajo]

El Comisionado del Trabajo tendrá a su cargo aquellos negociados y ramas del Gobierno que hayan sido o sean legalmente constituidos para patrocinar y alentar el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; mejorar sus condiciones en el trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos, y desempeñará dicho Comisionado los demás deberes que se le asignaren por ley.

Art. 19. [Comisionado de Salud]

El Comisionado de Salud tendrá a su cargo generalmente todos los asuntos relacionados con la salud, sanidad y beneficencia públicas, excepto aquellos que se relacionan con el servicio de cuarentena marítima; y desempeñará las demás obligaciones que se le asignaren por ley.

Art. 20. [Contador]

El Presidente nombrará un Contador con un sueldo anual de \$6,000 o cualquier otra cantidad no menor que la que se pague al jefe de cualquier departamento ejecutivo según se prescriba de conformidad con el art. 50 de esta Ley, por un término de cuatro años y hasta que su sucesor sea nombrado y tome posesión. Habrá también un Contador Auxiliar y los demás auxiliares y empleados necesarios que prescribiere la ley. El Contador nombrará al Contador Auxiliar. En caso de que el Contador, por cualquier causa, estuviese ausente, el Contador Auxiliar tendrá todas las facultades y desempeñará y cumplirá todos los deberes del Contador durante dicha ausencia; y en

caso de la ausencia por cualquier causa, de ambos, el Contador y su auxiliar, el Gobernador de Puerto Rico designará un auxiliar que se encargará de la oficina.

El Contador examinará, ajustará, decidirá, fiscalizará y liquidará todas las cuentas y reclamaciones pertenecientes a las rentas e ingresos de cualesquiera fuentes del Gobierno de Puerto Rico y de los fondos municipales procedentes de emisiones de bonos; y examinará, fiscalizará y liquidará de acuerdo con la ley y con los reglamentos administrativos, todos los gastos de fondos y de propiedad pertenecientes al Gobierno de Puerto Rico, y a los municipios o dependencias del mismo, o que se tuvieren en fideicomiso (trust). Desempeñará iguales funciones respecto a todas las ramas del Gobierno.

El Contador llevará las cuentas generales del Gobierno, será el custodio de ellas y conservará los comprobantes que a ellas pertenezcan. Su jurisdicción sobre las cuentas, bien sean de fondos o de propiedades, y sobre todos los comprobantes y expedientes correspondientes a las mismas, será exclusiva. Será su deber llamar la atención de los debidos funcionarios administrativos hacia aquellos gastos de fondos o propiedades que a su juicio sean extravagantes, excesivos, innecesarios o irregulares.

Las decisiones del Contador serán finales, a no ser que de ellas apele la parte perjudicada o el jefe del departamento interesado, dentro de un año en la forma que se prescribe más adelante. El Contador tendrá, excepto en los casos que se determinan más adelante, la misma autoridad que confiere la ley al Contralor General de los Estados Unidos, y queda autorizado para comunicarse directamente con cualquier persona que tenga reclamaciones pendientes de resolución ante él, o con cualquier departamento, funcionario o persona que tenga relaciones oficiales con su oficina.

El Contador, con la aprobación del Gobernador, redactará y promulgará de tiempo en tiempo reglas y reglamentos generales o especiales que no sean incompatibles con la ley, referentes a los métodos de contabilidad para fondos y propiedades públicos, y para fondos y propiedades tenidos en depósito por el Gobierno o por cualquiera de sus ramas; Disponiéndose, que cualquier funcionario responsable de fondos o propiedades públicos podrá exigir de sus

subordinados o de otras personas aquellos informes o datos adicionales que considerare necesarios para su propia información y protección.

En el ejercicio de sus deberes, el Contador está autorizado para citar testigos, y tomar juramentos y declaraciones, y, en cumplimiento de estas disposiciones, podrá extender citaciones bajo apercibimiento, y obligar la comparecencia de testigos; y podrá obligar a los testigos a presentar libros, cartas, documentos, papeles, expedientes, y todos los demás artículos que se considerasen esenciales para un completo conocimiento del asunto objeto de investigación.

Tan pronto, después de terminado cada año económico, como las cuentas de dicho año puedan ser examinadas y liquidadas, el Contador someterá al Gobernador un informe anual de las operaciones financieras del Gobierno, que demuestre los ingresos y desembolsos de los diferentes departamentos y negociados del Gobierno y de los distintos municipios, y hará aquellos otros informes que solicitare el Gobernador o el jefe del departamento ejecutivo del Gobierno de los Estados Unidos que será designado por el Presidente según se provee en esta Ley.

La oficina del Contador estará bajo la inspección general del Gobernador.

Art. 21. [Apelación al Gobernador contra decisión del Contador]

Cualquier persona perjudicada en la liquidación de su cuenta o reclamación por la acción o decisión del Contador, podrá, dentro de un año, entablar una apelación por escrito ante el Gobernador, en la cual expondrá específicamente la resolución particular, contra la que apela, tomada por el Contador, y las razones y autoridades en que se apoya para pedir la revocación de dicha decisión. La decisión del Gobernador en tal caso será definitiva, con sujeción al derecho de acción que en contrario pueda disponerse por ley.

Art. 22. [Secretario Ejecutivo]

El Gobernador nombrará, con el concurso y consentimiento del Senado de Puerto Rico, un Secretario Ejecutivo con un sueldo anual de \$5,000, cualquier otra cantidad según se prescriba de conformidad con el art. 50 de esta Ley, quien registrará y conservará las actas y procedimientos de la Comisión de Servicio Público que más adelante se establece, y las leyes decretadas por la Asamblea Legislativa y todas las disposiciones y edictos del Gobernador; promulgará todas las proclamas y órdenes del Gobernador y todas las leyes decretadas por la Asamblea Legislativa; y, hasta que otra cosa se dispusiere por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, desempeñará todos los deberes de Secretario de Puerto Rico según se proveen actualmente por la ley, a no ser que otra cosa se especifique en esta Ley, y cumplirá los demás deberes que le asigne el Gobernador de Puerto Rico. En caso de quedar vacante el cargo, o de ausencia, enfermedad o incapacidad temporal de dicho funcionario, el Gobernador nombrará a algún funcionario o empleado del Gobierno para desempeñar las funciones del mencionado cargo durante dicha vacante, ausencia, enfermedad o incapacidad temporal.

Art. 23. [Copias de las leyes serán transmitidas a los Estados Unidos]

El Gobernador de Puerto Rico transmitirá, dentro de los sesenta días de terminada cada legislatura de la Asamblea Legislativa, copias de todas las leyes decretadas durante dicha legislatura al departamento ejecutivo del Gobierno de los Estados Unidos que ha de designarse según se provee en la presente, el cual las transmitirá a su vez al Congreso de los Estados Unidos.

Art. 24. [Sucesión al cargo de Gobernador]

En caso de quedar vacante el cargo de Gobernador, la persona que ocupe el cargo de Procurador General en la fecha en que ocurra la vacante sucederá al Gobernador en su cargo, con todos los deberes y emolumentos del mismo, por el resto del término. Si por cualquier razón el Gobernador se ausentare temporalmente de Puerto Rico o estuviere imposibilitado de desempeñar sus deberes, el Procurador General, mientras dure dicha ausencia o imposibilidad temporal, actuará de Gobernador con todos los poderes y deberes del cargo. Si en tal caso el Procurador General estuviera imposibilitado de actuar, el

Tesorero hará de Gobernador y si el Tesorero estuviere imposibilitado de actuar, la otra persona que dispongan las leyes de Puerto Rico actuará de Gobernador durante dicha ausencia o imposibilidad temporal. En caso de que por muerte u otra razón un Gobernador de nueva elección no pudiese asumir el cargo, se elegirá, por una mayoría de votos de la matrícula completa de la Cámara y el Senado de Puerto Rico reunidos en sesión conjunta de la Asamblea Legislativa en el término de la misma inmediatamente siguiente, un sucesor temporal, quien ocupará el cargo hasta que se elija un sucesor en elecciones especiales que se celebrarán dentro de los ciento veinte días siguientes a la fecha de suspensión de dicha sesión y éste tome posesión.

DEPARTAMENTO LEGISLATIVO

Art. 25. [Asamblea Legislativa de Puerto Rico]

Todos los poderes legislativos locales en Puerto Rico, con excepción de lo que de otro modo se disponga en esta Ley, residirán en una Asamblea Legislativa, que constará de dos Cámaras: una, el Senado, y la otra, la Cámara de Representantes; y las dos Cámaras se designarán "La Asamblea Legislativa de Puerto Rico."

Art. 26. [Senado]

El Senado de Puerto Rico se compondrá de diez y nueve miembros elegidos, por el término de cuatro años, por los electores capacitados de Puerto Rico. Cada uno de los siete distritos senatoriales definidos más adelante, tendrá el derecho de elegir dos senadores, y además de ese número se elegirán cinco senadores por acumulación. No será miembro del Senado de Puerto Rico ninguna persona que no haya cumplido treinta años de edad; que no sepa leer y escribir cualquiera de los dos idiomas, español o inglés; que no haya estado residiendo en Puerto Rico por lo menos dos años consecutivos, y que con excepción de los senadores por acumulación, no haya residido realmente en el distrito senatorial en que fuere elegido, por un período de un año a lo menos con anterioridad a su elección. A no ser que se disponga otra cosa en esta Ley, el Senado de Puerto Rico ejercerá todos los poderes y funciones puramente legislativos que hasta ahora ha ejercido el Consejo Ejecutivo, incluyendo la confirmación de nombramientos; pero los nombramientos hechos mientras el Senado no esté en sesión

tendrán efectividad hasta que sean desaprobados o hasta que el Senado declare terminado su próximo período de sesiones. En la elección de los cinco senadores por acumulación, se permitirá a cada elector votar solamente por un candidato, y los cinco candidatos que reciban mayor número de votos serán declarados electos.

Art. 27. [Cámara de Representantes]

La Cámara de Representantes de Puerto Rico constará de treinta y nueve miembros elegidos cada cuatro años por los electores capacitados de Puerto Rico, según más adelante se dispone. Cada uno de los distritos representativos que más adelante se proveen, tendrá el derecho de elegir un representante, y además de ese número se elegirán cuatro representantes por acumulación. No será miembro de la Cámara de Representantes ninguna persona que no haya cumplido veinticinco años de edad; que no sepa leer y escribir cualquiera de los dos idiomas, español o inglés; y, con excepción de los representantes por acumulación que no haya sido residente de buena fe del distrito donde fuere elegido, por un año a lo menos con anterioridad a su elección. En la elección de los cuatro representantes por acumulación se permitirá a cada elector votar por un candidato solamente, y los cuatro candidatos que reciban el mayor número de votos quedarán electos.

Art. 28. [Distritos representativos y senatoriales]

Para los efectos en lo futuro de las elecciones para miembros de la Asamblea Legislativa, se dividirá la Isla de Puerto Rico en treinta y cinco distritos representativos, compuestos de territorios contiguos y compactos, y establecidos, hasta donde sea practicable, sobre la base de igualdad de población. La división y demarcación de tales distritos se harán por el Consejo Ejecutivo de Puerto Rico. La división de los distritos se hará, hasta donde sea posible, ajustándose a la naturaleza topográfica del terreno, en cuanto a caminos y otros medios de comunicación y a obstáculos naturales. Dicho Consejo Ejecutivo dividirá también la Isla de Puerto Rico en siete distritos senatoriales, compuesto cada uno de cinco distritos representativos contiguos y compactos. El mencionado Consejo Ejecutivo hará su informe dentro de treinta días después de la aprobación de esta Ley, el cual, cuando sea aprobado por el Gobernador, será definitivo.

EN EL CONSEJO EJECUTIVO DE PUERTO RICO

A 31 de marzo de 1917

RESOLUCION

Se resuelve por el Consejo Ejecutivo de Puerto Rico: De acuerdo con lo dispuesto en el art. 28 de la Ley Orgánica, aprobada en Marzo 2 de 1917, se hace la siguiente división de la Isla de Puerto Rico:

PRIMER DISTRITO SENATORIAL

Distritos Representativos:

1. El municipio de San Juan, exceptuando el barrio de Santurce.
2. El barrio de Santurce, del municipio de San Juan.
3. Los municipios de Río Piedras, Trujillo Alto y Carolina.
4. Los municipios de Bayamón y Guaynabo. ¹

¹ De acuerdo con la Ley Núm. 30, aprobada en 25 de abril de 1927, el municipio de Cataño forma parte del distrito senatorial y del representativo a que pertenece Bayamón.

5. Los municipios de Toa Alta, Naranjito, Corozal y Toa Baja.

SEGUNDO DISTRITO SENATORIAL

Distritos Representativos:

6. Los municipios de Vega Baja, Vega Alta y Dorado.
7. Los municipios de Manatí y Barceloneta.
8. Los municipios de Ciales y Morovis.
9. El municipio de Arecibo.

10. El municipio de Utuado, exceptuando el barrio de Consejo.

TERCER DISTRITO SENATORIAL

Distritos Representativos:

11. Los municipios de Camuy, Hatillo y Quebradillas.

12. Los municipios de Aguadilla e Isabela.

13. Los municipios de San Sebastián y Moca.

14. Los municipios de Lores, Las Marías y Maricao.

15. Los municipios de Añasco, Aguada y Rincón.

CUARTO DISTRITO SENATORIAL

Distritos Representativos:

16. El municipio de Mayagüez.

17. Los municipios de Cabo Rojo, Hormigueros y Lajas.

18. Los municipios de San Germán y Sabana Grande.

19. Los municipios de Yauco y Guánica.

20. Los municipios de Guayanilla y Peñuelas.

QUINTO DISTRITO SENATORIAL

Distritos Representativos:

21. Los barrios primero, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto de la ciudad de Ponce, del municipio de Ponce.

22. Todo el municipio de Ponce, exceptuando los barrios primero, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto de la ciudad de Ponce.

23. Los municipios de Adjuntas y Jayuya y el barrio Consejo del municipio de Utuado.

24. Los municipios de Juana Díaz y Santa Isabel. 2

2 De acuerdo con la Ley Núm. 42, aprobada el 12 de abril de 1917, el municipio de Villalba forma parte del distrito representativo y senatorial a que pertenece Juana Díaz.

25. Los municipios de Coamo y Barros (Orocovis). 3

3 El nombre de Barros fue cambiado por el de Orocovis, en virtud de la Resolución Conjunta Núm. 32, aprobada en 23 de abril de 1928.

