

IN THIS ISSUE

Old Age and the
Brain

Evaluation of Catholic
Diocese

Perceived Quality Service
Evaluation

Determining Factor in Organizational
Commitment



London
Journals Press



IMAGE: ACROPOLIS OF ATHENS,
UNESCO WORLD HERITAGE

www.journalspress.com

LONDON JOURNAL OF
RESEARCH IN HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

Volume 22 | Issue 16 | Compilation 1.0

Print ISSN: 2515-5784
Online ISSN: 2515-5792
DOI: 10.17472/LJRHSS





London
Journals Press

LONDON JOURNAL OF RESEARCH IN HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

PUBLISHER

London Journals Press
1210th, Waterside Dr, Opposite Arlington Building, Theale, Reading
Phone:+444 0118 965 4033 Pin: RG7-4TY United Kingdom

SUBSCRIPTION

Frequency: Quarterly

Print subscription
\$280USD for 1 year
\$500USD for 2 year
(color copies including taxes and international shipping with TSA approved)
Find more details at <https://journalspress.com/journals/subscription>

ENVIRONMENT

Copyright © 2022 by London Journals Press

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording, or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law. For permission requests, write to the publisher, addressed “Attention: Permissions Coordinator,” at the address below. London Journals Press holds all the content copyright of this issue. London Journals Press does not hold any responsibility for any thought or content published in this journal; they belong to author's research solely. Visit <https://journalspress.com/journals/privacy-policy> to know more about our policies.

London Journals Press Headquarters

1210th, Waterside Dr,
Opposite Arlington
Building, Theale, Reading
Phone:+444 0118 965 4033
Pin: RG7-4TY
United Kingdom

Reselling this copy is prohibited.

Available for purchase at www.journalspress.com for \$50USD / £40GBP (tax and shipping included)

Featured Blog Posts

blog.journalspress.com

They were leaders in building the early foundation of modern programming and unveiled the structure of DNA Their work inspired environmental movements and led to the discovery of new genes They've gone to space and back taught us about the natural world dug up the earth and discovered the origins of our species They broke the sound barrier and gender barriers along the way The world of research wouldn't be the same without the pioneering efforts of famous research works made by these women Be inspired by these explorers and early adopters- the women in research who helped to shape our society We invite you to sit with their stories and enter new areas of understanding This list is by no means a complete record of women to whom we are indebted for their research work but here are of history's greatest research contributions made by...

Read complete here:
<https://goo.gl/1vQ3lS>



Women In Research



E-learning and the future of...

Education is one of the most important factors of poverty alleviation and economic growth in the...

Read complete here:
<https://goo.gl/SQu3Yj>



Writing great research...

Prepare yourself before you start Before you start writing your paper or you start reading other...

Read complete here:
<https://goo.gl/np73jP>

Journal Content

In this Issue



London
Journals Press

- i. Journal introduction and copyrights
 - ii. Featured blogs and online content
 - iii. Journal content
 - iv. Editorial Board Members
-

1. Analyse Syntaxico-Semantique du Syntagme Nominal « Transport Prive Du Personnel » Estampe Sur Des Vehicules de Transport a Abidjan. **1-6**
 2. An Ontological Look at the Persiles. **7-17**
 3. Old Age and The Brain. **19-23**
 4. Perceived Quality Service Evaluation in Ecuador Hotels. **25-35**
 5. Difficulties in the Access to Employment of the Paraguayan Community in Buenos Aires. **37-55**
 6. Work Climate as a Determining Factor in Organizational Commitment. **57-67**
 7. An Evaluation of Catholic Diocese of Bomadi Bayelsa State, and Community Development. **69-79**
-

- V. London Journals Press Memberships

Editorial Board

Curated board members



Dr. Robert Caldelli

CNIT - National Interuniversity Consortium for Telecommunications Research Unit at MICC Media Integration and Communication Center Ph.D., Telecommunications and Computer Science Engineering, University of Florence, Italy

Dr. Xiaoxun Sunx

Australian Council for Educational Research Ph.D., Computer Science University of Southern Queensland

Dariusz Jacek Jakóbczak

Department of Electronics and Computer Science, Koszalin University of Technology, Koszalin, Ph.D., Computer Science, Japanese Institute of Information Technology, Warsaw, Poland.

Dr. Yi Zhao

Harbin Institute of Technology Shenzhen Graduate School, China Ph.D., The Hong Kong Polytechnic University Hong Kong

Dr. Rafid Al-Khannak

Senior Lecturer Faculty of Design, Media and Management Department of Computing Ph.D Distributed Systems Buckinghamshire New University, United Kingdom

Prof. Piotr Kulczycki

Centre of Information Technology for Data Analysis Methods, Systems Research Institute, Polish Academy of Sciences, Faculty of Physics and Applied, Computer Science AGH University of Science and Technology, Poland

Dr. Shi Zhou

Senior Lecturer, Dept of Computer Science, Faculty of Engineering Science, Ph.D., Telecommunications Queen Mary, University, London

Prof. Liying Zheng

School of Computer Science and Technology, Professor for Computer Science, Ph.D., Control Theory and Control Engineering, Harbin Engineering University, China

Dr. Saad Subair

College of Computer and Information Sciences,
Alazaeim Alazhari University, Khartoum North,
Sudan, Associate Professor of Computer Science
and Information Ph.D., Computer Science
Bioinformatics, University of Technology
Malasiya

Gerhard X Ritter

Emeritus Professor, Department of Mathematics,
Dept. of Computer & Information,
Science & Engineering Ph.D.,
University of Wisconsin-Madison, USA

Dr. Ikvinderpal Singh

Assistant Professor, P.G. Deptt. of Computer
Science & Applications, Trai Shatabdi GGS
Khalsa College, India

Prof. Sergey A. Lupin

National Research,
University of Electronic Technology Ph.D.,
National Research University of Electronic
Technology, Russia

Dr. Sharif H. Zein

School of Engineering,
Faculty of Science and Engineering,
University of Hull, UK Ph.D.,
Chemical Engineering Universiti Sains Malaysia,
Malaysia

Prof. Hamdaoui Oualid

University of Annaba, Algeria Ph.D.,
Environmental Engineering,
University of Annaba,
University of Savoie, France

Prof. Wen Qin

Department of Mechanical Engineering,
Research Associate, University of Saskatchewan,
Canada Ph.D., Materials Science,
Central South University, China

Luisa Molari

Professor of Structural Mechanics Architecture,
University of Bologna,
Department of Civil Engineering, Chemical,
Environmental and Materials, PhD in Structural
Mechanics, University of Bologna.

Prof. Chi-Min Shu

National Yunlin University of Science
and Technology, Chinese Taipei Ph.D.,
Department of Chemical Engineering University of
Missouri-Rolla (UMR) USA

Prof. Te-Hua Fang

Department of Mechanical Engineering,
National Kaohsiung University of Applied Sciences,
Chinese Taipei Ph.D., Department of Mechanical
Engineering, National Cheng Kung University,
Chinese Taipei

Dr. Fawad Inam

Faculty of Engineering and Environment,
Director of Mechanical Engineering,
Northumbria University, Newcastle upon Tyne,
UK, Ph.D., Queen Mary, University of London,
London, UK

Dr. Rocio Maceiras

Associate Professor for Integrated Science,
Defense University Center, Spain Ph.D., Chemical
Engineering, University of Vigo, SPAIN

Muhammad Hassan Raza

Postdoctoral Fellow, Department of Engineering
Mathematics and Internetworking,
Ph.D. in Internetworking Engineering,
Dalhousie University, Halifax Nova Scotia,
Canada

Rolando Salgado Estrada

Assistant Professor,
Faculty of Engineering, Campus of Veracruz,
Civil Engineering Department, Ph D.,
Degree, University of Minho, Portugal

Abbas Moustafa

Department of Civil Engineering,
Associate Professor, Minia University, Egypt, Ph.D
Earthquake Engineering and Structural Safety,
Indian Institute of Science

Dr. Babar shah

Ph.D., Wireless and Mobile Networks,
Department of Informatics,
Gyeongsang National University,
South Korea

Dr. Wael Salah

Faculty of Engineering,
Multimedia University Jalan Multimedia,
Cyberjaya, Selangor, Malaysia, Ph.D, Electrical and
Electronic Engineering, Power Electronics
and Devices, University Sians Malaysia

Prof. Baoping Cai

Associate Professor,
China University of Petroleum,
Ph.D Mechanical and Electronic Engineering,
China

Prof. Zengchang Qin

Beijing University of Aeronautics
and Astronautics Ph.D.,
University of Bristol,
United Kingdom

Dr. Manolis Vavalis

University of Thessaly,
Associate Professor, Ph.D.,
Numerical Analysis,
University of Thessaloniki, Greece

Dr. Mohammad Reza Shadnam

Canadian Scientific Research and Experimental
Development Manager-Science,
KPMG LLP, Canada, Ph.D., Nanotechnology,
University of Alberta, Canada

Dr. Gang Wang

HeFei University of Technology,
HeFei, China, Ph.D.,
FuDan University, China

Kao-Shing Hwang

Electrical Engineering Dept.,
Nationalsun-Yat-sen University Ph.D.,
Electrical Engineering and Computer Science,
Taiwan

Mu-Chun Su

Electronics Engineering,
National Chiao Tung University, Taiwan,
Ph.D. Degrees in Electrical Engineering,
University of Maryland, College Park

Zoran Gajic

Department of Electrical Engineering,
Rutgers University, New Jersey, USA
Ph.D. Degrees Control Systems,
Rutgers University, United States

Dr. Homero Toral Cruz

Telecommunications,
University of Quintana Roo, Ph.D.,
Telecommunications Center for Research
and Advanced Studies National Polytechnic
Institute, Mexico

Nagy I. Elkalashy

Electrical Engineering Department,
Faculty of Engineering,
Minoufiya University, Egypt

Vitoantonio Bevilacqua

Department of Electrical and Information
Engineering Ph.D., Electrical Engineering
Polytechnic of Bari, Italy

Dr. Sudarshan R. Nelatury

Pennsylvania State University USA Ph.D., Signal
Processing Department of Electronics and
Communications Engineering,
Osmania University, India

Prof. Qingjun Liu

Professor, Zhejiang University, Ph.D.,
Biomedical Engineering,
Zhejiang University, China

Sanjukta Pookulangara

College of Merchandising,
Hospitality and Tourism,
University of North Texas, USA Ph.D, Fashion
Merchandising, University of Missouri Columbia

Prof. Yaohua Zhu

Hong Kong Polytechnic University,
China, PhD. Applied Science and Engineering,
Metallurgy and Materials,
Aston University, UK

Jeng-Da Chai

Associate Professor, Department of Physics,
National Taiwan University,
Excellent Junior Research Investigators,
Ministry of Science and Technology,
Career Development Award,
National Taiwan University

Prof. Peter K. Law

Huazhong University of Science and Technology,
Ph.D., University of Toronto B.Sc.,
McGILL University

Yas Al-Sultani

Ph.D. Image processing Enhancement
using Fuzzy Set Theory Arabian Gulf University,
Constituencies, Training and Continuous
Teaching Center, Iraq

Prof. Dimitrios A. Papaconstantopoulos

School of Physics, Astronomy, and Computational
Sciences, George Mason University, USA
Ph.D., Theoretical Solid State Physics
University of London(UK)

Dr. Abdelkader Zarrouk

Faculty of Sciences, Dept. of Chemistry
Laboratory Applied Chemistry and Environment
Mohammed First University Ph.D.,
Mohammed First University Oujda, Morocco

Prof. Tai-Yin Huang

Associate Professor of Physics, Pennsylvania
State University, Penn State Lehigh Valley,
Ph.D., Physics, University of Cincinnati,
President of the Lehigh Valley,
Taiwanese Women Association

Prof. Dr. Ahmed Asaad Ibrahim Khalil

National Institute for Laser Enhanced Sciences,
NILES Cairo University, Giza, Egypt Ph.D.,
Experimental Physics V Institute
Engineering Application of Lasers
University Bochum, Germany

Dr. Mohamed Salem Badawi

Department of Physics,
Awarded Junior Radiation Physics Medal,
7th Radiation Physics and Protection
Conference, Ismailia, Egypt

Prof. Marie-Christine Record

Department of Chemistry,
Aix-Marseille University Ph.D.,
Materials Sciences, Montpellier University,
France

Prof. Hakan Arslan

Mersin University Ph.D.,
Chemistry Nigde University
Turkey

Prof. Wanyang Dai

Department of Mathematics,
Nanjing University, China
Ph.D., Applied Mathematics,
Georgia Institute of Technology, USA

Dr. Hyongki Lee

Assistant Professor,
University of Houston
Ph.D. in Geodetic Science,
Ohio State University, USA

