

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE HUMANIDADES

CARRERA DE PSICOLOGÍA



Camacho J.
Presidenta Tribuna

David
orge & David R.

Maruja

TESIS DE GRADO

"ESTRUCTURA DE VALORES Y NECESIDADES EN MINEROS RELOCALIZADOS A PARTIR DEL D. S. 21060"

Postulante: Henry Oliver Castro Mercado

Tutor: Lic. Maruja Serrudo Ormachea

Nº 01059

LA PAZ - BOLIVIA

- . Valores económico social.. ético y rell 2003
so de (os mineros
2. Emigración ele mineros relocalizadas

Agradecimiento

A Dios, gracias por sembrar amor en mi corazón y darme fuerzas y sabiduría para cumplir mis metas.

A mis Padres: Wilfredo Castro y Conzuelo Mercado, gracias por hablarme con franqueza y guiarme con rectitud.

A la Lic. Serrudo, gracias por su claridad de juicio y por guiarme a escribir con prudencia.

A la Lic. Aramayo, gracias por brindarme su apoyo y sus conocimientos.

Al Dr. Domic, gracias por las observaciones oportunas, detectar errores y brindarme directrices para la elaboración de esta investigación.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

CAPITULO I INT ODUCC ION

1.1 Fundamentación 1

CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2. 1 Procesos Políticos 3

2. 2 Procesos Psicosociales 5

2. 3 Delimitación del Problema 12

CAPITULO III OBJETIVOS

3. 1 Objetivos Generales 12

3. 2 Objetivos Específicos 13

CAPITULO IV MODELO TEORICO

4. 1 Antecedentes 15

4. 2 Estudios Previos 42

4. 3 Teorías de sustento 52

4. 4 Operacionalización Conceptual 86

CAPÍTULO V METODOLOGÍA

5.1 Método	88
5.2 Población y Muestra	88
5.3 Procedimientos	89
5.4 Técnicas	90
5.5 Instrumentos	90
5.6 Variables	90
5.7 Hipótesis	91
5.8 Operacionalización de Variables	91
5.9 Diseño	93

CAPÍTULO VI ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

6.1 Valores	94
6.2 Necesidades	99

CAPÍTULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Valores	102
7.2 Necesidades	107

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

ANEXOS

Entrevista Estructurada

Gráficos

CAPITULO I INTRODUCCION

1.1 FUNDAMENTACION

Veinte mil mineros fueron relocalizados de las minas estatales y otros cuatro mil de las privadas.

Estos mineros, sus esposas y sus hijos suman ciento sesenta mil personas. Fueron exiliados en su propia tierra. Tuvieron que abandonar sus distritos, sus casas, sus escuelas, sus hospitales, sus canchas de fútbol e inclusive a sus amigos y parientes. Se asilaron en las capitales, pero su peregrinaje no tiene destino.

Vinieron de las minas, arrastrando su prole, se hacinaron en la casa de una familiar o en piezas de adobe en alquiler, los menos gozaban de una vivienda propia. Sus padres dejaron los pulmones y sus huesos en las minas y ellos sus esperanzas.

Hasta hace 17 años atrás su trabajo aportaba la mayoría de las divisas que el país gasto en mantener la administración del Estado y a los funcionarios del Estado. Su trabajo levanto a Y.P.F.B., y parte de la agroindustria cruceña.

De su trabajo salieron las regalías que por años se pago a Churo, Potosí y La Paz sin que a la fecha hubiera surgido — en esos departamentos — una industria sustitutiva a la minería.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros **Relocalizados**,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Durante treinta **años**, de 1952 a 1982, **COMIBOL** generó excedentes que fueron transferidos al Tesoro General de la Nación.

Una vez que se inicia la relocalización en los trabajadores mineros, estos empiezan a emigrar a las distintas ciudades de Bolivia, especialmente a Cochabamba y El Alto, donde empiezan a vivir una nueva vida con muchos problemas de adaptación, puesto que estos mineros, vivieron toda su vida en la mina, donde tenían sus propias costumbres, valores, necesidades; en cuanto a fuentes de trabajo, se le hace muy difícil para el minero, porque éste solamente trabajaba en la mina usando pala y pico, otros poseían diversos oficios: carpinteros, mecánicos, electricistas y otros, a falta de mayores conocimientos, deben enfrentarse con la edad, la mayoría pasando los 45 años y por último, todos los beneficios con los que contaba el minero antes de 1985 en cuanto a servicios, ahora, cada uno tiene que costearse; por un lado brindar educación a sus hijos, alimentación, salud, vivienda, vestimenta y otros.

CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2. 1 PROCESOS POLITICOS

Se conoce que el primer nacionalizador e **internacionalizador** de las minas del estaño, fue Simón I. **Patiño**. Una vez que este magnate dejó su empresa tan famosa en ese entonces (Patiño Mines 1940 - 1952), a manos del estado boliviano, se produjo el histórico Decreto de la Nacionalización de las Minas un 31 de Octubre de 1952, donde se entregó la administración y operación de las minas a la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL), entidad creada para el objeto.

Políticas Neoliberales

El gobierno del Dr. Víctor Paz Estensoro en complicidad con el General Hugo Banzer Suárez, decretó el 29 de agosto de 1985 la "liberación del Estado Boliviano con el Decreto Supremo 21060.

En estas circunstancias, los mineros fueron **relocalizados** y llegaron a diferentes zonas de la ciudad de El Alto; en muchos casos varios de ellos tuvieron que pasar por una serie de privaciones: Desde vivir en casa de alquiler. Muchos de ellos tuvieron dificultades porque tenían muchos hijos o simplemente no les alcanzaba el dinero de las indemnizaciones.

*Estructura de los Valores y Necesidades en **Mineros Relocalizados**,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Estos hechos se presentaron debido a que la salida de los distritos de este enorme contingente de población fue desorganizada. Individualmente, por falta de acompañamiento, de asesoramiento legal y de orientación en otras áreas, los trabajadores han llegado a ser - en muchos casos - engañados y rechazados en las grandes ciudades, en cuyo ámbito no se les podía asegurar ni siquiera la salud y la educación para sus hijos.

Se sabe que muchas familias de retirados se quedaron en sus distritos; otros se quedaron a trabajar en las Cooperativas Mineras, y, otros migrantes han retornado a sus distritos de origen. Algunos han creado subregionales de mineros relocalizados.

Entre las familias que decidieron quedarse en las ciudades, existen muchas necesidades. Se quedaron sin un ingreso económico, sin servicios de vivienda, agua potable, luz eléctrica, salud y educación, anteriormente dotados por la COMIBOL, ahora se encuentran en la ciudad sin estos servicios básicos.

En las empresas mineras, previo a la relocalización, a los trabajadores de la minería estatal; privada y subsidiarias, como consecuencia del D. S. 21060, les rebajaron los salarios, los precios de contrato, abolición de **sobretiempos** y dominicales, y, la relocalización de los trabajadores.

Se despidió a muchos trabajadores y a otros se les obligó a jubilarse (a todos los trabajadores con 60 años de edad) y se forzó al retiro voluntario de aquellos trabajadores con 50 y 55 años.

2. 2 PROCESOS PSICOSOCIALES

Una vez que el estado boliviano se encargó de la minería, todos los trabajadores, continuaron recibiendo los beneficios que dejó Simón I. **Patino** (una vez que el trabajador era contratado por la empresa; esta le ofrecía a parte de su sueldo diferentes servicios); es decir:

Educación; tanto trabajadores mineros e hijos de estos, gozaron de una buena educación, puesto que los maestros en su mayoría fueron normalistas, poseían un buen reconocimiento, por otra parte de dos a tres veces al año, se entregaba a los estudiantes un completo stock de material escolar, también se dotaba de desayuno escolar con la particularidad de que este desayuno, era altamente nutritivo. Por último todas las escuelas y colegios contaban con una buena infraestructura.

Alimentación; se mantenían las pulperías donde los trabajadores mineros recogían día por medio todo tipo de productos alimenticios: carne, pan, azúcar, arroz, leche, aceite y otros, en grandes cantidades.

Salud; era prioritaria para la empresa, donde, tanto el hospital, boticas, estaban dotadas con bastantes insumos para la atención de toda la población minera, también los profesionales en salud eran bastante reconocidos.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Vestimenta; ocupaba también un lugar importante dentro de los beneficios que recibieron los trabajadores mineros, puesto que llegaba a la pulpería ropa de muy buena calidad, tela inglesa, calzados MANACO, estos productos fueron los más destacados.

Salario; si bien los salarios no fueron tan buenos para los obreros, los que sí obtenían ganancias fueron los que trabajaron en interior mina ya que dependían del mineral que extraían de la mina. En este sentido, los servicios que ofrecía la empresa compensaba las necesidades de los trabajadores, solamente los empleados percibían mayores ingresos que los obreros.

Vivienda; una vez que se contrataba a una persona para que trabaje en la mina, de inmediato se le proporcionaba una vivienda para él y su familia, esta vivienda, contaba con una habitación, cocina, un pequeño patio, no se pagaba luz, pero, este servicio era limitado (solo por horas), también el agua, no tenía ningún costo, no se contaba con alcantarillado, solo se tenía una pileta, y un baño público por campamento; un campamento, abarcaba aproximadamente 60 viviendas; estas viviendas eran distribuidas solamente para los mineros.

Los empleados y/o técnicos gozaban de mejores viviendas (casas de empleados), es decir, contaban con mayores dependencias, alcantarillado propio, jardines, chimeneas; estas casas de empleados contaban también con muebles incluidos que eran propiedad de la empresa.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros **Relocalizados**,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Deporte; la empresa contaba con buenos campos deportivos como ser: stadium de fútbol, piscina olímpica, canchas de tenis, cancha de golf (considerado como uno de los mejores de Sud América, canchas de básquet, canchas de pelota vasca, canchas de **futsal**; es necesario indicar que muchos de los deportistas mineros, representaron en varios torneos, tanto nacionales como internacionales, recibiendo bastantes reconocimientos.

Entretenimiento; bastante acogido por los trabajadores en momentos de esparcimiento, donde podían contar con teatros, en la que se presentaban los mejores artistas, nacionales como internacionales, estos espectáculos eran **financiados** por la empresa, los descuentos que se realizaban a los mineros eran muy bajos; clubes sociales, bastante equipados: mesas de billar, pistas de baile, extensa gama de bebidas, etc., salones de fiesta, baños termales, espacios naturales para días de campo y otros.

Transporte; todos los trabajadores mineros gozaban de transporte gratuito para constituirse en sus fuentes de trabajo, sólo que existía una diferencia; los mineros utilizaban volquetas y los empleados góndolas.

Ideologías; dentro el sindicato de la empresa, se impartía cursos de comunismo a todos los trabajadores mineros, es de esta manera que una buena mayoría de mineros recibió formación en esta corriente.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Cabe hacer notar, que si bien todos los trabajadores recibían la mayoría de estos servicios, existía una discriminación significativa en algunos de ellos: vivienda, entretenimiento, transporte, salario; donde los mineros gozaban de estos beneficios con limitaciones, y no así los empleados y/o técnicos.

A partir del Decreto de la Nacionalización de las Minas (1952), hasta la década del 70 y principios del 80, los beneficios que recibían los trabajadores mineros fueron cortándose poco a poco, por un lado se debió a la rebaja del precio del estaño, escasa producción de este mineral y a la mala administración de la Corporación Minera de Bolivia, este último por presentarse el denominado "jukeo" (robo de mineral), por los propios mineros, mala utilización de recursos humanos, técnicos y otros.

En el caso de la educación, poco a poco fue disminuyendo el material escolar que se entregaba a los estudiantes, pasó el tiempo y se perdió este beneficio.

En el caso de la salud, los medicamentos ya no abastecían a los trabajadores que requerían de estos insumos.

Alimentación, las pulperías fueron vaciándose paulatinamente, distribuyendo solamente artículos de primera necesidad.

Vestimenta, primero fue disminuyendo la ropa hasta llegar a un punto donde también desapareció este beneficio.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Salario, hubo rebaja de sueldos, hasta que los mineros iniciaron en ese entonces (1965) las huelgas, marchas de protesta y otros.

Deporte, la mayoría de los espacios deportivos fueron abandonadas en su atención y mantenimiento, puesto que no se contaba con presupuesto ni con recursos humanos.

Entretenimiento, tuvo la misma suerte que los espacios deportivos; primeramente fueron abandonadas hasta lograr cerrarse en su totalidad los centros de esparcimiento.

Ideología, en este punto, el gobierno puso fin a la formación que recibían los mineros, en especial, a los políticos, sindicalistas que representaban a los trabajadores bajo la corriente del comunismo, iniciando acciones de persecución, tortura y llegar al extremo de las desapariciones, tal es el caso de la Masacre de San Juan (1967), bajo el gobierno del General Rene Barrientos Ortuño.

Transporte, la mayoría de las movilidades que contaba la empresa, también sufrieron la suerte de abandono, porque no existía presupuesto para el mantenimiento ni compra de repuestos y otros accesorios.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros **Relocalizados**,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Crisis Socioeconómica

La crisis socioeconómica, se fue agudizando al transcurrir los años, puesto que el déficit en la producción del estaño fue siendo más significativo, continuaba la pésima administración de la Corporación Minera de Bolivia (**COMIBOL**), los salarios cada vez mas bajos; ante esta situación, la insatisfacción laboral en los trabajadores mineros crecía cada día mas. Estos factores fueron desestabilizando la "calidad de vida" que contaba el trabajador entre la década. del 70.

La crisis económica, política y social, que caracterizó a Bolivia y en particular a la minería durante la primera mitad de la década de 1980, determinó la necesidad de impulsar un nuevo modelo de desarrollo en el país bajo la presidencia del Dr. Víctor Paz Estensoro en complicidad con el General Hugo Banzer Suárez. Este nuevo modelo se basó en un programa de estabilización económica, de carácter ortodoxo, a partir de la promulgación del Decreto Supremo 21060, en agosto 29 de 1985, que instauró la Nueva Política Económica (NPE). Esta política de estabilización, trajo consigo en el sector de la minería la mal llamada "**Relocalización**".

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Por ejemplo, como resultado del deterioro de los precios internacionales del estaño y del déficit financiero que presentaba una de las principales empresas públicas del país, la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL), se cerraron diversas minas, otras ocupadas por cooperativas (Catavi, Siglo XX) y se despidieron alrededor de 23.000 trabajadores mineros. (JEMIO Luis Carlos y AMELO Eduardo - 2000).

La Marcha por la Vida

En agosto de 1986, cerca de 50 mil trabajadores de los distintos sectores, marchó rumbo a La Paz, para expresar su rechazo a la injusticia que estaba cometiendo el gobierno.

La Marcha por la Vida se inició en Oruro y llegó a Caracollo en su **recorrido** de 35 kilómetros. En Caracollo las FF.AA. y la Policía desplegaron a los efectivos militares y procedieron al desalojo de los marchistas.

El Presidente de la República con su política neoliberal a favor de las empresas privadas, impulsó los objetivos de destrucción de la minería nacionalizada.

El Gobierno ordenó el cierre de operaciones productivas en la COMIBOL y se puso en práctica una política de rehabilitación y reactivación productiva y generadora de recursos económicos.

Sin embargo, la reactivación económica propuesta por el gobierno no se realiza todavía a más de 17 años de la emisión del D. S. 21060.

2.3 DELIMITACION DEL PROBLEMA

Considerando que han transcurrido mas de diecisiete años desde la promulgación del D. S. 21060, que la situación de los trabajadores mineros económica y socialmente no ha variado sustancialmente y que la situación de desarraigo espacial y vital les ha obligado a optar por nuevas formas de comportamiento ¿qué estructura valorativa y de necesidades han establecido los trabajadores mineros ha partir de la promulgación y ejecución del D. S. 21060?.

CAPITULO III OBJETIVOS

3. 1 OBJETIVOS GENERALES

1. Establecer la ESTRUCTURA VALORATIVA que tienen los trabajadores mineros relocalizados, residentes en la ciudad de El Alto, después de la promulgación y ejecución del D.S. 21060.
2. Establecer la ESTRUCTURA DE NECESIDADES que tienen los trabajadores mineros relocalizados, residentes en la ciudad de El Alto, después de la promulgación y ejecución del D.S. 21060.

3. 2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❑ Conocer la estructura de los valores económicos de los trabajadores mineros **relocalizados**, residentes en la ciudad de El Alto, después de la promulgación y ejecución del D.S. 21060.
- ❑ Establecer la estructura de los valores vitales de los trabajadores mineros relocalizados, residentes en la ciudad de El Alto, después de la promulgación y ejecución del D.S. 21060.
- ❑ Determinar la estructura de los valores estéticos de los trabajadores mineros relocalizados, residentes en la ciudad de El Alto, después de la promulgación y ejecución del D.S. 21060.
- ❑ Conocer la estructura de los valores sociales de los trabajadores mineros relocalizados, residentes en la ciudad de El Alto, después de la promulgación y ejecución del D.S. 21060.
- ❑ Identificar la estructura de los valores lógicos de los trabajadores mineros relocalizados, residentes en la ciudad de El Alto, después de la promulgación y ejecución del D.S. 21060.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros **Relocalizados**,
a partir del Decreto Supremo 21060*

- Determinar la estructura de los valores éticos de los trabajadores mineros relocalizados, residentes en la ciudad de El Alto, después de la promulgación y ejecución del D.S. 21060.

- Establecer la estructura de los valores religiosos de los trabajadores mineros relocalizados, residentes en la ciudad de El Alto, después de la promulgación y ejecución del D. S . 21060.

- Establecer la estructura de las necesidades físicas que tienen los trabajadores mineros relocalizados, residentes en la ciudad de El Alto, después de la promulgación y ejecución del D.S. 21060.

- Establecer la estructura de las necesidades psicológicas que tienen los trabajadores mineros **relocalizados**, residentes en la ciudad de El Alto, después de la promulgación y ejecución del D.S. 21060.

CAPITULO IV MODELO TEORICO

4.1 ANTECEDENTES

El historial cronológico de la empresa Minera Catavi, se remonta al año 1.872, cuando el minero Honorato Blacut obtuvo la concesión de "JUAN DEL VALLE" situada en la provincia Bustillos del Departamento de Potosí, a unos 335 Km. de La Paz y 90 de Oruro, con una altitud de más de 14.000 pies sobre el nivel del mar. Desde entonces el derecho de propiedad de "JUAN DEL VALLY" siguió una serie de alternativas hasta que en 1.875 pasó a poder de Miguel Olivares, otro pionero de la minería, más el clima inhóspito de la región, el alto costo en el transporte de minerales, y particularmente el poco valor comercial y la carencia de compradores, hicieron que Miguel Olivares abandonara el trabajo.

Ya en el año de 1.894 Don Sergio Oporto, animado de grandes perspectivas y dispuesto a vencer la hostilidad del medio físico, juntamente con Don Simón I. Patiño resolvieron iniciar la explotación formal de "JUAN DEL VALLE", nominado la mina, "LA SALVADORA".

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

El ejemplo de tenacidad, de constancia y sacrificio de Oporto y **Patiño** sirvió para que algunas personas y pequeñas compañías realizaran también incipientes trabajos de explotación y exploración de concesiones mineras contiguas. Así podemos mencionar a Juan B. Minchin, la firma francesa Bebin hermanos y Pastor Sáenz, éste último que transfirió todas sus concesiones mineras a un importante consorcio chileno, cuyo representante era Daniel Concha, constituyendo posteriormente, la "**Compañía Estañífera Lllallagua**", vigente desde el año de L906, hasta el 05 de julio de L924, oportunidad en la cual la firma "Patiño Mines Interprices Consolidated" organizado al amparo de las leyes del Estado de Delaware, adquirió en calidad de compra - venta las dos más grandes propiedades **estañíferas** ubicadas en Uncía y Lllallagua; la empresa Minera Uncía, perteneciente al señor Simón L Patiño y la referida "**Compañía Estañífera de Lllallagua**", perteneciente al consorcio Chileno.

Indudablemente ambas empresas tuvieron importancia económica extraordinaria; pues las minas de Uncía, explotadas desde 1.872, ocupaban el segundo lugar en la producción del estaño en Bolivia.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Por otra parte, las minas de Llallagua ocupaban también un lugar privilegiado en la producción de estaño del mundo. La admirable intuición económica y financiera del señor Simón I. Patiño había obrado con éxito sorprendente al establecer, con la adquisición de ambas minas, la de Uncía y **Llallagua**, el futuro imperio del estaño, cuya influencia ha sido y fue de vital importancia ~~para~~ la economía de Bolivia. Simultáneamente a la adquisición de las minas de **Llallagua** y Uncía, el año 1.924 el señor Simón I. Patiño adquiría también las instalaciones del Ferrocarril Machacamarca - Uncía, que además de unir ambos centros mineros, sirvió para la exportación de productos minerales hasta los puertos del Pacífico.

Así consolidada la gran Empresa Minera, la ~~fuina~~ **Patiño Mines Interprices**, intensificó sus trabajos de explotación, alcanzando a producir el año 1.924 la cantidad de 16.000 toneladas finas de estaño hasta que en 1.929 llegó al récord de 21.000 toneladas finas con una Ley de cabeza 3.45 % Sn. Esta producción fue superior a la producción total de las minas nacionalizadas del país, que en el año 1.960 alcanzó 20.000 toneladas. Al finalizar el año de 1.929 y al comenzar la crisis mundial que afectó la normalidad de las industrias, se produjo una baja considerable en la producción del estaño, pues en el año de 1.933 la producción alcanzó a 4.448 toneladas de estaño, aún con una Ley de cabeza de 3.47% de Sn. Es de advertir que en el año de 1.925 la Ley de cabeza era 6.65% mientras que en 1.964, de 0.54%. En 1.965 de 0.35% y el año 1.966 la Ley de cabeza subió notoriamente a 0.56%.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

A partir de 1.940 "Patiño Mines" mantuvo una producción de 12.000 toneladas anuales hasta el año de 1.948 con una Ley de cabeza de 2.6% a 1.60% de Sn. El año de la nacionalización de las minas, la Patiño Mines produjo alrededor de 10.500 toneladas finas con una Ley de 1.11% de Sn.