SEXTO DISTRITO SENATORIAL

Distritos Representativos:

26. Los municipios de Aibonito, Barranquitas y Comerío.

27. Los municipios de Cayey y Cidra.

28. Los municipios de Caguas y Aguas Buenas.

29. Los municipios de Guayama y Salinas.

30. Los municipios de Patillas, Maunabo y Arroyo.

SEPTIMO DISTRITO SENATORIAL

Distritos Representativos:

31. Los municipios de Humacao y Yabucoa.

32. Los municipios de Juncos, Gurabo y San Lorenzo.

33. Los municipios de Naguabo, Ceiba y Las Piedras.

34. Los municipios de Fajardo y Vieques y la Isla de Culebra.

35. Los municipios de Río Grande, Loíza y Luquillo .

Art. 29. [Elecciones; modificaciones en los distritos o en los municipios]

Las próximas elecciones en Puerto Rico se celebrarán el año mil novecientos diecisiete, el día 16 de julio. En ellas se elegirán los senadores y representantes, un Comisionado Residente en los Estados Unidos y dos Comisionados de Servicio Público, según se provee en esta Ley. Después de esas elecciones, las sucesivas tendrán efecto el primer martes después del primer lunes de noviembre, a contar desde el año 1920, y cada cuatro años después, y el término del cargo de todos los funcionarios municipales que hayan sido elegidos antes de ahora, y el cual de otro modo expiraría al principio del año 1919, se prórroga por la presente hasta que los funcionarios que se eligieren para cubrir dichos cargos en 1920 tomen posesión debidamente; Disponiéndose, sin embargo, que nada de lo contenido en esta Ley se interpretará en el sentido de restringir el derecho de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico para modificar en cualquier tiempo los límites de los distritos senatoriales y representativos y de cualquier municipio, o para suprimir cualquier municipio y los funcionarios del mismo.

Art. 30. [Senadores y representantes - Término del cargo; vacantes; cargo civil]

El término del cargo de los senadores y representantes electos en cualquier elección general será de cuatro años, comenzando el segundo día de enero siguiente a la fecha en que se celebre tal elección. En caso de ocurrir una vacante en el cargo de senador o representante, por razón de defunción, renuncia, o cualquier otra causa, el Gobernador, a propuesta del comité central del partido político a que pertenezca tal senador o representante, nombrará para cubrir tal vacante un senador o representante de dicho partido político, quien desempeñará su cargo por el resto del término para el cual fue electo su antecesor. Ningún senador o representante así elegido o nombrado podrá ser nombrado para ningún cargo civil en el Gobierno de Puerto Rico durante el término de su ministerio, ni será elegible para nombramiento para ningún cargo creado durante dicho término hasta después de transcurridos dos años desde la fecha en que haya vencido el mismo.

Art. 31. [- Remuneración]

Salvo lo que en contrario se disponga a virtud del art. 50 de esta Ley, los miembros del Senado y de la Cámara de Representantes de Puerto Rico recibirán compensación a razón de 7 dólares por el número de días de cada legislatura ordinaria y de cada legislatura extraordinaria, mientras estuviere en sesión; y una indemnización por cada legislatura ordinaria y extraordinaria, a razón de 10 centavos por cada kilómetro que real y necesariamente hayan tenido que recorrer en ir desde sus distritos legislativos a la capital y desde ésta a sus residencias en sus distritos legislativos, por las vías ordinarias de viaje; Disponiéndose, que esta indemnización se pagará sólo por un viaje de ida y vuelta a cada sesión ordinaria y extraordinaria; Disponiéndose, además, que los miembros del Senado y de la Cámara de Representantes de Puerto Rico no tendrán derecho a recibir ni recibirán emolumentos, remuneración, compensación o pago alguno por servicios o gastos, que no sea la suma de 7 dólares por día como compensación de sus servicios y 10 centavos por kilómetro para los gastos de viaje que en este artículo se autorizan.

Art. 32. [Facultades; sesión inicial]

El Senado y la Cámara de Representantes, respectivamente, serán los únicos jueces de las elecciones, escrutinios y capacidad de sus miembros, y tendrán y ejercerán todas las atribuciones, con respecto a la dirección de sus procedimientos, que usualmente corresponden a cuerpos legislativos parlamentarios. Ambas Cámaras se reunirán en la capital el segundo lunes de febrero después de la última elección, y se organizarán eligiendo un Presidente, un secretario y un macero para cada Cámara, y los demás empleados y auxiliares que necesitaren.

Art. 33. [Sesiones ordinarias y extraordinarias]

Las sesiones ordinarias de la Asamblea Legislativa se celebrarán anualmente, reuniéndose ésta el segundo lunes de febrero de cada año y terminando a más tardar al siguiente día 15 de abril; el Gobernador podrá convocar a sesiones extraordinarias de la Asamblea Legislativa o del Senado en cualquier tiempo en que, a su juicio, los intereses públicos lo requieran; pero ninguna legislatura extraordinaria continuará por más de catorce días naturales, y no se tomará en consideración en dichas legislaturas ninguna legislación que no esté

especificada en la convocatoria o en cualquier mensaje especial del Gobernador a la Asamblea Legislativa mientras estuviere en sesión.

Art. 34. [Aprobación de leyes; sesiones; funcionarios y empleados; penalidades]

La cláusula inicial de las leyes votadas será: "Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico;" y de las resoluciones conjuntas: "Resuélvese por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico." Excepto en aquellos casos que más adelante se proveen en esta Ley, los proyectos de ley y las resoluciones conjuntas podrán originarse en cualquiera de las Cámaras. El Gobernador someterá, al abrirse cada legislatura ordinaria de la Asamblea Legislativa, un presupuesto de ingresos y gastos, el cual será la base del proyecto de ley de asignaciones para el bienio siguiente. Ningún proyecto de ley pasará a ser ley hasta que sea aprobado en cada Cámara en votación por lista por una mayoría de todos los miembros que la componen, y registrado en el libro de actas, y haya sido aprobado por el Gobernador dentro de los diez días siguientes. Cuando un proyecto de ley que haya sido aprobado se presente al Gobernador para su firma, si éste lo aprobare, lo firmará; si no lo aprobare, lo devolverá con sus objeciones a la Cámara en donde se originó, la cual anotará dichas objeciones por extenso en su libro de actas, y procederá a reconsiderar el proyecto. Si después de dicha reconsideración, las dos terceras partes del número total de miembros de esa Cámara convinieren en pasar el proyecto, será el mismo enviado, junto con las objeciones, a la otra Cámara, por la cual será también reconsiderado, y si fuere aprobado por las dos terceras partes de todos los miembros de esa Cámara, será remitido al Gobernador, quien, en caso de que entonces no lo aprobare, lo transmitirá al Presidente de los Estados Unidos. Los votos de cada Cámara se emitirán por lista, y los nombres de los miembros que votaren en favor y en contra del proyecto se harán constar en el acta. Si el Presidente de los Estados Unidos aprobare el proyecto, lo firmará y pasará a ser ley. Si no lo aprobare, lo devolverá al Gobernador manifestándolo así, y no será ley; Disponiéndose, que el Presidente de los Estados Unidos aprobará o desaprobará una ley a él sometida en virtud de las disposiciones de este Artículo, dentro de noventa días de haberle sido sometida para su aprobación; y si no la aprobare dentro de ese plazo, se convertirá en ley como si la hubiese aprobado especialmente. Si cualquier proyecto de ley presentado al Gobernador contuviere varias partidas de dinero, podrá él hacer objeciones a una o

más de dichas partidas, o a cualquiera parte o partes, porción o porciones de las mismas, no obstante aprobar la otra porción del proyecto. En tal caso él agregará al proyecto de ley, en el momento de firmarlo, una relación de las partidas, partes o porciones de ellas a las que se opone, y la asignación objeto de esos reparos no tendrá validez. Si cualquier proyecto de ley no fuere devuelto por el Gobernador dentro de diez días (exceptuando los domingos) después de habersele presentado, pasará a ser ley del mismo modo que si lo hubiera firmado, a menos que la Asamblea Legislativa, levantando sus sesiones, impidiera su devolución, siendo en ese caso ley si lo firmare el Gobernador dentro de treinta días después de recibirlo; en caso contrario no será ley. Todas las leyes decretadas por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico serán comunicadas al Congreso de los Estados Unidos, según se dispone en el art. 23 de esta Ley, el cual se reserva por la presente la facultad y autoridad de anularlas. Si a la terminación de cualquier año económico no hubieren sido hechas las asignaciones necesarias para el sostenimiento del Gobierno en el siguiente año económico, se considerarán asignadas de nuevo, partida por partida, las diferentes cantidades consignadas en las últimas leyes de presupuesto para los fines y propósitos en ellas especificados, hasta donde las mismas puedan ser aplicables; y hasta que la Asamblea Legislativa haya actuado en dicho sentido, el Tesorero podrá, previa consulta con el Gobernador, hacer los pagos necesarios para los fines antes mencionados.

Cada Cámara llevará un libro de actas, y podrá, a su voluntad, de tiempo en tiempo, publicarlas, y la votación por lista sobre cualquier cuestión se hará constar en el acta cuando lo exigiere una quinta parte de los miembros presentes.

Las sesiones de cada una de las Cámaras y de las comisiones totales serán públicas.

Ninguna de las Cámaras deberá, sin el consentimiento de la otra, suspender sus sesiones por más de tres días, ni suspenderlas para celebrarlas en otro sitio que no sea aquel en que las dos Cámaras tengan su asiento.

No se aprobará ninguna ley a no ser mediante un proyecto de ley, y ningún proyecto de ley será de tal manera alterado o enmendado al

aprobarse por cualquiera de las Cámaras, que se cambie su propósito original.

Ninguna ley de la Asamblea Legislativa entrará en vigor, con excepción de las leyes generales de presupuesto para los gastos del Gobierno, hasta noventa días después de su aprobación, a menos que, en caso de necesidad imperiosa (lo que se expresará en el preámbulo o cuerpo de la ley), la Asamblea Legislativa por una votación de las dos terceras partes de todos los miembros elegidos para cada Cámara, disponga otra cosa. Ningún proyecto de ley, excepto únicamente el de presupuesto general para los gastos del Gobierno, presentado en cualquiera de las Cámaras de la Asamblea Legislativa después de los primeros cuarenta días de la legislatura, pasará a ser ley.

Ningún proyecto de ley será considerado o pasará a ser ley a menos que se remita a comisión, ésta lo devuelva, y se imprima para uso de los miembros; Disponiéndose, que cualquiera de las Cámaras podrá por mayoría de votos eximir a una comisión de tomar en consideración una medida, y traerla ante ella para ser considerada.

No se aprobará ningún proyecto de ley, con excepción de los de presupuesto general, que contenga más de un asunto, el cual deberá ser claramente expresado en su título; pero si algún asunto que no esté expresado en el título fuere incluido en cualquier ley, esa ley será nula solamente en aquella parte de ella que no haya sido expresada en el título.

Ninguna ley será restablecida o enmendada, ni se dará mayor alcance a sus disposiciones, ni se conferirán las facultades en ella contenidas, haciendo referencia a su título solamente, sino que toda la parte de ella que sea restablecida, enmendada, extendida o conferida será decretada nuevamente y publicada en su totalidad.

El Presidente de cada Cámara firmará, en presencia de la Cámara que presida, todos los proyectos de ley y resoluciones conjuntas aprobados por la Asamblea Legislativa, después que sus títulos hayan sido leídos públicamente, inmediatamente antes de firmar; y el hecho de firmar se hará constar en el acta.

La Asamblea Legislativa prescribirá por ley el número, deberes y remuneración de los funcionarios y empleados de cada Cámara; y

ningún pago con fondos del Tesoro por servicios a la Asamblea Legislativa, se hará ni se autorizará en modo alguno a favor de ninguna persona, a no ser un funcionario o empleado en servicio activo elegido o nombrado en cumplimiento de la ley.

No se aprobará ningún proyecto de ley que conceda compensación extraordinaria a un funcionario, dependiente o empleado, agente o contratista, públicos, después que sus servicios hayan sido prestados o el contrato hecho.

Con excepción de aquellos casos en que se disponga lo contrario en esta Ley, ninguna ley prorrogará el término de ningún funcionario público, ni permitirá a ningún funcionario o empleado percibir compensación por más de un cargo o empleo, ni aumentará o disminuirá el sueldo o emolumentos de ningún senador o representante durante el término para el cual se le elija o nombra.

Todo proyecto de ley para obtener rentas se originará en la Cámara de Representantes, pero el Senado podrá proponer enmiendas o convenir en ellas, como si se tratara de otro proyecto de ley.

El proyecto de presupuesto general no comprenderá nada más que asignaciones para los gastos ordinarios de los departamentos ejecutivo, legislativo y judicial, para el pago de intereses de la deuda pública y para escuelas públicas. Todas las demás asignaciones se consignarán en proyectos separados, abarcando cada uno una sola materia.

Toda orden, resolución o votación, para la cual sea necesaria la concurrencia de ambas Cámaras, con excepción de la que trate sobre la cuestión de suspensión de las sesiones, o se refiera únicamente a la tramitación de asuntos de las dos Cámaras, será presentada al Gobernador, y antes de que entre en vigor será aprobada por él, o, si fuere desaprobada, deberá ser pasada de nuevo por las dos terceras partes de los miembros de ambas Cámaras, de acuerdo con las reglas y restricciones prescritas cuando se trata de un proyecto de ley.

Cualquier persona que, directa o indirectamente, ofrezca, dé o prometa dinero o cosa de valor, presente, privilegio o provecho personal a un funcionario ejecutivo o judicial o miembro de la Asamblea Legislativa, con objeto de ejercer influencia sobre él en el cumplimiento de

cualquiera de sus deberes públicos u oficiales, será considerada culpable de soborno, y será castigada con una multa que no exceda de \$5,000, o con prisión máxima de cinco años, o con ambas penas.

El delito de tentativa de soborno a miembros de la Asamblea Legislativa, o a funcionarios públicos de Puerto Rico, o de cualquier división municipal del mismo, y cualquier ocupación o práctica para tratar de sobornar a dichos miembros o funcionarios, con objeto de influir en sus actos oficiales deberán ser definidos por ley, y serán castigados con multa y prisión.