Nicola Mastronardi

Consiglio Nazionale delle Ricerche,
Ph.D. Applied Mathematics Katholieke
Universiteit Leuven
Belgium

Prof. Saad Belkhiat

Setif University, Ph.D., Physics
University of Sétif
Algeria

Dr. Arvind Chhabra

University of Connecticut Health Center
USA Ph.D., Biotechnology Central
Drug Research Institute

Mohamed Shaaban Ali

Department of Anaesthetics,
Al Salam International Hospital,
The State of Kuwait PhD,
Cerebral Monitoring during cardiac surgery,
University of Wales, Cardiff, UK

Prof. Tarek Aboul-Fadl Mohammad Hassan

Vice Dean for Education and Student Affairs,
Department of Medicinal Chemistry,
Faculty of Pharmacy, Assiut University

Prof. Anthony Bridgwater

European Bioenergy Research Institute,
Director of EBRI, Leader of Aston University
Bioenergy Research Group,
Edwin Walker Prize winner

Prof. Ewa Szczepanska-Sadowska

Medical University of Warsaw,
Poland Ph.D., Medical University of Warsaw,
Poland

Prof. Gjumrakch Aliev

University of Atlanta, Ph.D.,
Cardiovascular Biology and Pathology,
Moscow State University

Prof. Elsayed Ibrahim ELAGAMY

Department of Applied Medical Sciences,
Qassim University, Kingdom of Saudi Arabia,
Ph.D., Dept. of Comparative Medicine,
Mc Gill University

Shen Hu

Division of Oral Biology and Medicine,
Jonsson Comprehensive Cancer Center,
University of California, Ph.D.,
Bioanalytical Chemistry, Wuhan University,
China

Rahul Mahavir Nandre

College of Veterinary Medicine,
Kansas State University, Kansas, USA Ph.D.,
Veterinary Medicine Chonbuk National University,
South Korea

A. C. Matin

Department of Microbiology and Immunology,
Stanford University School of Medicine Stanford,
California Ph.D., Microbiology,
University of California, Los Angeles

Wei Wang

Professor, Public Health School of
Medical Sciences, Ph.D., Edith Cowan University,
Australia

Prof. Filippo Berto

Department of Management and Engineering,
University of Padua, Italy
PH.D, University of Florence

Prof. Bernardino Benito

Department of Accounting and Finance,
Faculty of Economics and Business,
Ph.D. in Economics and Business,
University of Murcia, SPAIN

Dr. Dimitrios Vortelinos

Department of Accounting,
Economics and Finance, University of Lincoln,
UK Ph.D., Financial Economics,
University of Peloponnese, Greece

Victor J. Tremblay

Department of Economics,
Oregon State University Ph.D.,
Economics Washington State University

Dr. Emmily Mugasia

Department of Education planning and
Management, Masinde Muliro University of Science
and Technology Kakamega – Kenya.

Dr. Randall Xu

School of Business,
Accounting Department University of Houston
-Clear Lake Ph.D. Accounting University of Alabama

Prof. Bartłomiej Kaminski

Information Technology and Management Rzeszow
University Poland Ph.D., Department of Economics
University of Warsaw, Poland

Prof. Ubaldo Comite

University of Calabria,
Arcavacata – Rende,
Italy University Giustino Fortunato,
Benevento – Italy Ph.D.,
Economy and Management
of Public Administrations

Prof. Birendra (Barry) Mishra

Professor of Accounting
A. Gary Anderson Graduate School of Management
University of California, Riverside,
USA Ph.D., Accounting University of Texas, Austin

Xuebing Yang

Assistant Professor,
Economics Penn State Altoona Ph.D.,
University of Oklahoma USA

Prof. Robin H. Luo

Professor of Finance ALHOSN University, UAE
Adjunct DBA Faculty Doctoral Supervisor
University of Liverpool/Laureate, UK Ph.D.,
Nanyang Technological University
Singapore

Omonijo Ojo

Student Industrial Work Experience
Scheme Covenant University, Ota,
Ogun-State Obafemi Awolowo
University Sociology of Development Covenant
University, University Ota, Nigeria

Dr. Haijing Dai

Assistant Professor Chinese University of
Hong Kong Department of Social Work Doctor of
Philosophy Social Work and Sociology University of
Michigan, Ann Arbor

Prof. Yung C. Shin

Purdue University,
USA Ph.D.,
University of Wisconsin, USA

Dr. Xiaochun Cheng

Middlesex University,
UK Ph.D.,
Jilin University China

Prof. Tatiana Kovacikova

COST Office Belgium Ph.D.,
University of Zilina
Slovakia

Dr. José Reinaldo Silva

University of São Paulo Ph.D.,
University of São Paulo
Brazil

Prof. Chang-Hwan Lee

Dong Guk University,
South Korea Ph.D.,
University of Connecticut USA

Prof. Qiuqi Ruan

Beijing Jiaotong University B.S.,
Northern Jiaotong University Beijing

Prof. Victor J. Tremblay

Oregon State University Ph.D.,
Washington State University,
University of California
USA

Prof. Vassili Kolokoltsov

University of Warwick,
UK Ph.D., Moscow State University,
Russia



Scan to know paper details and
author's profile

Analyse Syntaxico-Semantique du Syntagme Nominal « Transport Prive Du Personnel » Estampe Sur Des Vehicules de Transport a Abidjan

Dr. S Raphin Konan Kouakou

ABSTRACT

This contribution focuses on an act of speech “Private personnel transportation for companies” often stamped on vehicles belonging to private organisations or companies. What does this syntax mean? Does it refer to vehicles belonging exclusively to the personnel of a private organisation or business or to a vehicle devoted to public transport and which are exclusive of the personnel of any private organisation? The study carried out showed that this syntax brings about various semantic interpretations. Thus, translating accurately what one means by this expanded noun phrase requires deleting the attributive adjective “private” in order to generate simply “ personnel transportation “ since the opposite, that is to say “public personnel transportation”, does not exist.

Keywords: noun phrase, syntax, semantic.

Classification: DDC Code: 388.4 LCC Code: HE305

Language: English



London
Journals Press

LJP Copyright ID: 573321
Print ISSN: 2515-5784
Online ISSN: 2515-5792

London Journal of Research in Humanities and Social Sciences

Volume 22 | Issue 16 | Compilation 1.0



© 2022. Dr. S Raphin Konan Kouakou, Yelenys Díaz González & Carlos Cristobal Martinez. This is a research/review paper, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 Unported License <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>, permitting all noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Analyse Syntaxico-Semantique du Syntagme Nominal « Transport Prive Du Personnel » Estampe Sur Des Vehicules de Transport a Abidjan

Dr. S Raphin Konan Kouakou

RESUME

Cette contribution se penche sur un fait de langue « Transport privé du personnel », estampé souvent sur des véhicules appartenant à des structures ou sociétés privées à Abidjan. Que faut-il comprendre par cette syntaxe ? Est-ce un véhicule appartenant exclusivement au personnel d'une société privée ? ou un véhicule alloué au transport en commun et qui exclut le personnel d'une structure privée ? L'étude menée a montré que cette syntaxe est polysémique. Ainsi, pour traduire exactement l'idée que les auteurs voudraient exprimer à travers ce syntagme nominal expansé, l'effacement de l'adjectif épithète « privé » s'impose pour générer simplement « Transport du personnel » puisque le contraire, c'est-à-dire « Transport public du personnel », n'existe pas.

Motsclés : syntagme nominal, syntaxe, sémantique, polysémie.

ABSTRACT

This contribution focuses on an act of speech "Private personnel transportation for companies" often stamped on vehicles belonging to private organisations or companies. What does this syntax mean? Does it refer to vehicles belonging exclusively to the personnel of a private organisation or business or to a vehicle devoted to public transport and which are exclusive of the personnel of any private organisation? The study carried out showed that this syntax brings about various semantic interpretations. Thus, translating accurately what one means by this expanded noun phrase requires deleting the attributive adjective "private" in order to generate simply "personnel

transportation " since the opposite, that is to say "public personnel transportation", does not exist.

Keywords: noun phrase, syntax, semantic.

I. INTRODUCTION

L'idée d'une étude menée l'idée d'une étude sur le syntagme nominal « transport privé du personnel » est née suite à plusieurs requêtes formulées en notre égard et ce, de la part de locuteurs ivoiriens, entre autres, élèves, étudiants ou simples usagers de la langue, et après avoir découvert nous-même cet emploi dans quelques copies d'élèves. Leurs préoccupations, à cet effet, résidait dans le contenu sémantique et l'organisation syntaxique de ce syntagme nominal estampé sur des cars appartenant à des sociétés, à des écoles, etc. circulant au même titre que des cars ou minicars assurant le transport en commun dans la ville d'Abidjan. Aussi ces préoccupations soulèvent-elles la question des différentes interprétations sémantiques relatives à cette formulation syntaxique. Pour mener à bien nos analyses, la théorie normative dans une perspective descriptive ainsi que le structuralisme s'appuyant sur la méthodologie transformationnelle seront privilégiés puisqu'il s'agira de soumettre ce syntagme nominal à « une manipulation syntaxique » aux fins de révéler les différents sens qui en découlent. La démarche convoquera successivement la question conceptuelle et théorique, les divers contenus sémantiques de ce syntagme et proposera une syntaxe pour lever toute ambiguïté dans son interprétation.

II. ASPECT CONCEPTUEL ET THÉORIQUE

Cette partie est réservée à la définition et au choix du corpus ainsi qu'à la question théorique et méthodologique.

2.1 La Question Du Corpus

Le corpus est un ensemble fini de textes choisis comme base d'une étude. En d'autres termes, c'est un recueil de documents ou de textes en vue d'une analyse. Par exemple, la question du corpus est une épreuve écrite où l'on doit répondre à une problématique en s'appuyant sur un corpus de textes. En grammaire, on parle de corpus réalisé lorsque le chercheur se donne pour tâche de sélectionner des phrases sur la base d'une enquête ou chez des locuteurs en situation réelle de communication. Son travail peut avoir pour cible, les étudiants, les élèves, les usagers de la langue dans la rue, etc. Il peut relever des phrases en les écoutant parler ou dans leurs productions écrites (devoirs, copies d'examen, etc.) pour en faire un corpus sur lequel il fonde ses analyses. En revanche, le corpus constitué est le fait que le chercheur travaille sur une œuvre littéraire ou des écrits déjà constitués.

Ainsi « Transport privé du personnel » est notre corpus déjà constitué, et en même temps réalisé, car c'est un écrit estampillé sur des véhicules en circulation mais aussi découvert dans quelques copies d'élèves.

« Transport privé du personnel », sur lequel nous fondons nos analyses, est un syntagme nominal comportant quatre morphèmes appartenant à trois classes grammaticales : la classe des noms (Transport, personnel), des adjectifs (privé) et des déterminants (du). Ici, nous focaliserons notre attention sur un élément à l'intérieur de ce syntagme autour duquel tourne le problème, l'occurrence « privé » que nous voulons résoudre.

Il s'agira de le définir pour mieux appréhender la question. Ainsi, l'adjectif qualificatif épithète et ou participe passé « privé » fera office d'attention particulière dans ce travail. « Privé » comme nom ou adjectif qualificatif.

Aussi, sans toutefois privilégier la signification du morphème « privé » dans cette analyse, il

convient de préciser que selon le dictionnaire Larousse, le terme « privé » requiert plusieurs sens selon les domaines. Mais ce qui est important de retenir est que « privé » se dit d'un endroit où le public n'a généralement pas accès. Il se dit aussi de quelque chose qui n'appartient pas à la collectivité, à l'Etat. On peut évoquer aussi cette réflexion de Montherlant citée par le lexis (1999, p1500) qui, se fondant sur le fait que « privé », se dit d'une chose strictement personnelle, qui n'intéresse pas les autres soutient qu'il y a la vie privée, et elle aussi est importante. Comme quoi ce qui est privé s'oppose ou est contraire de ce qui est public. En droit, on parle ainsi de droit privé s'opposant au droit public.

2.2 Le Verbe « Priver »

Le verbe qui dérive du « privé » est « priver » ou « se priver » quand il est pronominal. Ainsi, il peut être un verbe transitif direct qui admet un complément d'objet direct (COD) : priver quelqu'un de quelque chose, c'est lui ôter, lui en refuser la possession la jouissance comme en témoigne les exemples suivants :

P1= Le directeur prive le personnel de transport.

P1 → SN + SV
SN= dét+ N
SV= V+ COD

Dans cette phrase, nous avons un syntagme nominal (Le directeur) et un syntagme verbal (prive le personnel de transport) à l'intérieur duquel, il y a un COD (le personnel) et un COI ou un complément d'appartenance (de transport).