Una relación estadística de los montos de producción de la Patiño Mines (1967); la Empresa Minera Catavi, dio a conocer un total de 500.000 toneladas de estaño fino, con un valor bruto de más de 11,200'000,000 dólares, hasta el año de la nacionalización de las minas, cálculo hecho en base de la cotización actual de ese entonces.

Abierto el ciclo histórico de la nacionalización de las minas, diversos factores de orden social, económico y político imprimieron un curso diferente a las labores de explotación industrial, incidiendo tanto en la producción como en el aspecto técnico y administrativo, pues el año de la nacionalización de las minas la Empresa Minera Catavi produjo 9,031.1 toneladas finas de estaño con una Ley de cabeza de 1.06% Sn. Las alternativas sociales desencadenantes sobre todo por factores políticos - sindicales causaron trastornos en la administración de la empresa, determinando un proceso de ~~verdadera~~ hecatombe económico industrial, determinando una extraordinaria baja del índice de producción, hasta llegar en 1.960 a la cantidad de 4,602.13 toneladas con una Ley de cabeza de 1.73% Sn.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

A partir de 1.965 la imposición de ciertas medidas de disciplina social, restrictivas de la prepotencia sindical y del desorden imperante, así como de la aplicación de nuevos criterios técnicos y administrativos, tendientes a imprimir a la función empresarial mayor sentido de responsabilidad y honestidad, la empresa minera Catavi pudo salir de una verdadera crisis propensa al colapso de la industria minera; pues en mayo de 1.965, a tiempo de que el actual Gerente, Ing. Arturo Saunero C. se hacía cargo de la Administración, la Empresa Minera Catavi acusaba una pérdida de 1,650.031.53 de dólares en los primeros cuatro meses del citado año.

La nueva dirección administrativa y técnica de la empresa, en concomitancia de las medidas legales adoptadas por el Gobierno dentro del Plan de **reordenamiento** de la Corporación Minera de Bolivia, dio como resultado casi inmediato una elevación del índice de producción y una recuperación de la normalidad social al punto que la pérdida se redujo después de un mes, para luego percibir utilidades hasta Diciembre del mismo año, sumando 820,063.52 dólares.

En realidad este antecedente, como ninguno, demostró que existiendo disciplina, orden, medidas técnicas y sentido de buena administración, fue posible la recuperación y la rehabilitación de la industria minera.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Posteriormente, el año 1.966 siempre bajo la administración del Gerente Ing. Arturo Saunero la producción alcanzó un total de 5,371.48 toneladas finas Sn. con una Ley de cabeza de 0.56% y una utilidad de \$us T280,906.98, suma que la deducieron en \$us 399,436.69 como utilidad incidente en los sueldos y jornales de los trabajadores de la empresa. La anterior relación demostró que la producción del año 1.966 sobrepaso los índices de producción de los últimos siete años.

Gracias a la colaboración de técnicos, empleados y obreros, fue posible lograr una completa transformación en la Empresa Minera Catavi, en el orden Técnico, Administrativo y Económico, es así, la recuperación económica de la Empresa más grande de COMIBOL, marco el hito más importante en la consolidación económica de la propia COMIBOL y el **país** entero; pues, de una pérdida mensual que fluctuaba de \$us. 200.000 a 500.000, se lograron utilidades por encima de \$us. 75.000 por mes a partir de junio de 1.965.

Servicio de Educación en la Empresa

Una de las atenciones más efectivas y de directo beneficio es la que se prestó a los hijos de los trabajadores regulares de la Empresa con el funcionamiento de un completo y eficiente servicio educacional.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

De 1.952 a 1.966 hubo un crecimiento cuantitativo, el que obedeció a las exigencias impuestas por el aumento de la población escolar, como consecuencia de la elasticidad en la matrícula al incorporarse a este beneficio los hijos de los trabajadores veneristas y rentistas, de la Caja Nacional de Seguridad Social.

Su desarrollo administrativo y técnico se efectuó también de conformidad con el avance de las ciencias de la educación, como también por la sensibilidad y comprensión de los personeros de la minería nacionalizada.

En el breve lapso de los dos últimos años, vale decir, a partir de 1.965, se introdujeron en el servicio sustanciales mejoras tanto en el aspecto material como en el técnico y social.

Deportes

La cultura física como medio de formación integral de los trabajadores estuvo planificada en tal forma que el minero de Catavi y Siglo XX tenía la seguridad de encontrar en su Club las distracciones necesarias que le permitan compensar sus fatigosas tareas con la práctica de su deporte favorito.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Existieron 25 Sedes Sociales en los diferentes campamentos donde los juegos de salón como Billar, Ping - pong y Ajedrez concitaron la preferencia de los socios. Por otra parte los campos abiertos de juego; cancha de fútbol en Llallagua, Catavi; básquet en Siglo XX; frontones de pelota vasca en Siglo XX y Catavi; links de Golf en Siglo XX, uno de los mejores de la república en su época, pileta de natación en Catavi. donde se concentraron gran cantidad de cultores que periódicamente alternaron tanto en torneos interseccionales como interdepartamentales.

Este fomento deportivo alentado por el Ing. Arturo Saunero mostró positivos resultados, fue el caso del Golf, básquet y especialmente la Natación que en 1.967 un trabajador minero se clasificó como Campeón Nacional en Cochabamba retornando con todos los títulos y trofeos en disputa. (Empresa Minera Catavi Su Historia: Pasado, Presente y Futuro del Complejo Industrial Estañífero más grande de América - 1967).

Dentro el marco de la historia social boliviana el considerado "aparato productivo" se constituye en una fuente documental esencial para la reconstrucción de la historia de las capas laborales, o como quien dijera, del movimiento popular.

La valoración a dicha clase densamente poblada, que a permitido caracterizar a Bolivia como un país minero ante el contexto mundial, ha pasado por una particular formación que sintetiza en su interior un conglomerado heterogéneo de marcada ascendencia sociocultural, con una capacidad de organización que en menos de cinco décadas llegó a constituirse en la vanguardia política en particular, desplazando a las anacrónicas organizaciones gremiales y otras que habían detentado históricamente este rol.

Los mineros bolivianos, de los cuales sobresalen precisamente en el Cerro Rico de Potosí, Pulacayo (Empresa Minera Guanchaca), el Consejo Central Sud, el Complejo de Siglo XX, Catavi, Llallagua, San José, Santa Fe, Morococala, Japo, Bolívar, además de otras minas, se caracterizaron en su desarrollo particular: la historia del movimiento obrero, tanto por la importancia económica que adquirió, por cuanto el estado liberal se puso al servicio incondicional de la gran empresa minera estableciendo un control social, usando la violencia legalizada en su intento de frenar su desarrollo del movimiento minero, que se fortaleció como consecuencia del propio desarrollo del capitalismo en la explotación minera.

Ningún otro grupo social de nuestro país ha soportado actos primitivos en lo que va de este siglo, como el sector minero del proletariado, es decir que no hubo otro sector sometido a sistemáticos actos que se convirtieron en mecanismo oficiales de control social, por medios coercitivos o psicológicos, a tal extremo que constituyeron un complemento permanente de la empresa capitalizada sea privado o estatal. Pero más que la intervención en sí misma deberá recordarse siempre el grado de fuerza movilizadora en los trabajadores del subsuelo.

A tiempo de destacar que la explotación de minerales a través de intereses foráneos particularmente en todo el Occidente de Bolivia permitió la creación de decenas de pueblos mineros cuyos antecedentes históricos quedaron desplazados a un último plano por el enriquecimiento, en los empresarios privados y la subsistencia en su mayoría analfabeta de los campesinos procedentes del área rural, sometidos a los designios laborales, ignorando casi ingenuamente, el cúmulo de hechos históricos que fielmente

reflejarían antecedentes culturales que impidieron la fundación de los pueblos; por ejemplo, para considerar su fundación simbólica, en procura de revitalizar al poblado de cualquiera que fuere su ubicación, por intermedio de las nuevas políticas establecidas actualmente en tomo a temas económicos como la Ley de la Participación Popular y los recursos a recibir de acuerdo a su población.

Cabe reiterar, que ningún centro minero ha sido fundado, más bien, se crearon debido al desmedido interés de los capitalistas que sentaron residencia en Bolivia y (saquearon), explotaron los yacimientos más importantes del Occidente, amparados en las Leyes o el mismo sistema que estableció él, o los gobiernos de entonces.

Siglo XX

La historia de Siglo XX tiene sus orígenes remotos en la Colonia con la explotación de los yacimientos mineros de la Provincia Chayanta, que era una de las 16 provincias obligadas a la minería estatal, pero sus orígenes mediatos se produce en el periodo de la explotación del estaño que se desarrolla desde fines del Siglo XX, con la incursión temprana de Pastor Sáenz y Juan Minchin, y posteriormente con el establecimiento del capital ingles, por medio de la Compañía Estañífera "Llallagua", generado por empresarios chilenos desde Santiago. Alcanza su auge con el monopolio ejercido por la "Patiño Mines".

El periodo de decadencia de la minería en el siglo XX se verifica en las postrimerías de la década de los 40 y se agudiza durante la administración del Movimiento Nacionalista Revolucionario, entrando luego al proceso de producción a pérdida con la administración militar de Acción Democrática Nacionalista.

Catavi

La Empresa Minera Catavi, hasta 1985 se consideraba una de las más importantes para la COMIBOL y sus organizaciones, las más combativas dentro el movimiento popular del país. Hasta 1992 se encontraba conformada por dos secciones, Catavi y Siglo XX, frente a las cinco secciones existentes en 1985. La importancia de la Empresa Minera Catavi como centro productor radicaba en un significativo aporte en los volúmenes de producción de estaño. Su importancia productiva, estaba ligada, a la vez, con la formación de destacados políticos y sindicales, así mismo de las consignas de lucha que orientaron el accionar de los trabajadores del país.

La Empresa Minera Catavi y sus secciones correspondientes, al igual que Llalagua, Uncía, además de Siglo XX, se encuentran ubicadas en la provincia Rafael Bustillo del departamento de Potosí, que junto a las provincias de Ibáñez, Charcas y Chayanta conforman el Norte de Potosí. Tiene una altura promedio de 3.865 m.s.n.m., con un clima predominantemente frígido durante casi todo el año. (Reportaje: Referentes Históricos de las Empresas Mineras Estatales más importantes — 1993).

La Gran Mina

A partir de la década de 1920 las empresas mineras realizaban intensas campañas para ir a trabajar en los centros mineros. Estas campañas en los centros urbanos giraba dentro de las "normas" capitalistas de publicidad. Era normal encontrar en los tambos avisos para ir de "reganche" a tal o cual mina. Colocaban el salario, las ventajas de las "pulperías" y un "adelanto" para dejar a la familia que posteriormente sería recogida. ¿Por qué los avisos publicitarios?, porque era el medio natural de la comunicación en el incipiente comercio entre el campo y la ciudad.

En muchas zonas rurales el "reganche" fue brutal y se lo hacía con ayuda de las tropas del ejército, particularmente en el valle de Cochabamba, donde existieron fuertes indicios en la lucha del campesino contra el latifundio. Algunos dueños de minas fueron al mismo tiempo latifundistas y mineros. Estos llevaban a sus colonos a sus minas para devolverlos durante la siembra y la cosecha.

El auge de la minería, después de una terrible crisis, llamada la "era del estaño", coincidirá con los preparativos bélicos de la guerra mundial. Esta situación terminaría por consolidar al proletariado de las minas y con él a uno de los renglones fundamentales de la economía nacional. El auge de los minerales señaló la presencia del país como parte integrante de la economía mundial, mucho más que en el pasado inmediato.

La información de las formas de producción capitalista, no solo nos trae la última palabra en la técnica, sino también su cultura. Los campamentos surgieron en las faldas de los mismos cenos mineralizados. Casas chatas de barro y calaminas, en hileras. En cada pieza de cuatro por cuatro vivió toda una familia. El campamento tuvo sus zonas de ingreso y salida, bajo control de las casetas de los serenos (en los hechos, la policía civil de la empresa). En las quebradas de los cerros, donde en algún grado el viento es burlado y da la impresión de ser un oasis, se edificaron los chalets para la planta de administradores y técnicos.

Se produjo la otra "invasión", los gringos en calidad de gerentes y técnicos. Sus casas en nada tuvieron que envidiar a la que dejaron en su país. La universidad feudal boliviana, ante el auge de la minería, abrió las carreras relacionadas con la explotación de las minas. Se notó, como verrugas en el rostro, que un técnico nativo, ocupara siempre un puesto de dependencia.

Su vivienda y comida estuvo en relación con el color de su tez. El técnico boliviano y el administrador de los cargos bajos mostraron mayor prepotencia y un mayor apego al gringo y sus costumbres. En horas de laboreo, fue el que tuvo y consiguió el mayor rendimiento de productividad de sus "peones". Esta fue la verdadera relación y recomendación con la "gerencia".

El campesino, transformado en obrero, no supo de la existencia de La Paz, del Palacio de Gobierno y de otras autoridades. Aprendió solo lo que era la gerencia y sólo la gerencia fue el verdadero amo y no otro.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

La empresa capitalista construyó sus propios locales de diversión y campos de juego en que los gringos practicaban. La cancha de golf de **Catavi**, se constituyó en la mejor del país y la envidia del extranjero. Todos los gringos supieron que la población nativa proletarizada podía transformarse en una fuerza de oposición y resistencia. La empresa tomó todas las precauciones. Él ejercito nativo tenía que servir para algo. Se construyeron cuarteles en los mismos campamentos y allí estuvieron las tropas alertas a cualquier intento de alterar el orden dentro de la empresa. Él ejercito y la autoridad policial estuvieron al servicio de la gerencia y dependían de ellos y de nadie más.

Junto a los campesinos surgieron las poblaciones civiles; en su mayoría gente de clase media, dedicadas al comercio y al negocio de las "chicherías". La empresa vio con agrado este segundo campamento, pues los obreros tendrían en algo que ocupar su tiempo después del trabajo.

El criterio de la gente dedicada al comercio es que "en las minas había plata y se podría hacer algún dinero". Después de la empresa, estos se constituyeron en buitres de los mineros. Las calles y las casas de las poblaciones civiles dieron la impresión de haber sido construidas para los pasajeros sólo para estar un tiempo cuando acumulen riqueza lo abandonarían. Ahí estuvo el chichero, con su galpón abierto en espera de los "clientes".

La gerencia también fue dueña de las poblaciones "civiles". Estos no olvidaron un instante que construyeron sus casas, sus negocios en terrenos de la empresa.

Lo que causaba sorpresa era cuando el gerente ingresaba a la mina. Su verdadera "autoridad" se ponía al descubierto del servilismo criollo. Total movilización de todos los rangos. El motor del carro lo esperaba en funcionamiento. A su llegada a la bocamina encontraba a todos sus subalternos en correcta formación. La información que pedía, debía ser respondida al instante, con documentos en la mano y con todo su séquito de administradores y técnicos ingresaba a la mina. En todo su recorrido no existía un milímetro de suciedad. Los obreros con días de anticipación barrían los lugares por donde "andaría" el gerente. La "jaula" estaba debidamente revisada y engrasada. El "winchero", tenía la orden de manejar la jaula sin torpeza, incluso graduando la velocidad. Todo era orden y precisión. Los trabajadores se comportaban como autómatas perfectos. El objetivo de la "visita" era verificar el informe de geología sobre el descubrimiento de una nueva "veta". Las galerías tenían escaleras nuevas y garantizadas. Había que evitar cualquier accidente, cualquier molestia al gerente. El cabecilla, su perforista y chasquiris estaban prohibidos de "pijchear" coca y fumar sus "Kuyunas".

El rajo debía estar totalmente ventilado, las herramientas de trabajo en perfecto orden, todas las trancas de seguridad colocadas. La perforación en toda la sección continuaba a ritmo acelerado. Sólo debía evitarse el "disparo" si el gerente no había abandonado la mina a la hora que tocaba las "explosiones" para el "arranque".

Muy poca gente conocía al gerente, sólo sabían que debían cumplir con lo que ordene la gerencia. El trabajador en general, no lograba acercarse a la gerencia, pues, ésta era un tabú.

Los Trabajadores Mineros

La mina concentro en sus socavones a miles de trabajadores. En Bolivia, fue el sector que contó con el mayor número de obreros. Desde la época de la Colonia, la minería fue el sostén de "la economía nacional".

La clase obrera de las minas se constituyó en el eje de la economía. De ahí, y no por su número, arrancó su poder político. El rol de las clases estaba determinado por el lugar que ocupaban en el proceso de la producción. Su conciencia política no sólo arranca por lo señalado, sino por las formas de su trabajo diario que realizaba. El minero cotidianamente se jugaba la vida, estaba frente a la muerte.

El "accidente", nombre que se da a la muerte, es lo corriente. Esto lo templaba al minero para sus luchas sociales y políticas. Iría al combate, casi siempre escogido por los dictadores de turno, con la sonrisa en los labios. Aprendió a odiar a los "explotadores" porque dentro de la mina el sistema era bestial y uno trabajaba bajo la mirada inquisitorial del capataz.

Los mineros estaban manejados por fichas (números). Allí el apellido y el nombre se perdían. El obrero, de origen campesino, muy pronto sabía su número por el que lo conocían; él se identificaba por su número, tanto para asistir al trabajo como para abandonarlo, para recoger su salario, para identificarlo para la asistencia médica, para darle la pulpería y cuando se "accidentaba".

Este campesino habituado a las largas caminatas en el Altiplano, debía aprender a trabajar en la perforación de "chimeneas", una perforación en vertical que debe ascender hasta los 70 metros. Sólo bajar y subir el "tilico", es un trabajo agotador y peligroso. Subir verticalmente una máquina que pesa cerca de un quintal, es toda una aventura de mucho riesgo.

La perforación resultaba algo distraído, aunque el perforista en cada vuelta del barreno, trague una cantidad infinita de polvo mineralizado (sílice). El obrero cree que una buena cantidad de "piccheo" de coca le inmuniza, tanto del polvo como para mantener sus fuerzas. Siete u ocho taladros de una profundidad de dos metros realizados en menos de tres horas. Al término de la perforación se arranca el trapo que le tapa la boca y la nariz. El trapo es su verdadero **pulmosán**. Su ropa de goma, como su rostro, está empapado del color del mineral.

En el momento de bajar el equipo de perforación, toda la chimenea se encontraba mojada por efecto del trabajo. No existe otro medio de seguridad que la pericia. El minero **aprendió** desde el equilibrio hasta saber caminar como una araña. Sus manos y sus pies son su único medio de seguridad. Baja con la máquina y los barrenos para volver a subir de inmediato con la dinamita y las guías. El fósforo, material muy precioso para el disparo es guardado dentro un nylon para evitar que se moje.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

El "taqueador", con un ritmo de golpecitos leves y fuertes, comenzaba a cargar la dinamita; la habilidad del minero en los golpecitos garantizaría el "perfecto arranque". No podía ser de otro modo, porque un arranque en "fallo", sería además de perjudicial, sudar el doble en la perforación en "quechu". El fulminante colocado en la guía es introducido en "vuelta" en un cartucho; la vuelta es para garantizar la explosión. Son los secretos del minero que no se encuentran en ningún manual especializado. Están cargados los ocho taladros, cada taladro con diez cartuchos. El perforista coloca las guías calculando el tamaño para una explosión en "seguidilla.". El arranque debe comenzar por debilitar la zona central, para luego continuar con los laterales. Las ocho guías están listas; el perforista improvisa su "chispeador" y con la caja, con relativa precisión, raspa la cabeza. El fósforo responderá con su primer disparo de encendido que permite el chispeo garantizado en cada una de las guías. Los mineros no tienen el tiempo mas que suficiente para abandonar la chimenea. Solo cinco minutos para bajar a "descuelgue" y llegar a la galería principal, de donde uno se dirige al norte y el otro al sur al grito de "disparo". Fumando un cigarrillo esperan la explosión, la espera es atenta, por que deben reconocer el golpe de la explosión y contar los chispeos.

El traqueo es ensordecedor, hace temblar toda la zona y luego es invadido por el humo de la explosión. El olor de la dinamita se adueña de todos los parajes.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Terminado la primera fase del trabajo, después del "lonche", limpiarse la boca con un poco de té y volver a pichear un nuevo "acullico", retornan a la chimenea y observan hacia arriba. El "chojñi" aún permanece en la chimenea. Deben largar aire para acelerar su expulsión. Sólo en la mina, es el cabecilla el que toma la dirección y la iniciativa en los trabajos más peligrosos. Aquí, el perforista que es el que conoce lo que es el arranque como la palma de su mano, se fija en el montón de carga, sube por ella y se lanza hasta el tope. Derramando bloques y bloques de roca, se va aproximando hasta el lugar de la explosión. Desde arriba grita a su ayudante que el arranque es bueno: 1.80 de largo por uno de diámetro. Con la "espadilla" el tajeo de la carga que ha quedado desprendida arranca bloques de roca y juega con sus pies para que caigan abajo. El perforista es el maestro en el "quite". Con el metro mide el tamaño de las trancas que colocará para la "plataforma", con el "combuto" y la "punta" comienza el "chillpeo". Cada golpe saca como bala pedazos de roca. Están listas las "cejas". Para que la medida sea exacta toma las "tufillas", la zona de ingreso de las "trancas". Agotar el "callapo". A golpes coloca las trancas, pone las maderas, zapatea sobre ellas. La plataforma es consistente, debe resistir el empuje del tilico con 80 de presión de aire. Vuelven a subir la máquina. Todo esta listo para continuar la perforación de una nueva "veta".

Con pequeñas variantes, el trabajo en los rajos de explotación, en los topes y corridas es el mismo. En los "blocks", el riesgo es mayor. Los parrilleros tienen que atender la calda de la carga ya triturada por los "conos" hasta las parrillas. Generalmente en los conos se "cuelga" la carga y debe subir con "anfo" para "descolgarla". La carga puede caer en cualquier momento o en el instante en que el parrillero coloca su carga.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Tiene sentido del cálculo. En los "blocks" la explosión es cada segundo. El polvo cubre a los obreros de tal manera que no se los puede alcanzar a ver a unos pocos metros, explosión en los conos, explosión en las parrillas, para destrozar las rocas grandes que no ingresan por las parrillas, combazos seguidos para desbrozar los mas pequeños.