En caso de que las rentas disponibles de Puerto Rico para cualquier año económico, incluyendo el superávit disponible en el Tesoro Insular, sean insuficientes para hacer frente a todas las asignaciones votadas por la Asamblea Legislativa para dicho año, tales asignaciones se pagarán en el siguiente orden, a menos que se disponga otra cosa por el Gobernador:

Primera clase. - Los gastos ordinarios de los departamentos legislativo, ejecutivo y judicial del Gobierno del Estado, y los intereses de cualquiera deuda pública, deberán pagarse primero en su totalidad.

Segunda clase. - Las asignaciones para todas las instituciones, tales como el presidio, manicomio, escuela industrial, y otras semejantes en que los asilados son reclusos involuntariamente, serán pagadas después por completo.

Tercera clase. - Las asignaciones para instrucción e instituciones educativas y benéficas deberán ser pagadas luego totalmente.

Cuarta clase. - Las asignaciones para cualquier otro funcionario o funcionarios, negociados o juntas, se pagarán después completamente.

Quinta clase. - Las asignaciones para todos los demás objetos se pagarán después.

En caso de que no haya suficientes ingresos para cualquier año económico, incluyendo el superávit disponible en el Tesoro Insular, para hacer frente en su totalidad a las asignaciones de dicho año, votadas para todas las clases mencionadas, entonces dichos ingresos

serán aplicados a las clases en el orden antes señalado, y si, después del pago total de las clases precedentes, no hubiese suficientes ingresos durante cualquier año económico para pagar en su totalidad las asignaciones de ese año correspondientes a la clase siguiente, en tal caso cualquiera cantidad que existiere para destinarla al pago de asignaciones de dicha clase, deberá ser distribuida a prorrata entre dichas asignaciones en la misma proporción en que el montante de cada asignación de esa clase esté con la suma total de todas ellas de la misma clase correspondiente al mencionado año económico.

La Asamblea Legislativa no hará ninguna asignación ni autorizará ningún gasto, en virtud de la cual o del cual los gastos del Gobierno de Puerto Rico durante cualquier año económico excedan de las rentas totales provistas a la sazón por ley y aplicables a dicha asignación o gasto, incluyendo cualquier superávit disponible en el Tesoro, a menos que la Asamblea Legislativa al hacer dicha asignación disponga la imposición de una contribución suficiente para pagar la mencionada asignación o gasto dentro del referido año económico.

Art. 35. [Requisites de electores]

En las primeras elecciones que se celebren de acuerdo con esta Ley, los electores capacitados serán aquellos que tengan las condiciones de electores con arreglo a la ley actual. Después de esas elecciones los electores deberán ser ciudadanos de los Estados Unidos, que hayan cumplido veintiún años de edad, y tengan las demás condiciones que se prescribieren por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico; Disponiéndose, que no se impondrá ni exigirá en ningún tiempo a ningún elector condición alguna que envuelva la posesión de propiedad.

Art. 36. [Comisionado Residente en los Estados Unidos]

Los electores capacitados de Puerto Rico elegirán en las próximas elecciones generales un Comisionado Residente en los Estados Unidos, por un término que comenzará en la fecha en que se le expida su certificado de elección, y continuará hasta el cuatro de marzo de 1921. En cada elección subsiguiente, a contar desde el año 1920, los electores capacitados de Puerto Rico elegirán un Comisionado Residente en los Estados Unidos por el término de cuatro años, que se

contarán desde el día tres de enero siguiente a dichas elecciones generales, y quien tendrá derecho a reconocimiento oficial como tal Comisionado por todos los departamentos del Gobierno de los Estados Unidos, previa presentación, por conducto del Departamento de Estado, de un certificado de elección extendido por el Gobernador de Puerto Rico. El Comisionado Residente percibirá un sueldo, pagadero mensualmente por los Estados Unidos, de \$12,500 anuales. A dicho Comisionado se le concederá para gastos de escritorio y pago del personal de oficina necesario, la misma suma que en la actualidad se concede a los miembros de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos; se le abonará la cantidad de \$500 como indemnización, por camino recorrido, por cada legislatura de la Cámara de Representantes, y tendrá el privilegio de franqueo concedido a los miembros del Congreso. Ninguna persona será elegible para el cargo de Comisionado Residente si no es un ciudadano de buena fe de los Estados Unidos y mayor de veinticinco años de edad, y si no sabe leer y escribir el idioma inglés. En caso de quedar vacante el cargo de Comisionado Residente por muerte, renuncia o por otra circunstancia, el Gobernador, con el concurso y consentimiento del Senado, nombrará un Comisionado Residente para cubrir la vacante, quien desempeñará el cargo hasta las próximas elecciones generales y hasta que su sucesor sea elegido y tome posesión.

Art. 37. [Facultades legislativas; modificaciones en los departamentos ejecutivos]

La autoridad legislativa estatuida por la presente, se aplicará a todos los asuntos de carácter legislativo que no sean localmente inaplicables, incluyendo la facultad de crear, consolidar y reorganizar los municipios, según fuere necesario, y proveer y derogar leyes y ordenanzas para los mismos; y también la facultad de alterar, reformar, modificar o derogar cualquiera o todas las leyes y ordenanzas, de cualquier clase, actualmente vigentes en Puerto Rico o en cualquier municipio o distrito del mismo, hasta donde dicha alteración, reforma, modificación o derogación fuere compatible con las disposiciones de esta Ley.

No se creará por la Asamblea Legislativa ningún departamento ejecutivo no provisto por esta Ley; pero la Asamblea Legislativa podrá consolidar departamentos, o suprimir cualquier departamento, con el consentimiento del Presidente de los Estados Unidos.

Art. 38. [Franquicias; Comisión de Servicio Público; no serán aplicables las leyes sobre comercio y sobre aparatos de seguridad; porteadores públicos]

Toda franquicia, derecho, privilegio y concesión de carácter público o cuasipúblico, será otorgada por una Comisión de Servicio Público compuesta de un Comisionado de Servicio Público, que será Presidente de dicha Comisión, y dos comisionados asociados nombrados por el Gobernador con el consejo y consentimiento del Senado. El Comisionado de Servicio Público será nombrado por un período de tres años y hasta que sea nombrado su sucesor y hubiera éste tomado posesión de su cargo; y uno de dichos comisionados asociados, primeramente nombrados, desempeñará el cargo por un término de dos años y uno por el término de un año, y después cada uno de dichos comisionados asociados desempeñará el cargo por un período de tres años y hasta que su sucesor haya sido nombrado y hubiera tomado posesión de su cargo; Disponiéndose, que los actuales comisionados electivos de la mencionada Comisión continuarán en sus cargos hasta el vencimiento de sus términos, tal como se dispone actualmente por la ley, y junto con los tres miembros nombrados por el Gobernador formarán la Comisión, según queda dicho, hasta la terminación del período de sus servicios, y no después. El Comisionado de Servicio Público dedicará todo su tiempo a sus deberes como tal Comisionado. Salvo lo que en contrario se disponga a virtud del art. 50 de esta Ley -

(a) el sueldo del Comisionado de Servicio Público será de \$6,000 por año, y

(b) la compensación de los miembros asociados será 10 dólares por cada día de asistencia a las sesiones de la Comisión; pero en ningún caso recibirán más de \$1,000 durante ningún año.

Dicha Comisión queda facultada para desempeñar, y se le ordena que desempeñe, todas las funciones ejecutivas relacionadas con las corporaciones de servicio público que hasta ahora se han conferido por la ley al Consejo Ejecutivo, y aquellos deberes y funciones adicionales que se confieren a dicha Comisión por la Asamblea Legislativa. Ninguna franquicia, derecho y privilegio que otorgare la mencionada Comisión tendrá efecto hasta que haya sido aprobado por el

Gobernador y se hubiese informado al Congreso, el cual por la presente se reserva la facultad de anularlos o modificarlos.

No serán aplicables a Puerto Rico la Ley sobre Comercio Interestatal y las varias enmiendas hechas o que se hagan a ella; las leyes sobre aparatos de seguridad y las diferentes enmiendas hechas o que se hagan a las mismas; ni la Ley del Congreso titulada "Ley para enmendar una Ley titulada 'Ley para regular el comercio', aprobada en febrero 4 de 1887, y todas las leyes que la enmiendan en el sentido de proveer para una valuación de las diferentes clases de bienes de los porteadores sujetos a dicha Ley, y para obtener informes concernientes a sus acciones, bonos y otros valores," aprobada el 1 de marzo de 1913.

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico queda autorizada por la presente para decretar leyes relativas a la reglamentación de los precios, tarifas y servicios de todos los porteadores públicos en Puerto Rico, y la Comisión de Servicio Público creada por esta Ley tendrá facultad para poner en ejecución las leyes de ese carácter mediante reglamentación adecuada.

Art. 39. [Términos de las franquicias; tenencia de tierras por corporaciones]

Todas las concesiones de franquicias y privilegios que se otorguen de acuerdo con el artículo precedente, dispondrán que las mismas estarán sujetas a enmiendas, alteraciones o revocaciones, y prohibirán la emisión de acciones o bonos, excepto cuando tal emisión se realice a cambio de dinero al contado o de bienes, cuyo justiprecio se fijará por la Comisión de Servicio Público, por un montante igual al valor a la par de las acciones o bonos emitidos, y prohibirán la declaración de dividendos de acciones o bonos; y cuando se trate de corporaciones de servicio público proveerán para la eficiente reglamentación de los precios de dicho servicio, y para la compra o expropiación de sus bienes por las autoridades a un precio justo y razonable.

Nada de lo contenido en esta Ley será interpretado en el sentido de revocar o en alguna forma menoscabar o afectar la disposición contenida en la sec. 3 de la Resolución Conjunta aprobada en 1 de mayo de 1900, con respecto a la compra, venta o posesión de bienes inmuebles. El Gobernador de Puerto Rico dispondrá que se tenga

preparado y se someta al Congreso en la legislatura que principiará el primer lunes de diciembre de 1917, un informe de todos los bienes inmuebles usados para fines agrícolas y poseídos, bien directa o indirectamente, por corporaciones, sociedades o individuos, en cantidades que excedan de quinientos acres.

DEPARTAMENTO JUDICIAL

Art. 40. [Poder judicial; tribunales]

El poder judicial residirá en las cortes y tribunales de Puerto Rico ya establecidos y en ejercicio de acuerdo y por virtud de las leyes vigentes. La jurisdicción de dichos tribunales y los trámites seguidos en ellos, así como los distintos funcionarios y empleados de los mismos, continuarán como al presente hasta que otra cosa se disponga por ley; Disponiéndose, sin embargo, que el Presidente y los Jueces Asociados del Tribunal Supremo serán nombrados por el Presidente, con el concurso y consentimiento del Senado de los Estados Unidos, y la Asamblea Legislativa de Puerto Rico tendrá autoridad, que no esté en contradicción con esta Ley, para de tiempo en tiempo, según lo crea conveniente, organizar, modificar o hacer un nuevo arreglo de los tribunales y su jurisdicción y procedimientos, con excepción de la Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico.

Art. 41. [Corte de Distrito de los Estados Unidos]

La Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico tendrá jurisdicción para la naturalización de extranjeros y puertorriqueños y para este fin, la residencia en Puerto Rico se contará del mismo modo que si se tratara de residencia en cualquier otra parte de los Estados Unidos. Dicha Corte de Distrito tendrá jurisdicción en todas las causas en que todas las partes litigantes de cualquiera de los lados de la controversia sean ciudadanos o súbditos de un Estado o Estados extranjeros, o ciudadanos de un Estado, Territorio o Distrito de los Estados Unidos no domiciliados en Puerto Rico, y en que la cosa en litigio, con exclusión de intereses y costas exceda de la suma o valor de \$3,000, y en todas las controversias en las cuales exista una cuestión susceptible de separación que envuelva dicha suma jurisdiccional y en que todos los litigantes de cualquier lado de dicha controversia separable sean ciudadanos o súbditos del carácter que se determina anteriormente. Los sueldos del juez y de los funcionarios de

la Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico, junto con los gastos de la Corte, serán pagados de las rentas de los Estados Unidos del mismo modo que en las demás Cortes de Distrito de los Estados Unidos. En caso de vacante del cargo, o de la muerte, ausencia, u otra incapacidad legal del Juez de dicha Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico, el Presidente de los Estados Unidos queda autorizado para designar uno de los jueces del Tribunal Supremo de Puerto Rico para desempeñar los deberes de Juez de dicha Corte hasta que cese dicha ausencia o incapacidad, y en consecuencia el Juez así designado para dicho servicio estará autorizado y facultado plenamente para desempeñar las funciones del mencionado cargo durante la referida ausencia o incapacidad de dicho Juez regular, y para firmar todos los documentos, y expedientes (récor ds) necesarios como Juez interino de dicha Corte, sin compensación extraordinaria.

Art. 42. [- Relación con los tribunales de Puerto Rico; procedimientos en inglés]

Las leyes de los Estados Unidos referentes a apelaciones, recursos por causa de error o por violación de ley y de revisión (*certiorari*), traslación de causas, y a otras cuestiones o procedimientos que rigen para las Cortes de los Estados Unidos respecto a las Cortes de los distintos Estados, regirán también para tales cuestiones y procedimientos entre la Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico y las cortes de Puerto Rico.

Todas las alegaciones y procedimientos en dicha Corte se harán en el idioma inglés.

Art. 43. [Apelaciones del Tribunal Supremo de Puerto Rico a la Corte de Circuito de Apelaciones y al Tribunal Supremo de los Estados Unidos]

Los recursos por causa de error y las apelaciones contra las sentencias y decretos definitivos del Tribunal Supremo de Puerto Rico, podrán ser interpuestos y seguidos ante la Corte de Circuito de Apelaciones para el Primer Circuito y ante la Corte Suprema de los Estados Unidos de la manera como ahora está dispuesto por ley.

Art. 44. [Corte de Distrito de los Estados Unidos - Jurados]

Las condiciones de los jurados, según se establecen en las leyes locales de Puerto Rico, no serán aplicables a jurados elegidos para actuar en la Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico; sino que las condiciones requeridas a los jurados en dicha Corte serán, que cada uno de ellos sea mayor de veintiún años y no mayor de sesenta y cinco, residente en Puerto Rico por no menos de un año, y que tenga suficiente conocimiento del idioma inglés para poder servir de jurado debidamente; deberá ser también ciudadano de los Estados Unidos. Los jurados para dicha Corte serán elegidos, nombrados y sujetos a exención de acuerdo con las leyes del Congreso que reglamentan los mismos en las Cortes de los Estados Unidos, hasta donde dichas leyes sean localmente aplicables.