A la voix passive, on aura le personnel est privé de transport qui est une sorte d'exclusion qui a pour conséquence pour le personnel de ne pas pouvoir bénéficier du transport pour se rendre à son lieu de travail.

En situation pronominal, se priver de quelque chose, c'est s'ôter de la jouissance de quelque chose.

P2=Le personnel s'est privé de transport.

P2 → SN + SV
SN= Dét+ N
SV= Vpron + COI

Dans les deux cas ; en situation de verbe transitif ou de verbe pronominal, l'idée d'exclusion est manifeste.

A ce stade de notre analyse, l'on pouvait s'interroger sur l'opportunité d'une telle précaution définitionnelle centrée sur des analyses grammaticales. En effet, nous voulions à travers une des perspectives de la théorie normative en l'occurrence la grammaire descriptive donner quelques valeurs sémantiques à ce syntagme contenant le morphème « privé ».

2.3 Question Théorique Et Méthodologique

Nous convoquons une des perspectives de ce champ disciplinaire en l'occurrence la théorie normative. Il s'agira plutôt décrire ce syntagme en nous fondant sur les éléments linguistiques qui le composent. Aussi la perspective qui nous semble adéquate est-elle la grammaire descriptive. Elle a pour objet l'étude des règles qui régissent une langue donnée et qui permettent de construire des énoncés reconnus corrects par le locuteur natif de cette langue. Elle a pour méthode d'analyse l'énumération explicite, au moyen des règles en nombre fini, les phrases réalisées d'une langue constituant un corpus représentatif et donne une analyse de leur structure. Elle décrit les structures de surface des phrases. Le corpus de la grammaire descriptive comporte non seulement des phrases correctes ou jugées acceptables (comme le fait la grammaire normative) mais aussi des phrases jugées incorrectes ou fautives ; mais qui figurent dans les énoncés réalisés par les locuteurs natifs de la langue étudiée. Bref, la description de la structure de surface de ce syntagme « transport privé du personnel » sera privilégié sans oublier la perspective transformationnelle du structuralisme.

En effet, la grammaire transformationnelle s'appuie sur la théorie de Chomsky (1971) « la syntaxe d'une langue est constituée d'un stock réduit de phrases de base qui seules reçoivent une interprétation sémantique. Toutes les autres phrases de la langue sont le produit d'opérations de transformation ». Son objet est de montrer que des énoncés apparemment comparables,

c'est-à-dire présentant les mêmes structures syntaxiques, n'acceptent pas toujours les mêmes transformations (transformation interrogative, passive emphatique...). Par ailleurs, la grammaire transformationnelle se propose de décrire les faits de langue. Sa méthode s'appuie sur les opérations de transformation ou opérations linguistiques de base: déplacement, permutation, substitution, addition, effacement, pour rendre compte des équivalences entre différents types de phrases à l'intérieur d'une langue. Ainsi présentée, l'un des éléments des opérations linguistiques de base en l'occurrence l'effacement d'éléments de ce syntagme nous intéressera. Ainsi comment peut-on décrire ce syntagme pour relever les sens qui en découlent ?

III. UN SYNTAGME À DIVERS INTERPRÉTATIONS SÉMANTIQUES

3.1 Transport Exclusif Du Personnel

Une analyse structurelle révèle que notre corpus est composé d'un syntagme nominal privé de déterminant ; or comme le souligne Roberte Tomassone (2002, p209), dans son rôle syntaxique, le déterminant est un constituant obligatoire du syntagme nominal. Ainsi, l'absence de déterminant dans ce syntagme révèle que nous avons une construction qui s'inscrit dans un cadre particulier qui peut avoir une relation avec la publicité. Ainsi, la séquence « Transport privé du personnel » est constitué d'un syntagme nominal à l'intérieur duquel, on trouve un autre syntagme en l'occurrence un le syntagme prépositionnel.

Cette structure peut se réécrire :

SN= N+ Adj. + SP
Adj.=Pp
SP= Prép +N

Tel que réécrit, le participe passé pris comme adjectif épithète « privé » qualifie le nom « transport ». Cet adjectif se comporte comme un adjectif ordinaire qu'on peut remplacer par n'importe quel adjectif et donner un sens normal à la séquence. Par exemple : « Transport obligatoire du personnel où « obligatoire » joue ici le même rôle que « privé » parce qu'occupant la

même place et la même position¹ dans les séquences « transport privé du personnel » et « transport obligatoire du personnel ».

En sus, l'article défini contracté « du » qui est placé devant le nom « personnel » traduit l'idée d'appartenance de ce car au personnel de la structure ; autrement dit, l'idée que l'usage de ce car pour une activité liée au transport exclut toute activité à but lucratif ou mercantiliste: le transport est réservé exclusivement au personnel.

Ici, ressort l'idée d'appartenance du car affecté au personnel privé et non au secteur public ni un véhicule qui appartient à l'Etat.

3.2 Une Idée D'exclusion Du Personnel

Si le morphème « privé » a la fonction syntaxique d'adjectif qualificatif épithète de transport, il serait alors un caractérisant et exprimerait l'idée d'appartenance du transport au bénéfice du personnel. Au contraire, s'il est considéré comme noyau prédicatif d'une construction passive elliptique, il exprimerait l'idée de privation et d'exclusion de ce moyen de transport au personnel.

En sus on pourrait analyser ce syntagme, à l'oral, comme exprimant une idée d'exclusion du personnel. En effet, disons-le avec Albert Doppagne (1993, p30) que la pause fait partie des signes pausaux parmi lesquels on dénombre le point, la virgule, le point-virgule, le tiret. Si on s'en tient à une lecture ou l'on marque une pause, on aura à prononcer: « Transport / privé du personnel ». L'articulation au niveau des phonèmes dénote d'une rupture entre les deux morphèmes que sont « transport » détaché de l'épithète « privé ». Dans ce cas, on aura un syntagme à l'intérieur duquel on peut faire apparaître une relative déterminative ou un autre signe pausal à l'écrit. Et la pause aura comme équivalent soit un pronom relatif soit une virgule :

- La pause comme équivalente du pronom relatif « qui »

¹ Dominique Maingueneau établit une différence formelle entre les notions de « position » et de « place » : alors que la place est d'ordre syntaxique, la position est relative à la fonction de la classe grammaticale dans la phrase.

La phrase aura pour sens « transport qui est privé du personnel » et la règle de réécriture de la séquence donnera :

$$\begin{aligned} \text{SN} &= \text{N} + \text{pron} + \text{SV} \\ \text{SV} &= \text{V aux} + \text{PP} + \text{SP} \\ \text{SP} &= \text{prép} + \text{N} \end{aligned}$$

SV est composé d'un participe passé employé avec l'auxiliaire être et d'un syntagme prépositionnel comprenant une préposition « du » et d'un nom « personnel ». On a donc le sens véritable du morphème « privé » qui ne joue plus le rôle d'adjectif épithète rattaché au nom mais un participe passé qui est lié au verbe auxiliaire et qui a pour action d'exclure le complément du verbe « du personnel ». Sur le plan positionnel, le pronom relatif « qui » a pour antécédent le nom « transport » qui a pour fonction d'être le complément du syntagme verbal.

Dans le deuxième cas, la virgule fait partie de la catégorie de signes pausaux. Elle marque donc une pause dans la phrase et entretient une valeur d'exclusion dans cette phrase.

IV. POUR UNE VISIBILITÉ SÉMANTIQUE DANS L'INTERPRÉTATION

Cette partie nous amène à proposer une syntaxe qui lève toute ambiguïté sémantique de ce syntagme en dehors du sens qui en découle. Pour ce faire, la nécessité d'effacement de certaines classes grammaticales s'impose. Mais lesquelles ? Nous procédons donc par élimination.

4.1 L'effacement Des Noms

4.1.1 Le Nom « Transport »

La règle de réécriture nous a donné la structure suivante :

$$\begin{aligned} \text{SN} &= \text{N} + \text{Adj.} + \text{SP où} \\ \text{SN} &= \text{N1} + \text{Pp} + \text{Prép} + \text{N2} \end{aligned}$$

Essayons l'effacement de N1 (transport) dans la structure.

On obtiendra :

$$\text{SN} = \text{Adj.} + \text{SP ou}$$

SN= Pp +Prép + N2 soit un syntagme qui aura pour élément noyau l'adjectif ou le participe passé « privé » : « Privé du personnel ».

Sur le plan sémantique, il y a un problème d'interprétation car ce groupe de mots n'aura aucun sens. On en déduit que l'effacement du N1 n'est pas la bonne opération à effectuer.

4.1.2 L'effacement Du Nom « Personnel »

Le résultat de l'opération est :

SN= N1+ Adj. +SP ou

SN= N1+ Pp + Prép

Bien que nous ayons un syntagme qui garde son noyau à savoir N1, il demeure incomplet du fait qu'il se termine par la Prép : « transport privé du ». Au niveau du sens, il y a aussi un problème d'interprétation sémantique.

4.2 L'effacement De La Prép Ou Du Participe Passé

On aura comme structure :

La phrase se réduit à Syntagme nominal.

P → SN

SN=N1+ Adj. + N2 ou

SN= N1+ Pp +N2, c'est-à-dire « transport privé personnel ». Pour rejoindre, les définitions données dans la première partie, on dira que ce qui est privé peut être aussi personnel. Alors pour éviter la redondance, il serait adéquat de se passer d'un des éléments.

4.3 L'effacement De La Préposition Et Du Nom

Cette opération vise à effacer deux classes grammaticales à la fois, à savoir les deux composantes du SP, c'est-à-dire « du personnel » on obtiendra :

P → SN

SN=N1+ Adj soit « transport privé » par opposition à « transport public ». Cette structure nous semble raisonnable. On pourrait pousser la réflexion plus loin en procédant à l'effacement de l'adjectif.

4.4 L'effacement De L'adjectif

Il résulte de l'effacement de l'adjectif :

SN= N1+ SP

Cette structure nous semble plus adéquate. La structure recherchée sera « transport du personnel ». Elle est d'autant plus adéquate que la plupart des sociétés ou structures privées qui possèdent ces types de véhicules ont toujours les sigles ou les dénominations à leur effigie estampillés sur ces cars. Ainsi, l'idée de rechercher de quel personnel il s'agit se trouve dissipée. A la lecture, l'on ne serait intrigué outre mesure dans la mesure où on ne rencontre pas des véhicules portant « transport public du personnel ». Il serait donc inutile de préciser le terme « privé » dans ce syntagme.

V. CONCLUSION

Nous avons tenté, au cours de ce travail, de répondre à une préoccupation sur le syntagme nominal « Transport privé du personnel » et ses différentes interprétations sémantiques. En nous fondant sur des perspectives théoriques : descriptive et transformationnelle, nous avons pu décliner différentes interprétations liées au sens.

Pour dissiper toute ambiguïté sémantique, nous avons proposé une syntaxe adéquate à savoir « Transport du personnel » en référence à « Transport d'élèves » car il n'y a pas « Transport public du personnel ». Si cette structure proposée n'est pas observée, on se trouverait face à une construction dans laquelle l'usage de l'adjectif épithète « privé » présente un effet superfétatoire dans ce syntagme nominal et crée une sorte de surcharge syntaxique.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. CHOMSKY Noam, 1971, Aspect de la théorie syntaxique, Paris SEUIL, 283 p.
2. CHOMSKY Noam, 1975, Question de sémantique, Paris SEUIL, 268 p.
3. DUBOIS-CHARLIER Françoise, VAUTHERIN Béatrice, « La grammaire générative et transformationnelle : bref historique », La Clé des langues [en ligne], Lyon, ENS de LYON/ DGESCO (ISSN 2107-7029), septembre 2008.

Consulté le 19/08/2019. URL: http://cle.ens-lyon.fr/plurilingues/langue/introduction_a/la-grammaire-generative-et-transformation-nelle-bref-historique.

4. MAINGUENEAU, Dominique, 1999, Syntaxe du français. Paris :Hachette, 159p.
5. DOPPAGNE Albert, 1984, La bonne ponctuation, clarté, précision, efficacité de vos phrases. Paris, DUCULOT, 112 p.
6. DUBOIS Jean, Dictionnaire de la langue française. Paris, LAROUSSE-BORDAS, 2109 p.
7. GREVISSE Maurice, 1993, Le bon usage, Paris, NATHAN, 1762 p.
8. TOMASSONE Roberte, 2002, Pour enseigner la grammaire, Paris, DELAGRAVE, 318 p.
9. TOMASSONE Roberte, PETIOT Geneviève, 2003, Pour enseigner la grammaire, Paris, DELAGRAVE, 286 p.