La mina se ha tragado miles de vidas, todas ellas generaciones jóvenes. El obrero ingresa a la mina a los 18 ó 20 años. Terminará de consumir la mina su vida a los 30 o 35 años. Este es el promedio de existencia del hombre de las minas. Los trabajadores que viven un poco más son aquellos que durante muchos años se mantienen en el trabajo en las zonas donde la corriente de aire es mayor y la **contaminación** menor, o sea en las galerías principales.

Los "carreros", son una pareja de obreros encargados de la extracción de la carga mineralizada de los "buzones" de los rajos; muchos de ellos desempeñan otros trabajos como el transporte de "callapos" o como ayudantes de los "especialistas" en la instalación de cañerías o rieles.

Otros trabajos bestiales son aquellos dedicados a la limpieza de los "topes". Desde el piso, con "lampas", debe llenarse carga a los carros y luego empujar hasta la parrilla principal. Desde la implantación del "contrato de **carrones**", los obreros con este cargo se sacan la "mugre" en busca de mejorar su salario. Deben transportar desde los buzones a la parrilla 20 toneladas de carga para ganar un 50% más del salario del día. Como consecuencia del contrato de los carreros, estas galerías están tan contaminadas como los rajos, los topes, las chimeneas o los blocks.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Utilizan cada momento dinamita para bajar la carga que se cuelga permanentemente. Ahora los rajos son del tipo de pequeños blocks, donde la carga arrancada, sin selección de ninguna naturaleza, debe ser sacada por los buzones a la parrilla.

El carroneo se a vuelto tan peligroso como el resto de las ocupaciones en la mina. Los accidentes menudean en el momento en que el obrero sube al buzón hasta el lugar en que la carga se ha colgado, debe "llutar" la dinamita, encender la chispa y bajar. En este acto, muchos trabajadores son entenados por la carga; pocos salen con vida y los que salen lo hacen con muchas fracturas que los inutiliza de por vida.

La mina es una gran devoradora de vidas. Por cada tonelada de mineral arrancada de sus entrañas, ella rellena esos vacíos con la vida de los trabajadores. Es un coloso que sabe lo que es la venganza, cuando se lo maltrata, cuando se roe sus entrañas. En las minas "el costo de producción" ya no vale un salario, sino miles de vidas de los trabajadores, los más con los pulmones destrozados y accidentados. El destino del campesino transformado en obrero es fatal. Para las clases y capas dominantes, es una cosa natural. Dicen que "el sacrificio" que los mineros ofrecen al país sólo es agitación social y política; son "unos flojos y hay que imponerles la disciplina en el trabajo, una mayor producción y absoluto orden" ante el régimen que impera.

No faltan ocurrentes que hallan placer predicando que el trabajo dignifica al hombre. En el caso de los mineros, el trabajo los lleva la muerte.

De Patino a Barrientos

Los técnicos extranjerizados mostraron mayor sangre fría que los gringos frente a los trabajadores. La gerencia ~~patinista~~ planificó junto a los oficiales del ejercito "boliviano" las masacres, toda vez que la clase obrera reclamaba mejor salario o luchaba por dotarse de su organización sindical: 1923 en Uncía bajo el mando del coronel Ayoroa, 21 de diciembre de 1942, las tropas asesinaron a cientos de trabajadores, mujeres y niños en los campos de María Barzola.

Los mineros vuelven a ser asesinados en 1947. Esta vez los mineros buscaron "venganza", tomaron de rehenes a cuatro gringos y terminaron sacándoles la cabeza; la muerte de sus compañeros no quedó impune. Una cabeza por treinta mineros asesinados. El ejercito tomó nuevas represalias. Con bazucas destruyeron el local sindical y una parte del campamento. La cantidad de muertos quedará en el misterio, pero se supone que han desaparecido familias íntegras. En 1949, los hechos de sangre se repetirían. En Uncía se asesino porque la gerencia opuso resistencia a la organización sindical de los mineros. En el campo de María. Barzola, porque los trabajadores pedían un aumento de 12 a 17 bolivianos. En 1947, porque sus dirigentes son apresados y los trabajadores se movilizaron en defensa del fuero sindical. Un sociólogo tendría que realizar esfuerzos para comprender las causas de las masacres que se efectuaron. Los motivos que las originaron no justifican tanta bestialidad, puesto que en todas partes del mundo los trabajadores reclaman mejoras salariales y exigen respeto a sus organizaciones, mas su reclamo no es devuelto con la metralla.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Los técnicos criollos, superaron a sus antecesores. En gran parte ellos fueron los "autores intelectuales" de las masacres que vuelven a repetirse después de 1952: El cerco de Catavi en 1962, la masacre de Sorasora en 1964.

El sistema de mayo fue planificado por los gerentes de todas las minas y la presidencia de COMIBOL. El sistema de mayo consistió en rebajar los salarios de los mineros para salvar la "quiebra de COMIBOL"; liquidar los sindicatos por ser el eje principal para la baja producción; retirar del trabajo a más de dos mil trabajadores, todos ellos de interior mina, considerados "agitadores extremistas"; No solo se los retiró, sino que se les confinó a la jungla boliviana. El sistema de mayo permitió que los cientos de mineros confinados al corazón de la selva perecieran. El cálculo era natural: el minero enfermo con silicosis y tuberculosis, hombre del Altiplano, pronto perecería en las zonas bajas. Madidi (llamado por algunos "intelectuales" infierno) se abrió como otro "campamento" para los mineros. Se militarizó los centros mineros. Lechin Suárez y los gerentes llegaron a la conclusión de que este "sistema", era el único que transformaría a COMIBOL en una empresa rentable y el país se encaminaría hacia su "gran modernización".

Las masacres de mayo y septiembre de 1966 quedaron pequeñas frente a la de 1967; la noche de San Juan, la noche más fría del año. Esta masacre fue planificada desde la gerencia de Catavi con la presidencia de COMIBOL y ambos con la del Palacio Quemado. ¿Qué tropas deberían ingresar? Indudablemente los rangers. ¿La hora? Al amanecer del 24 de junio, hora en que los mineros se recogían a sus piezas para cambiarse de ropa, ponerse el traje de luces, su cuerpo y su cabeza llevaban la bebida

tomada durante la noche junto a la fogata de San Juan, una tradición boliviana que se la practica actualmente en todo el Altiplano boliviano. Es la noche en que deben quemarse todas las cosas viejas para obtener una nueva, es la creencia de un pueblo pobre.

Fue necesario aprovechar esa borrachera colectiva de los mineros para tornar los campamentos y apresar a todos los **agitadores**, que el sistema de mayo no había podido. Llegó el día y la hora para frustrar el ampliado minero que debería realizarse el día 25 para reclamar los salarios usurpados por la violencia en 1965. El ampliado podría tornarse en una agitación social y coincidir con la guerrilla del Ché. Aplastar cualquier mínima resistencia era la orden. Y así se lo hizo. Se asesinaron a los mineros en la hora en que entraron a trabajar y donde los rayos del día no habían caído. Muchos de los trabajadores pensaron que era el trueno de las dinamitas que durante toda la noche participó en el festejo. No se imaginaron que eran las tropas del ejercito boliviano que tomaron un puesto de avanzada del enemigo. Se asesinó a mineros, mujeres y niños. (ESCOBAR, Filemón - 1976).

Compañera en la Lucha

El minero disponía de poco tiempo para su compañera y para atender a sus hijos. Salía en la noche y volvía en la noche, salía de minero y volvía de minero. Cada día se lo veía envejecer. El minero, ignoraba lo que sucedía durante el día en su pieza, en el campamento. A sus hijos los encontraba durmiendo y durmiendo los dejaba. No tenía tiempo para nada, ni para expresar el enorme cariño que sentía por sus hijos. Ignoraba como se encontraban en la escuela.

Su compañera, igual que él, venía del campo. Cambió su "ajsu" por la pollera. A distancia se la veía como una chola, pero, igual que el minero, combinaba la vida campesina con la de la chola. Ignoraba la lectura y la escritura. La comida que preparaba para su compañero estaba sobre la base del avío de la pulpería.

La compañera del minero, ocupada todo el día (y el día comenzaba desde las cuatro de la mañana), estaba sometida a mayor opresión. Ella, finalmente recibía el impacto de la explotación minera y debía sufrir todas las consecuencias, desde criar a los niños y, soportar súbitamente la muerte del compañero. La herencia que recibía, antes que unos miles de bolivianos de la empresa, era la cantidad de niños que debía criar. Ninguna indemnización podría alcanzarle.

Agotada la indemnización, buscaba desesperadamente trabajo en la empresa o en lo que sea. Luchaba, peleaba hasta la desesperación por conseguir un puesto. No tenía otro camino que afrontar la vida, y la vida para ella era llevar comida a sus niños.

La empresa a las viudas generalmente les entregaba los "desmontes", un trabajo semejante al de interior mina. Las "palliris", en gigantes desmontes, tenían que escoger las piedras que contenían algunos gramos de mineral, después de mover toneladas y toneladas de carga para recoger una buena cantidad de piedras con mineral. Tenían que realizarlo con combos que pesaban cinco libras. Debían separar las impurezas del mineral, luego molerlo hasta el tamaño de un arroz. Este mineral debía entregar a la empresa. (Dicha actividad actualmente se la práctica en las Cooperativas mineras).

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Como siempre, el laboratorio calificaba la ley que contenía, pero una ley por debajo de lo real. Escoger, cargar el montón en la espalda - siempre más de un quintal -, partir y moler. Este era el trabajo de todos los días. De todos los días sin horario. Así trabajaban desde que nacía el sol hasta que se entre. Eso no le importo a la empresa. La empresa no les pagaba por el horario, sino por el volumen de la producción de cada una de ellas. La mayoría de las palliris tenían que trabajar con el hijo menor en la espalda. Moliendo el mineral o escogiendo, con el niño que chupaba el seno vacío y lloraba desconsoladamente. Aquí el término tragedia o drama palidece ante la realidad.

No existía ley ni sociedad que las amparaba. Para conseguir ese trabajo tenían que realizar una huelga de hambre de por lo menos cinco días, junto a sus hijos menores. Se vivía un mundo sin entrañas. (CAJÍAS de la Vega Magdalena y JIMENEZ Chávez Iván — 1997).

Pero la mina no solo fue explotación, masacres o muerte por triple partida. También fue vida sindical y política, mucho más intensa que en los centros urbanos, mucho más intensa que en el seno de los fabriles o la universidad. En la mina se dio el principio de unidad entre el trabajo manual e intelectual. Así como la pelea con la roca, se afrontaba la muerte cotidianamente, también lo hacía en la vida sindical, en la vida política. El obrero de origen campesino muy pronto se convirtió en un militante sindical. Aprendió el alfabeto de la política, de la economía, en su expresión mas avanzada.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

El obrero minero, fuera de trabajar en la mina, ya sea en contrato o en cuenta casa, en el jukeo, en desmontes, lamas o veneristas, se daba tiempo y energías para informarse de las novedades políticas, para discutir apasionadamente sus problemas y los problemas del país. Tomaban demasiada atención a los informativos. Tras la noticia, incluso deformada, sabía descubrir la verdad, las intenciones del enemigo. Leía la propaganda política con la misma avidez con que mascaba coca o ch'allaba en la mina. Asistía a cursos de formación. Después de diez horas de trabajo tenía vigor para asistir a su formación política y sindical.

Se sentía feliz al descubrir el por qué de su situación y cual era el camino para salir de una sociedad de explotación y miseria, de aplastar definitivamente las masacres, la muerte lenta por silicosis. La mina fue su verdadera universidad.

El obrero se forjó en la mina como militante revolucionario. El minero tenía que morir no solo luchando por su sindicato, por su clase, sino por su pensamiento, por su filosofía de la sociedad, de la nueva sociedad sin opresión clasista y ninguna otra forma de explotación y opresión.

La idea por el socialismo el obrero la hizo suya por dos razones: por su pasado agrario comunitario y por el poco sentido de la propiedad bajo el látigo de la explotación capitalista. Un gran porcentaje de los obreros militaron en las diferentes fracciones que reclamaban un programa revolucionario, un programa obrero. La total unidad clasista se dio en el campo de la militancia y la acción sindical.

En la clase obrera ganada al programa revolucionario fue menos imposible lograr el cambio de criterio, así le cerraron los canales de su propia universidad en el seno de la mina. Durante muchos meses los mineros no contaban con sus propias radios. La única información que recibían era de la televisión estatal. El gobierno destruyó las radios para que se vean obligados sólo a escuchar la televisión. El criterio del gobierno, era de llevar primero, después de La Paz, la televisión a las minas, luego destruir sus radios, para que este medio de propaganda e información pueda calar en la conciencia del minero y hacerla cambiar. (ESCOBAR, Filemón — 1976).

4.2 ESTUDIOS PREVIOS

Procesos Migratorios en El Alto de La Paz

Las migraciones masivas se produjeron a partir de la revolución del MNR en 1952 y la Reforma Agraria de 1953, que transformaron relaciones campo y ciudad.

Las migraciones se incrementaron después de la caída del MNR, tal vez como consecuencia de las políticas desfavorables al pequeño productor agrícola.

Se produce una acelerada migración del campo a la ciudad a partir de 1970, por la crisis del modelo económico y el derrumbe del mercado internacional del estaño, sus efectos se produjeron en la década de 1980 y fue cada vez mas **grave** hasta 1986.

Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados
a partir del Decreto Supremo 21060

En agosto de 1985, Bolivia, cambia de orientación económica y pasa de un capitalismo de Estado a una política neoliberal. Con el Decreto Supremo 21060 se aplican medidas de ajuste económico de corte neoliberal, es decir, de economía de libre mercado.

La política neoliberal se propone detener el proceso hiperinflacionario, mediante la reducción del déficit fiscal, la política monetaria rigurosa de cambio real único y flexible del peso boliviano respecto del dólar americano, políticas de precios sin control estatal, congelamiento de salarios y la libre contratación. Estas medidas provocaron la relocalización en la minería (nacionalizada y privada), empleados públicos y fabriles.

También contribuyeron al crecimiento de la ciudad de El Alto y la creación de nuevos asentamientos, como los generados por los migrantes mineros que se asentaron en diferentes zonas de la ciudad.

Estos pobladores desde que llegaron a la ciudad de El Alto buscaron nuevas formas de vida y fueron discriminados para conseguir trabajo.

La migración no ha representado un cambio en la condición de pobres, explotados y oprimidos. Sin embargo, los trabajadores mineros han demostrado históricamente sus capacidades organizativas: recurrir a los familiares, parientes, amigos para hacer frente a la situación económica, social y cultural.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Suprema 21060*

La relocalización, como una forma de generar procesos migratorios no ha logrado dar soluciones a sus problemas. Al contrario ha profundizado el estado de pobreza y forma de vida sin condiciones adecuadas de vida, sin posibilidades de una buena educación para los hijos. (CAMACHO S. Teodora — 1994).

Según testimonios de vida de trabajadores mineros relocalizados, referente a un nuevo proceso de vida que tenían que iniciar tras la ejecución del D. S. 21060 logrados por la periodista Amalia Pando — 1987, se obtuvo lo siguiente:

Benigno Rodriguez, 45 años, 7 hijos relocalizado de **Telamayu**, Empresa Minera Quechisla (Potosí).

Lamentablemente todo ha quedado abandonado. Todos los trabajadores han buscado mejores lugares donde poder radicar. La gente se fue a **Tarija**, otros a Santa Cruz y otros a la Argentina. Algunos pocos que tenemos familia por el Norte, tuvimos que venir por estos lugares, así estamos, esparcidos por todo el país, ya que **COMIBOL** nos ha echado a esa suerte.

Yo trabajaba en los almacenes, yo nací en el lugar, allí me eduque, forme mi hogar, hasta envejecí, allí lo deje todo...

Extraña?. Claro que se extraña el ambiente en el que vivimos los mineros, había contacto, más ocupación, había más sinceridad, que aquí es **difícil** de encontrar. Los amigos son de extrañar, como dije se han esparcido...

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Fernando Quispe trabajo en Colquiri (La Paz) durante 26 años, tiene 11 hijos. Su padre murió en la Masacre de Catavi en 1942. El tuvo que escapar a Colquiri y volverse minero como su padre.

Tiene muchos recuerdos de la **mina**?. Evidente, nos soñamos, es como si estaría en mi casa, como siempre, al ingresar a la mina es como si estuviéramos en nuestra casa, es... Allí se olvida todas las penas, se dedica al trabajo. Hacer producción, hay que pensar en la producción. En mis sueños aparece mi paraje, haciendo otra cosa, revisar las máquinas.

Se sueña, se extraña mucho?... Y digo por eso, cuando me sueño, seguramente mi paraje debe estar derrumbándose..., o es que las máquinas deben estar enterradas..., o algo, por eso tengo este sueño, o si no más por el contrario..., siempre nosotros al interior de la mina, un viernes, un martes tenemos un recordatorio al "Tío", tal vez el "Tío" nos esta extrañando. (PANDO, Amalia — 1987).

De acuerdo al trabajo realizado por la Lic. Teodora Camacho en su libro Técnicas Culturales del Dibujo con pobladores mineros relocalizados de El Alto de La Paz en 1994; se tienen los siguientes resultados referidos a la vida del trabajador minero antes y después de la ejecución del D. S. 21060:

El Trabajo anterior a la relocalización de 1985

Los extrabajadores de las empresas mineras del estado y las empresas privadas, tenían un trabajo permanente. Se ocupaban de desarrollar diferentes actividades en interior mina como perforistas, carreros y otros. Los trabajadores de exterior mina se ocuparon de desarrollar actividades en la fundición, almacenes, etc.

Casi la mayoría de las personas, pensaron que fue mejor trabajar en la mina, porque tenían seguridad de trabajo, estudio para sus hijos. También indicaron que fue suficiente con el abastecimiento de las pulperías, con cuatro artículos de primera necesidad congelados y baratos y otros alimentos que cubrían la canasta familiar.

Se extraña la forma de trabajo, porque se compartía con los compañeros.

Trabajo Actual - 1994

El trabajo en 1994 para la mayoría de los ex trabajadores, fue eventual, difícil de conseguir. De muchos sus padres fueron mineros y la relocalización generó para que puedan buscar otros trabajos en la construcción, comercio, como chóferes, garzones y otros trabajos eventuales.

Las madres de familia, manifestaron que por el trabajo eventual, a veces había plata cuando trabajaban y comían cuando encontraban donde ganarse la vida.

Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados
a partir del Decreto Supremo 21060

El sueldo que tenía no les alcanzaba, para mantener a una familia numerosa compuesta de 7, 5, 3, 2 hijos.

El Minero anterior a 1985

Los mineros se recordaron desde los tiempos más antiguos en el trabajo de interior mina que usaban lámparas de carburo. En las empresas estatales, los mineros trabajan con lámparas eléctricas y ocho horas de trabajo.

Los mineros recuerdan, valoran tener un sueldo fijo, el trabajo con los compañeros y grupo de amigos. También se acuerdan del trabajo duro y sacrificado en interior y exterior mina. Muchos de ellos manifestaron el temor a los accidentes que ocurrían con frecuencia.

Los mineros como trabajadores podían abastecer a su familia con la comida, la vestimenta, la educación y la salud.

El Relocalizado actual - 1994

El relocalizado minero vive como puede, apela a estrategias de sobrevivencia, obtiene trabajo eventual, las mujeres se ocupan de las labores de casa y también tienen un negocio, o son vendedoras y los hijos de algunas familias trabajan en lo que pueden: llanteras, voceadores para contribuir a la economía familiar.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

La Familia anterior a 1985

Resaltaba la cuestión económica de la familia, en cuanto a la dependencia de subsidios alimenticios que brindaba la Empresa Minera.

Algunos afirmaban que vivieron felices, todos juntos, no les faltó nada, no había tanto sufrimiento. Tuvieron pulpería barata, salud gratuita y los hijos podían estudiar.

La Familia Actual - 1994

Sufrió cambios al enfrentarse a otra realidad, donde no existe escuela gratis, pulpería barata y salud atendida. Tuvieron que adaptarse a otra forma de vida en las ciudades.

Algunos piensan que el trabajo anterior no supieron valorar, otros piensan que los alimentos no eran frescos, ahora si los comen.

La familia actual es más numerosa y muchos de los hijos trabajan, las mujeres tienen negocios pequeños y los padres tienen que trabajar de cualquier cosa para aportar a la economía familiar.

Muchos piensan que La Paz y El Alto son para luchar y cuando no hay dinero la familia sufre.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Vivienda anterior a 1985

Los mineros en las minas vivían en campamentos, tenían cuartos con dos dormitorios y su cocina, en otros un cuarto que servía de comedor, sala y cocina. Dependían para tener comodidad, de la antigüedad y jerarquía del trabajador.

Las familias mineras se acuerdan de las viviendas del campamento limpias, incluso el jefe de bienestar social de la Empresa podía revisar las casas.

Muchas familias manifiestan que las viviendas fueron cómodas con servicios básicos: Agua, luz, alcantarillado, baños públicos, canchas, escuela, colegio, emisora sindical y otros centros de recreación.

Vivienda Actual - 1994

Las familias manifestaron que las viviendas son pequeñas, incómodas, carecen de los servicios básicos de luz, agua y alcantarillado.

Las viviendas actuales tienen dos dormitorios, una sala, cocina y un patio. Muchas familias no tienen una casa propia viven en viviendas ya sea en alquiler o anticrético.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Cultura Minera anterior a 1985

Los rituales mineros, adorar al Tío, la Pachamama, la challa y el piccheo (martes y viernes) fueron espacios de comunicación donde se podía conversar sobre los problemas de los trabajadores, los sueldos, la familia, los aspectos políticos, para generar comunitariedad y solidaridad.

Cultura Minera actual - 1994

Los relocalizados mineros desarrollaron otras formas de solidaridad y comunicación: Reuniones o asambleas en la zona, las fiestas de la zona, las challas a la Pachamama, reuniones para **pichear** los viernes o martes en alguna casa, reuniones con la asociación de padres de familia. (CAMACHO S. Teodora - 1994).

La Crisis Minera acaba con la riqueza humana

Los costos sociales del cambio no solo afectaron al empleo y los salarios, sino a una cultura de trabajo moderno que se forjó a lo largo de muchos años.