Art. 45. [- Disposición de honorarios, multas, costas y comisos]

Todos los honorarios, multas, costas y comisos que habrían de depositarse a beneficio de los Estados Unidos si se cobraran y pagaran en una Corte de Distrito de los Estados Unidos, se convertirán en rentas de los Estados Unidos si se cobran y pagan en la Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico; Disponiéndose, que de dichos honorarios, multas, costas y comisos retendrá el secretario cada año \$500, que se gastarán para atenciones de la biblioteca jurídica, bajo la dirección del juez.

Art. 46. [- Remuneración de funcionarios y empleados]

El Fiscal General de los Estados Unidos fijará de tiempo en tiempo los sueldos de todos los funcionarios y auxiliares nombrados por la Corte de Distrito de los Estados Unidos, incluyendo el secretario, subsecretarios, intérprete, estenógrafo y demás funcionarios y empleados, sueldos que serán pagados por los Estados Unidos como se pagan otros sueldos y gastos de la misma índole en las cortes de los Estados Unidos.

Art. 47. [- Honorarios y millaje de jurados y testigos]

Los jurados y testigos en la Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico tendrán derecho a recibir y recibirán quince centavos por cada milla que hayan tenido que recorrer necesariamente, utilizando alguna línea de diligencias, o viajando en vehículos particulares, y diez centavos por cada milla recorrida en ferrocarril, en ir a dicha Corte y en volver de ella. Pero no se concederá el pago de derechos por camino recorrido, que se basen en argucias de interpretación, o que se computen por duplicado, por haber sido una misma persona citada como testigo y como jurado, o como testigo en dos o más causas pendientes de verse en la misma Corte y en una misma sesión. Dichos jurados recibirán \$3 por día, y los testigos \$1.50 diarios mientras estén asistiendo a la Corte.

Art. 48. [Hábeas corpus; "mandamus"; pleitos para restringir la tasación o el cobro de contribuciones]

El Tribunal Supremo y las Cortes de Distrito de Puerto Rico y los respectivos Jueces de los mismos podrán conceder autos de hábeas corpus en todos los casos en que dichos autos puedan concederse por los Jueces de las Cortes de Distrito de los Estados Unidos, y las Cortes de Distrito podrán conceder autos de *mandamus* en todos los casos oportunos.

No podrá sostenerse en la Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico pleito alguno con el fin de restringir la tasación o cobro de contribución alguna impuesta por las leyes de Puerto Rico.

Art. 49. [Nombramiento de jueces, mársals y secretarios]

En lo sucesivo todos los jueces, mársals y secretarios de los tribunales establecidos actualmente o que se establecieren en adelante en Puerto Rico, y cuyo nombramiento por el Presidente no esté dispuesto por ley, serán nombrados por el Gobernador con el concurso y consentimiento del Senado de Puerto Rico.

Art. 49a. [Reglas Federales de Enjuiciamiento Civil aplicables a la Corte de Distrito de los Estados Unidos]

Las reglas hasta ahora promulgadas o que en lo sucesivo se promulguen y pongan en vigor por el Tribunal Supremo de los Estados

Unidos por autoridad de la ley aprobada en 19 de junio de 1934 (48 Stat. 1064; Código de los Estados Unidos, Título 28, secs. 723b, 723c), o en virtud de cualquier otro estatuto, regulando los procesos, autos, mociones, alegatos, práctica y procedimientos en causas civiles en los tribunales de distrito de los Estados Unidos, así como las apelaciones procedentes de los mismos, serán aplicables a la Corte de Distrito de los Estados Unidos para Puerto Rico y a las apelaciones procedentes de la misma.

Art. 49b. [Coordinador de Agencias Federales en Puerto Rico]

(1) Habrá un funcionario administrativo cuyo título oficial será el de "Coordinador de Agencias Federales en Puerto Rico", quien será nombrado por el Presidente con el consejo y consentimiento del Senado de los Estados Unidos y desempeñará su cargo a voluntad del Presidente, con el propósito de coordinar la administración de todas las funciones y actividades civiles federales en Puerto Rico. Como remuneración por sus servicios recibirá un sueldo anual de \$10,000 a ser pagados de fondos asignados por el Congreso para tal fin.

(2) El Coordinador de Agencias Federales coordinará la administración de todas las funciones y actividades civiles federales en Puerto Rico. Los jefes administrativos de todas las agencias civiles federales en Puerto Rico rendirán al Coordinador de Agencias Federales los informes que éste requiriere y por mediación del Secretario del Interior el Coordinador hará a los jefes de dichas agencias recomendaciones con respecto al personal, funciones y actividades de las mismas en Puerto Rico. El Presidente podrá, sin embargo, mediante orden ejecutiva, eximir a cualquier agencia federal de rendir tales informes al Coordinador de Agencias Federales. El Coordinador de Agencias Federales hará sus recomendaciones para la mejor coordinación de las funciones y actividades civiles federales, y podrá recomendar la eliminación o reducción de aquellas que estén duplicadas o en pugna entre Sí o con actividades del Gobierno de Puerto Rico. Informará al Presidente y al Congreso, por conducto del Secretario del Interior, con respecto a la administración de todas las funciones y actividades civiles federales en Puerto Rico, especificando las recomendaciones que le hubiere hecho a las agencias federales y el resultado de tales recomendaciones. Asesorará al Secretario del Interior, quien a su vez asesorará al Negociado del Presupuesto y al Congreso con respecto a

todos los cálculos de asignaciones sometidos por cualquier departamento o agencia civil del Gobierno Federal para gastos en, o para beneficio de, Puerto Rico. Conferenciará con el Gobernador de Puerto Rico con respecto a la correlación de actividades de agencias federales e insulares, y con respecto a todos los planes y programas y demás asuntos de interés mutuo.

(3) El Presidente de los Estados Unidos podrá de tiempo en tiempo, previa audiencia, promulgar órdenes ejecutivas eximiendo expresamente a Puerto Rico de la aplicación de cualquier ley federal que el Congreso no hubiere expresamente declarado aplicable a Puerto Rico, y la cual, conforme a la intención del art. 9 de esta Ley, fuere inaplicable por razón de condiciones locales. El Coordinador de Agencias Federales podrá de tiempo en tiempo hacer sus recomendaciones al Presidente con tal fin. Cualquier recomendación de esta índole deberá indicar la concurrencia o disentimiento del Gobernador de Puerto Rico.

(4) El Coordinador de Agencias Federales tendrá, a nombre del Presidente de los Estados Unidos, autoridad para solicitar del Gobernador de Puerto Rico, y el Gobernador le suministrará, los informes con respecto a los asuntos, condiciones y gobierno de Puerto Rico que el Coordinador de Agencias Federales de tiempo en tiempo solicitare, para su trasmisión al Presidente por conducto del Secretario del Interior.

(5) El Presidente de los Estados Unidos prescribirá los reglamentos que fueren necesarios para llevar a cabo las disposiciones de este artículo.

DISPOSICIONES DIVERSAS

Art. 50. [Sueldo de los funcionarios; gastos]

Con excepción de lo que en contrario se dispone en esta Ley o en cualquier otra, los sueldos y gastos de oficina de todos los funcionarios de Puerto Rico incluyendo delegados, auxiliares y demás ayudantes, así como los sueldos del juez presidente y jueces asociados del Tribunal Supremo, serán fijados y pagados de las rentas de Puerto Rico según de tiempo en tiempo determinare la Asamblea Legislativa de Puerto Rico y aprobare el Gobernador; y si la Asamblea Legislativa dejare de hacer una asignación para dichos sueldos, los sueldos anteriormente fijados se pagarán sin necesidad de nuevas asignaciones para ello. Los sueldos del juez presidente y jueces asociados serán pagaderos en mensualidades iguales. Además de su sueldo anual, el Gobernador tendrá derecho a ocupar, libre de rentas, los edificios usados hasta ahora por el jefe ejecutivo de Puerto Rico con los muebles y otros efectos que contengan.

Hasta que otra cosa se disponga según se provee en este artículo, el sueldo anual del juez presidente del Tribunal Supremo será de \$10,500 y el sueldo anual de cada juez asociado de dicho Tribunal será de \$10,000.

En el caso de que un funcionario cuyo sueldo sea fijado por esta Ley esté obligado a prestar una fianza, el premio de ella se pagará del Tesoro Insular.

Art. 51. [Gastos municipales]

Las disposiciones del artículo precedente no serán aplicables a los funcionarios municipales. Los sueldos de éstos y la remuneración de sus delegados, auxiliares y demás ayudantes, así como todo otro gasto en que incurran los municipios, se pagarán de las rentas municipales con objeto de cubrir los nuevos cargos creados por esta Ley.

Art. 52. [Continuación en el cargo; cargos suprimidos; credenciales de funcionarios]

Siempre que en esta Ley se provea para cargos del Gobierno Insular de Puerto Rico bajo las mismas denominaciones que hasta ahora han existido en las Leyes del Congreso relativas a Puerto Rico, aquellas personas que al presente desempeñan esos cargos continuarán en ellos de acuerdo con los términos y sueldos prescritos por esta Ley, exceptuando los jefes de aquellos departamentos que han de ser

nombrados por el Gobernador, y quienes continuarán en sus cargos solamente hasta que sus sucesores sean nombrados y tomen posesión. Los cargos de Secretario de Puerto Rico y Director del Trabajo, Beneficencia y Correcciones quedan por la presente suprimidos. Se faculta a las respectivas autoridades que tienen poder para hacer nombramientos, para nombrar personas y expedirles credenciales con objeto de cubrir los nuevos cargos creados por esta Ley.

Art. 53. [Transferencia de negociados u oficinas]

El Gobernador, con la aprobación del Senado de Puerto Rico, podrá transferir o destinar a cualquier departamento cualquier negociado u oficina que pertenezca a alguno de los departamentos regulares del Gobierno, o que en lo sucesivo se cree, o que no esté asignado a ningún departamento.

Art. 54. [Autenticación de escrituras y otros documentos]

Las escrituras públicas y otros documentos que afecten a bienes inmuebles radicados en el Distrito de Columbia o en cualquier otro territorio o posesión de los Estados Unidos, podrán ser autenticados en Puerto Rico ante cualquier notario público nombrado en la Isla por autoridad competente, o ante cualquier funcionario que en la Isla tenga *ex-officio* las facultades de un notario público; Disponiéndose, que el certificado extendido por dicho notario será acompañado del certificado del Secretario Ejecutivo de Puerto Rico haciendo constar que el notario que hizo dicha autenticación es realmente tal funcionario notarial.

Art. 55. [Jurisdicción de los tribunales sobre asuntos pendientes]

Nada de lo contenido en esta Ley se considerará que menoscabe o interrumpa la jurisdicción de las Cortes actuales sobre asuntos pendientes ante ellas al aprobarse esta Ley, jurisdicción que en todos respectos se continúa por la presente, siendo el propósito de esta Ley conservar la integridad de todas las mencionadas Cortes y su jurisdicción hasta que se disponga otra cosa por ley, a no ser que de otro modo se provea específicamente en esta Ley.

Art. 56. [Fecha de vigencia; disposiciones transitorias]

Esta Ley regirá al ser aprobada; pero hasta que sus disposiciones entren en vigor separadamente, según se provee antes en esta Ley, las correspondientes funciones legislativas y ejecutivas del Gobierno de Puerto Rico continuarán ejerciéndose y en completa fuerza y efecto según ahora se dispone por ley; y el Consejo Ejecutivo se compondrá, hasta la reunión y organización de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley, del Procurador General, el Tesorero, el Comisionado del Interior, el Comisionado de Instrucción, el Comisionado de Salud, el Comisionado de Agricultura y Trabajo y los otros cinco miembros que actualmente provee la ley. Y cualesquiera funciones asignadas al Senado de Puerto Rico por las disposiciones de esta Ley, serán ejercidas hasta que dicho Senado se reúna y organice como se dispone en la presente, por el Consejo Ejecutivo constituido en esa forma; Disponiéndose, sin embargo, que todos los nombramientos hechos por el Gobernador con el concurso y consentimiento del Consejo Ejecutivo constituido en esa forma, en el Consejo Ejecutivo tal como se autoriza por el art. 13 de esta Ley o en la oficina del Secretario Ejecutivo de Puerto Rico, serán considerados como provisionales y expirarán a más tardar a los veinte días después de reunirse y organizarse la Asamblea Legislativa que antes se provee en esta Ley, a menos que dichos nombramientos sean ratificados y hechos definitivos por el referido Senado de Puerto Rico.

Art. 57. [Leyes y ordenanzas de Puerto Rico dejadas en vigor; facultad de la Asamblea Legislativa para enmendarlas o derogarlas]

Las leyes y ordenanzas de Puerto Rico actualmente en vigor, continuarán vigentes, excepto en aquello en que sean alteradas, enmendadas o modificadas por la presente, hasta que sean alteradas, enmendadas o derogadas por la autoridad legislativa que se provee en la presente para Puerto Rico, o por ley del Congreso de los Estados Unidos; y dicha autoridad legislativa tendrá poder, cuando no exista incompatibilidad con esta Ley, mediante la debida legislación, para enmendar, alterar, modificar o derogar cualquiera ley u ordenanza, civil o criminal, que continúe en vigor en virtud de esta Ley, según de tiempo en tiempo lo estimare conveniente.

Art. 58. [Leyes federales dejadas en vigor; Carta Orgánica de 1900; leyes incompatibles derogadas]

Todas las leyes o partes de leyes aplicables a Puerto Rico que no estén en contradicción con cualquiera de las disposiciones de esta Ley, incluyendo las leyes relativas a tarifas, aduanas y derechos de importación en Puerto Rico prescritas por la Ley del Congreso titulada "Ley para proveer temporalmente de rentas y un gobierno civil a Puerto Rico, y para otros fines," aprobada en 12 de abril de 1900, continúan por la presente en vigor, y todas las leyes y partes de leyes incompatibles con las disposiciones de esta Ley, quedan por la presente derogadas.

APÉNDICE 4

Ley Pública 600 del 3 de julio de 1950

Ley Pública 600, 81er. Ley del Congreso; proveyendo para la Organización de un Gobierno Constitucional por el pueblo de Puerto Rico (ELA) (Ley del 3 de julio de 1950, cap. 446, 64 Stat. 314.) (1 L.P.R.A. Documentos Históricos)

Por cuanto,

el congreso de los Estados Unidos por medio de una serie de acciones legislativas ha reconocido, progresivamente, el derecho que el pueblo de Puerto Rico tiene al gobierno propio; y

Por cuanto,

bajo los términos de esta legislación congresional, Puerto Rico ha ido obteniendo una medida cada vez mayor de gobierno propio, *Por tanto,*

Art. 1

Decrétase por el Senado y la Cámara de Representantes de los Estados Unidos de América, reunidos en Congreso, Que, reconociendo ampliamente el principio del gobierno por consentimiento de los gobernados, se aprueba esta Ley, con el carácter de un convenio, de manera, que el pueblo de Puerto Rico pueda organizar un gobierno basado en una constitución adoptada por él mismo.