Scan to know paper details and
author's profile

An Ontological Look at the Persiles

Dr. Lola Esteva De Llobet

ABSTRACT

The metaphysical concept of the «works» in the Persiles is based on discovering and expressing, in the chain to be, the human plenitude through different degrees of moral perfection. Human ascends, as in a chain of links, from its barbarian state to its moral fulfillment, culminated in Rome. This is why the theme of the journey, associated with the pilgrimage as a symbol of human life, is so important and structures the work.

From its start point in the Northern Islands (the mythical Barbara Island), Denmark, Ireland, England, and Portugal to the Mediterranean, passing through France and Italy. The protagonists confirm that concatenated metaphysical structure that goes from the lowest in the order of creation (the barbarians, types like Clodio and Rosamunda) to a higher level of moral perfection in the scale of being (Arnaldo, Periandro and Auristela, Mauricio and Soldino) arriving to Rome, "the heaven of the earth".

Keywords: works, chain of being, pilgrimage, ontological right and wrong.

Classification: DDC Code: 170 LCC Code: B2766.E6

Language: English



London
Journals Press

LJP Copyright ID: 573322
Print ISSN: 2515-5784
Online ISSN: 2515-5792

London Journal of Research in Humanities and Social Sciences

Volume 22 | Issue 16 | Compilation 1.0



© 2022. Dr. Lola Esteva De Llobet, Yelenys Díaz González & Carlos Cristobal Martinez. This is a research/review paper, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncom-mercial 4.0 Unported License <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>, permitting all noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

An Ontological Look at the Persiles

Una Mirada Ontológica en El Persiles

Dr. Lola Esteva De Llobet

RESUMEN

El concepto metafísico de los «trabajos» en el Persiles estriba en descubrir y expresar, en la cadena ser, la plenitud humana a través de los distintos grados de perfeccionamiento moral por el que el hombre asciende, como en una cadena de eslabones, desde su estado bárbaro hasta su plenitud moral culminada en Roma. De ahí que el tema del viaje, asociado a la peregrinación como símbolo de la vida humana, sea tan importante y estructure la obra.

Desde su comienzo en las islas Septentrionales (la mítica Isla Bárbara), Dinamarca, Irlanda, Inglaterra, y Portugal hasta el Mediterráneo, pasando por Francia e Italia, los protagonistas confirman esa estructura metafísica concatenada que va desde lo más bajo en el orden de la creación (los bárbaros, tipos como Clodio y Rosamunda) hasta un nivel más alto de perfeccionamiento moral en la escala del ser (Arnaldo, Periandro y Auristela, Mauricio y Soldino) llegando a Roma, «el cielo de la tierra».

Analizar esos «trabajos» que realizan nuestros protagonistas en la peregrinación del ser humano, lo que Alexander Pope llama «the vast chain of being», en su Essay on Man (1733), es la propuesta de mi trabajo.

Palabras Clave: trabajos, cadena del ser, peregrinación, el bien y el mal ontológico.

Autora: Doctora en Filología Hispánica.

The works of Persiles and Segismunda, from shadows to light. A scale of ontological ascension through the cosmos and nature.

ABSTRACT

The metaphysical concept of the «works» in the Persiles is based on discovering and expressing, in the chain to be, the human plenitude through different degrees of moral perfection. Human ascends, as in a chain of links, from its barbarian state to its moral fulfillment, culminated in Rome. This is why the theme of the journey, associated with the pilgrimage as a symbol of human life, is so important and structures the work.

From its start point in the Northern Islands (the mythical Barbara Island), Denmark, Ireland, England, and Portugal to the Mediterranean, passing through France and Italy. The protagonists confirm that concatenated metaphysical structure that goes from the lowest in the order of creation (the barbarians, types like Clodio and Rosamunda) to a higher level of moral perfection in the scale of being (Arnaldo, Periandro and Auristela, Mauricio and Soldino) arriving to Rome, "the heaven of the earth".

To analyse those "works", carried out by our protagonists in the pilgrimage of the human being, what Alexander Pope calls "the vast chain of being", in his Essay on Man (1733), is the proposal of my work.

Keywords: works, chain of being, pilgrimage, ontological right and wrong.

I. INTRODUCCIÓN

Desde muy antiguo, los filósofos (Platón, Aristóteles, Plotino y Proclo) entendían la creación como un todo esencialmente continuo.

Este concepto fue desarrollado durante la Edad Media por los filósofos naturalistas, como Llull y Sibiuda, quienes pensaban que el hombre y las

criaturas eran reflejo de la esencia divina, “les creatures sont les rayons de l'estre du monde”¹, herencia privilegiada de la tradición mística medieval y del neoplatonismo. Por ello la naturaleza y las criaturas, después de la creación, quedan totalmente vinculadas al orden de su Maestro o Artifex.

Cervantes, en su novela póstuma, nos presenta el sueño de la humanidad a modo de visión, desde el principio de la cadena cósmica, el nacimiento, hasta el último eslabón, la muerte. Ya en el primer capítulo se abre la estructura *in media res* con el diseño del círculo alegórico de la vida, el génesis de la humanidad, mediante la metáfora de la Tierra, como la Gran Madre, como un gran útero escupiendo desde lo más profundo de una oscura caverna el cuerpo de Periandro y naciéndolo a la vida. Y así inicia Cervantes su novela con el alumbramiento de Periandro arrojado de las profundas y oscuras entrañas de la tierra a la luz de la vida, el cielo y el aire, un ritual de nacimiento, muerte y resurrección:

Voces daba el bárbaro Corsicurbo a la estrecha boca de una profunda mazmorra, antes sepultura que prisión de muchos cuerpos vivos que en ella estaban sepultados.

-Haz, oh Cloelia -decía el bárbaro-, que así como está, ligadas las manos atrás, salga acá arriba, atado a esa cuerda que descuelgo, aquel mancebo que habrá dos días que te entregamos; y mira bien si, entre las mujeres de la pasada presa, hay alguna que merezca nuestra compañía... Limpiáronle el rostro, que cubierto de polvo tenía, y descubrió una tan maravillosa hermosura que suspendió y eterneció los pechos de aquellos que para sus verdugos le llevaban².

Asimismo, Auristela es rescatada de una muerte cierta por Cloelia, su ama, que clama justicia por la mujer disfrazada de mancebo a quien los bárbaros habían escogido para hacer polvos con su corazón. Cloelia, su ama de cría, la devuelve a la vida con su rescate, muerte y resurrección.

¹ Sebond, Raimond (1641). *Teologie naturelle*, Edición de Michel de Montaigne. Rouen: chap. XXIII, 44.

² Miguel de Cervantes (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, Madrid: Castalia, 51.

El simbolismo de la tierra como madre que da a luz a cuerpos y el círculo de lo femenino en Cervantes, y más especialmente en el *Persiles*, es una constante³. El nacer a la vida comporta un trabajo continuo, un construirse y de-construirse, con sus naufragios y rescates en ese recorrido de la cadena ontológica, de Norte a Sur, partiendo de una geografía bárbara, vaga e imprecisa, la mítica Isla Bárbara, hacia contornos más matizados, como Dinamarca e Irlanda, y más precisos, como Portugal, España, Francia e Italia. En la apertura del capítulo primero del libro tercero del *Persiles*, la voz del narrador, a modo de introducción platónico-agustiniana, reitera la idea - mencionada ya en el libro segundo de *La Galatea*- de que es condición inherente al alma estar en continuo movimiento y deseo:

Como están nuestras almas siempre en continuo movimiento y no pueden parar de sosegar sino en su centro, que es Dios, para quien fueron criadas, no es maravilla que nuestros pensamientos se muden: que éste se tome, aquél se deje, uno se prosiga y otro se olvide; y el que más cerca anduviere de su sosiego, ése será el mejor, cuando no se mezcle con error de entendimiento⁴.

El hombre, como ser superior de la creación, vinculado a su Hacedor, tiene, pues, la obligación de descubrir la verdad lógica a través del cosmos, la creación y los seres vivientes, a partir de lo cual podrá perfeccionarse y ascender por la *scala naturae* para gozar, glorificar y servir a Dios⁵, una especie de aventura ontológica del hombre barroco y del héroe moderno en busca de su propia identidad, del conocimiento de sí mismo y del otro, y un avance de la mirada cervantina hacia lo que, ya en las puertas del siglo ilustrado, Alexander Pope llamará «the great chain of being» en su *Essay on Man* (1733): «¡Vasta

³ Baena, Julio (1996). *El círculo y la flecha. Principio y fin, triunfo y fracaso del “Persiles”*. Chapel Hill, Northernn Carolina Studies in the Romance Languages and Literatures, 48-49.

⁴ Miguel de Cervantes (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*. Madrid: Castalia, 275.

⁵ La escala ascendente comprende desde los seres inanimados hasta el hombre pasando por los vegetales y los animales, como afirma Montaigne en el prólogo a la *Teología naturalis o Liber creaturarum* de Sabunde (1641). Rouan : Preface, fol.1-3.

cadena del ser, que comienza con Dios, naturalezas etéreas, humanas, ángel, hombre, bestia, pájaro, pez, insecto!»⁶.

Este sería el presupuesto metafísico en el enclave ontológico de la novela que confirma su estructura concatenada en una ubicación lógica de seres más bajos, ínfimos e imperfectos, a seres superiores y más perfectos. Periandro y Arnaldo son seres con buena voluntad, seres con la mayor calidad ontológica en la cadena del ser, al igual que Mauricio y Soldino, que adquieren no sólo dignidades éticas, sino también intelectuales. Por el contrario, los bárbaros del Norte y los corsarios y piratas, como Bradamiro, o el maldiciente Clodio y las concupiscentes Rosamunda, Hipólita y Cenotia, carentes de buena calidad ontológica y con mala voluntad personal, incontinentes y desenfrenados, no podrán integrar la virtud porque la han olvidado, no acordándose de la Idea del Bien y de la Perfección originarias.

Veamos cómo la lasciva Rosamunda en su intento de seducción a Antonio el bárbaro, hijo, se sincera frente a todos los circunstantes esbozando y reconociendo libremente los perfiles de su propia maldad:

Yo desde el punto que tuve uso de razón, no la tuve, porque siempre fui mala. Con los años verdes y con la hermosura mucha, con la libertad demasiada y con la riqueza abundante, se fueron apoderando de mí los vicios de tal manera, que han sido y son en mí como accidentes inseparables....Mas como los vicios tienen asiento en el alma, que no envejece, no quieren dejarme; y como yo no les hago resistencia, sino que me dejo ir con la corriente de mis gustos, heme ido ahora con el que me da el ver siquiera a este bárbaro muchacho, el cual aunque le he descubierto mi voluntad, no corresponde a la mía, que es de fuego, con la suya, que es de helada nieve⁷.

Así, pues, después de tantos siglos de discusión filosófica, no se ha podido establecer todavía un juicio unívoco en las cuestiones del bien y del mal.

Todo al respecto parece ser relativo, y así lo pone de manifiesto la voz del narrador, identificada como la propia voz del autor, quien, en el capítulo doce del cuarto libro, dice así:

Parece que el bien y el mal distan tan poco el uno del otro, que son como dos líneas concurrentes, que aunque parten de apartados y diferentes principios, acaban en un punto⁸.

Es en ese sentido que el *Persiles* comporta un proceso de aprendizaje y acuña un nuevo concepto de héroe moderno, aquel que se desarrolla en toda su plenitud, el que se “conoce a sí mismo” e integra el concepto de vida como tránsito o camino para conseguir la vida eterna, objeto primario y principal de la antropología filosófica desde la Antigüedad hasta la Modernidad, como decía, Hegel, «la conciencia de sí es el hontanar de la verdad». Periandro y Auristela, no amparados por las leyes de sus linajes, sino «llevados del destino y de la elección » (I, 15) y «puesto que cada uno es artífice de su fortuna»(IV, I), tienen a bien desdeñar las ofertas de matrimonio y progreso social que el príncipe Arnaldo les ofrece, como marido y cuñado, y mediante la renuncia, guiados por el valor del esfuerzo y del conocimiento (la voluntad y la razón), seguirán su camino, culminando su aventura espiritual y ontológica escalando por la cadena del ser hasta llegar al centro de sí mismos:

[...] En esta vida los deseos son infinitos, y unos se encadenan de otros, y se eslabonan, y van formando una cadena, que tal vez llega al cielo, y tal se sume en el infierno⁹.

Según los principios de sabiduría natural, la sabiduría de Dios (*natura naturans*) se hace patente en la naturaleza creada (*natura naturata*). El cosmos, la tierra, los seres inferiores (animales y plantas) y los superiores, como el hombre, explican y manifiestan la gloria de su creador. Comparando las criaturas con el creador y contemplando la creación del mundo, puede entenderse el concepto de Bien, Amor, Belleza y Perfección y comprender la fraternidad

⁶ Pope, Alexander (2017). *Ensayo sobre el hombre y otros escritos*. Madrid: Cátedra, 220.