Con el cierre de las minas, las familias de los trabajadores mineros, emprendieron la migración y se dispersaron imposibilitados muchas veces de poder aplicar sus conocimientos y experiencias de producción y disciplina laboral en otras áreas. A la pérdida de la riqueza mineral le siguió la pérdida de la riqueza humana.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Desde una perspectiva de Desarrollo Humano, que reconoce a la persona como gestora y beneficiaria del desarrollo, una adecuada estrategia nacional debería crear y ampliar oportunidades para los mineros. Dada su experiencia laboral, es posible suponer que su participación en la reconversión productiva puede generar enormes beneficios al expandir hacia el resto del país una cultura de la producción y la organización.

Es partiendo de estas concepciones en que se deberían impulsar planes y programas de acción social e inversión económica. Ahora bien, para que tales medidas sean sostenibles en el tiempo, necesitan aprovechar la experiencia y la participación de los propios mineros. Ellos mismos deben asumir el desafío de renovarse e integrarse críticamente en los nuevos procesos de modernización, donde también podrían ser reconocidos y revalorizados como actores del desarrollo y como seres humanos.

"No se trata de volver al pasado como lo proponen varios fundamentalistas, en buena parte del mundo, sino de combinar las propias riquezas del pasado cultural con lo que ofrece y demanda la vida moderna". (Reportajes: Desarrollo Sostenible para la gente — 1996).

4.3 TEORIAS DE SUSTENTO

Necesidades

Abraham Maslow pionero y principal contribuyente para la tercera fuerza en psicología, tenía una confianza profunda en la capacidad humana para hacer un mundo mejor tanto para la humanidad como para el individuo, esta fuerza representa un método humanista de la ciencia de la personalidad en contraste con otros dos sistemas; el del Comportamiento y el Psicoanálisis. Propuso que los científicos de la personalidad examinaran las luchas humanas para el desarrollo, felicidad y satisfacción. Consideraba la motivación humana como compuesta por diferentes niveles cuya base jerárquica de necesidad varia en cuanto al grado de potencia.

Distinguió las necesidades deficitarias (incluye necesidades psicológicas; de seguridad, de amor, pertenencia y necesidades de estimación y las necesidades de desarrollo o necesidades de meta).

Maslow hizo la distinción entre necesidad y un motivo o deseo. Una necesidad es la falta de algo y un motivo es un deseo consciente, un impulso o urgencia de hacer algo o por una cosa específica. Los motivos pueden ser expresiones distorsionadas de las necesidades deficitarias (inferiores) como de las necesidades de desarrollo (superiores).

La distorsión de las necesidades inferiores esta evidentemente trastornada en individuos que sufren trastornos psicológicos.

Jerarquía de las necesidades

La jerarquía que Maslow distingue entre la necesidad de algo y la necesidad de hacer algo. Maslow sostenía que las necesidades inferiores son mas potentes y tienen prioridad sobre las superiores; las necesidades inferiores en orden de potencia son: necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor, pertenencia y las de estima, las de saber y comprender y hasta las necesidades de estética.

Necesidades Fisiológicas

Son las más potentes de todas, pero son las que tienen menor significado para las personas autoactualizantes; estas necesidades son de supervivencia.

Necesidades de Seguridad

Cuando las necesidades fisiológicas no son tan importantes, para la persona entonces las necesidades de seguridad se convierten en fuerzas dominantes para su personalidad. Si se sobrevalora o no se satisfacen adecuadamente no se puede pasar este nivel.

Necesidades de Estima

Referidas al amor propio, respeto a sí mismo, estimación propia y autovaloración.

Referidas al respeto de otros: reputación, condición, éxito social, fama, gloria y otros.

Los individuos (cómodamente situados) tienen preocupación por su estimación propia. La forma mas frecuente de trastorno es un sentido de inferioridad, de ser diferente a otros, de que no encaje, la persona experimenta un sentimiento de culpa o vergüenza.

Necesidades de Saber y Comprender

Los deseos de saber y comprender son motivos que provienen de las necesidades básicas. La satisfacción de las necesidades **cognitivas** de las necesidades comunes, y su frustración va seguida de trastornos en el crecimiento y funcionamiento de la personalidad.

Necesidades Estéticas

Estas incluyen necesidades por el orden simétrico y el cierre (deseo de llenar huecos en situaciones mal estructuradas), la necesidad de aliviar la tensión producto de una labor no determinada y la necesidad de estructurar hechos.

Necesidades de Autoactualización

Estas son difíciles de describir porque son únicas y varían de una persona a otra. En general, autoactualización, significa nuestra naturaleza individual en todos los aspectos. Un aspecto esencial de la **autoactualización** es la libertad (de restricciones culturales impuestas por sí mismos).

Necesidades de Trascendencia

Maslow llego a considerar que la autoactualización no es el grado final de la motivación. Existe una necesidad de trascendencia y referido a un sentido de seguridad, la comunidad, la necesidad de contribuir a la humanidad.

Puntos de vista sobre la Anormalidad

La privación de estas necesidades causarán frustración en el hombre. Sabiendo que:

Las necesidades fisiológicas son esenciales para la vida y una frustración larga y continua puede producir enfermedades graves e irreparables.

La cuestión de seguridad es particularmente relevante para los niños. Maslow creía que los niños deberían educarse en ambientes protectores y estructurados.

La privación de las necesidades de amor son origen importante de trastornos psicológicos, la naturaleza de estos depende del periodo de vida, cuando la niñez esta vigente; el niño que no recibe amor humano físico directo, sufre de retardo en su desarrollo o manifiesta socialmente.

La privación de las necesidades de estima producen frustraciones y fracasos en nuestras necesidades básicas, nos hacen sentirnos inadecuados e inútiles, expresada en una autoestima baja.

Enfrentarse a sentimientos de inseguridad

El valor nos ayuda a eliminar: amenazas, temores, peligros; enfrentando estas situaciones. Un sentido de seguridad es en alto grado, un asunto de actitud.

El trabajo como satisfactorio de necesidades

El trabajo esta íntimamente relacionado con las necesidades y satisfacciones.

La satisfacción de las necesidades es limitada

La moderación en la gratificación de las necesidades inferiores no es una práctica moral; esta dictada por los requerimientos para una vida plena; y no así mediante una gratificación compulsiva de estas.

Las Necesidades Superiores son Débiles

La clave para vivir con éxito, según Maslow, es reconocer nuestras necesidades personales más altas y tomar los pasos necesarios para satisfacerlas, aún cuando sea en un poco grado, al principio. Una persona no puede evadir sus necesidades fisiológicas por mucho tiempo; pero puede pasar por alto o negar sus necesidades superiores.

En un sentido general las necesidades hacen referencia a una alteración del equilibrio físico o psicológico de la persona que impulsan a la acción para restablecer de nuevo ese equilibrio. De este modo las necesidades describen las diferentes deficiencias que experimentan las personas. Esas deficiencias pueden aludir a factores fisiológicos, como la falta de agua, o a factores psicológicos, como la deficiencia percibida de autoestima. De este modo se asumiría que la necesidad representa un estado de privación, y esta sería la base de la motivación.

Muchas han sido las clasificaciones de las necesidades humanas. Entre ellas cabe mencionar las de Murray, McLelland, Maslow, McGregor y Alderfer. Siguiendo a Locke (1984), los diferentes niveles implícitos en estas clasificaciones pueden reducirse básicamente a dos grupos, a) las necesidades físicas o biológicas relativas al funcionamiento del organismo físico (ej. Comida, agua, regulación de la temperatura, etc.), y b) las necesidades psicológicas relativas al funcionamiento psicológico del individuo (ej. Autodeterminación, competencia, autoestima, crecimiento, etc.).

Para que las necesidades produzcan una conducta adecuada la persona tiene que identificar que necesidad esta siendo frustrada, descubrir cómo satisfacerla, e iniciar la acción requerida. La persona puede no tener información sobre qué pasos realizar o qué camino tomar para satisfacer su necesidad. Las necesidades por si mismas son insuficientes para explicar las acciones humanas. Estas no informan acerca de por qué una persona realiza una acción pero no sobre la acción particular elegida. (MAYOR Martinez Luis y TORTORA Gil Francisco - 1990).

Teoría X — Teoría Y

Según Douglas McGregor, propuso 2 concepciones diferentes para aplicar la motivación humana.

La teoría X supone que las necesidades de orden inferior dominan a los individuos; la teoría Y que son las de orden superior, **McGregor** creía que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los supuestos de la teoría X, porque empleaban responsabilidades y desafíos, buenas reacciones de grupo que maximizarían la motivación de un empleado en el puesto.

McGregor, tras observar como trataban los administradores a los empleados, llegó a la conclusión de que la opinión de aquellos, en cuanto al carácter del ser humano, se basa en cierto grupo de supuestos y de que estos tienden a modelar la conducta que observan con los empleados de inferior jerarquía.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Según la teoría X, los cuatro supuestos negativos de los administradores son:

1. A los empleados no les gusta trabajar, siempre que puedan tratarán de no hacerlo.
2. Como a los empleados no les gusta trabajar, deben ser sujetos a presiones, contratos o amenazas de castigo, para alcanzar las metas.
3. Los empleados eluden la responsabilidad y buscan dirección formal siempre que puedan.
4. La mayor parte de los empleados concede mas importancia a la seguridad que cualquier otro factor laboral y no tienen grandes ambiciones.

En el otro extremo de la motivación, esta la teoría Y, sustentada por cuatro supuestos positivos.

1. Los empleados piensan que el trabajo es algo tan natural como el descanso o el juego.
2. Las personas son capaces de ~~autodirigirse~~ dirigirse y controlarse solas si se dedican a alcanzar los objetivos.
3. Las personas pueden aprender a aceptar la responsabilidad, incluso buscarla.
4. La capacidad para tomar decisiones innovadoras esta muy difundida en toda la población y no siempre es dominio exclusivo de quienes ocupan puestos administrativos.

Teoría de la Motivación — Higiene

Según Frederick Herzberg (1959), propuso la Teoría Motivación – Higiene o de los dos factores, afirmaba que la relación entre las personas y su trabajo es básica, que su actitud hacia él, determinaba el éxito o el fracaso de la persona.

En investigaciones realizadas, Herzberg concluyó que las respuestas que ofrecían las personas cuando se sentían bien en su trabajo eran significativamente diferentes de las respuestas que daban cuando se sentían mal. Ciertas características tienden a guardar una relación consistente con la satisfacción laboral y otros con la insatisfacción laboral, los factores que llevan a la satisfacción del puesto son separadas y distintas de aquellos que conducen a la insatisfacción. Por tanto, eliminar los factores que crean la insatisfacción en el puesto pueden traer paz pero no necesariamente motivación.

Los factores intrínsecos, como la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo, al parecer están relacionados con la satisfacción laboral. Cuando los sujetos se sienten bien por su trabajo tienden bien a atribuirse estas características. Por otra parte, cuando están insatisfechos, tienden a hablar de factores extrínsecos, como la política de la compañía, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales.

Teoría ERG

Clayton Alderfer (1972), desarrollo la teoría de las necesidades, llamada ERG (por sus siglas en inglés), referidas a las necesidades existenciales, de relaciones y crecimiento.

El grupo de las necesidades existenciales satisface los requerimientos básicos, lo que Maslow considera necesidades fisiológicas y de seguridad. El segundo grupo, el de las relaciones, referidas a las necesidades de mantener relaciones interpersonales importantes coincidiendo con las sociales de Maslow; las necesidades de crecimiento implican un deseo intrínseco de desarrollo personal, su equivalente en Maslow es el de la autorrealización.

La teoría de Alderfer como la de Maslow, afirman que las necesidades insatisfechas motivan a la persona, es decir, que estas impulsarán a la persona a encontrar mecanismos para poder satisfacerlas.

La teoría ERG argumenta también, que al igual que Maslow, que las necesidades satisfechas de orden inferior, conducen al deseo de satisfacer las de orden superior; las necesidades múltiples pueden actuar al mismo tiempo, como motivadoras, la frustración al intentar satisfacer su nivel superior puede dar como resultado la regresión a una necesidad de nivel inferior.

La pirámide de necesidades de Maslow, habla de una progresión rígida, es decir, por pasos; la teoría ERG, no supone la existencia de una jerarquía rígida que exija la gratificación de una necesidad inferior para seguir adelante. Por ejemplo, alguien puede estar trabajando en su crecimiento a pesar de que las necesidades de existencia o relación estén insatisfechas, o bien las tres categorías de necesidades pueden estar funcionando al mismo tiempo.

La teoría ERG también contiene una dimensión de frustración — regresión. Maslow decía que la persona permanecía en el nivel de una determinada necesidad hasta que esta quedara satisfecha; la teoría ERG señala lo contrario, es decir, cuando una necesidad de orden superior se ve frustrada, se incrementa el deseo del individuo de satisfacer la necesidad de un nivel inferior, cuando están satisfechas, despiertan el afán por satisfacer necesidades, de orden superior; pero que diversas necesidades pueden ser motivadoras al mismo tiempo y que la satisfacción frustrada de una necesidad de orden superior puede originar una regresión a una necesidad de orden inferior.

Algunos estudios confirman la teoría ERG, pero existen pruebas de que no se aplican a algunas organizaciones. Sin embargo, en términos generales la teoría ERG es una versión más válida de la pirámide de necesidades.

Teoría de la Tricotomía de Necesidades

La teoría de McLelland (1961), señala tres necesidades: la necesidad de realización, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

- Necesidad de Realización

Referida al impulso por sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.

- Necesidad de Poder

Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferentes de cómo hubieren actuado de manera natural.

- Necesidad de Afiliación

Indica el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

Esta teoría, en lugar de organizar las necesidades por orden jerárquico, buscan la explicación del éxito que lo atribuyen al predominio de la necesidad de logro, que refleja el afán del individuo por alcanzar objetivos y demostrar su competencia o maestría y esta relacionada con la necesidad de realización.

Las necesidades de afiliación, son similares a las de pertenencia de Maslow y de relaciones de Alderfer. La necesidad de poder refleja la necesidad de ejercer control en el trabajo personal o en el de los otros. Esta teoría argumenta que es posible enseñar a las personas a aumentar su necesidad y en consecuencia mejorar su desarrollo.

Teoría de Fijación de Metas

Edwin Locke (1968), propuso que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación en el trabajo, es decir, las metas le indican a un trabajador lo que es **necesario** hacer y en cuanto esfuerzo será preciso desarrollar. La evidencia apoya fuertemente el valor de las metas; las específicas mejoran el desempeño, las **difíciles**, cuando se aceptan, dan como resultado un mayor desempeño que las metas fáciles y que la retroalimentación conduce a un mayor desempeño que la no retroalimentación.

Las metas difíciles específicas permiten alcanzar un mayor nivel de producción que la meta general de "hágalo lo mejor posible". Lo específico de la meta actúa como estímulo interno.

Si se mantienen constantes factores como la habilidad y la aceptación de los objetivos, mientras más difícil sea la meta, mayor será el nivel de desempeño. Sin embargo, es lógico suponer que los objetivos más fáciles tienen más probabilidades de ser aceptados. Una vez que el trabajador acepta una tarea ardua pondrá un alto nivel de esfuerzo hasta que lo logre, le disminuya o la abandona.

La gente se desempeña mejor cuando es retroalimentada, respecto de lo bien que progresa hacia sus objetivos, porque le ayuda a identificar las discrepancias entre lo que ha hecho y lo que desea hacer; es decir, la retroalimentación actúa como guía del comportamiento.

No toda la retroalimentación tiene el mismo poder. Se ha demostrado que la autogenerada — cuando el trabajador es capaz de controlar su propio progreso — es un motivador más poderoso que la generada externamente. Cuando los trabajadores tienen oportunidad de participar en la fijación de sus propias metas no siempre trabajara más arduamente. La evidencia es mixta respecto de la superioridad de los objetivos participativos sobre los asignados.

En algunos casos, las metas fijadas de manera participativa producen un desempeño superior; en otros casos, los individuos se motivan mejor cuando su jefe les asigna una meta. Una ventaja básica de la participación puede residir en una mayor aceptación del objetivo como logro deseable para cuyo cumplimiento se debe trabajar.

La resistencia es mayor cuando las metas son **difíciles**. Si la gente participa en la fijación de las metas, hay posibilidades de que acepta una meta difícil, que si su jefe le asigna de forma arbitraria, la razón es que los individuos están más comprometidos con las opciones en que toman parte. De esta manera, aunque las metas participativas puedan no ser superiores a la meta asignada, cuando se torna la aceptación como una cosa dada, la participación se incrementa la probabilidad de que haya acuerdo y se actúe sobre las metas más difíciles. Además de la retroalimentación, se ha encontrado que

existen otros tres factores que tienen influencia sobre la relación meta — desempeño: el compromiso con la meta, la auto eficacia adecuada y la cultura nacional.

La teoría de la fijación de metas supone que un individuo esta comprometido con la meta que se ha propuesto, no disminuirla ni abandonarla. Es mas factible que ocurra esto cuando las metas se hacen públicas, cuando el individuo tiene un sitio interno de control y cuando las metas han sido fijadas por la misma persona en vez de ser asignadas por otras.

Resumiendo, la Teoría de Fijación de Metas afirma que las intenciones — según se expresen en términos de metas difíciles y específicas — son una poderosa fuente de motivación. En las condiciones correctas pueden llevar a un mejor desempeño. (MAYOR Martinez Luis y TORTORA Gil Francisco — 1990).

Necesidades y Satisfactores

Se ha creído, tradicionalmente, que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que están constantemente cambiando; que varían de una cultura a otra, y que son diferentes en cada periodo histórico. Suposición que parece ser incorrecta según Max Neef, puesto que para el debería realizarse una diferenciación entre necesidades y satisfactores.

La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Por ello las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan, es en este sentido que Max Neef elabora una clasificación de categorías de necesidades, por una parte de necesidades de: ser, tener, hacer y estar; y, por otra, necesidades de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación identidad y libertad.

De la clasificación que propone Max Neef, refiere que por ejemplo, alimentación y abrigo no deben considerarse como necesidades, sino mas bien como satisfactores de la necesidad fundamental de subsistencia.

Habiendo diferenciado las necesidades de los satisfactores, Max neef postula lo siguiente:

1. Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y **clasificables**.
2. Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los periodos históricos. Lo que cambia a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades.

Las necesidades no sólo son carencias sino también, potencialidades humanas, individuales y colectivas.

Los satisfactores, por otra parte, son formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, que conducen a la actualización de necesidades. Por ejemplo, para satisfacer la necesidad de entendimiento, se encuentran satisfactores como investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar e interpretar. (MAX Neef, Manfred – 1993).

Emociones

Las emociones, relacionadas estrechamente con las necesidades, podemos considerarlas tanto como resultados de la acción (ej. La emoción de alegría al realizar un trabajo de alta calidad) o como un estímulo para actuar. Desde esta última perspectiva podemos considerar las emociones como aspectos que pueden motivar la realización de determinadas acciones.

Son Locke y col. (1984 - 1986) los autores que mas han enfatizado el papel que juegan las emociones en el proceso de motivación. Estos las consideran como un resultado de la estimación del valor o de la meta. De este modo las emociones estarían relacionadas con los valores. Estos autores consideran que la estimación que nos conduce a las emociones, incluyendo los conocimientos o creencias que las acompañan, son automáticas y subconscientes mas que deliberadas y calculadas. Además las emociones contienen tendencias de acción implícitas o sentimientos de impulso a realizar acciones.

No obstante las emociones pueden conducir directamente a una acción. Las personas pueden elegir actuar en un momento determinado, y además hacerlo a través de muchas alternativas de acción. Es en este sentido frente a la emoción de frustración de una persona en su trabajo, esta puede realizar alguna acción (ej. Conductas agresivas) o simplemente decidir no actuar. Además esa agresión la puede manifestar de modos diferentes (ej. Agresión verbal, física, encubierta, etc.)

Metas

Las metas son según Locke y col. (1984 - 1986) similares en cuanto a su significado a los valores excepto en que son más específicas que aquellos. La relación de las metas con los valores sería similar a la relación de los valores con las necesidades. Es decir los primeros son guía para la acción de los segundos. Las metas significarían la actualización de los valores, son el mecanismo por el cual los valores son trasladados a la acción. De este modo las metas al estar más próximas a la acción que los valores o necesidades explicarían y predijeran mejor la conducta que estos.

De todos modos, para realizar una explicación completa de la conducta es necesario hacer referencia tanto a las metas como a los valores, necesidades, etc.

Expectativas

El tipo de cogniciones más estudiadas dentro del campo de la motivación, son las "expectativas". Vroom (1964) define la expectativa como "una creencia momentánea concerniente con la probabilidad de que un acto particular irá seguido por un resultado particular". En un sentido general, una expectativa sería la probabilidad subjetiva desarrollado por las personas de que determinadas acciones llevarán a obtener ciertos resultados. Serían anticipaciones de algo o por algo.

Según Heckhausen (1980) las personas desarrollan expectativas relacionadas con los resultados de sus acciones, es decir, "expectativas acción - resultado" también conocidas como "probabilidad de éxito subjetivo". Esas expectativas tienen que ver con la cuestión de que un esfuerzo apropiado nos conducirá al cumplimiento de nuestras metas u objetivos. Las probabilidades subjetivas son probabilidades condicionales. Lawler y Suttler (1973) consideran que la expectativa de que el esfuerzo dé buenos resultados en la ejecución esta condicionada en parte por la experiencia anterior del sujeto y de por su grado de autoestima.

Pero como señala Eden (1988), la expectativa puede estar relacionada con un estado situacional o bien con un rasgo relativamente permanente. Así cabe distinguir entre expectativa como estado y expectativa como rasgo. La expectativa como estado, generalmente tenida en cuenta en las teorías de la **instrumentalidad**, hace referencia a la creencia momentánea sobre la ejecución en un momento determinado. De este modo las expectativas varían y **vienen** determinadas en función de las situaciones y circunstancias

cambiantes del entorno. La expectativa como rasgo es una cognición sobre la autocompetencia, y es relativamente invariable a través de las **situaciones**. Sería similar a la autoeficacia percibida de Bandura.