Art. 2.

Esta Ley deberá someterse para su aceptación o rechazo a los electores capacitados de Puerto Rico por medio de un referéndum en toda la isla que deberá celebrarse de acuerdo con las leyes de Puerto Rico. Al aprobarse esta Ley por una mayoría de los electores que participen en dicho referéndum, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico queda autorizada para convocar una convención constitucional que redacte una constitución para dicha Isla de Puerto Rico. Dicha constitución deberá crear un gobierno republicano en forma y deberá incluir una carta de derechos.

Art. 3.

Al ser adoptada la constitución por el pueblo de Puerto Rico, el Presidente de los Estados Unidos queda autorizado para enviar tal constitución al Congreso de los Estados Unidos, si él llega a la conclusión de que tal constitución está de acuerdo con las disposiciones aplicables de esta Ley y de la Constitución de los Estados Unidos.

Al ser aprobada por el Congreso, la constitución entrará en vigor de acuerdo con sus términos.

Art. 4.

Excepto en lo dispuesto en el art. 5 de esta Ley, el estatuto titulado "Ley para proveer un gobierno civil para Puerto Rico, y para otros fines", aprobada el 2 de marzo de 1917, según ha sido enmendado, por la presente continúa en su fuerza y vigor y podrá en adelante citarse como la Ley de Relaciones Federales con Puerto Rico".

Art. 5.

Al momento que la constitución de Puerto Rico entre en vigor se considerarán derogadas las siguientes disposiciones de dicha ley del 2 de marzo de 1917, según ha sido enmendada:

(1) El art. 2, excepto el párrafo añadido por la ley pública 362, del Octogésimo Congreso, Primera Sesión, aprobada el 5 de agosto de 1947.

(2) Los arts. 4, 12, 12a, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 18a, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 39, 40, 49, 49b, 50, 51, 52, 53, 56 y 57.

(3) El último párrafo del art. 37.

(4) El art. 38, excepto el segundo párrafo del mismo que Comienza con las palabras " *The Interstate Commerce Act* " y termina con las palabras " *shall not apply to Puerto Rico* ".*

Art. 6.

Toda ley o parte de ley inconsistente con esta Ley queda por ésta derogada.

Nota:

* En el texto oficial de la Ley Orgánica en español el segundo párrafo del artículo 38 comienza así: "No serán aplicables a Puerto Rico la Ley Sobre Comercio Interestatal, etc." y termina "aprobada en 1 de marzo de 1913".

APÉNDICE 5

ESCALA DE SATISFACCIÓN TOTAL EN EL TRABAJO

Para contestar a esta escala, evalúe debidamente cada aseveración y exprese como se siente en relación a las mismas, escogiendo entre las alternativas siguientes:

- a. Muy satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Neutral
- d. Insatisfecho
- e. Muy Satisfecho

Haga un círculo sobre la letra que mejor represente su opinión.

Ejemplo: La distancia de mi casa y mi trabajo. Suponiendo que usted esta satisfecho con éste aspecto de su trabajo, le corresponde hacer un círculo en la letra b como se ilustra a continuación:

a b c d e

En caso de que la aseveración no aplique a su caso, favor de dejarlo en blanco y pasar a la siguiente.

Escala de Satisfacción Total en el Trabajo

Aseveraciones:

1. Mi trabajo en términos generales
2. La tarea específica que realizo
3. La comunicación que recibo de como hacer mi trabajo
4. El adiestramiento que recibo o he recibido
5. Los objetivos de mi agencia
6. Mi jefe, en términos generales

7. El trato de mi jefe
8. La capacidad administrativa de mi jefe
9. La disponibilidad de mi jefe
10. Mi sueldo
11. Los beneficios marginales (Bonos, planes médicos, retiro)
12. El ambiente físico donde trabajo
13. Los materiales para llevar a cabo mi tarea
14. Mis compañeros de trabajo
15. La oportunidad de establecer relaciones sociales
16. La oportunidad de mejorarme profesionalmente
17. La oportunidad de recibir ascensos
18. La seguridad de mi puesto
19. El reconocimiento que recibo
20. La oportunidad para contribuir a la sociedad
21. La oportunidad para crecer como individuo
22. El estímulo de mi tarea

APÉNDICE 6

ESCALA DE ESTILOS DE VIDA

A continuación se presenta una lista de actividades no relacionadas al trabajo. Indique con una marca de cotejo la frecuencia con la que usted realiza estas actividades utilizando la escala que se indica abajo. Si la aseveración no corresponde a su realidad utilice la respuesta de nunca o no aplica (A).

- a. Nunca o No aplica
- b. Limitadamente
- c. Ocasionalmente
- d. Regularmente
- e. Frecuentemente

Ejemplo:

Si usted ocasionalmente asiste al cine debe marcar la C.

ACTIVIDADES

1. Asisto a actividades culturales
2. Participo en actividades escolares
3. Realizo actividades de autoaprendizaje no relativas al trabajo.
4. Realizo actividades con mi familia
5. Realizo las tareas del hogar
6. Practico mi deporte favorito
7. Asisto a reuniones comunitarias
8. Practico manualidades
9. Sirvo de apoyo a algún amigo o familiar
10. Viajo
11. Salgo a pasear

12. Asisto a una institución educativa para aprender
13. Dirijo algún equipo o grupo deportivo
14. Organizo grupos en la comunidad
15. Voy al gimnasio
16. Veo televisión o video
17. Voy de compras
18. Cuido niños a mi cargo
19. Realizo lecturas de auto mejoramiento
20. Cuido algún familiar o amigo importante para mi
21. Asisto a actividades benéficas
22. Asisto a clubes o discotecas
23. Acompaño a mi pareja a sus actividades sociales
24. Asisto a las actividades profesionales de mi pareja
25. Superviso las tareas escolares de los niños
26. Ofrezco o asisto a fiestas
27. Salgo a comer fuera de la casa
28. Arreglo o compongo cosas en mi tiempo libre
29. Practico mi pasatiempo favorito
30. Voy a la playa
31. Practico la relajación
32. Comparto con los vecinos
33. Juego con los niños
34. Asisto a seminarios y / o conferencias no relacionadas a mi trabajo.
35. Asisto a eventos deportivos

APÉNDICE 7

8. Tipo de Puesto:

Unionado

Gerencial

9. Tipo de Nombramiento:

Probatorio

Permanente

Temporero

Contrato

10. Ingreso Anual:

Menos de \$9,999

\$10,000-\$14,999

\$15,000-\$19,999

\$20,000-\$24,999

\$25,000 -\$29,999

\$30,000 o más

11. ¿Fuma?

NO

SI

12. ¿Disfruta durante la semana de bebidas alcohólicas?

Nunca

1 a 3 unidades

De 4 a 6 unidades

de 7 a 10 unidades

de 11 a 12 unidades

más de 13 unidades

Unidad (trago, cerveza, copa de vino etc.)

13. ¿Cuántas comidas realiza durante el día?

1

2

3

14. ¿Cuántas horas de sueño disfruta durante la noche?

más de ocho horas

de 7 a 8 horas

6 horas o menos

15. ¿Con cuánta frecuencia se ausenta de su trabajo?

____ Nunca me ausento __ Menos de tres días al año

____ Más de 3 días, pero menos de 6 al año

____ Más de 6 días, pero menos de 12 al año

____ Más de 12 días al año

APÉNDICE 8

THE PRIVACY ACT OF 1974
5 U.S.C. § 552a

As Amended

§ 552a. Records maintained on individuals

(a) Definitions

For purposes of this section--

(1) the term "agency" means agency as defined in section 552(f) of this title;

(2) the term "individual" means a citizen of the United States or an alien lawfully admitted for permanent residence;

(3) the term "maintain" includes maintain, collect, use or disseminate;

(4) the term "record" means any item, collection, or grouping of information about an individual that is maintained by an agency, including, but not limited to, his education, financial transactions, medical history, and criminal or employment history and that contains his name, or the identifying number, symbol, or other identifying particular assigned to the individual, such as a finger or voice print or a photograph;

(5) the term "system of records" means a group of any records under the control of any agency from which information is retrieved by the name of the individual or by some identifying number, symbol, or other identifying particular assigned to the individual;

(6) the term "statistical record" means a record in a system of records maintained for statistical research or reporting purposes only and not used in whole or in part in making any determination about an identifiable individual, except as provided by section 8 of Title 13;

(7) the term "routine use" means, with respect to the disclosure of a record, the use of such record for a purpose which is compatible with the purpose for which it was collected;

(8) the term "matching program"--

(A) means any computerized comparison of--

(i) two or more automated systems of records or a system of records with non-Federal records for the purpose of-

-

(I) establishing or verifying the eligibility of, or continuing compliance with statutory and regulatory requirements by, applicants for, recipients or beneficiaries of, participants in, or providers of services with respect to, cash or in-kind assistance or payments under Federal benefit programs, or

(II) recouping payments or delinquent debts under such Federal benefit programs, or

(ii) two or more automated Federal personnel or payroll systems of records or a system of Federal personnel or payroll records with non-Federal records,

(B) but does not include--

(i) matches performed to produce aggregate statistical data without any personal identifiers;

(ii) matches performed to support any research or statistical project, the specific data of which may not be used to make decisions concerning the rights, benefits, or privileges of specific individuals;

(iii) matches performed, by an agency (or component thereof) which performs as its principal function any activity pertaining to the enforcement of criminal laws, subsequent to the initiation of a specific criminal or civil law enforcement investigation of a named person or persons for the purpose of gathering evidence against such person or persons;

(iv) matches of tax information (I) pursuant to section 6103(d) of the Internal Revenue Code of 1986, (II) for purposes of tax administration as defined in section 6103(b)(4) of such Code, (III) for the purpose of intercepting a tax refund due an individual under authority granted by section 404(e), 464, or 1137 of the Social Security Act; or (IV) for the purpose of intercepting a tax refund due an individual under any other tax refund intercept program authorized by statute which has been determined by the Director of the Office of Management and Budget to contain verification, notice, and hearing

requirements that are substantially similar to the procedures in section 1137 of the Social Security Act;

(v) matches--

(I) using records predominantly relating to Federal personnel, that are performed for routine administrative purposes (subject to guidance provided by the Director of the Office of Management and Budget pursuant to subsection (v)); or

(II) conducted by an agency using only records from systems of records maintained by that agency;

if the purpose of the match is not to take any adverse financial, personnel, disciplinary, or other adverse action against Federal personnel; or

(vi) matches performed for foreign counterintelligence purposes or to produce background checks for security clearances of Federal personnel or Federal contractor personnel;

(vii) matches performed incident to a levy described in section 6103(k)(8) of the Internal Revenue Code of 1986; or

(viii) matches performed pursuant to section 202(x)(3) or 1611(e)(1) of the Social Security Act (42 U.S.C. § 402(x)(3), § 1382(e)(1));

(9) the term "recipient agency" means any agency, or contractor thereof, receiving records contained in a system of records from a source agency for use in a matching program;

(10) the term "non-Federal agency" means any State or local government, or agency thereof, which receives records contained in a system of records from a source agency for use in a matching program;

(11) the term "source agency" means any agency which discloses records contained in a system of records to be used in a matching program, or any State or local government, or agency thereof, which discloses records to be used in a matching program;

(12) the term "Federal benefit program" means any program administered or funded by the Federal Government, or by any agent or State on behalf of the Federal Government, providing cash or in-kind assistance in the form of payments, grants, loans, or loan guarantees to individuals; and

(13) the term "Federal personnel" means officers and employees of the Government of the United States, members of the uniformed services (including members of the Reserve Components), individuals entitled to receive immediate or deferred retirement benefits under any retirement program of the Government of the United States (including survivor benefits).

(b) Conditions of disclosure

No agency shall disclose any record which is contained in a system of records by any means of communication to any person, or to another agency, except pursuant to a written request by, or with the prior written consent of, the individual to

whom the record pertains, unless disclosure of the record would be--

(1) to those officers and employees of the agency which maintains the record who have a need for the record in the performance of their duties;

(2) required under section 552 of this title;

(3) for a routine use as defined in subsection (a)(7) of this section and described under subsection (e)(4)(D) of this section;

(4) to the Bureau of the Census for purposes of planning or carrying out a census or survey or related activity pursuant to the provisions of Title 13;

(5) to a recipient who has provided the agency with advance adequate written assurance that the record will be used solely as a statistical research or reporting record, and the record is to be transferred in a form that is not individually identifiable;

(6) to the National Archives and Records Administration as a record which has sufficient historical or other value to warrant its continued preservation by the United States Government, or for evaluation by the Archivist of the United States or the designee of the Archivist to determine whether the record has such value;

(7) to another agency or to an instrumentality of any governmental jurisdiction within or under the control of the United States for a civil or criminal law enforcement activity if the activity is authorized by law, and if the head of the agency or instrumentality has made a written request to the agency which maintains the record specifying the particular portion desired and the law enforcement activity for which the record is sought;

(8) to a person pursuant to a showing of compelling circumstances affecting the health or safety of an

individual if upon such disclosure notification is transmitted to the last known address of such individual;

(9) to either House of Congress, or, to the extent of matter within its jurisdiction, any committee or subcommittee thereof, any joint committee of Congress or subcommittee of any such joint committee;

(10) to the Comptroller General, or any of his authorized representatives, in the course of the performance of the duties of the General Accounting Office;

(11) pursuant to the order of a court of competent jurisdiction; or

(12) to a consumer reporting agency in accordance with section 3711(e) of Title 31.

(c) Accounting of Certain Disclosures

Each agency, with respect to each system of records under its control, shall--

(1) except for disclosures made under subsections (b)(1) or (b)(2) of this section, keep an accurate accounting of--

(A) the date, nature, and purpose of each disclosure of a record to any person or to another agency made under subsection (b) of this section; and

(B) the name and address of the person or agency to whom the disclosure is made;

(2) retain the accounting made under paragraph (1) of this subsection for at least five years or the life of the record, whichever is longer, after the disclosure for which the accounting is made;

(3) except for disclosures made under subsection (b)(7) of this section, make the accounting made under paragraph

(1) of this subsection available to the individual named in the record at his request; and

(4) inform any person or other agency about any correction or notation of dispute made by the agency in accordance with subsection (d) of this section of any record that has been disclosed to the person or agency if an accounting of the disclosure was made.