⁷ Miguel de Cervantes (1970). *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 146-147.

⁸ Miguel de Cervantes (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 64.

⁹ Miguel de Cervantes (1970). *Persiles y Sigismunda*, 458.

entre creador y cosa creada a imagen y semejanza suya.

Cervantes estaba enamorado de esa Gran Belleza cósmica, de ahí que el concepto de lo Bello adquiriera un valor fundamental en la obra. Lo Bello se equipara con lo Bueno y con el Bien y así lo explica Mauricio a Auristela cuando ella le confiesa los temores que siente por Sinforosa:

Calla, hija Auristela...Ya sabes tú, señora, y yo sé muy bien, la gentileza, la gallardía, y el valor de tu hermano Periandro, cuyas partes forman un compuesto de singular hermosura; y es privilegio de la hermosura rendir las voluntades y atraer los corazones de cuantos la conocen, y cuanto la hermosura es mayor y más conocida, es más amada y estimada, Así que, no sería milagro que Sinforosa, por principal que sea, ame a tu hermano, porque no le amaría como a Periandro a secas, sino como a hermoso, como a valiente, como a diestro, como a ligero, como a sujeto donde todas las virtudes están recogidas y cifradas¹⁰.

Se habla, pues, de la belleza de Periandro y de Auristela, de la belleza de Constanza y Sinforosa y de la belleza de otros seres y objetos, como la pintura del cuadro de Auristela, que aún siendo una copia del natural, «la deja agraviada, pues a la belleza de Auristela, si no era llevado de pensamiento divino, no había pincel humano que alcanzase»¹¹. De otro modo, la vulnerabilidad humana, dentro del paradigma antropológico, implicaría asimismo la negación de lo bello, es decir, lo feo y lo monstruoso, que se identifican con el Mal y explican la dialéctica entre lo bárbaro y lo humano.

Desde esta óptica, la belleza del mundo natural en la cadena del ser se opone a su contrario, la fealdad y lo monstruoso, el vicio y el pecado. Sin duda en el *Persiles* se acentúa la ínfima calidad ontológica de seres bestiales, ínfimos e incompletos, que conforman la parte más baja de la cadena del ser, siendo más bestias que personas, “ilusiones del demonio y permisión de Dios”¹², esos animales monstruosos y serpientes

que brotan de los mares glaciales del Norte tragándose a los marineros y derribando sus barcos, corsarios y piratas, hombres lobo, lobas lascivas y brujas hechiceras, como la cruel Julia, la mujer de Zabulón, quien, a petición de la envidiosa y ladrona Hipólita, hechiza con sus malas artes a Auristela convirtiéndola en fea, una prueba más que debe superar Periandro en su *peregrinatio de amor* frente a sus rivales, Arnaldo y el duque de Nemurs:

Quince días esperó el duque de Nemurs, a ver si Auristela mejoraba, y en todos ellos no hubo ninguno que a los médicos no consultase de la salud de Auristela, y ninguno se la aseguró, porque no sabían la causa precisa de su dolencia; viendo lo cual el duque y que las damas francesas no hacían dél caso alguno, viendo también que el ángel de la luz de Auristela se había vuelto el de tinieblas, fingiendo algunas causas que, si no del todo, en parte le disculpaban, un día llegándose a Auristela, en el lecho donde enferma estaba, delante de Periandro, le dijo:- Pues la ventura me ha sido contraria, hermosa señora, que no me ha dejado conseguir el deseo que tenía de recebirte por mi legítima esposa, antes que la desesperación me traiga a términos de perder el alma, como me ha traído a los de perder la vida, quiero por otro camino probar mi ventura, porque sé cierto que no tengo de tener ninguna buena, aunque la procure... Mi madre me llama; tiéneme prevenida esposa, obedecerle quiero.

[...] Todas estas cosas pudieran despertar a Arnaldo, para que considerara cuán menoscabadas estaban sus esperanzas y cuán a pique de acabar con la máquina de sus peregrinaciones, pues, como se ha dicho, la muerte casi había pisado las ropas de Auristela, y estuvo muy determinado de acompañar al conde (en realidad duque), si no en su camino, a lo menos en su propósito, volviéndose a Dinamarca¹³.

Otros, como Ricla, los Antonios, padre e hijo, Cloelia, el italiano Rutilio y el príncipe Magsimino, son capaces de perfeccionarse,

¹⁰ Miguel de Cervantes (1970), *Persiles y Sigismunda*, 158.

¹¹ Miguel de Cervantes (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 282.

¹² Miguel de Cervantes (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 92.

¹³ Miguel de Cervantes (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 455-456.

restituir y mejorar su calidad ontológica ascendiendo algunos eslabones de la cadena. En la misma tesitura se desenvuelve Ruperta, cuyo instinto de venganza por la muerte de su esposo, el conde Lamberto de Escocia, es frenado por la belleza de Croriano, hijo del asesino, con quien acaba casándose:

Vio que la belleza de Croriano, como hace el sol a la niebla, ahuyentaba las sombras de la muerte que darle quería, y en un instante no le escogió para víctima del cruel sacrificio, sino para holocausto de su gusto¹⁴.

Pero el bien y el mal son relativos y necesarios. El mal procede de nuestras limitaciones ontológicas que Dios permite, según la tradición cristiana (San Agustín, Santo Tomás), sin embargo en la cadena cosmogónica del ser, no hay mal que por bien no venga. En ese sentido el mal y la enfermedad de Auristela sirven para un bien futuro de los amantes-hermanos, al igual que la enfermedad de mutación del príncipe Magsimino, que sentimentalmente muere de amor por Auristela, pero en verdad muere del mal de la mutación, para dejar vivir plenamente el amor de Persiles y Sigismunda, y así «hizo el sentimiento de la improvisa y dolorosa muerte en los presentes su efecto»¹⁵.

Por eso no es casual que en el laberinto moral del *Persiles* los personajes se encuentren concatenados en el bien y en el mal, la bondad y la maldad, la crueldad y la violencia, los vicios y las virtudes, entablando una lucha interna, un *bellum intestinum*, postulado por Prudencio en su *Psicomaquia*. En ese sentido cabe reconocer plenamente la metafísica de la vulnerabilidad humana, y así es, el bien y el mal, los vicios y las virtudes unidos en nuestra naturaleza mixta, con sus poderes y fragilidades.

Así, pues, entenderemos la estructura de la *peregrinatio vital* del *Persiles* enmarcada en un espacio dual, el físico exterior y el anímico interior. El primero está polarizado por los cuatro elementos y los cuatro libros, como un recorrido de la oscuridad a la luz, desde las aguas y los

hielos del Norte a la tierra firme y al fuego del Sur, el mismo recorrido que hizo Tirant lo Blanc desde Inglaterra a la Mediterránea y a Constantinopla. El segundo está guiado por los grados de perfeccionamiento moral como proceso iniciático, y simboliza el tránsito de la tierra al cielo. La Roma cristiana como meta final de la aventura amorosa y espiritual es el equivalente de la Jerusalén celeste de San Agustín. Periandro promete ese buen fin cuando le comenta a Auristela que está decidido a salir de la tierra de Policarpo a causa de los celos que siente Auristela respecto de su rival, Sinforosa. La debilidad de Auristela no significa ruptura de la armonía porque, en la cadena del ser, «toda discordia puede ser armonía incomprensible y todo mal parcial, bien universal»¹⁶:

Procura, señora tener salud, que yo procuraré la salida desta tierra, y dispondré lo mejor que pudiere nuestro viaje: que, aunque Roma es el cielo de la tierra, no está puesta en el cielo, y no habrá trabajos ni peligros que nos nieguen del todo el llegar a ella, puesto que los haya para dilatar el camino; tente al tronco y a las ramas de tu mucho valor, y no imagines que ha de haber en el mundo quien se le oponga¹⁷.

San Agustín, en su obra *De quantitate animae*, una síntesis antropológica del hombre ordenado jerárquicamente en su esencia, establece la teoría de las líneas geométricas en una gradación septenaria, equiparando el alma humana en su proceso interno de perfeccionamiento, perfecta en su latitud y en su profundidad, con el triángulo y el cuadrado, que son formas perfectas por tener los lados iguales¹⁸. El triángulo representa la conjunción de *soma*, *psiché* y *pneuma*. El triángulo y el cuadrado unidos representan el

¹⁴ Miguel de Cervantes (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 146-147.

¹⁵ Miguel de Cervantes, (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 474.

¹⁶ Pope, Alexander (2017). *Ensayo sobre el hombre y otros escritos*, Epístola 1, 222.

¹⁷ Miguel de Cervantes (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 192.

¹⁸ - Aug: «Vide ergo ne melius sit eam credera, ut superius dixeram, nec longam, nec latam, nec altam, sicut mihi de iustitia consesseras...» -Ev: «Quid dicas figuram, iam me videre arbitror; sed utinam tam viderem quo ista tendant, aut quid ex his effecturus sis, ut ego quod de anima requiro, sciam...»-Aug:«Quid ergo? Istam quae quator rectis paribus lineis confit censene posse etiam ita fieri, ut non anguli omnes in ea pares sint, au non putas?», *Obras filosóficas de San Agustín* (1982). Madrid: BAC III, 468-476.

septenario o proceso interno del alma, progreso y desarrollo, en su vía de adiestramiento (el alma en su cuerpo, el alma en sí misma y el alma en relación a Dios), un proceso cósmico, humano, individual y social que Periandro realiza guiado por la luz y el oro de su estrella, Auristela.

El paso a la ciudad santa, o séptima morada de perfeccionamiento interior (San Agustín, *De quantitate animae*, cap.XXXIII), equivaldría, pues, a la última etapa espiritual que se identifica con el septenario, la visión de la verdad, el verdadero bien, luz y esplendor de la plenitud total del ser. El hombre, habiendo huido de sí mismo, entra en sí mismo para gozar del Paraíso, porque, como dice Osuna en su *Tercer Abecedario* espiritual, *cor iusti est paradiso*, el corazón del justo es paraíso terrenal¹⁹. En este sentido, la ciudad santa agustiniana es el símbolo de la comunidad espiritual en Cristo, así como también de una nueva vida en la ciudad de Dios (*Apocalipsis* 21, 1,2), el templo de Dios o la gloria del Señor²⁰. De la ciudad terrena, mundana y humana surgen las fuerzas del mal contra las que hay que luchar para preservar la fortificación del alma, la ciudad de Dios²¹, por eso Roma encarna ese símbolo dual del bien y del mal (Jerusalén Celeste y Babilonia confusa), de la lucha y del esfuerzo, y de este modo se lo expresa Auristela a Periandro cuando le dice que abandona su amor por el caprichoso deseo de Dios y bajo pretexto de hacerse monja, al igual que hiciera Isabela Castrucho.

Desde el comienzo de su periplo de Norte a Sur, los protagonistas confirman esa estructura metafísica concatenada ascendiendo por la cadena del ser en su orden elemental, desde los hielos y frías aguas del Norte, pasando por las aguas y los cielos más claros de Dinamarca e Irlanda, hasta las tierras firmes del Sur alumbradas por el fuego y la luz del sol:

Desta suerte, y con la misma tranquilidad y sosiego, navegaron diez y siete días sin ser

necesario subir ni bajar, ni llegar a templar las velas, cuya felicidad en los que navegan, si no tuviese por descuentos el temor de borrascas venideras, no habría gusto con que igualalle...

¡Albricias, señores, albricias pido y albricias merezco! ¡Tierra! ¡Tierra! Aunque mejor diría icielo!, icielo!, porque sin duda estamos en el paraje de la famosa Lisboa²².

En este pasaje los dos elementos, agua y viento, en orden y consonancia, auguran nuevas aventuras por tierra firme, por lo que estaba Auristela estaba feliz y

[...] contentísima porque se le acercaba la hora de poner pie en tierra firme, sin andar de puerto en puerto, de isla en isla, sujeta a la inconstancia del mar y a la movable voluntad de los vientos y más cuando supo que desde allí a Roma podía ir a pie enjuto sin embarcarse otra vez si no quisiese²³.

Sobre esos escenarios van desfilando una serie de personajes-tipo, desde lo más bajo de la cadena del ser, los bárbaros del Norte, hasta lo más alto, superior y sublime, gentes que se mueven por su carencia del bien o por la posesión de dicha cualidad. Algunos hay que son peregrinos de odios y maldades, de vicios y malas costumbres, como Clodio y Rutilio que encarnan la murmuración y la lascivia, la concupiscencia torpe y viciosa de Rosamunda, la inmundicia de las malvadas hechiceras, Cenotia y Julia y la incontinente pasión de Hipólita estructuran una lista enorme de todos los vicios o pecados capitales, contrarios a la virtud. Cuando, por ejemplo, Rutilio y Clodio, en un loco y desesperado intento de «honrarse con su ingenio» intentan, con toda la desvergüenza del mundo, declararle sus fingidos amores a Policarpa y Auristela con cartas escritas, Clodio recurre contra Periandro al motivo del desgaste continuo que comporta el sometimiento de Auristela a los cuatro elementos:

¹⁹ Osuna, Francisco de (1972). *Tercer Abecedario espiritual*. Madrid: B.A.C., Tratado 4, 202,

²⁰ San Agustín (1977). *De civitate Dei*, Obras de San Agustín. Madrid: B.A.C., XI, I.