La expectativa sobre el nivel de ejecución que una persona tiene en un determinado momento (expectativa de estado) esta influida tanto por factores internos (ej. Expectativa de rasgo) como por factores externos (ej. La dificultad de la tarea). De este modo la expectativa de rasgo o **autoeficacia** actúa como un antecedente, que junto con otros factores externos, influye en la expectativa de estado. (MAYOR Martinez Luis y TORTORA Gil Francisco - 1990).

Valores

Kluckhohn (1951) define los valores como "una concepción, explícita o implícita, característica de un individuo o de un grupo, de los aspectos deseables que influyen en la selección de modos, medios y fines disponibles de acción". Los valores humanos influirían en la acción en tanto que sus resultados conlleven aspectos deseables para la persona. Rockeach (1973) señala también que estos representan preferencias de modos deseables de conductas, pero va más allá al considerarlos relacionados con los estados definitivos de existencia.

Según este autor, el valor sería "una creencia permanente respecto a que un modo específico de conducta o estado definitivo de existencia, es preferible (personal o socialmente) a un modo de conducta o estado definitivo de existencia contrario y opuesto". Un sistema de valores sería "una organización permanente de creencias que se refieren a modos deseables de conducta o estados definitivos de existencia a lo largo de un continuo de relativa importancia".

Rockeach formula además un conjunto de características de los valores, a) son aprendidos o adquiridos, b) difieren ampliamente en intensidad y contenido, en función de individuos y grupos sociales, c) determinan las elecciones o decisiones, así como las reacciones emocionales consiguientes, d) constituyen un nivel más básico que el de las actitudes y en cierta medida las regulan, siendo un concepto más central para el individuo que aquellas, y e) tienen carácter normativo trascendiendo objetos y situaciones.

Según Rand (1966) en los valores cabe distinguir dos atributos, a) el contenido, que es lo que se quiere o valora, y b) la intensidad, que hace referencia a lo más querido o valorado. Los sujetos integran todos sus valores en un sistema jerárquico de prioridad. En este sistema de valores se recoge la variación en importancia de cada valor individual dentro de un continuo. Según Locke (1984) y Locke y Henne (1986) los valores pueden servir de guía para satisfacer la misma necesidad y viceversa

Los valores no existen por sí mismos, sino que descansan en un depósito o sostén. Los valores no son por consiguiente, ni cosas, ni vivencias, ni esencias: son valores.

Los valores son propiedades que tienen los objetos llamados bienes o cosas. El valor es una cualidad. La cualidad no puede vivir sin apoyarse en objetos reales.

El valor no tiene el objeto de por sí, sino que lo adquiere gracias a su relación con el hombre como ser social. Pero los objetos, a su vez. Sólo pueden ser valiosos cuando están dotados efectivamente de ciertas propiedades objetivas.

Valor es lo que vale o tiene validez. Depende, desde luego, esta validez, del juicio que se tiene personalmente en la vida diaria. Por eso no se puede afirmar que el valor sea positivo o negativo. De ahí que los valores sean principios fundamentales del comportamiento humano. Pueden motivar el deber ser de la persona. Esencialmente, los valores son pilares de la conducta que, desde luego, crecen si se les alimenta, mediante una pedagogía familiar. Los valores son cualidades que dan sentido a la vida.

Características de los Valores

Para tratar de profundizar sobre los valores, es conveniente analizar algunas características especiales que los acompañan.

- ◆ Cada grupo social establece su propia escala de valores; así, los valores que percibe la comunidad científica son diferentes a los de la comunidad de comerciantes. Unos valores son para los trabajadores, otros para los ejecutivos y, en fin, para los empresarios.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

En cada grupo social se va dando un sinnúmero de relaciones: de aprecio, de aceptación y admiración; muchas personas por poseer muchas cualidades y valores, son colocadas de ejemplo ante los demás, para que sean admiradas e imitadas.



el grupo salga bien.

Los valores son ante todo realidades que tienen una función central en la vida social.

Valor es todo aquello deseable por el hombre, que hace más perfecto y mejor a quien lo posee. Entonces, valor es todo aquello que nos perfecciona, que nos hace más personas, para bien del grupo social.

En los grupos sociales, así como se dan y se presentan los valores, también se expresan los antivalores.

En un futbolista de un equipo o club deportivo, admiramos sus habilidades para el juego, pero también censuramos su egoísmo, su individualidad; él solo quiere "meter goles", él solo quiere ser la estrella del equipo, a esto se llama antivalor.

Criterios que fundamentan la escala de valores

Para poder elaborar una verdadera escala de valores es preciso tener en cuenta algunos principios básicos; veamos cuáles son esos criterios, según Max Scheller.

La durabilidad

Un valor es tanto más alto o importante cuanto más duradero, en el sentido de permanente. No depende del tiempo, sino que lo trasciende. Ej. : la educación.

La indivisibilidad

Una cosa es valiosa cuanto menos divisible sea. Ej. : los valores históricos y estéticos del Illimani.

La profundidad en la satisfacción

Un valor es tanto más alto cuanto mayor es la satisfacción que produce. Ej. : no es lo mismo ser psicólogo por el interés del dinero que por el servicio social y humano que se realiza.

La relatividad

Un valor es tanto más alto cuanto menos relativo es, es decir, en cuanto dependa menos de las condiciones concretas del individuo. Ej. : el valor de un jugador de fútbol es absoluto por ser persona y se relativiza este valor por el enfoque o interés con que se mire: goleador, disciplinado, animado, conciliador, líder.

La escala de los valores

La escala de los valores se refiere a la prioridad o la importancia o trascendencia que reviste o significa para cada cual un valor más que otro.

En el acontecer diario, el ser humano con sus acciones, comportamiento y el sentido que le da a la vida, está supeditado a la escala de valores que le está rigiendo. Es bueno no olvidar la influencia que ejerce la realidad sociocultural en la estructuración de la escala de valores.

Cada grupo crea y vive sus propios valores culturales; dichos valores están relacionados con la vida del grupo. Su posibilidad depende de que en un momento dado expresen una relación positiva a la vida del grupo.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

El investigador social Max Scheller presenta la siguiente escala de valores:

- Económicos.
- Vitales.
- Estéticos.
- Sociales.
- Lógicos.
- Éticos.
- Religiosos.

La presencia de los valores en la comunidad contribuye a dar importancia a las cosas y a las actividades de las personas.

Veamos a continuación qué funciones cumplen los valores.

- Los valores proporcionan medios fáciles, para juzgar la sociabilidad de las personas y las colectividades. Los valores hacen posible todo el sistema de estratificación que existe en toda cultura. Ayudan al individuo mismo a saber en que puesto se halla a los ojos de los semejantes.
- Los valores centran la atención de las personas en objetos culturales y materiales que se consideran como deseables, útiles y esenciales.

El objeto así valorado puede no ser siempre lo mejor para el individuo o el grupo, pero el hecho de ser un objeto valorado socialmente lo hace digno de ser perseguido.

- Los modos ideales de pensar y de comportarse en una sociedad vienen indicados por los valores. Los valores van formando un esquema de conductas aceptadas socialmente, de modo que las gentes pueden casi siempre distinguir los mejores modos de pensar y de obrar.
- Los valores actúan como medios de control y de presión social. Inciden en las personas para que se acomoden con las normas vigentes o establecidas; las anima y estimula a hacer cosas cada vez mejores. De otra parte, censuran comportamientos prohibidos o mal vistos por la comunidad.
- Los valores funcionan como medios de solidaridad. Las personas se agrupan de acuerdo a los valores comunes. Esto permite y favorece en muchos casos la consecución de mayores y mejores lazos de amistad, de compañerismo y de solidaridad. Son elementos que mantienen al grupo.

Clasificación de los valores

El hombre, para hacer más metodológico el estudio u análisis de los valores, los ha agrupado pedagógicamente en la siguiente forma:

Valores vitales; son los que tienen relación con la vida.

Valores materiales; son aquellos que tienen relación o buscan la satisfacción de necesidades en todas las manifestaciones u órdenes.

Valores intelectuales; son los que tienen relación con el espíritu y el conocimiento.

Valores estéticos; son aquellos que tienen relación con la belleza y con el arte.

Valores éticos; son los que tienen que ver con los procedimientos y los deberes.

Valores morales; tienen que ver con la conducta humana en lo que se refiere a lo bueno y a lo malo.

Valores religiosos; son aquellos que tienen que ver con el alma, sus creencias y las prácticas piadosas.

Valores espirituales; hacen alusión a la vida superior.

El ser humano es singular

Es irreplicable, distinto a los demás, único. Llegar al convencimiento de sí mismo es la meta de cada persona y lo lleva a replantear la forma de vida, a reflexionar para sacar al exterior facultades, dotes y cualidades que están dormidas, sin descubrir. En la intimidad, el hombre va asumiendo su propia identidad.

El ser humano es pensante

Podemos afirmar que esta facultad permite modificar esquemas, estructuras, mejorar y producir cambios sustanciales en el ámbito personal y en el entorno social.

El hombre vive una realidad social donde la naturaleza, la ciencia y la técnica mediatizan sus relaciones interpersonales; el hombre tiene que relacionarse con ese mundo (naturaleza, ciencia, técnica), de tal manera que contribuya al bienestar de todos y se logre su perfeccionamiento y recta utilización en orden a una vida plenamente humana.

En este sentido, no basta que el hombre conserve estos bienes naturales, científicos y técnicos, sino que, partiendo de su propio medio y logrando las relaciones adecuadas, debe ser creador, organizador y transformador de los mismos, para que estén a su servicio y proporcionen bienestar a todos.

El ser humano es libre

La capacidad de decidir, de obrar, juega un papel importante en el proceso de educación y desarrollo de la personalidad del individuo. Esta capacidad le permite escoger progresivamente las metas que personalmente desea alcanzar.

La elección implica riesgo pero al mismo tiempo experimenta la fuerza de sus potencialidades.

El ser humano ama

El ser humano antes de amar se encuentra a sí mismo, conoce sus aptitudes y actitudes. Estos elementos llevan a la persona a lograr una autoimagen positiva que le permite escalar, abrir caminos, sobrepasar obstáculos.

La persona que tiene fe en sí misma y confianza en los demás, está dispuesta a abrirse y a aceptar a los otros dentro de su mundo. Por los mismos motivos, está dispuesta a permitir que los otros la acepten dentro del mundo de ello.

¿Damos sentido a la vida?

La axiología nos permite en cada momento de nuestra vida, volver sobre el pasado para valorarlo, actuar sobre el presente a modo de autocrítica, a fin de programar el futuro seleccionando los instrumentos y los medios para la realización. Lo anterior posibilita el crecimiento personal y su formación integral, responsabilizando cada vez más a la persona, constituyéndose en dueño consciente de sus realizaciones y de su destino.

Alguna vez se ha planteado y contestado los siguientes interrogantes: ¿Quién eres?
¿Hacia donde vas? ¿Qué sentido tiene su vida?.

La gente va y viene, pero no se detiene a pensar y a dar respuesta a los anteriores interrogantes; no sabe hacia donde va, no sabe cuál es su destino.

La vida es algo más que el vértigo de la fama y el dinero. El hombre se siente llamado a ser útil a la vida; se siente útil al amor y experimenta con gozo.

La felicidad y el amor son la fuerza del ser del corazón de todo ser humano. La clave de la vida es conocer y trabajar la creación.

La confianza en sí mismo posibilita esto en la vida: interiormente tenemos muchas cualidades y facultades que están muertas; éstas requieren motivación para sacar a la luz, a flote, dichos valores y hacer más humana y fructífera nuestra existencia.

*Estructura de las Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

El ejercicio del sentido de la vida implica sacar y desarrollar todas las potencialidades del ser; valorar la existencia, lanzarse con coraje a las realizaciones, al progreso, con responsabilidad y espíritu creativo, eligiendo las mejores alternativas y motivaciones que nos lleven al éxito y a la superación.

Cuando una sociedad no tiene en cuenta los valores y las personas, no ha sabido dar sentido a la vida, se llega al conformismo, a la indiferencia, a la apatía.

La referencia del futuro implica una mentalidad abierta para que el hombre pueda conocer las situaciones en que se encuentra y saber cómo debe enfrentarlas y reaccionar adecuadamente frente a ellas. El hombre vale más por lo que es que por lo que tiene.

Los valores y la conducta humana

Los valores son ante todo realidades que tienen una función central en la vida social. Son una cualidad de la persona o de las cosas y al poseer esta cualidad se hace deseable o estimable a los demás.

El sentido de la vida no se logra sin una búsqueda de una razón fuerte que oriente toda la existencia. Cuando no hay razones claras para vivir, cuando no hay ideas nobles que alcanzar, no es posible orientar y canalizar positivamente todas las energías de la vida hacia la conquista de los mismos ideales.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Los valores se encuentran en relación con la realidad en la medida en que el hombre utilice los objetivos y les dé una **finalidad** en la práctica.

Los valores se hallan en una relación peculiar con las cosas reales valiosas que llamamos bienes. En los bienes se interiorizan determinados valores: en las cosas útiles, la utilidad, en los actos buenos de los hombres, la bondad.

En todo ser humano existen valores. Algunos de ellos solamente poseen validez individual, o sea, valen para este o para aquel individuo que los valora.

Desde que el ser humano inicia el día hasta por la noche, desde que nace hasta que muere, siempre tiene y ejercita la capacidad de apreciar, siempre esta en función de escoger lo que más le agrada, lo que más le conviene, lo más apropiado y ajustado a sus gustos, habilidades y capacidades. Esto mismo ocurre con los alimentos, con las prendas de vestir, con la vivienda, con los enseres.

La persona es una totalidad, una unidad que vive y que se desarrolla en el tiempo.

El hombre vive interesantemente la ambivalencia de permanecer y progresar. Por ello, el ser persona se desenvuelve en una relación didáctica que no acaba nunca. Pero el hombre es ante todo un ser abierto a los demás, capaz de amar y de odiar, capaz de relacionarse y de convivir.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Un ser que se configura, no en solitario, sino en una misteriosa comunicación con otras personas que van a influir sobre él y van a recibir el impacto, así mismo, de esta relación a lo largo de toda su existencia.

Los grupos sociales, por sus normas, por su convivencia, por su organización, van moldeando la conducta de la persona con relación al grupo.

Mientras más fuerte sea el sentido de pertenencia a un grupo social, mientras más afianzados se tengan los valores del respectivo grupo, más marcada será la conducta de la persona, pues hará de los valores su norma de vida. (SIERRA Rebeca y BEDOYA William --- 2000)

4. 4 OPERACIONALIZACION CONCEPTUAL

Acullico:	Mascado de coca.
Ajsu:	Vestimenta de campo femenino.
Anfo:	Especie de dinamita.
Arranque:	Extracción de mineral deteriorado.
Barreno:	Herramienta para mover cosas pesadas.
Block:	Sección especial para explotación del mineral.
Buzones:	Lugar donde se acumula la carga realizada para su respectivo traslado.
Callapo:	Trozo de tronco de eucalipto.
Carrero:	Trabajador que se ocupa de empujar los carros con carga.
Cono:	Depósito de carga para su respectivo chanqueo .
Combo punta:	Herramienta de acero que permitía destrozarse peñas.
Corrida:	Callejón abierto al rajo.
Chasquiri:	Persona que se encarga de llevar mineral para su respectivo procesado.
Chimenea:	Espacio de ventilación.
Chillpeo:	Reconocimiento de vetas.
Chispeador:	Fósforo.
Descuelgue:	Descolgar la carga cuando esta se tranca en las chimeneas.
Disparo:	Encendido de la guía de la dinamita.
Desmonte:	Carga de mineral que se vuelve a utilizar.
Espadilla:	Herramienta que ayuda a mover rocas grandes.
Fulminante:	Elemento principal para la detonación de la dinamita.
Galería:	Nivel de sección.

*Estructura de /os Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Suprema 21060*

Jaula:	Tipo de ascensor que transporta a los trabajadores.
Kuyunas:	Cigarrillos caseros de fuerte aroma.
Lampa:	Pala común.
Loma:	Cerro.
Llut' ar:	Rellenar con barro, el hueco donde se encuentra la dinamita.
Palliri:	Mujer trabajadora que realiza manualmente el recojo de mineral.
Paraje:	Lugar de trabajo de cierto grupo.
Parrillero:	Trabajador que se encarga que el mineral fluya por la parrilla.
Perforista:	Trabajador que activa la perforadora para el preparado y ubicación de la dinamita.
Rajo:	Socavón donde trabajan pequeños grupos.
Seguidilla:	Posición correlativa de la dinamita.
Tajeo:	Grupo de trabajadores que realiza un trabajo específico.
Taqueador:	Mango de madera que ayuda que la dinamita tenga una buena posición.
Tilico:	Mensajero que esta a cargo del grupo.
Topes:	Final del rajo.
Traqueo:	Eco del disparo.
Venerista:	Persona que busca mineral a través de un proceso de lavado.
Veta:	Parte de mineral que se encuentra a la vista de la excavación de la mina.
Winchero:	Trabajador que se ocupa de la jaula.

CAPITULO V METODOLOGIA

5. 1 METODO

Histórico social sistémico, con corte transversal.

5. 2 POBLACION Y MUESTRA

De una población total de 320 mineros relocalizados existentes en la ciudad de El Alto, se procede a seleccionar a 60 que participan en la investigación, por tratarse de un grupo que es producto del D. S. 21060, en términos de edad, procedencia y servicios. Particularmente, porque este grupo se encuentra en el área de investigación.

La muestra se halla compuesta por mineros relocalizados, cuya edad esta entre los 45 a 65 años, es decir, en un promedio de 55 años de edad.

5.3 PROCEDIMIENTOS

1. Acercamiento a la población objetivo, para conocer sus características y la transición histórica avanzada antes y después de la promulgación y ejecución del D.S. 21060.
2. Planificación de las categorías de análisis y establecimiento del proyecto de tesis.
3. Elaboración de instrumentos válidos para la inspección de la estructura valorativa y de necesidades de los mineros relocalizados.
4. Segundo contacto con la población y muestra para la presentación del proyecto y aplicación de instrumentos cualitativos y cuantitativos.
5. Aplicación de las pruebas pertinentes de manera sistemática y regulada con las personas participantes.
6. Procesamiento estadístico y analítico de la información obtenida.
7. Obtención de resultados, por objetivo.
8. Análisis e interpretación de los resultados.
9. Elaboración de conclusiones, por objetivo.
10. Elaboración de recomendaciones.
11. Elaboración del Informe de investigación.
12. Presentación del Informe de investigación ante el tribunal respectivo de la Carrera.
13. Entrega de una copia del documento a la población de los mineros relocalizados de El Alto.

5. 4 TÉCNICAS (cualitativas y cuantitativas)

- * Guía de entrevista para grupo focal.
- * Estadística
- * Análisis descriptivo
- * Revisión documental
- * Contrastación teórico - empírica

5. 5 INSTRUMENTOS

- Entrevistas Estructuradas
- Matriz de tabulación

5. 6 DETERMINACION DE VARIABLES

Variable Independiente

- > Decreto Supremo 21060.

Variables Dependientes

- > Estructura de valores
- Estructura de necesidades

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

5.7 HIPOTESIS

Los cambios socioeconómicos posteriores a la promulgación y ejecución del D. S. 21060, imputaron negativamente sobre la estructura valorativa y de necesidades de los trabajadores mineros relocalizados, residentes en la ciudad de El Alto.

5.8 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable Dependiente: ESTRUCTURA DE VALORES

Adaptada de Max Scheller.

Dimensiones	Indicadores	Medidores	Escalas	Instrumentos
Económicos	Conjunto de actividades de una colectividad humana en lo respecta a la producción y al consumo de las riquezas.	Trabajo. Negocios. Ahorro. Distribución.	Cualitativa.	Entrevista Estructurada.
Vitales	Valores que interesan la importancia de la vida.	Dinero. Vestimenta. Vivienda. Conocimiento. Dignidad.	Cualitativa.	Entrevista Estructurada.
Estéticos	Valoración referida a la belleza y al arte.	Habilidad. Talento. Destreza.	Cualitativa.	Entrevista Estructurada.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Sociales	Valoraciones referidas a las manifestaciones de un grupo dentro una sociedad.	Civismo. Moral. Cultural.	Cualitativa.	Entrevista Estructurada
Lógicos	Valoraciones referidas al sentido de las cosas y la vida.	Salud. Estudio. Familia.	Cualitativa.	Entrevista Estructurada.
Éticos	Valoraciones referidas a los procedimientos y deberes del hombre.	Sindicato.	Cualitativa.	Entrevista Estructurada.
Religiosos	Valoraciones que tienen que ver con el alma, sus creencias y las prácticas piadosas.	Creencias. Ritos.	Cualitativa.	Entrevista Estructurada.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Variable Dependiente: ESTRUCTURA DE NECESIDADES

Adaptada de Locke.

Dimensiones	Indicadores	Medidores	Escalas	Instrumentos
Físicas	Referido al funcionamiento del organismo físico.	Comida. Agua. Temperatura. Oxígeno. Sexo.	Cualitativa.	Escala de Actitud.
Psicológicas	Referido al funcionamiento psicológico del individuo.	Autodeterminación. Competencia. Autoestima. Crecimiento Personal. Pertenencia.	Cualitativa.	Escala de Actitud.

5.9 DISEÑO

Diseño analítico descriptivo con corte transversal.

CAPÍTULO VI ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

6.1 VALORES

ECONOMICOS

Trabajo

Un 30% de ex trabajadores entrevistados, indican que tienen trabajo, los cuales cuentan con un negocio, mientras que un 70% de ex trabajadores se encuentran desocupados, ya sea por falta de formación técnica, académica y/o por edad: 45 - 55 años.

Salario

El 100% de las personas entrevistadas, dan a conocer que no cuentan con un salario fijo.

Negocio

Un 30% de ex trabajadores cuenta con un negocio propio, mientras que un 70% de ex trabajadores no cuenta con el mismo, puesto que sus beneficios sociales no les alcanzo para dicha situación.

Ahorro

El 100% de ex trabajadores, respondieron que no tienen la posibilidad de ahorrar algún dinero.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Distribución

El 30% de ex trabajadores manifiestan que, en cuanto a recursos económicos se refieren, lo distribuyen en vivienda, alimentación, luz, agua; mientras que el 70% de ex trabajadores no pueden distribuir sus recursos económicos porque no cuentan con ello. (Ver Gráfico 1).