(d) Access to records

Each agency that maintains a system of records shall--

(1) upon request by any individual to gain access to his record or to any information pertaining to him which is contained in the system, permit him and upon his request, a person of his own choosing to accompany him, to review the record and have a copy made of all or any portion thereof in a form comprehensible to him, except that the agency may require the individual to furnish a written statement authorizing discussion of that individual's record in the accompanying person's presence;

(2) permit the individual to request amendment of a record pertaining to him and--

(A) not later than 10 days (excluding Saturdays, Sundays, and legal public holidays) after the date of receipt of such request, acknowledge in writing such receipt; and

(B) promptly, either--

(i) make any correction of any portion thereof which the individual believes is not accurate, relevant, timely, or complete; or

(ii) inform the individual of its refusal to amend the record in accordance with his request, the reason for the refusal, the

procedures established by the agency for the individual to request a review of that refusal by the head of the agency or an officer designated by the head of the agency, and the name and business address of that official;

(3) permit the individual who disagrees with the refusal of the agency to amend his record to request a review of such refusal, and not later than 30 days (excluding Saturdays, Sundays, and legal public holidays) from the date on which the individual requests such review, complete such review and make a final determination unless, for good cause shown, the head of the agency extends such 30-day period; and if, after his review, the reviewing official also refuses to amend the record in accordance with the request, permit the individual to file with the agency a concise statement setting forth the reasons for his disagreement with the refusal of the agency, and notify the individual of the provisions for judicial review of the reviewing official's determination under subsection (g)(1)(A) of this section;

(4) in any disclosure, containing information about which the individual has filed a statement of disagreement, occurring after the filing of the statement under paragraph (3) of this subsection, clearly note any portion of the record which is disputed and provide copies of the statement and, if the agency deems it appropriate, copies of a concise statement of the reasons of the agency for not making the amendments requested, to persons or other agencies to whom the disputed record has been disclosed; and

(5) nothing in this section shall allow an individual access to any information compiled in reasonable anticipation of a civil action or proceeding.

(e) Agency requirements

Each agency that maintains a system of records shall--

(1) maintain in its records only such information about an individual as is relevant and necessary to accomplish a purpose of the agency required to be accomplished by statute or by Executive order of the President;

(2) collect information to the greatest extent practicable directly from the subject individual when the information may result in adverse determinations about an individual's rights, benefits, and privileges under Federal programs;

(3) inform each individual whom it asks to supply information, on the form which it uses to collect the information or on a separate form that can be retained by the individual--

(A) the authority (whether granted by statute, or by Executive order of the President) which authorizes the solicitation of the information and whether disclosure of such information is mandatory or voluntary;

(B) the principal purpose or purposes for which the information is intended to be used;

(C) the routine uses which may be made of the information, as published pursuant to paragraph (4)(D) of this subsection; and

(D) the effects on him, if any, of not providing all or any part of the requested information;

(4) subject to the provisions of paragraph (11) of this subsection, publish in the Federal Register upon establishment or revision a notice of the existence and character of the system of records, which notice shall include--

(A) the name and location of the system;

(B) the categories of individuals on whom records are maintained in the system;

(C) the categories of records maintained in the system;

(D) each routine use of the records contained in the system, including the categories of users and the purpose of such use;

(E) the policies and practices of the agency regarding storage, retrievability, access controls, retention, and disposal of the records;

(F) the title and business address of the agency official who is responsible for the system of records;

(G) the agency procedures whereby an individual can be notified at his request if the system of records contains a record pertaining to him;

(H) the agency procedures whereby an individual can be notified at his request how he can gain access to any record pertaining to him contained in the system of records, and how he can contest its content; and

(I) the categories of sources of records in the system;

(5) maintain all records which are used by the agency in making any determination about any individual with such accuracy, relevance, timeliness, and completeness as is reasonably necessary to assure fairness to the individual in the determination;

(6) prior to disseminating any record about an individual to any person other than an agency, unless the dissemination is made pursuant to subsection (b)(2) of this section, make reasonable efforts to assure that such records are accurate, complete, timely, and relevant for agency purposes;

(7) maintain no record describing how any individual exercises rights guaranteed by the First Amendment unless expressly authorized by statute or by the individual about whom the record is maintained or unless pertinent to and within the scope of an authorized law enforcement activity;

(8) make reasonable efforts to serve notice on an individual when any record on such individual is made available to any person under compulsory legal process when such process becomes a matter of public record;

(9) establish rules of conduct for persons involved in the design, development, operation, or maintenance of any system of records, or in maintaining any record, and instruct each such person with respect to such rules and the requirements of this section, including any other rules and procedures adopted pursuant to this section and the penalties for noncompliance;

(10) establish appropriate administrative, technical and physical safeguards to insure the security and confidentiality of records and to protect against any anticipated threats or hazards to their security or integrity which could result in substantial harm, embarrassment, inconvenience, or unfairness to any individual on whom information is maintained;

(11) at least 30 days prior to publication of information under paragraph (4)(D) of this subsection, publish in the Federal Register notice

of any new use or intended use of the information in the system, and provide an opportunity for interested persons to submit written data, views, or arguments to the agency; and

(12) if such agency is a recipient agency or a source agency in a matching program with a non-Federal agency, with respect to any establishment or revision of a matching program, at least 30 days prior to conducting such program, publish in the Federal Register notice of such establishment or revision.

(f) Agency rules

In order to carry out the provisions of this section, each agency that maintains a system of records shall promulgate rules, in accordance with the requirements (including general notice) of section 553 of this title, which shall--

(1) establish procedures whereby an individual can be notified in response to his request if any system of records named by the individual contains a record pertaining to him;

(2) define reasonable times, places, and requirements for identifying an individual who requests his record or information pertaining to him before the agency shall make the record or information available to the individual;

(3) establish procedures for the disclosure to an individual upon his request of his record or information pertaining to him, including special procedure, if deemed necessary, for the disclosure to an individual of medical records, including psychological records, pertaining to him;

(4) establish procedures for reviewing a request from an individual concerning the amendment of any record or information pertaining to the

individual, for making a determination on the request, for an appeal within the agency of an initial adverse agency determination, and for whatever additional means may be necessary for each individual to be able to exercise fully his rights under this section; and

(5) establish fees to be charged, if any, to any individual for making copies of his record, excluding the cost of any search for and review of the record.

The Office of the Federal Register shall biennially compile and publish the rules promulgated under this subsection and agency notices published under subsection (e)(4) of this section in a form available to the public at low cost.

(g)(1) Civil remedies

Whenever any agency

(A) makes a determination under subsection (d)(3) of this section not to amend an individual's record in accordance with his request, or fails to make such review in conformity with that subsection;

(B) refuses to comply with an individual request under subsection (d)(1) of this section;

(C) fails to maintain any record concerning any individual with such accuracy, relevance, timeliness, and completeness as is necessary to assure fairness in any determination relating to the qualifications, character, rights, or opportunities of, or benefits to the individual that may be made on the basis of such record, and consequently a determination is made which is adverse to the individual; or

(D) fails to comply with any other provision of this section, or any rule promulgated thereunder, in

such a way as to have an adverse effect on an individual, the individual may bring a civil action against the agency, and the district courts of the United States shall have jurisdiction in the matters under the provisions of this subsection.

(2)(A) In any suit brought under the provisions of subsection (g)(1)(A) of this section, the court may order the agency to amend the individual's record in accordance with his request or in such other way as the court may direct. In such a case the court shall determine the matter de novo.

(B) The court may assess against the United States reasonable attorney fees and other litigation costs reasonably incurred in any case under this paragraph in which the complainant has substantially prevailed.

(3)(A) In any suit brought under the provisions of subsection (g)(1)(B) of this section, the court may enjoin the agency from withholding the records and order the production to the complainant of any agency records improperly withheld from him. In such a case the court shall determine the matter de novo, and may examine the contents of any agency records in camera to determine whether the records or any portion thereof may be withheld under any of the exemptions set forth in subsection (k) of this section, and the burden is on the agency to sustain its action.

(B) The court may assess against the United States reasonable attorney fees and other litigation costs reasonably incurred in any case under this paragraph in which the

complainant has substantially prevailed.

(4) In any suit brought under the provisions of subsection (g)(1)(C) or (D) of this section in which the court determines that the agency acted in a manner which was intentional or willful, the United States shall be liable to the individual in an amount equal to the sum of--

(A) actual damages sustained by the individual as a result of the refusal or failure, but in no case shall a person entitled to recovery receive less than the sum of \$1,000; and

(B) the costs of the action together with reasonable attorney fees as determined by the court.

(5) An action to enforce any liability created under this section may be brought in the district court of the United States in the district in which the complainant resides, or has his principal place of business, or in which the agency records are situated, or in the District of Columbia, without regard to the amount in controversy, within two years from the date on which the cause of action arises, except that where an agency has materially and willfully misrepresented any information required under this section to be disclosed to an individual and the information so misrepresented is material to establishment of the liability of the agency to the individual under this section, the action may be brought at any time within two years after discovery by the individual of the misrepresentation. Nothing in this section shall be construed to authorize any civil action by reason of any injury sustained as the result of a disclosure of a record prior to September 27, 1975.

(h) Rights of legal guardians

For the purposes of this section, the parent of any minor, or the legal guardian of any individual who has been declared to be incompetent due to physical or mental incapacity or age by a court of competent jurisdiction, may act on behalf of the individual.

(i)(1) Criminal penalties

Any officer or employee of an agency, who by virtue of his employment or official position, has possession of, or access to, agency records which contain individually identifiable information the disclosure of which is prohibited by this section or by rules or regulations established thereunder, and who knowing that disclosure of the specific material is so prohibited, willfully discloses the material in any manner to any person or agency not entitled to receive it, shall be guilty of a misdemeanor and fined not more than \$5,000.

(2) Any officer or employee of any agency who willfully maintains a system of records without meeting the notice requirements of subsection (e)(4) of this section shall be guilty of a misdemeanor and fined not more than \$5,000.

(3) Any person who knowingly and willfully requests or obtains any record concerning an individual from an agency under false pretenses shall be guilty of a misdemeanor and fined not more than \$5,000.

(j) General exemptions

The head of any agency may promulgate rules, in accordance with the requirements (including general notice) of sections 553(b)(1), (2), and (3), (c), and (e) of this title, to exempt any system of records within the agency from any part of this section except subsections (b), (c)(1) and (2), (e)(4)(A) through (F), (e)(6), (7), (9), (10), and (11), and (i) if the system of records is--

(1) maintained by the Central Intelligence Agency;
or

(2) maintained by an agency or component thereof which performs as its principal function any activity pertaining to the enforcement of criminal laws, including police efforts to prevent, control, or reduce crime or to apprehend criminals, and the activities of prosecutors, courts, correctional, probation, pardon, or parole authorities, and which consists of (A) information compiled for the purpose of identifying individual criminal offenders and alleged offenders and consisting only of identifying data and notations of arrests, the nature and disposition of criminal charges, sentencing, confinement, release, and parole and probation status; (B) information compiled for the purpose of a criminal investigation, including reports of informants and investigators, and associated with an identifiable individual; or (C) reports identifiable to an individual compiled at any stage of the process of enforcement of the criminal laws from arrest or indictment through release from supervision.

At the time rules are adopted under this subsection, the agency shall include in the statement required under section 553(c) of this title, the reasons why the system of records is to be exempted from a provision of this section.

(k) Specific exemptions

The head of any agency may promulgate rules, in accordance with the requirements (including general notice) of sections 553(b)(1), (2), and (3), (c), and (e) of this title, to exempt any system of records within the agency from subsections (c)(3), (d), (e)(1), (e)(4)(G), (H), and (I) and (f) of this section if the system of records is--

(1) subject to the provisions of section 552(b)(1) of this title;

(2) investigatory material compiled for law enforcement purposes, other than material within the scope of subsection (j)(2) of this section: Provided, however, That if any individual is denied any right, privilege, or benefit that he would otherwise be entitled by Federal law, or for which he would otherwise be eligible, as a result of the maintenance of such material, such material shall be provided to such individual, except to the extent that the disclosure of such material would reveal the identity of a source who furnished information to the Government under an express promise that the identity of the source would be held in confidence, or, prior to the effective date of this section, under an implied promise that the identity of the source would be held in confidence;

(3) maintained in connection with providing protective services to the President of the United States or other individuals pursuant to section 3056 of Title 18;

(4) required by statute to be maintained and used solely as statistical records;

(5) investigatory material compiled solely for the purpose of determining suitability, eligibility, or qualifications for Federal civilian employment, military service, Federal contracts, or access to classified information, but only to the extent that the disclosure of such material would reveal the identity of a source who furnished information to the Government under an express promise that the identity of the source would be held in confidence, or, prior to the effective date of this section, under an implied promise that the identity of the source would be held in confidence;

(6) testing or examination material used solely to determine individual qualifications for appointment or promotion in the Federal service the disclosure

of which would compromise the objectivity or fairness of the testing or examination process; or

(7) evaluation material used to determine potential for promotion in the armed services, but only to the extent that the disclosure of such material would reveal the identity of a source who furnished information to the Government under an express promise that the identity of the source would be held in confidence, or, prior to the effective date of this section, under an implied promise that the identity of the source would be held in confidence.

At the time rules are adopted under this subsection, the agency shall include in the statement required under section 553(c) of this title, the reasons why the system of records is to be exempted from a provision of this section.

(1) Archival records

(1) Each agency record which is accepted by the Archivist of the United States for storage, processing, and servicing in accordance with section 3103 of Title 44 shall, for the purposes of this section, be considered to be maintained by the agency which deposited the record and shall be subject to the provisions of this section. The Archivist of the United States shall not disclose the record except to the agency which maintains the record, or under rules established by that agency which are not inconsistent with the provisions of this section.

(2) Each agency record pertaining to an identifiable individual which was transferred to the National Archives of the United States as a record which has sufficient historical or other value to warrant its continued preservation by the United States Government, prior to the effective date of this section, shall, for the purposes of this section, be considered to be maintained by the National

Archives and shall not be subject to the provisions of this section, except that a statement generally describing such records (modeled after the requirements relating to records subject to subsections (e)(4)(A) through (G) of this section) shall be published in the Federal Register.