²¹ San Agustín (1977). *De civitate Dei*, Obras de San Agustín. Madrid: B.A.C., Libro 1, cap.1, p.5.

²² Miguel de Cervantes (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 276-277.

²³ Miguel de Cervantes (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 278.

El hierro y despiadado acero ha amenazado tu garganta, el fuego ha abrasado las ropas de tus vestidos, la nieve tal vez te ha tenido yerta, y el hambre enflaquecida, y de amarilla tez cubiertas las rosas de tus mejillas, y finalmente el agua te ha sorbido y vomitado²⁴.

Como dice Alexander Pope, «dos principios reinan en la naturaleza humana, el amor propio que incita y la razón que refrena; no llamemos a uno bueno y al otro malo, cada uno tiene un fin, mover o gobernar todo, y a su operación adecuada atribúyale el bien y a la inadecuada el mal»²⁵. Clodio, guiado por su intemperancia, cae en la maldad y paga por ello. Rutilio en cambio, sometido a un auto-conocimiento, revisa su tendencia, y en un acto de contrición se arrepiente y restituye retirándose a las Isla de las Ermitas a hacer penitencia por sus pecados.

Otros, sin embargo, se mueven en un nivel más alto de calidad ontológica. Vemos la firmeza de Arnaldo, la lealtad de Periandro, la castidad de Auristela, la hermosura y la esperanza de Constanza, la juventud y belleza de la sin par Ruperta, la bárbara prudencia de Antonio hijo frente a la lascivia de Cenotia y la fortaleza de Feliz Flora, además de la suavidad y experiencia de Mauricio y la diligencia futurista del «judiciario» Soldino, e incluso la magnanimidad y generosidad del antes aborrecible príncipe Magsimino, rey de Tile, que llega a la Roma imperial, cristiana y mundana, para morir y dejar vivir. Son espíritus que reafirman su identidad luchando prudentemente por tierras y mares lejanos en busca del aire y la luz de la sabiduría y de la verdad a pesar de estar sometidos a los avatares del fuego de sus propias pasiones, porque muchas veces «la pasión deshace lo que la razón teje»²⁶.

Todo ello nos lleva a considerar esa reversibilidad del bien y del mal y a reflexionar detenidamente cómo los vicios y maldades de unos pueden beneficiar y reforzar a otros, porque, con razón afirma Pope que «en el vasto océano de la vida

diversamente navegamos:/ la razón es la brújula, pero la pasión es la galerna; y no sólo encontramos a Dios en la calma,/ monta las tormentas y camina sobre el viento»²⁷. Así las sangrientas muertes del arrogante Bradamiro y del capitán que hostigan la ira y la venganza de partidarios y enemigos en la isla Bárbara aterrorizan a Cloelia, a la doncella intérprete, a Periandro y Auristela que, viéndose acorralados por el fuego y por las flechas y con peligro de muerte «no sabían qué hacerse, adónde irse o cómo valerse», mas como los males de unos generan los bienes de otros, «el cielo no se olvidó de socorrerles»²⁸. La bienaventurada llegada de Antonio el mozo que les conduce a la cueva de sus padres abrirá una nueva luz de esperanza en el destino de los náufragos.

[...]Llegó en esto la luz, que la traía uno al parecer bárbaro, cuyo aspecto la edad de poco más de cincuenta años señalaba. Llegando puso la luz en tierra...²⁹.

En este sentido, la función de la peregrinación es la búsqueda del bien y de la verdad, mediante la razón y la voluntad, en ese vasto océano de la naturaleza dual del hombre, en la que el vicio va asociado a la virtud y la oscuridad a la luz, «los escuadrones de virtudes y vicios»³⁰, soñados por Periandro.

No obstante, lo largo de ese largo viaje de peregrinación, desde el Septentrión al Meridión, de encuentros, desencuentros y anagnórisis, no todos los personajes consiguen esa plenitud vital, porque, como dice Soldino:

No la entrada, sino la salida, hace a los hombres venturosos. La virtud que tiene por remate el vicio, no es virtud, sino vicio³¹.

Sólo algunos, excepto Ricla y Antonio que se quedan en Quintanar de la Orden por libre

²⁴ Miguel de Cervantes (1970), *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 190.

²⁵ Pope, Alexander (2017). *Ensayo sobre el hombre y otros escritos*, 225.

²⁶ Pope, Alexander (2017). *Ensayo sobre el hombre y otros escritos*, 225.

²⁷ Pope, Alexander (2017). *Ensayo sobre el hombre y otros escritos*, 227.

²⁸ Miguel de Cervantes (1970). *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 69.

²⁹ Miguel de Cervantes (1970). *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 70.

³⁰ Miguel de Cervantes (1970). *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 281.

³¹ Miguel de Cervantes (1970). *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 393.

elección, quieren o pueden llegar al «cielo de la tierra», el empíreo del Dante. Son aquellos que buscan la verdad en el amor, en la fe y en la confianza en el «otro», en la justicia y en la prudencia, descalabrándose por el camino todos los farsantes, mentirosos y murmuradores y concupiscentes que no rectifican, porque «cada individuo busca una meta distinta» y «cada vicio es un monstruo de aspecto tan terrible, que para odiarlo, basta solo con verlo»³².

En la corte del rey Policarpo los vicios y las virtudes andan también mezcladas en un *totum revolutum*. El rey le pide a su hija, Sinforosa, que actúe de casamentera e intervenga a favorecer el gusto de sus deseos a cambio de darle a Periandro como esposo y, valga la paradoja, el rey afirma «que las doncellas virtuosas y principales, uno dice la lengua y otro piensa el corazón»³³.

Asimismo, Cenotia revuelve la corte del rey Policarpo con sus malas artes provocando, en manos de Antonio el bárbaro hijo, el desastroso final de Clodio el maldiciente que muere inconfeso e impenitente. Por otra parte, con sus hechizos, provoca la enfermedad de Antonio hijo y propone convencer al rey Policarpo para que agravie la afrenta:

Si prendes a ese mozo, darás lugar a la justicia, y soltándole a la misericordia, y en lo uno y en lo otro confirmarás el nombre que tienes de bueno³⁴.

Y mientras eso sucede entre Policarpo y su hija y Policarpo y Cenotia, en otra de las estancias de palacio Clodio y Rutilio traman la maldad de seducir a damas tan principales como Auristela y Policarpa, «confiados el uno de su ingenio y el otro de su poca vergüenza»³⁵. El narrador nos describe a Clodio como un tipo doble, cínico y arrogante, maldiciente y discreto, pero listo como el hambre porque intuye la verdad de la realidad.

Él, al igual que Cenotia, plantea dudas sobre verdadera fraternidad de los tales hermanos encubridores de sus linajes, y pone en tela de juicio «si son o no principales». Se pregunta, además, sobre la flaqueza de Arnaldo que abandona su reino en manos de un padre viejo para seguir perdidamente enamorado peregrinando tras la sombra del fantasma Auristela y, mediante la desfachatez de la ironía que le da su condición social, declara:

No niego yo que no sea virtud digna de alabanza mejorarse cada uno; pero ha de ser sin perjuicio de tercero. El honor y la alabanza son premios de la virtud, que siendo firme y sólida se le deben; mas no se le debe la a la ficticia y hipócrita. ¿Quién puede ser este luchador, este esgrimidor, este corredor y saltador, este Gánimedes, este lindo, este aquí vendido, acullá comprado, este Argos desta ternera de Auristela, que apenas nos la deja mirar por brújula, que ni sabemos ni hemos podido saber deste par tan sin par en hermosura, de dónde vienen ni a do van?

Pero lo que más me fatiga dellos es que, por los once cielos que dicen que hay, te juro, Rutilio, que no me puedo persuadir que sean hermanos, y que puesto que lo sean, no puedo juzgar bien de que ande tan junta esta hermandad por mares, por tierras, por desiertos, por campanas, por hospedajes y mesones³⁶.

Clodio da en el clavo definiendo los límites del antihéroe. Si el gran fin del hombre es la felicidad, ¿por qué la naturaleza la desvía? Considera que el hombre no es ni imperfecto, ni perfecto. Respecto del universo y la creación, de su naturaleza y estado, opina que la perfección o la imperfección, la belleza y la fealdad, la adecuación y la no adecuación, la justicia y la injusticia, dependen del absurdo de considerar que en el mundo moral existe la perfección que no se da ni en el natural.

Clodio y Rutilio, uno danzador, otro murmurador, uno condenado a la horca, otro desterrado por maldiciente, ¿qué bien pueden esperar que les mejore su calidad ontológica? La restitución y el

³² Pope, Alexander (2017). *Ensayo sobre el hombre y otros escritos*, 231.

³³ Miguel de Cervantes (1970). *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 181.

³⁴ Miguel de Cervantes (1970). *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 228.

³⁵ Miguel de Cervantes (1970). *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 189.

³⁶ Miguel de Cervantes (1970). *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, 184.

perfeccionamiento moral, de lo contrario la condena.

El hombre como un peregrino de su vida, *omnes sumus preregrinis super terram*, recorre el camino del ser por sus diversos eslabones. Unos ascienden por la escala del perfeccionamiento, otros se extravían por el camino. Es una cuestión de héroes y antihéroes. Los héroes del *Persiles* son los que se purifican y crecen en el eslabón de la cadena ontológica que asciende en paralelo con las relaciones amorosas y el grado de perfeccionamiento moral de los amantes peregrinos, puesto que la razón está para rectificar y «desviar la inclinación del mal hacia el bien»³⁷. Los antihéroes, sin embargo, pertenecen a una categoría más baja de la cadena humana, la de los que no tienen esperanza, ni fe, ni amor a sí mismos, ni al otro, porque, debido a sus carencias, buscan una meta distinta.

Si al héroe clásico le amparaba el linaje y sus orígenes aristocráticos le ofrecían sus propias señas de identidad (nobleza, virtud y fidelidad), el héroe de la modernidad barroca entra en una nueva dimensión. A Periandro no le basta adquirir un reino, un señorío y un matrimonio, por el contrario quiere forjarse un nuevo destino mediante la firmeza en esos «trabajos» que le hacen evolucionar en la dimensión total y trascendente, proporcionándole paz y estabilidad, por ello es tan importante que cuente, narre o relate su vida al «otro» que le valorará por sus palabras y por sus obras, por su belleza, por su calidad moral y estética y, finalmente, por su dignidad. El héroe moderno abandona el lastre del individualismo clásico y se hace a sí mismo mediante la ley del esfuerzo; crece y desarrolla sus capacidades sociales y trabaja interaccionando con la alteridad, plantea la creación de una conciencia a través de la reflexión y la crítica. Tal vez se acerca al concepto griego de hombre sabio, el *αριστος*, el que piensa y reflexiona sobre todo cuanto ve y le rodea. El nuevo héroe barroco, el andante peregrino, se erige, pues, como símbolo del arquetipo humano, a quien, como dice Antonio Vilanova, «las aventuras sobrevienen sin alterar su

impasibilidad estoica»³⁸ porque «la vida pasa como una fugaz sombra» (*Eclesiastés*, 7,1).

Este proceso de interiorización espiritual significa un ascenso gradual a la trascendencia y la culminación del proceso ontológico y cosmogónico. No obstante, insisto en que tal vez la clave venga dada por la correspondencia con ese modelo ideológico condensado en el proceso interiorizado de perfección moral y espiritual, a modo de proceso alquímico que revela el secreto de la transmutación en el *athanor* interno del alma de los iniciados, en su recorrido depurativo desde la imperfección hacia la perfección, pasando por estados cada vez más refinados, vinculados con los elementos básicos, el agua, el aire, el fuego. Como dice la Escritura, «el oro, la plata, el bronce, el hierro, el estaño y el plomo, todo lo que pueda resistir el fuego, pasadlo por el fuego, y será puro; lo que no resista al fuego, pasadlo por el agua; lavaréis vuestros vestidos el día séptimo y seréis puros, y ya podréis entrar en el campamento (*Números* 31, 22-24). Así se trataría de descender al más bajo de los elementos, la tierra, penetrando en lo más profundo de ella para rectificar y remontar hacia lo alto, encaminando el alma a la restitución de la armonía primigenia del cosmos y del hombre. En este sentido, el símbolo del andrógino se hace patente en esa dualidad masculina y femenina, lo activo y lo pasivo, que representan los amantes protagonistas, Periandro, cuyo nombre indica todo lo que sucede alrededor del hombre, y Auristela, la estrella de oro, «estrella polar y fija», según Nerlich³⁹, que completa la transmutación del hombre, de lo impuro a lo puro, porque, según Jung, «una vez que te encuentras a ti mismo es como si encontraras la piedra filosofal». La llegada final a la meta, la Roma «trazada de la ciudad de Dios al gran modelo»⁴⁰, donde reside el Pontífice, máximo eslabón en la cadena del ser,

³⁸ Vilanova. Antonio (1849). «El peregrino andante en el *Persiles* de Cervantes». *Boletín de la Real Academia de Buenas Letras de Barcelona*, 22, 97-159.