VITALES

Dinero

El 100% de ex trabajadores, refieren que el dinero que poseen actualmente, es insuficiente para poder subsistir.

Vestimenta

El 100% de ex trabajadores, indican que la vestimenta que usan, no es nueva, que por su baja economía adquieren ropa de segunda mano (ropa usada).

Vivienda

El 30% de ex trabajadores, señala que poseen una vivienda propia, mientras que un 70% de ex trabajadores no cuenta con vivienda propia, ya que se encuentran en alquiler y anticrético.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Conocimiento

El 100% de ex trabajadores, refieren que en la actualidad, es importante y necesario saber leer y escribir.

Dignidad

El 100% de los ex trabajadores, mantienen su orgullo de ser mineros, al mismo tiempo guardan un agradecimiento a sus ex fuentes de trabajo; por otra parte, tanto la honestidad y la lealtad hacia sus ex compañeros de trabajo forma parte de su integridad personal. (Ver Gráfico 2).

ESTETICOS

Arte

El 100% de los ex trabajadores, le brindan importancia a la música, el teatro, la pintura, el baile, el deporte; aunque esta importancia es manifestada solamente como interés. (Ver Gráfico 3).

SOCIALES

Civismo

El 25% de ex trabajadores indica creer: en el amor a la Patria, la Federación de Mineros, su Sindicato como también en el gobierno; mientras que un 75% de ex trabajadores no creen en lo mencionado anteriormente.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineras Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Moral

El 100% de ex trabajadores respondieron que su moral se basa en: sus derechos, sus obligaciones, la lealtad entre sus ex compañeros y la religión.

Cultura

El 67% de ex trabajadores son parte activa de sus tradiciones, ya que practican el idioma de su región (quechua), utilizan vestimenta de su región y que mantienen convivencia entre sus ex compañeros de trabajo y lo más importante, según ellos, que todavía continúan transmitiendo su cultura a hijos y nietos. Mientras que un 33% de ex trabajadores, no es parte activa de sus tradiciones, es decir, que no practica el idioma de su región, no utiliza la vestimenta del mismo y que no comparte actividades sociales con sus ex compañeros de trabajo. (Ver Gráfico 4).

LOGICOS

Salud

El 25% de ex trabajadores indican que sí cuentan con atención médica gratuita, que los hospitales son equipados, que la atención es de buena calidad ya que son favorecidos por su jubilación. Mientras que un 75% de ex trabajadores manifiestan que la atención médica no es **gratuita**, que los medicamentos tienen un costo muy elevado, que el acceso de la atención médica no favorece a toda la familia.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Estudio

El 100% de ex trabajadores respondieron que sus hijos no tienen fácil acceso al estudio, que es muy costoso debido al material escolar que se requiere, que los profesores no son muy calificados y que los establecimientos no son muy adecuados.

Familia

El 100% de ex trabajadores indican que la familia se mantiene unida, comparten actividades dentro de su hogar y que existe colaboración mutua. (Ver Gráfico 5).

ETICOS

Sindicato

Un 23% de ex trabajadores respondieron que existe: compañerismo, lealtad, apoyo, unidad, liderazgo, lucha y expectativas de reivindicación social. Mientras que un 77% contestó que no existen los factores arriba mencionados porque los ex trabajadores se dividieron dentro su Sindicato. (Ver Gráfico 6).

RELIGIOSOS

Creencias

Un 100% de ex trabajadores respondieron que mantienen sus creencias en el Tío y la Pachamama.

Ritos

Un 73% de ex trabajadores mantienen la práctica de la challa, el pijcheo y la adoración a la Pachamama. Mientras que un 27% de entrevistados señalan que no practican esta clase de ritos por pertenecer a otras religiones. (Ver Gráfico 7).

6.2 NECESIDADES

FISICAS

Comida

Un 37% de ex trabajadores respondió que su alimentación diaria consiste en desayuno, sajra hora, almuerzo, té, cena. Mientras que un 63% de ex trabajadores refiere que su alimentación diaria consiste solamente en desayuno, almuerzo y té.

Agua

Un 100% de ex trabajadores indicó que ya no es gratuito, que tiene un costo y que su uso es para alimento y aseo personal.

Temperatura

Un 100% de ex trabajadores opinaron que sienten frío.

Oxígeno

Un 100% de ex trabajadores respondieron que el aire que respiran está contaminado.

Sexo

Un 15% de ex trabajadores consideran que sus relaciones sexuales con su pareja son placenteras y que se producen dos veces por semana. Mientras que un 85% de ex trabajadores opinan que no le brindan importancia a sus relaciones sexuales y que se producen por compromiso una sola vez al mes. (Ver Gráfico 8).

PSICOLOGICAS

Autodeterminación

Un 100% de ex trabajadores mantienen su autodeterminación, es decir, que tienen libertad de pensamiento, capacidad para tomar decisiones.

Competencia

Un 30% de ex trabajadores manifiesta que participa en su familia, en su trabajo, en su sindicato. Mientras que un 70% de ex trabajadores opina que no tiene participación dentro su familia, esta situación se debe a que no aportan económicamente dentro de su hogar, no participa en el trabajo porque no lo tiene.

Autoestima

Un 100% de ex trabajadores manifiesta que tienen una imagen propia: ser mineros relocalizados; concepto de sí mismo: ser ex trabajador de la mina; y autovaloración propia: como una persona que aportó con su trabajo para el desarrollo del país.

Crecimiento Personal

Un 25% de ex trabajadores se sienten tranquilos, realizados como personas, con logros personales por tener su jubilación y poder hacer estudiar a sus hijos. Mientras que un 75% de ex trabajadores no se sienten tranquilos, no se encuentran realizados como personas por no contar con otros conocimientos y/o habilidades fuera del trabajo que realizaban en la mina, menos con logros personales por encontrarse sin trabajo y con una frustración por no mantener su trabajo en la mina.

Pertenencia

Un 30% de ex trabajadores indican que forman parte de su hogar, de su trabajo y su Sindicato. Mientras que el 70% de ex trabajadores respondieron que forman parte de su hogar y su Sindicato y no así de su trabajo porque no cuenta.

CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 VALORES

Económicos

Conclusión

Definitivamente, la ejecución del D. S. 21060 cambio este valor de forma negativa en los mineros relocalizados, puesto que en la actualidad, no poseen fuentes de trabajo, peor aún un salario; en cuanto al ahorro y distribución, no tuvieron formación en cuanto a políticas de ahorro antes de la ejecución del D. S. 21060; es por esta razón, que la mayoría de los ex trabajadores fueron estafados con los beneficios sociales que percibieron del gobierno.

Recomendación

Brindar mayor oportunidad de fuentes de trabajo a los mineros relocalizados por su cultura laboral que formó durante su vida de trabajo en la mina; para que se pueda dar este punto, tomar en cuenta a ex trabajadores menores de 50 años.

Otorgar una jubilación directa a mineros relocalizados mayores de 50 años por el aporte laboral y económico que presto durante toda una vida.

Vitales

Conclusión

Valor que también cambio en los mineros relocalizados después de la ejecución del D. S. 21060, puesto que ahora, el uso de la vestimenta y el acceder a una vivienda, tiene un costo económico muy elevado, por otro lado, reconocen que es muy importante saber leer y escribir y/o tener una formación aunque sea técnica para defenderse en la vida, aspecto que no ocurrió antes de la ejecución del mencionado Decreto, porque la mayoría de los entrevistados fueron empíricos en los trabajos que realizaban.

Recomendación

Otorgar lotes de terreno a mineros relocalizados para que estos puedan construir sus viviendas. Si bien en este punto, después de la ejecución del D. S. 21060, se logró obtener terrenos para los mineros, estos no fueron los directos beneficiados.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Estéticos

Conclusión

Otro valor que si bien en la actualidad posee importancia en los mineros relocalizados, se mantiene solamente como interés, puesto que no pueden acceder a teatros, eventos sociales, deportes y otros; puesto que su economía no lo permite por la ejecución del D. S. 21060.

Recomendación

Fomentar el deporte en los mineros relocalizados dentro la Federación de Mineros con campeonatos internos. En este aspecto, no solo se incentivaría el deporte, sino también, mantener una adecuada socialización entre ex compañeros de trabajo.

Sociales

Conclusión

Valor que no produjo cambios en los mineros relocalizados después de la ejecución del D. S. 21060, ya que en la actualidad se mantiene la práctica de su cultura, civismo a su patria, la lealtad entre sus ex compañeros de trabajo, mas no así en el gobierno y en sus líderes.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Recomendación

Mantener la práctica de su cultura; es decir, continuar con el idioma de su región (Quechua), realizar actividades de convivencia para fortalecer el grado de compañerismo que existía antes de la ejecución del D. S. 21060.

Lógicos

Conclusión

En la actualidad, este valor sufrió cambios radicales en los mineros **relocalizados** después de la ejecución del D. S. 21060, porque dichos mineros no gozan de una buena salud por la falta de acceso a hospitales y centros médicos; lo mismo ocurre con la educación de sus hijos, ya que no pueden hacer que estudien y obtengan una profesión por falta de dinero.

Recomendación

Este valor estaría relacionado con el valor económico, es decir que, tomando en cuenta la recomendación en el valor económico, los mineros relocalizados incluidas sus familias, tendrían mayor acceso a la atención de su salud, por otro lado, los hijos de los mineros podrían tener mayor opción de estudio.

Éticos

Conclusión

Producto de la ejecución del D. S. 21060, este valor, también cambio en los mineros **relocalizados**, ya que en la actualidad, no existe el compañerismo, la unidad ni apoyo dentro la Federación a la cual están afiliados.

Recomendación

Recuperar el compañerismo y/o la unidad entre mineros relocalizados mediante actividades señaladas en el valor social.

Religiosos

Conclusión

Este último valor, se mantiene en los mineros relocalizados después de la ejecución del D. S. 21060, porque continúan con la práctica de sus creencias y ritos.

Recomendación

Continuar con la práctica de la Challa, el pijcheo y la adoración a la Pachamama; creencias y ritos que forman parte de su cultura.

7.2 NECESIDADES

Físicas

Conclusión

Necesidad que en la actualidad no puede ser satisfecha en su totalidad por los mineros **relocalizados**, puesto que el costo económico es muy elevado; tal es el caso del consumo de agua como de la alimentación diaria, en cuanto al sexo, esta necesidad es limitada por la situación económica que atraviesan, producto de la ejecución del D. S. 21060.

Recomendación

Necesidad que esta relacionada con el valor económico, es decir, que si el mencionado valor es tomado en cuenta por las recomendaciones anteriormente citadas, los mineros **relocalizados**, podrían satisfacer adecuadamente las necesidades de alimentación, consumo de agua.

Psicológicas

Conclusión

Si bien, en esta necesidad se mantiene una adecuada autoestima en los mineros relocalizados; no obstante, el cambio que se produjo luego de la promulgación del D. S. 21060, disminuyó el crecimiento personal, puesto que se advierte frustración al no poder continuar con el trabajo que realizaban y las condiciones de vida que tenían, consideradas mejor que las actuales.

Se evidencia sensación de fracaso social al no lograr conseguir con sus reivindicaciones sociales una vida justa y humana, pese a grandes luchas como la Marcha por la Vida.

La imposibilidad de mantener sus fuentes de trabajo, continuar viviendo en su tierra de origen, y compartir con sus compañeros de labor, le provoca una sensación de aislamiento sin salida que se expresa por el refugio en sus recuerdos, sobrevalorados luego de sufrir el proceso de la **relocalización**.

Por otro lado, también se perdió el grado de pertenencia y reconocimiento que poseían los ex trabajadores, ya que antes de la ejecución del D. S. 21060, formaban parte de su trabajo, sindicato, fraternidad, clubes deportivos.

En cuanto al reconocimiento personal y de sus capacidades y aptitudes, la antigua satisfacción y orgullo de ser actores principales, no solo de la producción de mineral sino también del aporte económico que brindaban a su patria y la lucha de clases que realizaban por los derechos que exigían, ha disminuido y su reconocimiento social, al estar fuera de los procesos productivos de la sociedad, es prácticamente nulo.

Se ha perdido definitivamente, el reconocimiento nacional e internacional como la clase representativa de lucha, aspecto que no ocurre en la actualidad.

Recomendación

Que el Estado, a través de todos los gobiernos conceda a los mineros relocalizados (particularmente a los ex trabajadores de interior mina) un reconocimiento especial por el desempeño que cumplieron en su vida laboral y más aún, por los efectos que contrajo dicha labor en su salud física, para que de esta manera se pueda lograr aumentar la autoestima que actualmente poseen los mineros relocalizados, y al mismo tiempo, reconocer a dichos mineros como actores principales que fueron dentro el desarrollo económico del país.

En el campo de la psicología planificar y organizar programas que estimulen su reconocimiento y autoafirmación.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

Crear, en la Carrera de Psicología un seminario o cátedra que ayude a tomar conciencia de la psicología social y laboral que repercute en la disminución de autoestima y capacidad vital y productiva de estos trabajadores.

CONCLUSION GENERAL

La ejecución del D. S. 21060 hasta la actualidad, tuvo numerosas interpretaciones de corte fundamentalmente económico, en ocasiones con alcance social pero con escaso o ningún componente psicológico.

Los costos psicosociales que produjo la ejecución del D. S. 21060 en los trabajadores mineros relocalizados, ha afectado a toda la cultura minera, antes caracterizada por un trabajo lleno de disciplina, lealtad y honestidad, que se forjó a lo largo de muchos años. Por otra parte, cabe mencionar, la destrucción de valores y necesidades frustradas en los mineros relocalizados.

Se concluye que la promulgación y ejecución del D. S. 21060 afectó negativamente la estructura psicosocial de los mineros relocalizados, en los aspectos **aquí** estudiados.

RECOMENDACIÓN GENERAL

Replantear el impacto de los procesos económicos y políticos sobre la estructura psicológica de los seres humanos, quienes tienen constructos psicológicos tan valiosos e importantes de cuidado como los estructurales de la sociedad.

Apoyar psicológicamente a trabajos inter y multidisciplinarios que se ejecutan con la finalidad de mejorar la autoimagen y situación social de los trabajadores mineros de Bolivia.

Incluir entre las prioridades de atención psicosocial a los mineros relocalizados, quienes son, en la actualidad, un testimonio viviente de lo que no se debe hacer con una empresa estatal y sus trabajadores. Y esta advertencia vale para todos los trabajadores, entre ellos, también los psicólogos.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

CAJIAS, de la Vega Magdalena y JIMENEZ, Chávez Iván. (1997). Mujeres en las Minas de Bolivia. La Paz. Ed. Ministerio de Desarrollo Humano.

CAMACHO, S. **Teodora**. (1994). Técnicas Culturales del Dibujo con Pobladores Mineros Relocalizados de El Alto de La Paz. Ed. Hisbol.

FOLLETO (1967). Empresa Minera Catavi su Historia: Pasado, Presente y Futuro del Complejo Industrial **Estañífero** más grande de América. **Catavi**.

HERNÁNDEZ, Sampieri Roberto. (1998). Metodología de la Investigación. México. Ed. Me. GRAN — HILL.

ESCOBAR, Filemón. (1976). La Mina vista desde el Guardatojo. La Paz. CIPCA.

JEMIO, Carlos Luis y ANTELO, Eduardo. (2000). Quince Años de Reformas Estructurales en Bolivia: Sus impactos sobre Inversión, Crecimiento y Equidad. La Paz. Ed. S oipa Ltda.

MAX, Neef Manfred A. (1993). Desarrollo a Escala. Humana. Montevideo Ed. Nordan — Comunidad.

*Estructura de los Valores y Necesidades en Mineros Relocalizados,
a partir del Decreto Supremo 21060*

MAYOR, Martinez Luis y TORTORA, Gil Francisco. (1990). Ámbitos de aplicación de la. Psicología Motivacional. España.

PANDO, Amaba. (1987). Mineros a la Deriva. Cochabamba. Revista: Cuarto Intermedio.

REPORTAJE. (1993). Referentes Históricos de las Empresas Mineras Estatales más importantes. Oruro. Periódico La Patria.

REPORTAJES. (1996). Desarrollo Sostenible para la Gente. La Paz. Periódico Presencia.

SABINO, A. Carlos (1998). Como hacer una Tesis y elaborar toda clase de escritos. Bogotá. Ed. Panamericana.

SERRUDO, Ormachea Maruja. (1996). Módulo de Investigación Científica. La Paz

SIERRA, Rebeca y BEDOYA, William. (2000). Pedagogía de los Valores. Bogotá Ed. San Pablo.

ANEXOS

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Por favor, responda a las siguientes interrogantes con la mayor claridad posible, tratando de explicar sus opiniones. Gracias por su colaboración.

VALORES

Trabajo

El trabajo que realizaba antes del D. S. 21060 era:

- | | | |
|--------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Seguro | si | no |
| <input type="checkbox"/> Agradable | si | no |
| <input type="checkbox"/> Bien pagado | si | no |
| <input type="checkbox"/> Estimulante | si | no |

El trabajo que realiza ahora, después del D. S. 21060 es:

- | | | |
|--------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Seguro | si | no |
| <input type="checkbox"/> Agradable | si | no |
| <input type="checkbox"/> Bien pagado | si | no |
| <input type="checkbox"/> Estimulante | si | no |

El trabajo que usted realizaba antes del D. S. 21060:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Lo conocía bien | si | no |
| <input type="checkbox"/> Tenía que aprender cada día como sobrevivir en él | si | no |
| <input type="checkbox"/> Era peligroso | si | no |
| <input type="checkbox"/> Ocupaba todo su tiempo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Necesitaba estudiar para trabajar | si | no |

El trabajo que usted realiza después del D. S. 21060:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Lo conoce bien | si | no |
| <input type="checkbox"/> Tiene que aprender cada día como sobrevivir en él | si | no |
| <input type="checkbox"/> Es peligroso | si | no |
| <input type="checkbox"/> Ocupa todo su tiempo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Necesita estudiar para trabajar | si | no |

Salario

Antes del D. S. 21060 su salario era:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Justo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Suficiente | si | no |
| <input type="checkbox"/> Necesitaba otros ingresos | si | no |

Después del D. S. 21060 su salario es:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Justo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Suficiente | si | no |
| <input type="checkbox"/> Necesita otros ingresos | si | no |

Negocio

Antes del D. S. 21060:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> El trabajo que tenía era suficiente para vivir | si | no |
| <input type="checkbox"/> Podía realizar algún negocio | si | no |
| <input type="checkbox"/> Ganaba algún dinero extra | si | no |
| <input type="checkbox"/> No le interesaba hacer negocio | si | no |
| <input type="checkbox"/> Realizaba trueques que le favorecía | si | no |

Después del D. S. 21060:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> El trabajo que tiene es suficiente para vivir | si | no |
| <input type="checkbox"/> Puede realizar algún negocio | si | no |
| <input type="checkbox"/> Gana algún dinero extra | si | no |
| <input type="checkbox"/> No le interesa hacer negocio | si | no |
| <input type="checkbox"/> Realiza trueques que le favorecen | si | no |

Ahorro

Antes del D. S. 21060 Ud. tuvo la posibilidad de ahorrar:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Dinero en efectivo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Monto para vivienda | si | no |
| <input type="checkbox"/> Víveres | si | no |
| <input type="checkbox"/> Ropa | si | no |
| <input type="checkbox"/> Juguetes | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros ahorros | si | no |

Después del D. S. 21060 Ud. tiene la posibilidad de ahorrar.

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Dinero en efectivo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Monto para vivienda | si | no |
| <input type="checkbox"/> Víveres | si | no |
| <input type="checkbox"/> Ropa | si | no |
| <input type="checkbox"/> Juguetes | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros ahorros | si | no |

Distribución

Los recursos que tenía antes del D. S. 21060 los destinaba a:

- | | | |
|---------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Vivienda | si | no |
| <input type="checkbox"/> Alimentación | si | no |
| <input type="checkbox"/> Luz | si | no |
| <input type="checkbox"/> Agua | si | no |
| <input type="checkbox"/> Teléfono | si | no |
| <input type="checkbox"/> Transporte | si | no |
| <input type="checkbox"/> Ropa | si | no |
| <input type="checkbox"/> Estudio | si | no |
| <input type="checkbox"/> Préstamos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Negocio | si | no |
| <input type="checkbox"/> Padrinazgo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Diversión | si | no |
| <input type="checkbox"/> Juguetes | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Los recursos que tiene después del D. S. 21060 los destina a:

- | | | |
|---------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Vivienda | si | no |
| <input type="checkbox"/> Alimentación | si | no |
| <input type="checkbox"/> Luz | si | no |
| <input type="checkbox"/> Agua | si | no |
| <input type="checkbox"/> Teléfono | si | no |
| <input type="checkbox"/> Transporte | si | no |
| <input type="checkbox"/> Ropa | si | no |
| <input type="checkbox"/> Estudio | si | no |
| <input type="checkbox"/> Préstamos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Negocio | si | no |
| <input type="checkbox"/> Padrinazgo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Diversión | si | no |
| <input type="checkbox"/> Juguetes | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Dinero

Antes del D. S. 21060, su dinero era:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Suficiente | si | no |
| <input type="checkbox"/> Regularmente suficiente | si | no |
| <input type="checkbox"/> Insuficiente | si | no |

Después del D. S. 21060, su dinero es:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Suficiente | si | no |
| <input type="checkbox"/> Regularmente suficiente | si | no |
| <input type="checkbox"/> Insuficiente | si | no |

Vestimenta

Antes del D. S. 21060 su vestimenta era:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Suficiente | si | no |
| <input type="checkbox"/> De buena tela | si | no |
| <input type="checkbox"/> Buena | si | no |
| <input type="checkbox"/> Nueva | si | no |
| <input type="checkbox"/> Durable | si | no |

Después del D. S. 21060 su vestimenta es:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Suficiente | si | no |
| <input type="checkbox"/> De buena tela | si | no |
| <input type="checkbox"/> Buena | si | no |
| <input type="checkbox"/> Nueva | si | no |
| <input type="checkbox"/> Durable | si | no |

Vivienda

Antes del D. S. 21060, su vivienda era:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Gratuita (subvencionada) | si | no |
| <input type="checkbox"/> Propia | si | no |
| <input type="checkbox"/> Suficiente | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cercana al trabajo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cómoda | si | no |
| <input type="checkbox"/> Tranquila | si | no |
| <input type="checkbox"/> Agradable | si | no |
| <input type="checkbox"/> Salubre | si | no |
| <input type="checkbox"/> Incómoda | si | no |

Después del D. S. 21060, su vivienda es:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Gratuita (subvencionada) | si | no |
| <input type="checkbox"/> Propia | si | no |
| <input type="checkbox"/> Suficiente | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cercana al trabajo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cómoda | si | no |
| <input type="checkbox"/> Tranquila | si | no |
| <input type="checkbox"/> Salubre | si | no |
| <input type="checkbox"/> Incómoda | si | no |

Conocimiento

Antes del D. S. 21060, Ud.