(3) Each agency record pertaining to an identifiable individual which is transferred to the National Archives of the United States as a record which has sufficient historical or other value to warrant its continued preservation by the United States Government, on or after the effective date of this section, shall, for the purposes of this section, be considered to be maintained by the National Archives and shall be exempt from the requirements of this section except subsections (e)(4)(A) through (G) and (e)(9) of this section.

(m) Government contractors

(1) When an agency provides by a contract for the operation by or on behalf of the agency of a system of records to accomplish an agency function, the agency shall, consistent with its authority, cause the requirements of this section to be applied to such system. For purposes of subsection (i) of this section any such contractor and any employee of such contractor, if such contract is agreed to on or after the effective date of this section, shall be considered to be an employee of an agency.

(2) A consumer reporting agency to which a record is disclosed under section 3711(e) of Title 31 shall not be considered a contractor for the purposes of this section.

(n) Mailing lists

An individual's name and address may not be sold or rented by an agency unless such action is specifically authorized by law.

This provision shall not be construed to require the withholding of names and addresses otherwise permitted to be made public.

(o) Matching agreements -- (1) No record which is contained in a system of records may be disclosed to a recipient agency or non-Federal agency for use in a computer matching program except pursuant to a written agreement between the source agency and the recipient agency or non-Federal agency specifying--

(A) the purpose and legal authority for conducting the program;

(B) the justification for the program and the anticipated results, including a specific estimate of any savings;

(C) a description of the records that will be matched, including each data element that will be used, the approximate number of records that will be matched, and the projected starting and completion dates of the matching program;

(D) procedures for providing individualized notice at the time of application, and notice periodically thereafter as directed by the Data Integrity Board of such agency (subject to guidance provided by the Director of the Office of Management and Budget pursuant to subsection (v)), to--

(i) applicants for and recipients of financial assistance or payments under Federal benefit programs, and

(ii) applicants for and holders of positions as Federal personnel, that

any information provided by such applicants, recipients, holders, and individuals may be subject to verification through matching programs;

(E) procedures for verifying information produced in such matching program as required by subsection (p);

(F) procedures for the retention and timely destruction of identifiable records created by a recipient agency or non-Federal agency in such matching program;

(G) procedures for ensuring the administrative, technical, and physical security of the records matched and the results of such programs;

(H) prohibitions on duplication and redisclosure of records provided by the source agency within or outside the recipient agency or the non-Federal agency, except where required by law or essential to the conduct of the matching program;

(I) procedures governing the use by a recipient agency or non-Federal agency of records provided in a matching program by a source agency, including procedures governing return of the records to the source agency or destruction of records used in such program;

(J) information on assessments that have been made on the accuracy of the records that will be used in such matching program; and

(K) that the Comptroller General may have access to all records of a recipient agency or a non-Federal agency that the Comptroller General deems necessary in order to monitor or verify compliance with the agreement.

(2)(A) A copy of each agreement entered into pursuant to paragraph (1) shall--

(i) be transmitted to the Committee on Governmental Affairs of the Senate and the Committee on Government Operations of the House of Representatives; and

(ii) be available upon request to the public.

(B) No such agreement shall be effective until 30 days after the date on which such a copy is transmitted pursuant to subparagraph (A)(i).

(C) Such an agreement shall remain in effect only for such period, not to exceed 18 months, as the Data Integrity Board of the agency determines is appropriate in light of the purposes, and length of time necessary for the conduct, of the matching program.

(D) Within 3 months prior to the expiration of such an agreement pursuant to subparagraph (C), the Data Integrity Board of the agency may, without additional review, renew the matching agreement for a current, ongoing matching program for not more than one additional year if--

(i) such program will be conducted without any change; and

(ii) each party to the agreement certifies to the Board in writing that the program has been conducted in compliance with the agreement.

(p) Verification and Opportunity to Contest Findings

(1) In order to protect any individual whose records are used in a matching program, no recipient agency, non-Federal agency, or source agency may suspend, terminate, reduce, or make a final denial of any financial assistance or payment under a Federal benefit program to such individual, or take other adverse action against such individual, as a result of information produced by such matching program, until--

(A)(i) the agency has independently verified the information; or

(ii) the Data Integrity Board of the agency, or in the case of a non-Federal agency the Data Integrity Board of the source agency, determines in accordance with guidance issued by the Director of the Office of Management and Budget that--

(I) the information is limited to identification and amount of benefits paid by the source agency under a Federal benefit program; and

(II) there is a high degree of confidence that the information

provided to the recipient
agency is accurate;

(B) the individual receives a notice from the
agency containing a statement of its findings
and informing the individual of the
opportunity to contest such findings; and

(C)(i) the expiration of any time period
established for the program by statute or
regulation for the individual to respond to
that notice; or

(ii) in the case of a program for which
no such period is established, the end
of the 30-day period beginning on the
date on which notice under
subparagraph (B) is mailed or
otherwise provided to the individual.

(2) Independent verification referred to in
paragraph (1) requires investigation and
confirmation of specific information relating to an
individual that is used as a basis for an adverse
action against the individual, including where
applicable investigation and confirmation of--

(A) the amount of any asset or income
involved;

(B) whether such individual actually has or
had access to such asset or income for such
individual's own use; and

(C) the period or periods when the individual
actually had such asset or income.

(3) Notwithstanding paragraph (1), an agency may
take any appropriate action otherwise prohibited by
such paragraph if the agency determines that the
public health or public safety may be adversely

affected or significantly threatened during any notice period required by such paragraph.

(q) Sanctions

(1) Notwithstanding any other provision of law, no source agency may disclose any record which is contained in a system of records to a recipient agency or non-Federal agency for a matching program if such source agency has reason to believe that the requirements of subsection (p), or any matching agreement entered into pursuant to subsection (o), or both, are not being met by such recipient agency.

(2) No source agency may renew a matching agreement unless--

(A) the recipient agency or non-Federal agency has certified that it has complied with the provisions of that agreement; and

(B) the source agency has no reason to believe that the certification is inaccurate.

(r) Report on new systems and matching programs

Each agency that proposes to establish or make a significant change in a system of records or a matching program shall provide adequate advance notice of any such proposal (in duplicate) to the Committee on Government Operations of the House of Representatives, the Committee on Governmental Affairs of the Senate, and the Office of Management and Budget in order to permit an evaluation of the probable or potential effect of such proposal on the privacy or other rights of individuals.

(s) [Biennial report] Repealed by the Federal Reports Elimination and Sunset Act of 1995, Pub. L. No. 104-66, § 3003, 109 Stat. 707, 734-36 (1995), amended by Pub. L.

No. 106-113, § 236, 113 Stat. 1501, 1501A-302 (1999)
(changing effective date to May 15, 2000).

(t) Effect of other laws

(1) No agency shall rely on any exemption contained in section 552 of this title to withhold from an individual any record which is otherwise accessible to such individual under the provisions of this section.

(2) No agency shall rely on any exemption in this section to withhold from an individual any record which is otherwise accessible to such individual under the provisions of section 552 of this title.

(u) Data Integrity Boards

(1) Every agency conducting or participating in a matching program shall establish a Data Integrity Board to oversee and coordinate among the various components of such agency the agency's implementation of this section.

(2) Each Data Integrity Board shall consist of senior officials designated by the head of the agency, and shall include any senior official designated by the head of the agency as responsible for implementation of this section, and the inspector general of the agency, if any. The inspector general shall not serve as chairman of the Data Integrity Board.

(3) Each Data Integrity Board--

(A) shall review, approve, and maintain all written agreements for receipt or disclosure of agency records for matching programs to ensure compliance with subsection (o), and all relevant statutes, regulations, and guidelines;

(B) shall review all matching programs in which the agency has participated during the year, either as a source agency or recipient agency, determine compliance with applicable laws, regulations, guidelines, and agency agreements, and assess the costs and benefits of such programs;

(C) shall review all recurring matching programs in which the agency has participated during the year, either as a source agency or recipient agency, for continued justification for such disclosures;

(D) shall compile an annual report, which shall be submitted to the head of the agency and the Office of Management and Budget and made available to the public on request, describing the matching activities of the agency, including--

(i) matching programs in which the agency has participated as a source agency or recipient agency;

(ii) matching agreements proposed under subsection (o) that were disapproved by the Board;

(iii) any changes in membership or structure of the Board in the preceding year;

(iv) the reasons for any waiver of the requirement in paragraph (4) of this section for completion and submission of a cost-benefit analysis prior to the approval of a matching program;

(v) any violations of matching agreements that have been alleged or identified and any corrective action taken; and

(vi) any other information required by the Director of the Office of Management and Budget to be included in such report;

(E) shall serve as a clearinghouse for receiving and providing information on the accuracy, completeness, and reliability of records used in matching programs;

(F) shall provide interpretation and guidance to agency components and personnel on the requirements of this section for matching programs;

(G) shall review agency recordkeeping and disposal policies and practices for matching programs to assure compliance with this section; and

(H) may review and report on any agency matching activities that are not matching programs.

(4)(A) Except as provided in subparagraphs (B) and (C), a Data Integrity Board shall not approve any written agreement for a matching program unless the agency has completed and submitted to such Board a cost-benefit analysis of the proposed program and such analysis demonstrates that the program is likely to be cost effective.

(B) The Board may waive the requirements of subparagraph (A) of this paragraph if it determines in writing, in accordance with guidelines prescribed by the Director of the

Office of Management and Budget, that a cost-benefit analysis is not required.

(C) A cost-benefit analysis shall not be required under subparagraph (A) prior to the initial approval of a written agreement for a matching program that is specifically required by statute. Any subsequent written agreement for such a program shall not be approved by the Data Integrity Board unless the agency has submitted a cost-benefit analysis of the program as conducted under the preceding approval of such agreement.

(5)(A) If a matching agreement is disapproved by a Data Integrity Board, any party to such agreement may appeal the disapproval to the Director of the Office of Management and Budget. Timely notice of the filing of such an appeal shall be provided by the Director of the Office of Management and Budget to the Committee on Governmental Affairs of the Senate and the Committee on Government Operations of the House of Representatives.

(B) The Director of the Office of Management and Budget may approve a matching agreement notwithstanding the disapproval of a Data Integrity Board if the Director determines that--

(i) the matching program will be consistent with all applicable legal, regulatory, and policy requirements;

(ii) there is adequate evidence that the matching agreement will be cost-effective; and

(iii) the matching program is in the public interest.

(C) The decision of the Director to approve a matching agreement shall not take effect until 30 days after it is reported to committees described in subparagraph (A).

(D) If the Data Integrity Board and the Director of the Office of Management and Budget disapprove a matching program proposed by the inspector general of an agency, the inspector general may report the disapproval to the head of the agency and to the Congress.

(6) The Director of the Office of Management and Budget shall, annually during the first 3 years after the date of enactment of this subsection and biennially thereafter, consolidate in a report to the Congress the information contained in the reports from the various Data Integrity Boards under paragraph (3)(D). Such report shall include detailed information about costs and benefits of matching programs that are conducted during the period covered by such consolidated report, and shall identify each waiver granted by a Data Integrity Board of the requirement for completion and submission of a cost-benefit analysis and the reasons for granting the waiver.

(7) In the reports required by paragraphs (3)(D) and (6), agency matching activities that are not matching programs may be reported on an aggregate basis, if and to the extent necessary to protect ongoing law enforcement or counterintelligence investigations.

(v) Office of Management and Budget Responsibilities
The Director of the Office of Management and Budget shall--

(1) develop and, after notice and opportunity for public comment, prescribe guidelines and

regulations for the use of agencies in implementing the provisions of this section; and

(2) provide continuing assistance to and oversight of the implementation of this section by agencies.

The following section originally was part of the Privacy Act but was not codified; it may be found at § 552a (note).

Sec. 7(a) (1) It shall be unlawful for any Federal, State or local government agency to deny to any individual any right, benefit, or privilege provided by law because of such individual's refusal to disclose his social security account number.

(2) the provisions of paragraph (1) of this subsection shall not apply with respect to--

(A) any disclosure which is required by Federal statute, or

(B) any disclosure of a social security number to any Federal, State, or local agency maintaining a system of records in existence and operating before January 1, 1975, if such disclosure was required under statute or regulation adopted prior to such date to verify the identity of an individual.

(b) Any Federal, State or local government agency which requests an individual to disclose his social security account number shall inform that individual whether that disclosure is mandatory or voluntary, by what statutory or other authority such number is solicited, and what uses will be made of it.

The following sections originally were part of P.L. 100-503, the Computer Matching and Privacy

Protection Act of 1988; they may be found at § 552a (note).

Sec. 6 Functions of the Director of the Office of Management and Budget.

(b) Implementation Guidance for Amendments -- The Director shall, pursuant to section 552a(v) of Title 5, United States Code, develop guidelines and regulations for the use of agencies in implementing the amendments made by this Act not later than 8 months after the date of enactment of this Act.

Sec. 9 Rules of Construction.

Nothing in the amendments made by this Act shall be construed to authorize--

(1) the establishment or maintenance by any agency of a national data bank that combines, merges, or links information on individuals maintained in systems of records by other Federal agencies;

(2) the direct linking of computerized systems of records maintained by Federal agencies;

(3) the computer matching of records not otherwise authorized by law; or

(4) the disclosure of records for computer matching except to a Federal, State, or local agency.

Sec. 10 Effective Dates.

(a) In General -- Except as provided in subsection (b), the amendments made by

this Act shall take effect 9 months after the date of enactment of this Act.

(b) Exceptions -- The amendment made by sections 3(b) [Notice of Matching Programs - Report to Congress and the Office of Management and Budget], 6 [Functions of the Director of the Office of Management and Budget], 7 [Compilation of Rules and Notices], and 8 [Annual Report] of this Act shall take effect upon enactment.

APÉNDICE 9

GLOSARIO DE TÉRMINOS SINDICALES DE MAYOR USO EN PUERTO RICO

Abstracto del panfleto escrito por Don Manuel Méndez Balleste, destacado escritor puertorriqueño.