³⁹ Nerlich, Michel (2005). *El Persiles descodificado o la "Divina Comedia" de Cervantes*, Traducción de Jesús Munárriz. Madrid: Hiperión, 702-705.

⁴⁰ Último verso del poema laudatorio de la ciudad de Roma «¡Oh grande, oh poderosa, oh sacrosanta,/ alma ciudad de Roma! Ati me inclino,/ devoto, humilde y nuevo peregrino,/ a quien admira ver belleza tanta.», Avalle Arce (1978. Madrid: Castalia, 426.

³⁷ Pope, Alexander (2017). *Ensayo sobre el hombre y otros escritos*, 150.

representante de Dios en la tierra, permite, pues, a nuestros peregrinos alcanzar la luz del discernimiento, como dice el *Zohar*, «esa luz que alegra el corazón, provee la iluminación de la sabiduría y del discernimiento, de manera que uno pueda conocer y examinar las cosas con discernimiento y madurez» (*Zohar* 39d-40 a), que es la capacidad mental para diferenciar lo verdadero de lo falso.

Hoy la crítica respecto del *Persiles* es muy amplia. Desde la crítica historicista o la lectura alegórica se creía que la obra expresaba los valores religiosos de la Contrarreforma siguiendo la estructura de aventuras de la novela griega (*Etiópicas* de Heliodoro) que estaba en pleno auge en aquel contexto. Yo misma defendiendo ese cristianismo interiorizado, pero no tanto, quizás, en los perímetros del contexto espiritual de la Contrarreforma, sino desde una postura más íntima y personal, tal vez en los cauces del neo-estoicismo o del socratismo cristiano, término acuñado por Robert Ricart⁴¹. La corriente culturalista, desde una perspectiva algo más avanzada, admite que la obra es un documento cultural a partir del cual puede conocerse la época y el contexto, contempla el compendio de saberes científicos y geográficos, de exploradores y aventureros, basados en los nuevos descubrimientos del Ártico y de los mares del Septentrión basándose en el libro de Olao Magnus, *Historia de los pueblos septentrionales*⁴². Carlos Romero considera que el *Persiles* es un “libro de entretenimiento con un índice moderado de alegorismo”⁴³. Michel Nerlich ha enriquecido la lectura tropológico-alegórica decodificando los supuestos esquemas contrarreformistas⁴⁴ y Michel Armstrong⁴⁵

considera que Cervantes refunde en una prosa épica los temas humanos y divinos de su contexto: amor, política y religión.

Hemos concebido el texto del *Persiles* como una mirada ontológica y una reflexión metafísica en la *scala naturae* y en la cadena de la creación, como dice Nerlich, «el eterno retorno y el eterno recommienzo que va desde el nacimiento a la muerte»⁴⁶, la circularidad de la vida, integrando el concepto de la vida como tránsito o camino para alcanzar la vida eterna, objeto primario y principal de la antropología filosófica desde la Antigüedad hasta la Modernidad, y cuyo centro redonda en el amor, pero asumiendo que «la persona es un fin en sí misma» en su largo recorrido hacia la trascendencia.

El *Persiles* póstumo es un excepcional trabajo de superación personal del yo cervantino, un intento de ordenar su universo particular frente al futuro incierto de la vejez. Ética, estética y estilística se conjugan bajo el signo de novela bizantina o, mejor dicho, de novela griega, un diálogo interpersonal e intercultural con el lector, una dialéctica sobre lenguas, religiones, culturas y civilizaciones desde esa mirada última de la senectud y «con el pie puesto ya en el estribo», asumiendo la creación como plenitud del ser en su trascendencia hacia la luz de la sabiduría y de la verdad. Una alegoría de la vida del hombre, de la filosofía vital de ese *homo faber-viator* moderno, que se construye y se deconstruye con sus naufragios y rescates. Un canto al amor, a la belleza y a la imaginación creativa, porque sólo consigue la felicidad quien es libre y sólo es libre quien construye su vida como proyecto en el plano de la Creación.

BIBLIOGRAFÍA

1. Armstrong Roche, Michael (2009). *Cervantes' Epic Novel: Empire, Religion. And the Dream Life Heroes in "Persiles"*, Toronto, Buffalo: University of Toronto Press.
2. Cervantes, Miguel de (1970). *Los trabajos de Persiles y Segismunda*, Castalia: Madrid.

⁴¹ Ricard, Robert (1947), TL (1948). «Pour l'étude du socratisme chrétien». *Bulletin Hispanique*, XLIX, nº 1 y 2.

⁴² Lozano Renieblas, Isabel (1998). *Cervantes y el mundo del Persiles*. Alcalá de Henares: Centro de Estudios Cervantinos.

⁴³ Romero Muñoz, Carlos (2016). «El *Persiles*, libro de entretenimiento», en *El Cuaderno Universitario* (Suplemento monográfico de *El Universitario Europeo* (VII, 19) y en la edición de *Los trabajos de Persiles y Segismunda*, Madrid: Cátedra, 59.

⁴⁴ Nerlich, Michael (2005). *Le "Persiles", décodé ou la Divine Comédie de Cervantes*, Clermont-Ferrand, Press Universitaires Blaise Pascal. Traducción de Jesús Murrániz. Madrid: Hiperión.

⁴⁵ Armstrong Roche, Michael (2009). *Cervantes' Epic Novel: Empire, Religion. And the Dream Life Heroes in "Persiles"*, Toronto: Buffalo, University of Toronto Press.

⁴⁶ Nerlich Michel (2005). *El Persiles descodificado, o la "divina Comedia" de Cervantes*, Madrid: Hiperión, 586-587.

3. Baena, Julio (1996). *El círculo y la flecha. Principio y fin, triunfo y fracaso del "Persiles"*, Chapel Hill, North Carolina Studies in the Romance Languages and Literatures.
4. Bardley J. Nelson (2004-2005). «Los trabajos de Persiles y Sigismunda: Una crítica cervantina de la alegoresis emblemática». *Cervantes: Bulletin of the Cervantes Society of America*, 24,2, pp.43-69.
5. Casaldueiro, Joaquín (1947). *Sentido y forma de «Los trabajos de Persiles y Sigismunda»*. Buenos Aires: Ed.Sudamericana.
6. Cervantes, Miguel de (1987). *La Galatea*, Madrid: Espasa Calpe.
7. Clark, M. T. (1961). *San Agustín, filósofo de la libertad*. Estudio de filosofía comparada. Traducción del inglés por Fr. José Oroz Reta, O.R.S.A., Madrid: Librería Editorial Augustinus.
8. Forcione, Alban, K. (1972). *Cervantes' Christian Romance; A Study of «Persiles y Sigismunda»*, Princeton: Princeton University Press.
9. Grilli, G. (2004). *Literatura caballerescas y re-escrituras cervantinas*, «Los cuatro elementos del Persiles», cap.III. Alcalá de Henares: Centro de Estudios Cervantinos.
10. Grilli, G. (2016). *De senectute*. Dialogoi-Ispanistica, Aracne: Roma.
11. Grilli, G. (2017). *El Persiles desde la ingenuidad*, Roma: Nuova Cultura.
12. Jung, Carl G. (1977). *El hombre y sus símbolos*. Barcelona: Luis Caralt editor.
13. Lapesa, Rafael (1950). «En torno a la española inglesa y el Persiles». *Homenaje a Cervantes II*, Valencia: F. Sánchez- Castañer.
14. Lozano Renieblas, Isabel (2015). *Miguel de Cervantes, Los Trabajos de Persiles y Sigismunda*. Edición de Isaías Lerner e Isabel Lozano- Renieblas, Barcelona: Penguin Clásicos.
15. Lozano Renieblas, Isabel (1998). *Cervantes y el mundo del Persiles*, Alcalá de Henares: Centro de Estudios Cervantinos.
16. Nerlich, Michael (2005), *Le «Persiles», décodé ou la Divine Comédie de Cervantes*. Clermont-Ferrand: Press Universitaires Blaise Pascal. Traducción de Jesús Murrániz, Madrid: Hiperión,
17. Osuna, Fco de (1972). *Tercer Abecedario espiritual*. Madrid: B.A.C.
18. Pope, Alexander (2017), *Ensayo sobre el hombre y otros escritos*. Madrid: Cátedra.
19. Ricard, Robert (1947, 1948). «Pour l'etude du socratisme chrétien». *Bulletin Hispanique*, XLIX, nº 1, pp.5-37; nº2, pp.170-204.
20. Ricart, Robert (1964). «Notas y materiales para el estudio del »socratismo cristiano». «Santa Teresa y los espirituales españoles». *Estudios de literatura religiosa española*, Madrid: Gredos, pp.22-147.
21. Romero, Muñoz, C. (2016). «El Persiles, libro de entretenimiento». *El Cuaderno Universitario* (Suplemento monográfico de *El Universitario Europeo* (VII, 19) y en la edición de *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*, Madrid: Cátedra, p.59.
22. Ryley, Edward (1997). «Tradición e innovación en la novelística cervantina». *Bulletin of the Cervantes Society of America*. Vol.17, 1, pp.46-61.
23. San Agustín (1997). *Obras filosóficas de San Agustín*. Madrid: B.A.C.
24. Sánchez, Cristina (1998). «El amor y las mujeres en el Persiles», *Actas del VII Coloquio Internacional de la Asociación de Cervantistas*, pp.257-265.
25. Sebond, Raimond (1641). *Teologie naturelle*, Edición de Michel de Montaigne, Rouen: chap. XXIII, p.44.

This page is intentionally left blank



Scan to know paper details and
author's profile

Old Age and the Brain

Victoria I. Tirro

Central University of Venezuela

ABSTRACT

As the years pass on, changes come and generate profits and losses of all kinds. So, aging cannot be considered as just a decadence stage.

Therefore, it is important to present myths and realities related to the brain, memory, and capacity of keeping active. To understand these aspects, neuroscience research in the 21st century has been an excellent contribution.

Keywords: old age, brain, memory, hippocampus, neurosciences.

Classification: DDC Code: 155.67 LCC Code: BF724.8

Language: English



London
Journals Press

LJP Copyright ID: 573323
Print ISSN: 2515-5784
Online ISSN: 2515-5792

London Journal of Research in Humanities and Social Sciences

Volume 22 | Issue 16 | Compilation 1.0



© 2022. Victoria I. Tirro, Yelenys Díaz González & Carlos Cristobal Martinez. This is a research/review paper, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncom-mercial 4.0 Unported License <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>, permitting all noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Old Age and the Brain

Victoria I. Tirro

ABSTRACT

As the years pass on, changes come and generate profits and losses of all kinds. So, aging cannot be considered as just a decadence stage.

Therefore, it is important to present myths and realities related to the brain, memory, and capacity of keeping active. To understand these aspects, neuroscience research in the 21st century has been an excellent contribution.

Keywords: old age, brain, memory, hippocampus, neurosciences.

Author: Central University of Venezuela.

I. INTRODUCTION

“All that you cannot use will be atrophied” This is a saying in Venezuela that reflects the reality of aging and its cognitive harm; this is also the beginning of the principles of the new vision for studying aging.

1.1 Changing Paradigms

The study of the brain was, for a long time, marked by the belief that the central nervous system has an unchangeable and irreparable structure, either functional and anatomically; this system was conceived as finished and definitive, subjected to a wasting process as well of involution as years pass on, without any repair possibilities in case of any injury.

Thanks to the current technological developments, the brain's inflexibility as a central Paradigm was overthrown; at the moment as it was considered the existence of its plastic mechanism where the activity of a person changes its neurochemical and cerebral neuroanatomy. So, all this creates a molding and reorganization phenomenon where are strengthened and established new synaptic connections and being weak all the ones that are not frequently used.

Currently, such stimulations seem to induce the process of neuronal generation.

The new perception of aging as an individual and social phenomenon with a series of positive aspects helps to block the typical negative stereotypes in front of this life's stage, and this also aids the development of specialized knowledge of great utility in the area to avoid to perceive aging as a synonymous of illness.