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Creía importante saber leer y escribir | si | no |
| <input type="checkbox"/> Conocía bien del sindicalismo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Conocía bien su propio trabajo | sí | no |
| <input type="checkbox"/> Necesitaba conocimientos para realizar su trabajo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Conocía los problemas del país y del mundo | si | no |

Después del D. S. 21060, Ud.

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Cree importante saber leer y escribir | si | no |
| <input type="checkbox"/> Conoce bien del sindicalismo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Conoce bien su propio trabajo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Necesita conocimientos para realizar su trabajo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Conoce los problemas del país y del mundo | si | no |

Dignidad

Antes del D. S. 21060, Ud. se sentía:

- | | | |
|-------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Orgullosa | si | no |
| <input type="checkbox"/> Importante | si | no |
| <input type="checkbox"/> Agradecida | si | no |
| <input type="checkbox"/> Honesta | si | no |
| <input type="checkbox"/> Leal | si | no |

Después del D. S. 21060, Ud. se siente:

- | | | |
|-------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Orgullosa | si | no |
| <input type="checkbox"/> Importante | si | no |
| <input type="checkbox"/> Agradecida | si | no |
| <input type="checkbox"/> Honesta | si | no |
| <input type="checkbox"/> Leal | si | no |

Arte

Antes del D. S. 21060 le interesaba.

- | | | |
|-------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> La música | si | no |
| <input type="checkbox"/> El teatro | si | no |
| <input type="checkbox"/> La pintura | si | no |
| <input type="checkbox"/> El baile | si | no |
| <input type="checkbox"/> El deporte | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Después del D. S. 21060, le interesa:

- | | | |
|-------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> La música | si | no |
| <input type="checkbox"/> El teatro | si | no |
| <input type="checkbox"/> La pintura | si | no |
| <input type="checkbox"/> El baile | si | no |
| <input type="checkbox"/> El deporte | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Civismo

Antes del D. S. 21060, Ud. creía:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> En el amor a la patria | si | no |
| <input type="checkbox"/> El gobierno | si | no |
| <input type="checkbox"/> La Federación de Mineros | si | no |
| <input type="checkbox"/> El sindicato | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los Símbolos Patrios | si | no |

Después del D. S. 21060, Ud. cree:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> En el amor a la patria | si | no |
| <input type="checkbox"/> El gobierno | si | no |
| <input type="checkbox"/> La Federación de Mineros | si | no |
| <input type="checkbox"/> El sindicato | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los Símbolos Patrios | si | no |

Moral

Antes del D. S. 21060, su moral se basaba en:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Sus derechos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Sus obligaciones | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los líderes | si | no |
| <input type="checkbox"/> La lealtad entre compañeros | si | no |

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> La religión | si | no |
| <input type="checkbox"/> Su propia moral | si | no |
| <input type="checkbox"/> Ser fuerte | si | no |

Después del D. S. 21060 su moral se basa en:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Sus derechos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Sus obligaciones | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los líderes | si | no |
| <input type="checkbox"/> La lealtad entre compañeros | si | no |
| <input type="checkbox"/> La religión | si | no |
| <input type="checkbox"/> Su propia moral | si | no |
| <input type="checkbox"/> Ser fuerte | si | no |

Cultura

Antes del D. S. 21060, Ud.

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Era parte activa de las tradiciones | si | no |
| <input type="checkbox"/> Practicaba el idioma de la región | si | no |
| <input type="checkbox"/> Vestía como se vestían en la región | si | no |
| <input type="checkbox"/> Participaba del padrino y otras actividades | si | no |
| <input type="checkbox"/> Se alimentaba como los de su región | si | no |

Después del D. S. 21060, Ud.

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Es parte activa de las tradiciones | si | no |
| <input type="checkbox"/> Practica el idioma de la región | si | no |
| <input type="checkbox"/> Viste como se vestían en la región | si | no |
| <input type="checkbox"/> Participa del padrinzago y otras actividades | si | no |
| <input type="checkbox"/> Se alimenta como los de su región | si | no |

Salud

Antes del D. S. 21060, el cuidado de su salud:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Tenía seguridad industrial | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los hospitales eran bien equipados | si | no |
| <input type="checkbox"/> La atención era gratuita | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los medicamentos eran gratuitos | si | no |
| <input type="checkbox"/> La atención era de buena calidad | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los médicos y el personal eran muy capaces | si | no |
| <input type="checkbox"/> Favorecían a toda la familia | si | no |
| <input type="checkbox"/> Se utilizaba medicina tradicional | si | no |

Después del D. S. 21060, el cuidado de su salud:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Tiene seguridad industrial | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los hospitales a que asiste son bien equipados | si | no |
| <input type="checkbox"/> La atención médica es gratuita | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los medicamentos son gratuitos | si | no |
| <input type="checkbox"/> La atención es de buena calidad | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los médicos y el personal son muy capaces | si | no |
| <input type="checkbox"/> La salud favorece a toda la familia | si | no |
| <input type="checkbox"/> Utiliza medicina tradicional | si | no |

Estudio y Educación

Antes del D. S. 21060, en educación:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Los hijos tenían fácil acceso al estudio | si | no |
| <input type="checkbox"/> Era gratuita | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los profesores eran muy calificados | si | no |
| <input type="checkbox"/> El material escolar era bueno y gratuito | si | no |
| <input type="checkbox"/> Existía desayuno y/o almuerzo escolar | si | no |
| <input type="checkbox"/> Servía para la vida | si | no |
| <input type="checkbox"/> Existía educación técnica vocacional | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los establecimientos eran cómodos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Existía movilidad gratuita para asistir a clases | si | no |

Después del D. S. 21060, en educación:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Sus hijos tienen fácil acceso al estudio | si | no |
| <input type="checkbox"/> Es gratuita | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los profesores son muy calificados | si | no |
| <input type="checkbox"/> El material escolar es bueno y gratuito | si | no |
| <input type="checkbox"/> Existe desayuno y/o almuerzo escolar | si | no |
| <input type="checkbox"/> Sirve para la vida | si | no |
| <input type="checkbox"/> Existe educación técnica vocacional | si | no |
| <input type="checkbox"/> Los establecimientos son cómodos | si | no |

Familia

Antes del D. S. 21060, su familia era:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Unida | si | no |
| <input type="checkbox"/> Compartían juntos la alimentación diaria | si | no |
| <input type="checkbox"/> Asistían al teatro | si | no |
| <input type="checkbox"/> Realizaban viajes al campo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Existía colaboración mutua dentro el hogar | si | no |

Después del D. S. 21060, su familia es:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Unida | si | no |
| <input type="checkbox"/> Comparten juntos la alimentación diaria | si | no |
| <input type="checkbox"/> Asisten al teatro | si | no |
| <input type="checkbox"/> Realizan viajes al campo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Existe colaboración mutua dentro el hogar | si | no |

Sindicato

Antes del D. S. 21060, dentro su sindicato, existía:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Compañerismo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Lealtad | si | no |
| <input type="checkbox"/> Apoyo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Unidad | si | no |
| <input type="checkbox"/> Liderazgo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Lucha | si | no |
| <input type="checkbox"/> Expectativas de reivindicación social | si | no |

Después del D. S. 21060, dentro su sindicato, existe:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Compañerismo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Lealtad | si | no |
| <input type="checkbox"/> Apoyo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Unidad | si | no |
| <input type="checkbox"/> Liderazgo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Lucha | si | no |
| <input type="checkbox"/> Expectativas de reivindicación social | si | no |

Creencias

Antes del D. S. 21060, Ud. creía en:

- | | | |
|------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Pachamama | si | no |
| <input type="checkbox"/> Tío | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |
| <input type="checkbox"/> Santos | si | no |

Después del D. S. 21060, Ud. cree en:

- | | | |
|------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Pachamama | si | no |
| <input type="checkbox"/> Tío | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |
| <input type="checkbox"/> Santos | si | no |

Ritos

Antes del D. S. 21060, Ud. practicaba:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> La challa | si | no |
| <input type="checkbox"/> El pijcheo | si | no |
| <input type="checkbox"/> La adoración a la Pachamama | si | no |
| <input type="checkbox"/> La adoración al Tío | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Después del D. S. 21060, Ud. practica:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> La challa | si | no |
| <input type="checkbox"/> El pijcheo | si | no |
| <input type="checkbox"/> La adoración a la Pachamama | si | no |
| <input type="checkbox"/> La adoración al Tío | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Por favor, responda a las siguientes interrogantes con la mayor claridad posible, tratando de explicar sus opiniones. Gracias por su colaboración.

NECESIDADES

Comida

Antes del D. S. 21060, la preparación de sus comidas consistía en:

- | | | |
|-----------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Carne | si | no |
| <input type="checkbox"/> Verduras | si | no |
| <input type="checkbox"/> Patatas | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cereales | si | no |
| <input type="checkbox"/> Pan | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Después del D. S. 21060, la preparación de sus comidas consiste en:

- | | | |
|-----------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Carne | sí | no |
| <input type="checkbox"/> Verduras | si | no |
| <input type="checkbox"/> Patatas | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cereales | si | no |
| <input type="checkbox"/> Pan | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Antes del D. S. 21060, la alimentación diaria consistía en:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Desayuno | si | no |
| <input type="checkbox"/> Sajra hora | si | no |
| <input type="checkbox"/> Almuerzo | sí | no |
| <input type="checkbox"/> Te | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cena | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Después del D. S. 21060, la alimentación diaria consiste en:

- | | | |
|-------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Desayuno | si | no |
| <input type="checkbox"/> Sajra hora | si | no |
| <input type="checkbox"/> Almuerzo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Te | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cena | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Antes del D. S. 21060, se abastecía con.

- | | | |
|-----------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Carne | si | no |
| <input type="checkbox"/> Pan | si | no |
| <input type="checkbox"/> Verdura | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cereales | si | no |

- | | | |
|----------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Patatas | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Después del D. S. 21060, se abastece con:

- | | | |
|-----------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Carne | si | no |
| <input type="checkbox"/> Pan | si | no |
| <input type="checkbox"/> Verdura | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cereales | si | no |
| <input type="checkbox"/> Patatas | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Agua

Antes del D. S. 21060, el agua era:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Gratuito | si | no |
| <input type="checkbox"/> Tenia algún costo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Contaba con pileta pública | si | no |
| <input type="checkbox"/> A domicilio | si | no |
| <input type="checkbox"/> Para alimento | si | no |
| <input type="checkbox"/> Aseo personal | si | no |
| <input type="checkbox"/> Diversión | si | no |
| <input type="checkbox"/> Natación | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Después del D. S. 21060, el agua es:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Gratuito | si | no |
| <input type="checkbox"/> Tiene algún costo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cuenta con pileta pública | si | no |
| <input type="checkbox"/> Para alimento | si | no |
| <input type="checkbox"/> Aseo personal | si | no |
| <input type="checkbox"/> Diversión | si | no |
| <input type="checkbox"/> Natación | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Temperatura

Antes del D. S. 21060, sintió:

- | | | |
|--------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Frío | si | no |
| <input type="checkbox"/> Calor | si | no |

Después del D. S. 21060, siente:

- | | | |
|--------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Frío | si | no |
| <input type="checkbox"/> Calor | si | no |

Después del D. S. 21060, las relaciones sexuales con su pareja son:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Placenteras | si | no |
| <input type="checkbox"/> Conflictivas | si | no |
| <input type="checkbox"/> De compromiso | si | no |
| <input type="checkbox"/> Por reproducción | si | no |
| <input type="checkbox"/> Una vez por semana | si | no |
| <input type="checkbox"/> Dos veces por semana | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Antes del D. S. 21060, tuvo:

- | | | |
|--------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Tres hijos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cinco hijos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Siete hijos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Nueve hijos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Después del D. S. 21060, tiene:

- | | | |
|--------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Tres hijos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Cinco hijos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Siete hijos | si | no |

- | | | |
|--------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Nueve hijos | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Autodeterminación

Antes del D. S. 21060, Ud. tuvo:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Libertad de pensamiento | si | no |
| <input type="checkbox"/> Capacidad de tomar decisiones | sí | no |
| <input type="checkbox"/> Libertad de elección | sí | no |
| <input type="checkbox"/> Libertad de acción | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Después del D. S. 21060, Ud. tiene:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Libertad de pensamiento | si | no |
| <input type="checkbox"/> Capacidad de tomar decisiones | si | no |
| <input type="checkbox"/> Libertad de elección | si | no |
| <input type="checkbox"/> Libertad de acción | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Competencia (influencia)

Antes del D. S. 21060, tenía influencia en su:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Familia | si | no |
| <input type="checkbox"/> Trabajo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Sindicato | si | no |
| <input type="checkbox"/> Fraternidad | si | no |
| <input type="checkbox"/> Club deportivo | sí | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Después del D. S. 21060, tiene competencia en su:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Familia | si | no |
| <input type="checkbox"/> Trabajo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Sindicato | si | no |
| <input type="checkbox"/> Fraternidad | si | no |
| <input type="checkbox"/> Club deportivo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Autoestima

Antes del D. S. 21060, tenía:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Imagen propia | si | no |
| <input type="checkbox"/> Concepto de sí mismo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Valoración propia | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Después del D. S. 21060, tiene:

- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Imagen propia | si | no |
| <input type="checkbox"/> Concepto de sí mismo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Valoración propia | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Crecimiento Personal

Antes del D. S. 21060, se sintió:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Tranquilo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Confiado | si | no |
| <input type="checkbox"/> Realizado como persona | si | no |
| <input type="checkbox"/> Con algún logro personal | si | no |
| <input type="checkbox"/> Con perspectivas personales | si | no |
| <input type="checkbox"/> Frustrado | si | no |

- | | | |
|------------------------------------|----|----|
| <input type="checkbox"/> Fracasado | si | no |
| <input type="checkbox"/> Adaptado | si | no |

Después del D. S. 21060, se siente:

- | | | |
|--|----|----|
| <input type="checkbox"/> Tranquilo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Confiado | si | no |
| <input type="checkbox"/> Realizado como persona | si | no |
| <input type="checkbox"/> Con algún logro personal | si | no |
| <input type="checkbox"/> Con perspectivas personales | si | no |
| <input type="checkbox"/> Frustrado | si | no |
| <input type="checkbox"/> Fracasado | si | no |
| <input type="checkbox"/> Adaptado | si | no |

Pertenencia

Antes del D. S. 21060, formaba parte de.

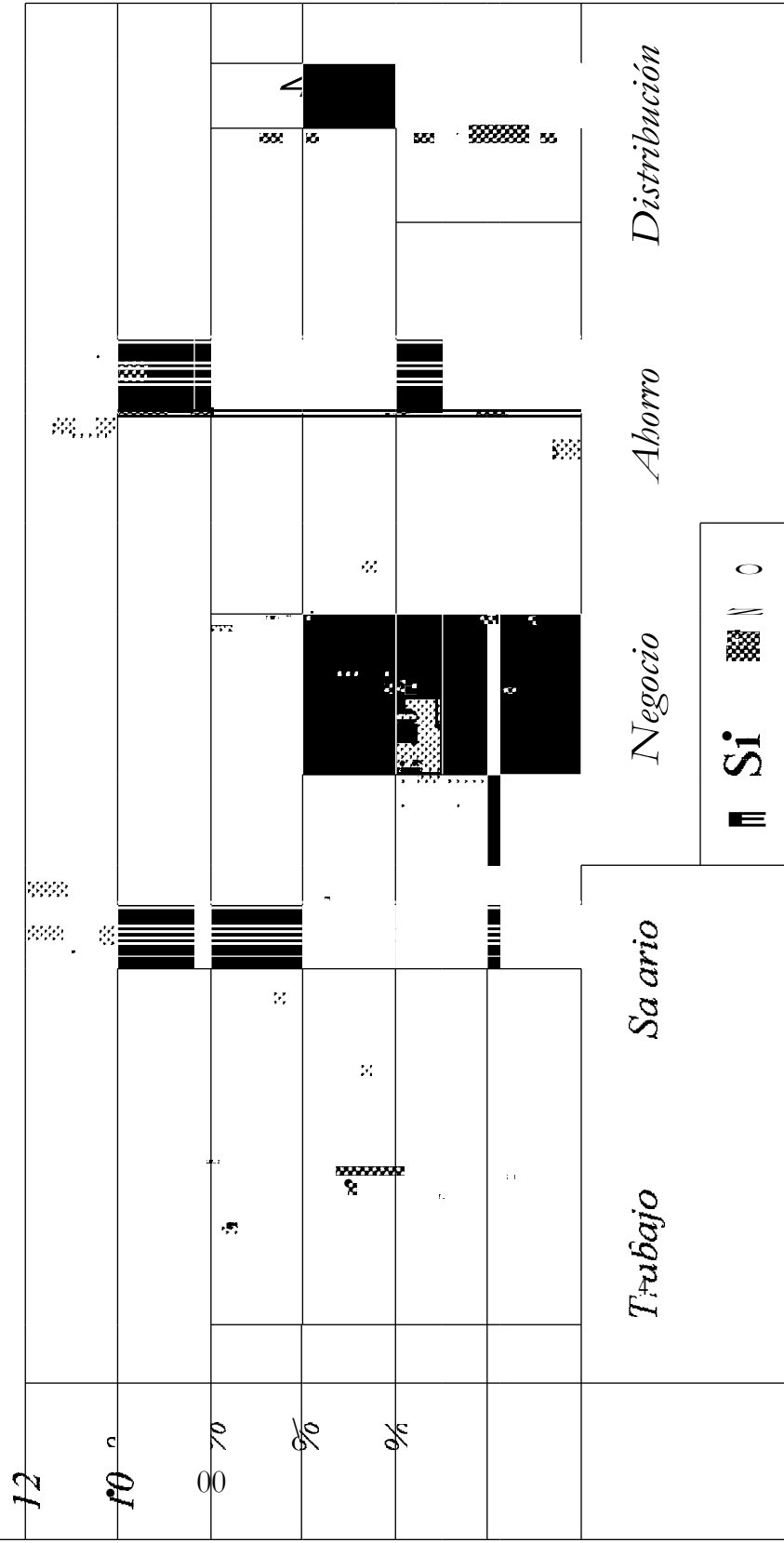
- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Su hogar | si | no |
| <input type="checkbox"/> Su trabajo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Su sindicato | si | no |
| <input type="checkbox"/> Su fraternidad | si | no |
| <input type="checkbox"/> Club deportivo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

Después del D. S. 21060, forma parte de:

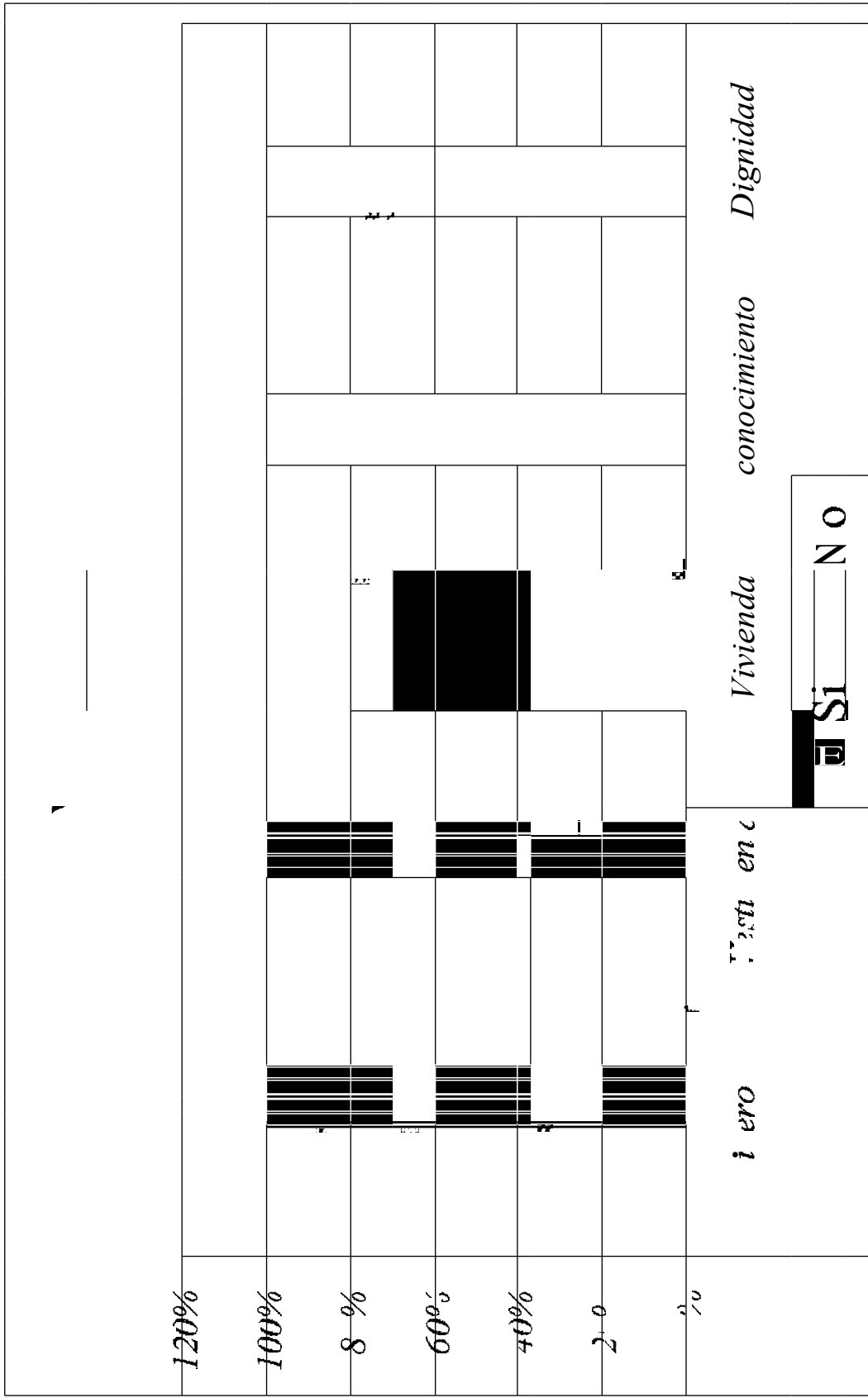
- | | | |
|---|----|----|
| <input type="checkbox"/> Su hogar | si | no |
| <input type="checkbox"/> Su trabajo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Su sindicato | si | no |
| <input type="checkbox"/> Su fraternidad | si | no |
| <input type="checkbox"/> Club deportivo | si | no |
| <input type="checkbox"/> Otros | si | no |