1. Ausentismo - empleado que se ausenta más días de lo que esta estipulado por el convenio o por la ley de personal de Puerto Rico.
2. Afiliación - el unirse a un cuerpo central o a un sindicato internacional.
3. Antigüedad – prioridad respecto a relaciones de empleo. El más antigüedad tiene uno derechos por los años de servicio.
4. Apelación - un derecho del empleado lesionado de acudir a la Comisión Industrial por no estar de acuerdo con la determinación que haga el Administrador del Fondo del Seguro de Estado.
5. Arbitraje Obligatorio - se requiere que por ley el patrono y la unión sometan su disputa a arbitraje. En Puerto Rico no existe el arbitraje obligatorio.
6. Arbitraje Obrero Patronal - es una fase dentro de la negociación colectiva. Las partes someten por acuerdo mutuo una tercera parte que es neutral y que ayude en el proceso de negociación.
7. Arbitraje primario- las partes someten a voluntad de un tercero para decisión final y obligatoria. No existe un convenio colectivo.
8. Arbitraje secundario - controversia que es emitida de las relaciones contractuales entre las partes y se somete a un tercero

imparcial para decisión final y que contrae obligatoriedad en acatar la decisión.

9. Audiencia (junta de relaciones del trabajo) - vista pública celebrada por la Junta de Relaciones del Trabajo en Puerto Rico.
10. Audiencia (salario mínimo) - audiencia que se celebra en el Comité de Salario Mínimo y que ha sido anunciada en la prensa por el presidente de la Junta con diez días de anticipación.
11. Asociación Internacional de Legislación del Trabajo - organización Internacional formada como resultado del Congreso Internacional de Legislación del Trabajo llevado a cabo en Brúcelas en el 1897.
12. Banco Obrero - institución administrada por intereses obreros. En Puerto Rico existe un banco obrero con el nombre de Banco Obrero de Ahorros y Préstamos de Puerto Rico. Fue creado por la ley 86 del 14 de junio de 1960.
13. Fondo de Beneficencia - fondo que se utiliza exclusivamente para el pago en efectivo de los miembros de una organización ya sea por enfermedad, accidentes, vejez o desempleo.
14. Plan de Bienestar Social - se prestan servicios y beneficios de hospitalización, medicina y otros a los empleados.
15. Bono - cantidad de dinero recibida en adicción al salario como un incentivo. Ejemplo: el bono de navidad que por ley reciben todos los empleados públicos y privados en Puerto Rico.
16. Certificación - documento que reciben los empleados que han sido designados por la unidad apropiada para

representar a los empleados en el proceso de negociación colectiva.

17. Orden de cesar y desistir - orden que indica que el patrono o la unión terminen con una practica ilícita del trabajo.
18. Comisión Industrial - tribunal cuasi judicial que decide todos los accidentes del trabajo en los cuales el Administrador del Fondo del Seguro del Estado y los empleados lesionados no logran llegar a un acuerdo.
19. Compensación Diaria Mínima - pago que se le garantiza a un trabajador cuando se presenta al trabajo y no hay tarea suficiente para laborar.
20. Convenio - acuerdo colectivo por escrito que estipula los términos para los empleados y el patrono. Indica además los procedimientos a utilizarse para solución de conflictos.
21. Cuota de Iniciación - Pago inicial que impone la unión a los miembros de nuevo ingreso.
22. Decreto Mandatario - fijación de salario y otras situaciones del trabajo emitidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico bajo las disposiciones de la Ley Núm. 96 del 26 de junio de 1956.
23. Desempleo: estacional - causado por variaciones estacionales en el volumen de producción.
Inactivo - persona que no se emplean debido a su creencia de que no tienen oportunidad o ha su ocupación.
Tecnológico - el que surge como resultado de cambios tecnológicos en las actividades industriales.
24. Doble Compensación - compensación que el patrono viene obligado a pagar a pagar por ley (ley 379) cuando se

le requiere al trabajar sobre ocho horas diarias, 48 a la semana o 208 horas al mes.

25. Certificado de Empleo - lo otorga el Secretario del Departamento del Trabajo para permitir el empleo de un menor de acuerdo a las disposiciones de la ley Núm. 230 de 1942 enmendada.
26. Empleado Público - el que trabaja en cualquier agencia gubernamental ya sea estatal o municipal. Se considera como un servidor público. Empleado gubernamental.
27. Empleado a tiempo parcial - el que trabaja parte del día o de la semana regular de trabajo.
28. Empleado permanente - el que ha pasado el período probatorio y tiene derecho a todos los beneficios del patrono y no puede ser despedido a menos que no se le formulen cargos o que haya problemas económicos en la empresa.
29. Empleado probatorio - el que está en un periodo de prueba y aún no tiene derechos consignados como el empleado permanente.
30. Empleado temporero:- el que es empleado por un período de tiempo determinado.
31. Enfriamiento - Es el período que se ofrece por ley para posponer una huelga o paro patronal para que se ofrezca oportunidad a las partes de continuar la negociación sin interrumpir las labores.

32. Conciliación - es el proceso voluntario mediante el cual las partes en conflicto pueden solucionar sus diferencias. Es una especie de mediación.
33. Delegado - representante de la unión que vela por que se cumpla el convenio colectivo.
34. Laudo - Es una decisión tomada por el Comité de Arbitraje del Departamento del Trabajo sobre un conflicto que se le ha consultado
35. Empleado Gerencial - empleado que responde a la política institucional o a la gerencia y no se le permite ser prosélito de la unión de trabajadores o sindicato. Generalmente tiene funciones de supervisión o de naturaleza administrativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Abad y Lasierra, F. I. (1660). *Historia Civil y Natural de la Isla de San Juan Bautista de Puerto Rico*, San Juan: Siglo XVIII.
- Ackerman, N. W. (1958). *The Psychodynamics of Family Life*. New York: Basic Books.
- Acosta, B. E. & Hidalgo-Christensen, E. (1979). *The Puerto Rican Women*. New York: Praeger Scientific.
- Adler, A. (1930). *Individual Psychology*. New York: Harcourt Brace y World.
- Akabas, S. H. & Kurzman, P. A. (1982). *Work, Workers, and Work Organization: A View from Social Work*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Alegria, J. A. (1990). *The Job Characteristic Model for Work Motivation*. New Jersey: Lawrence Airborn, Ass.
- Alegria, R. (1969). *Descubrimiento Conquista y Colonización de Puerto Rico: 1493-1599*. San Juan: Colección de Estudios Puertorriqueño.
- Alonso, M. (1849). *El Gibaro*. San Juan, Puerto Rico: Ateneo Puertorriqueña´
- Archilla, S. (1993). *Teoria de Sistema: Analisis Comparativo de Teorias de Comportamiento Humano*. Material presentado para fines dedácticos para curso de Trabajo Social, Univerisdad de Puerto Rico.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliff. NJ:Prentice Hall.
- Bandura,A. (1977). *Self-efficiency: toward unifying theory of behavior change*. *Psychological Review*, 84,191-215.

- Bandura, A. (1984). *Perspective on the Relations between the Social Work and Cognitive Development*. Human Development, 13 (2), 61-81.
- Bandura, A. (1983). *Auto eficacia. Como Afrontamos Cambios en la Sociedad Actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer
- Bandura, A., Adams, N. & Beyer, J. (1982). *Cognitive Process Mediating Behavior Change*. Journal of Personality and Social Psychology.
- Bandura, A., & Schunk, D. (1981). *Cultivating Competence, Self Efficacy, and Intrinsic Interest through Proximal Self Motivation*. Journal of Personality and Social Policy.
- Bandura, A. (1983). *Principios de la Modificación de Conducta*. Bilbao: Sociedad Actual.
- Bandura, A. (1982). Self Efficacy: Psychology Review, 37 (2), 122-47
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of Control*-New York: Freeman.
- Bandura, A. (1986) *Social foundations of thoughts and actions: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliff, NJ: Parentice Hall.
- Bandura A. & Cervone, D. (1986). *Differential engagement of self-referent influences in cognitive Motivation*. Organizational Behavior and Human Decision Process, 38-92-113
- Bargal, D. & Karger, H. (1991). *Occupational Social Work and the New Global Economic*. Administration in Social Work, 15 (4).
- Bargal, D. (1993). *An International Perspective on the Development of Social Work in the Workplace*. Washington: Kurzman Editors.
- Barron, F. (1954). *Personal Soundness in University Grades*. Berkeley: University of Cali Press
- Bowen, M. (1975). *The Use of Family Theory in Clinical Practice*. New York: Basic Books.

- Brau, A. (1974). *Historia de Puerto Rico*. Universidad de Puerto Rico: Editorial Edil.
- BRFSS,(2000) Behavioral Risk Factor Surveillance System: *Study from 1900-2000*. The commonwealth of Puerto Rico, Department of Health.
- Braslavsky,C. (2004). *Educación de Calidad para todos. Iniciativas Iberoamericanas*. Monografiado de la Educación 2004, Madrid:SigloXX
- Braverman, H. (1989). *Trabajo y Fuerza de Trabajo, Trabajo y Capital Monopolista*. México: Trillas.
- Burgess, A. (1997). *Fatherhood Reclaimed: The Making of the Modern Family*. Londres: Vermilion.
- Campbell, A., & Rotgers, W. (1976). *The Quality of American Life: Perception, Evaluation and Satisfaction*. New York: Rusell Sage Foundation
- Calle, R. (2000). *¡Otra vez lunes!* Madrid: Oyeron.
- Carnivelli, J. (1991) *La situación de la población y la vivienda en PR, según el censo de 1990*. Oficina de Presupuesto y Gerencia. Puerto Rico: ELA.
- Castells, M. (1997). *La Era de la Información Económica: Sociedad y Cultura*. Madrid: Alianza Editorial, S.A.
- Castells, M. (1999). *La Transformación del Trabajo*. España: Libros de la Factoría.
- Castro, A. & Luque, M. (2001). *Puerto Rico en su Historia: El Rescate de la Memoria*. Puerto Rico: Editorial La Biblioteca
- Carpentier,J.& Cazamian,P. (1977). *El Trabajo Nocturno y sus efectos sobre la salud y el bienestar del trabajador*. O.I.T.(Organización Internacional de Trabajadores, Ginebra.

- Center for Disease Control, (2000^a); *Compliance with physical activity recommendations by walking for exercise-Michigan, 1996-1998* June 30th, 200, 49(25), 560-565.
- Center for Disease Control (2000 a,b)*Prevalence of leisure-time physical activity among overweight adult*. United States, April 21, 2000/49(15), 326-330
- Champion, M. (1986). *Satisfying of Motivation Aspects of your Job Efficiency Aspects of Your Job, Physical Aspects of your Job & Interdisciplinary Measurement of your Design*. Purdue University: West Lafayette, IN.
- Champoux, J. E. (1981). *An Exploratory Study of the Role of Job-Scope Needs for Achievement and Social Status in the Relationships between Work and Non-Work*. *Sociology and Social Research*, 65 (2), 153-176.
- Champoux J. (1980). *The world of nonwork: Some implications for Job redesign effort*. *Personnel Psychology* 33.61-75
- Chestan, L.(1982). *Work,Personal change,and human development*. In S.H Akabas &P.A. Kurzman, *work, Workers and Work Organizations: Aview from social work* (pp.61-89) Englewood Cliff. NJ:Prentice Hall.
- Chiavenato,I. (2000).*Administración de Recursos Humanos*. MacGraw-Hill Mexico
- Chruden, H. & Sherman, A. (1980). *Personnel Management*. Palo Alto: South Western Publishing Co.
- Coreil, J., Levi, J. S. & Gartly, E. (1985). *Life Style—and Emergent Concept in the Sociomedical Sciences*. *Culture, Medicine, and Psychiatric*: 9(4), 423-37.
- Comité Económico Asesor del Gobernador (1986). *Plan de Estrategias Nacionales en Prevención del Crimen*. San Juan: Oficina Gobernador.

- Cooke, R. A. & Rousseau, D. M. (1984). *Stress and Strain from Family Roles and Work Role Expectation: Journal of Applied Psychology*, 69 (2), 252-260.
- Coontz, S. (1992). *The Way we Never Were: American Family and the Nostalgia Trap*. New York: Basic Books.
- Crouter, A. C. (1984). *Spillover from Family to Work, the Neglected Side of the Work Family*. *International Journal of Aging and Human Development*, 34 (2), 135-143.
- Cueli, J. & Reid, L. (1973). *Teorías de la Personalidad*. México: Editorial Trillas.
- Cullinen, K. & Caldwell, M. (1998). *Weight Training Increase fat Free Mass and Strength in Untrained Young Women*. *Journal of American Dietetic Association* 98- 414-418.
- Davila, O. (1972). *La Cultura de Puerto Rico*. Ed. Huracán
- Dávila, V. (1974). *Aromas del Terruño*. Primera Edición 1916. Puerto Rico: Editorial Cordillera, Inc.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, R. V. & Lofquist, R. H. (1984). *A Psychology Theory of Work Adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- De Hostos, E. M. (1898). *Los Rostros del Camino: Antología*. Puerto Rico: Editorial Universitaria.
- De Sánchez, M. A. (1995). *Desarrollo de Habilidades del Pensamiento*. México: Editorial
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum.
- Díaz Alfaro, A. (1979). *Terrazo* (Primera Edición, 1948). Barcelona: Talleres Gráficos de la Montaña
- Díaz, W. (2001). *El Pabellón de la Locura*. Novela. Puerto Rico: Diazpar.

- Dietz, J.L. (2002). *Historia Económica de Puerto Rico*. Ediciones El Huracán. Río Piedras.
- Duannette, C. D. (1983). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Dubin, R. (1958) *The word of work*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Duby, R. (1973). *Work and nonwork; Institutional perspectives*. In. M.D. Dunnette (ED) *Work and nonwork in the year 2001*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Duby, G. (1998). *Love and Marriage in the Middle Ages*, Cambridge: Polity Press.
- Echegaray, I. (1999). *El Cerebro*. Conferencia dictada en la Asociación de Psicólogos de Puerto Rico: San Juan, Puerto Rico.
- Erikson, H. (1959). *Infancia y Sociedad*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Ethrington, J., Harris, P.A., Nandra, D., Hart, D.J., Wolman, R.L., Doyle, D.V. & Spector, T.D. (1996). *The effects of weight-bearing exercise on bone mineral density: A study of female ex-elite athletes and the general population*. *Journal of Bone and mineral research*. 11-1333-13338.
- Fanon, F. (1967). *Black Skin, White Mask: The experience of a Black Man in a White World*, New York: Grove Press.
- Fayol, H. (1949). *Industrial and General Administration*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.
- Feigenbaum, M.S., & Pollock, M.C. (1999). *Prescription of resistance training for health and disease*. *Medicine and Science in sport and exercise*, (31), 38-45
- Felson, D.T., Keil, D., Anderson, J. & Kannel, W.B., (1998). *Alcohol consumption and hip fracture: The Framingham Study*. *American Journal of Epidemiology*, 128: 1102-1110.