O

ECONOMÍA



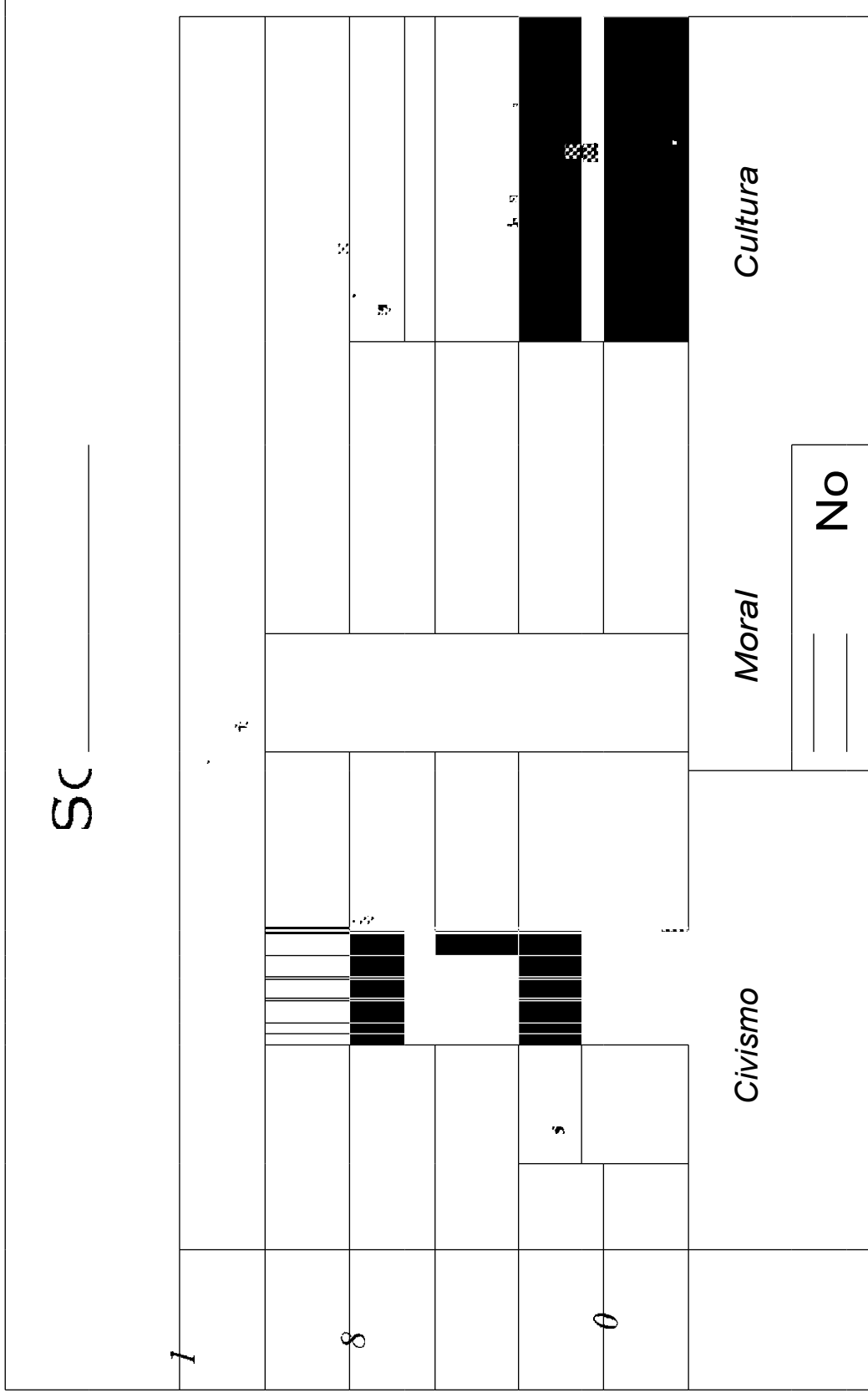
VALORES



Si No

0

Sc _____

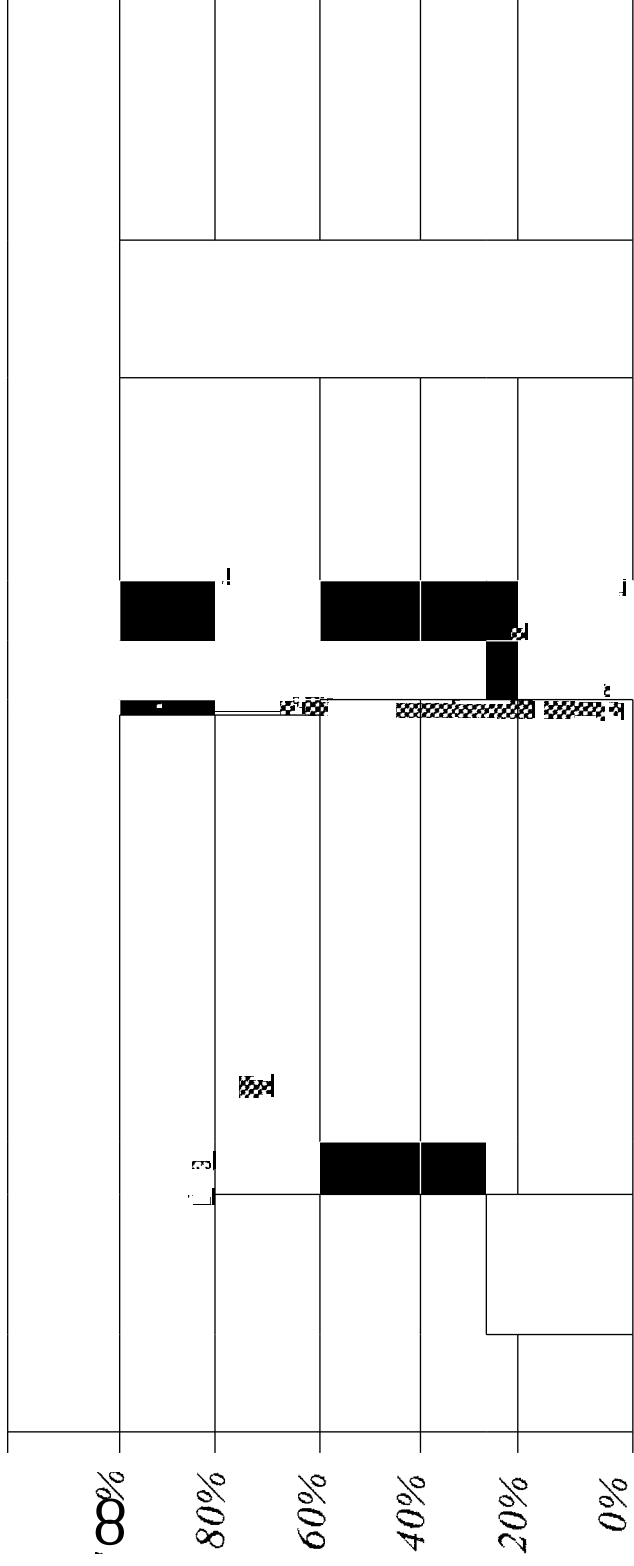


 No

ORZ

s

O

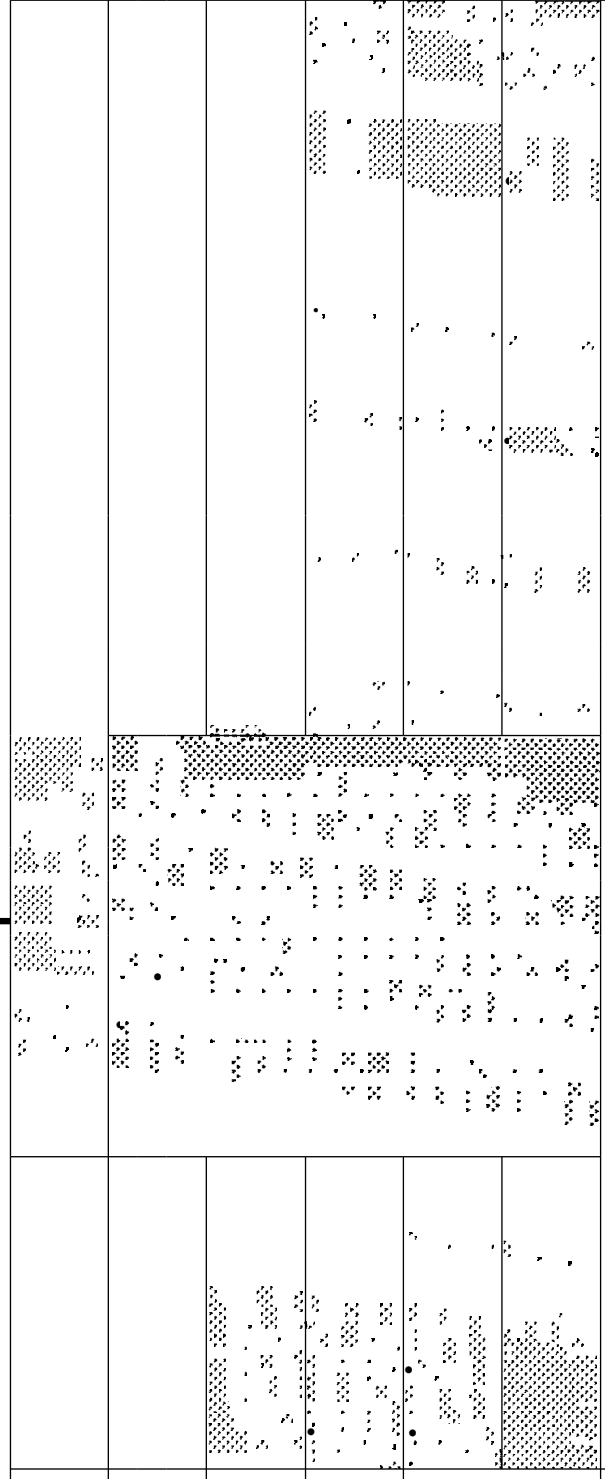


i o

0

ÉTICOS

0%
0%
80%
60%
40%
20%
0%

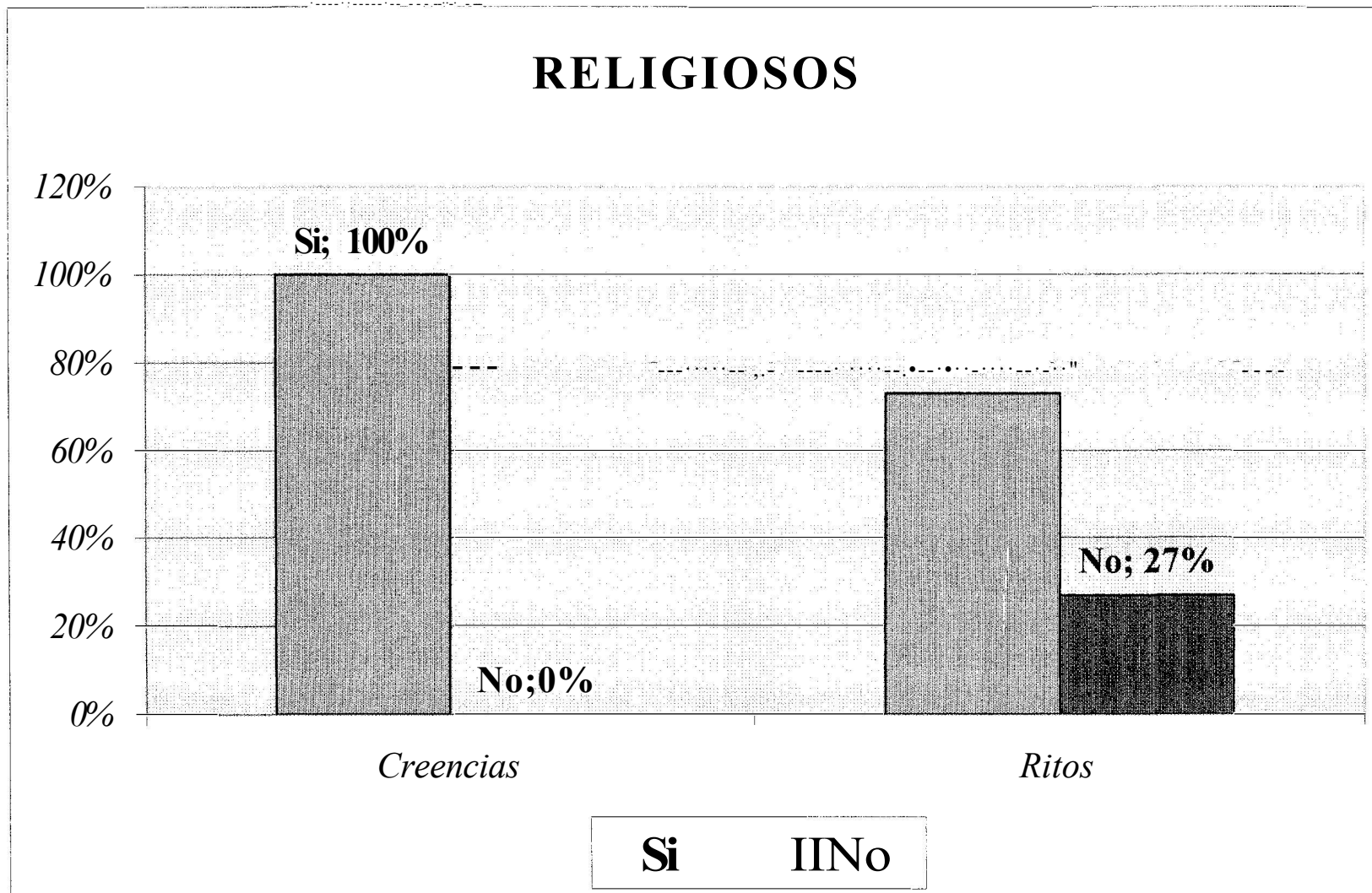


1 te

		i		N O
--	--	----------	--	------------

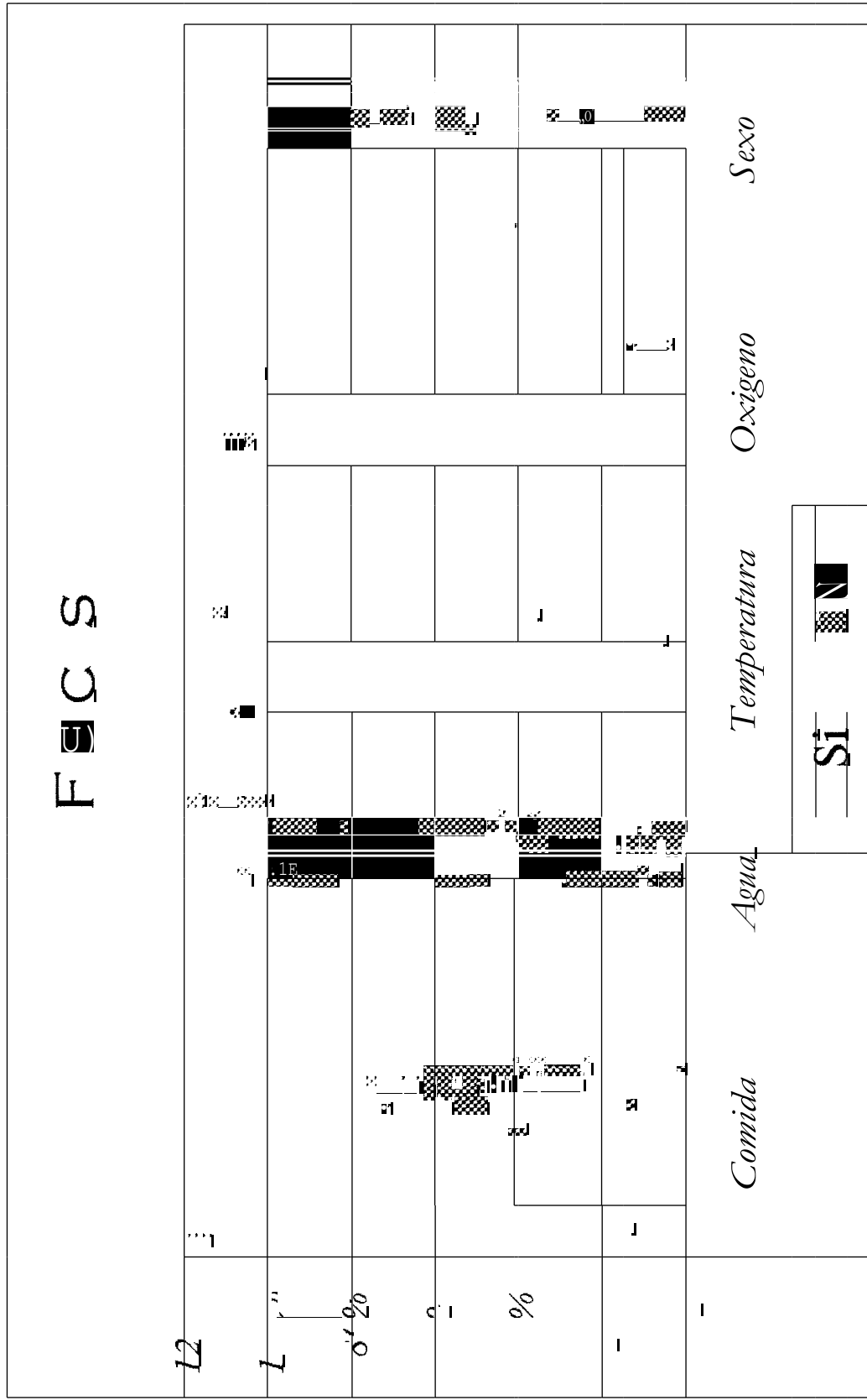
VALORES

RELIGIOSOS



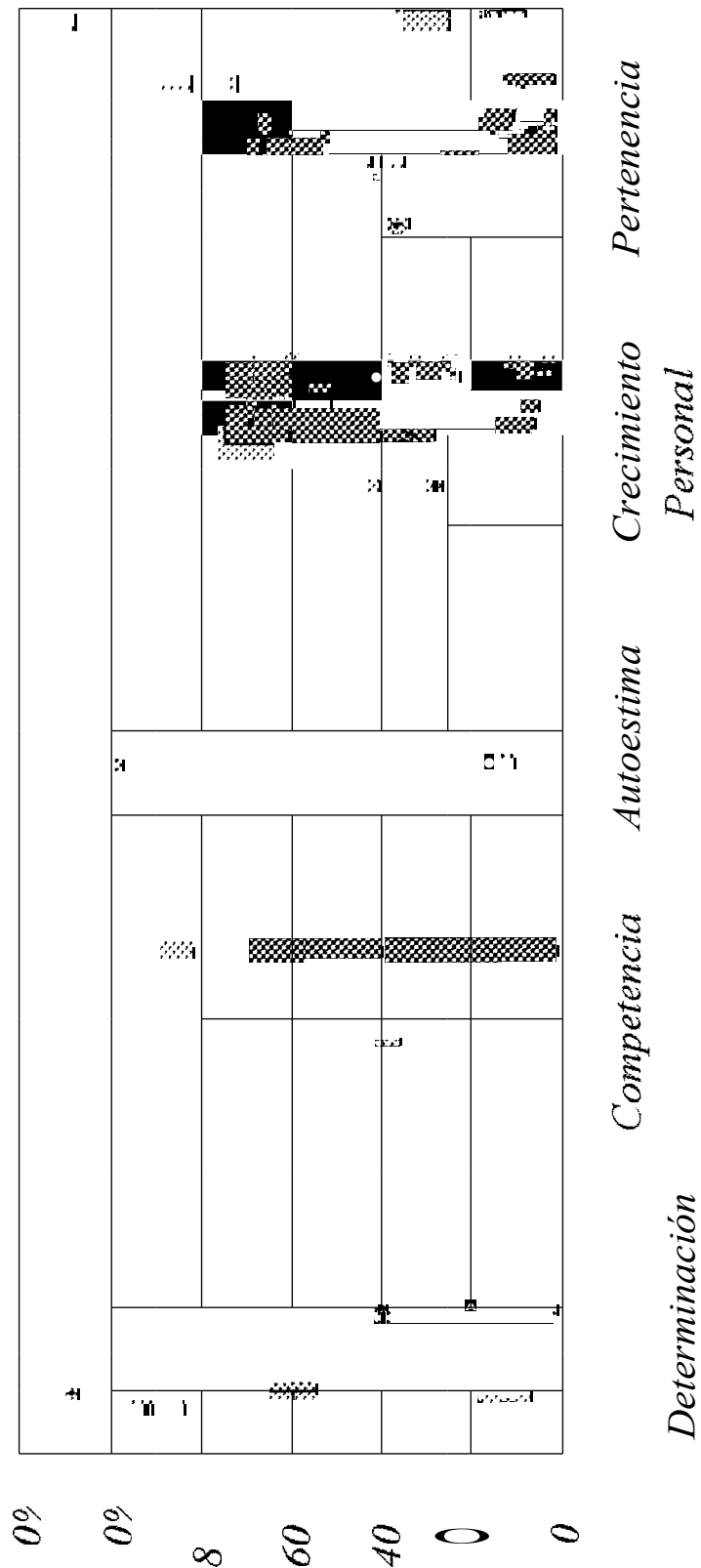
N_aOE OW

FCS



NECESIDADES

PSICOLÓGICAS



0