1.2 That Great General Manager: Our Brain

The encephalon has two hemispheres: left and right; each side has different attributes, and both of them make our functions integrated. The “Cold & Analytical” Brain seems to be on the left side, whereas the “bohemian & creative” brain in the right. It has been said that it has an approximate weight of 1.5 Kg (33.06 pounds) shaped by nervous cells called: neurons and neuroglia.

The external layer of the brain, or cerebral cortex, has a similar size to a napkin with a thickness of half dozens of a deck of cards (Punset,2006). It is organized hierarchically among the layers that constitute it, where the superior's layers are related with the tailor of new situations as well events predictions while the inferior's layers are associated with basic activities.

In all this neuronal dynamical exists electrical and chemical components that arise in the contact among the cells it has been named: The “Nervous kiss” the impulse passing that it has been nominated: Synapsis. The substance's liberation or neurotransmitters occurs due to chemical synapsis, henceforth blisters, in encapsulated forms, in an element that requires the organism in a specific moment.

1.3 The Time in the Brain

Calero & Navarro (2006) affirms that, until a certain age, the cognitive functioning is being

stimulated by the rhythm of life of each person, Still, when old-age arrives, and there are nothingness environment's demands, it begins a process of "in-activity" that ends, at least, as a response of the decline produced in this stage of life.

Cohen (quoted by Escobar, 2001) defines brain's aging as the loss, severe or chronic, of the adaptation capacity to any change, being necessary for optimum relationship life.

It would be very unrealistic to assume that aging is exempt from changes in the brain, among them and the most important, the selective neuronal death's that occur in certain cortical areas, as well the reduction of the neuron's size. Based on that, it will explain the theory exposed by Svennerholm et al. (Quoted by Alvarez, I et al., 2002) that affirms: when a brain arrives at 100 years, its weight is reduced among 20% in women and 22% in men.

Different studies on the area have the tendency to emphasize the neuron's losses in the neocortical associative areas and the archicortex (Hippocampus and Dentate Gyrus).

In general, men lose - before and in a much higher quantity - cerebral tissue during aging than women. They are more susceptible to losing tissue on the frontal lobe and temporal lobe, and the women in the Hippocampus and the Septal Area (Carter quoted by Duque-Parra, 2003).

Furthermore, the encephalic's blood flow is reduced on 20%.

The evidence is increasing and point out the fact that both sides of the brain become older differently; the effects of aging in the brain generate atrophy that would affects the right hemisphere – responsible for learning new things – usually much faster compared with the left's hemisphere – linked with known situations -. The neurotransmitters altered are the acetylcholinergic of cortical projection, that means acetylcholine; the nigrostriatal pathway is a bilateral dopaminergic pathway (Dopamine), and the noradrenergic of cortical projection (noradrenaline). Other neurotransmitters seem

not suffer substantial disorders, like glutamate, the key neurotransmitter excitatory linked for learning ability.

The disorders in the equilibrium of noradrenaline and serotonin create condition of the sleep-wake cycle, one of the mains complaints of older adults.

Equally, the reduction of noradrenergic effects in memory disorders and paradoxical dreams, as well the functions associated with the frontal lobe that cause distractibility due to irrelevant stimulus. (Román y Sanchez-Navarro, 1998).

Neuropsychologically, regular brain aging is being characterized due to cognitive changes fuzzy with very few disabilities that are more marked in memory, thinking & reasoning speed (Petersen et al., Zec quoted by García-Sánchez and Estévez-González, 2002).

1.4 Good News for Aged Brain

In front of the changes of the number of neurons, it is being activated compensatory systems - biochemical level - through the production of neurotransmitters by the unscathed neurons; and - morphological level - the increase of dendrite's tree of intact neurons as well the production of new neurons.

The modern study of neuroplasticity shows the brains of older adults are not degenerated; it just shows a particular evolution according to the, life's activity that they have performed.

In this way, it is confirmed the Hebb's Prediction, the use contributes to the maintenance of synapsis activity (Bauer quoted by Redolat & Carrasco, 1998) because the enriched experience seems to produce positive changes on cerebrum neurochemistry and its neuroanatomy, with the grow of cortical thickness, neuronal ramification and synapsis increase.

The Neurogenesis an adult's brain is verified with the production of new neurons in the olfactory bulb and hippocampus. it shows a great relevance in all the cases where, since significant neuronal deaths, it's possible to induce encephalon to substitute the neuron's loss (Kolb and Whishaw, 2006).

Inside on this new neuroscience's perspective, it is being considered that neurons and glial cells are keeping reproducing during all its organism's life in the olfactory bulb and hippocampus. However, it is being unknown the functionality of the new neurons, as well is not totally accepted the neocortex's regeneration.

The Brain, due to its plastic ability, changes in the response to its environmental alterations. It can vary its neurons connections, modify its capillary networks that provide oxygen and nutrients as well to produce new synaptic chains in specific brains areas (Carvalho, quoted by Valbuena., 2008)

1.5 *We are Challenging Time's Effect: Brain's Working*

All theorists of gerontological science agree that to feel useful and have a strong sense of personal competence is linked to the creation of exciting productive and intellectual activities facilities - positively - the older adults in cortical level as well socially and emotionally.

Therefore, being involved in complex volunteer activities promotes the creation of new neurons, as well positives modifications in neurobiological processes, among them the neuronal activation, improves blood circulation in the brain and the metabolism of glucose and oxygen.

If we analyze the brain's nature - frequently by reason of energy-saving - is not susceptible of changes; so, the "Mental Hygiene or Mental training" promotes changes in daily routine that allows the brain to increase its synaptic circuits and amplify its action ratio, readjusting continuously due to its environment's demands (Carvalho, quoted by Valbuena, 2008).

The production of new neurons and brains modeling can be increased through the mental effort derived from planned cognitive training and appropriated needs of aging people, being understood as the learning & Re-learning process.

Its execution among this kind of programs and the response of the activities proposed are intimately linked with its educational level (Cultural) - it has

been demonstrated as a significant protective factor of neurodegenerative illness because it promotes the activity of the complex synaptic network, and in front any alteration, it exists alternate basics synaptic interconnections that helps to comply with the needed function -. It is had been known as Cognitive Reserve; even though it has not any subjacent histopathological process, it is involved at the level where are expressed the expected clinical disturbances occur.

Factors like learning, practice, and constant repetition are activities that seem to be associated not only with the development of new neurons but also health care, functionality, and extension of lifetime expectation. (Instituto Nacional de Salud Mental quoted by Araya y Camargo, 2003).

Each time is being more accepted the idea that education provides a protective effect against cognitive disorders and also it is also an imperative indicator element that helps to predict the cognitive strength in late maturity. It seems that it is not education by itself. Still, it is the nature of the associated activities with advanced education that protects against the incidence of cognitive disorders (Albert et al., quoted by Goldberg, 2002).

According to Stern et al. (2004), during the normal aging process could exist a neuronal reorganization of the cognitive reserve, that belongs to a compensation process, due to neural consequences of aging in different forms in the brain areas; if we compare it with the development of young adults; the main idea of this proposal is, in few words, to keep active and busy.

So, it is clear that cognitive reserve is something ductile, changeable during life, and depends on other innate factors like experiences obtained, as well as other factors like education, work perform, and leisure activities in the elderly stage.

Leisure activities also have and fundamental role in the maintenance of cognitive functions because a lifestyle characterized by entertainment of social nature is associated with a lower intellectual decline and development of a new synaptic

network more efficient that provides a cognitive reserve that delays the clinical results of neurodegenerative pathology.

Thus, in the way the brain is being used all your life, it will influence the quantity of your available cognitive reserve.

1.6 Towards an Active Aging

The scientific research suggests a “bimodal” image about aging whereas existing crucial differences among people who lose - through the years - their intellectual functions and those who maintain it (successful aging); So, currently, it can be considered a myth to perceive the path towards aging as an inexorable, predestinated and fatalistic.

Among the factors which play a key role in successful aging, we can highlight health conditions, physical exercises, education, intelligence level, personality, cultural experiences, activity, cognitive training, and lifestyle. Specifically, the related agents with low risk of cognitive decline in the elderly it has to do with the participation in activities that generally are available in complex and intellectually challenging environments (Schaie, quoted by Redolat and Carrasco, 1998).

Findings about of Neuroplasticity, Neurogenesis, quality of life, and neuropsychological advances provides an extensive view about aging because all the activities that make a person are certainly important. After all, the value of mental life with high intensity allows the cognitive well-being on life's advanced stages and impacts directly on its perception of self-efficacy.

A growing number of studies suggest that innate capacities, measured by intelligence quotient at an early age, are being influenced by experiences obtained later, and both factors contribute them to the reserve grade available at the moment we become older adults.

The integrity of cognitive functions and the possibility to reach successful aging will depend on the diversity and characteristics of the activities that will be handled during life; all these

will promote structural and functional changes in our brain. Therefore, the challenges are essential for our brain.

REFERENCES

1. Araya, L. y Camargo, F. (2003). Proliferación neuronal en humanos adultos: Una nueva esperanza terapéutica. *Revista Vitae: Academia Biomédica Digital*, 16.
2. Calero, M. y Navarro, E. (2006). Eficacia de un programa de entrenamiento en memoria en el mantenimiento cognitivo de ancianos con y sin deterioro cognitivo. Disponible en <http://www.infocop.es/>
3. Duque-Parra, J. E. (2003). Relaciones neurobiológicas y envejecimiento. *Revista de Neurología*, 36(6), 549-554. Disponible en www.imersomayores.csic.es/documentos/bol-etin/2003/numero-02/articulo.pdf
4. Escobar, A. (2001). Envejecimiento cerebral normal. *Revista Mexicana de Neurociencias*, 2(4), pp. 197-201.
5. García- Sánchez, C. y Estévez-González, A. (2002) Estimulación cognitiva en el envejecimiento y la demencia. *Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina*, 29(6), 374-378. Disponible en www.nexusediciones.com/pdf/psi-qui2002_6/ps-29-6-005.pdf
6. Álvarez, I., Barbosa, M., de Paz, F., Gil Verona, J., Macías, J.A., Maniega, M.A.
7. Pastor, J. F. y Rami, L. (2002). Neuropsicología de la involución y el envejecimiento cerebral. *Revista Española de Neuropsicología*, 4(4). 262-282. Disponible en www.dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=1006796&orden=72446.
8. Goldberg, E. (2002). *El cerebro ejecutivo*. Barcelona: Crítica.
9. Kolb y Whishaw (2006). *Neuropsicología humana*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
10. Redolat, R. y Carrasco, M. (1998). ¿Es la plasticidad cerebral un factor crítico en el tratamiento de las alteraciones cognitivas asociadas al envejecimiento? *Revista Anales de Psicología*, 14(1) 45-53. Disponible en www.um.es/analesps/v14/v14_1/mv05v14-1.pdf

11. Román Lapuente, F. y Sánchez Navarro, J. (1998). Cambios neuropsicológicos asociados al envejecimiento normal. Revista Anales de Psicología, 14(1), 27-43. Disponible en www.um.es/facpsi/analesps/v14_1e.htm - 34k
12. Punset, E. (2006). El alma está en el cerebro. Madrid: Punto de Lectura.
13. Stern, Y., Scarmeas, N. y Habeck, C. (2004). Imaging cognitive reserve. International Journal of psychology, 39(1), 18-26. Disponible en www.cumc.columbia.edu/dept/sergievsky/cnd/pdfs/ImagingCognitiveReserve2.pdf
14. Valbuena, M. (2008). Una mente saludable (Entrevista realizada al Dr. E. Carvallo). Revista Estampas. Disponible en www.eluniversal.com/estampas/anteriores/141007/salud.sh.

This page is intentionally left blank



Scan to know paper details and
author's profile

Perceived Quality Service Evaluation in Ecuador Hotels

*Guillermo Remigio Angamarca Izquierdo, Yelenys Díaz González
& Carlos Cristobal Martinez*

Central University

ABSTRACT

The general objective of this article is evaluate the perceived quality service in Los Ríos hotels, Ecuador. The specific one are: 1. Know the dimensions and attributes, reliable to evaluate the perceived quality service in Ecuador hotels; 2. Measure the perceived quality service in 2/3 star hotels, Ecuador and 3. Measure the perceived quality service in 4/5 star hotels, Ecuador. The methodological strategy used was the application of a version of Servperf model, with dimensions and attributes adapted to the ecuadorian hotel environment (Quevedo, Los Ríos). A survey was conducted aimed at a sample of 385 guests (41 hotels).

Keywords: service quality, service marketing, tourism marketing, hospitality.

Classification: DDC Code: 823.914 LCC Code: PR6062.E33

Language: English



London
Journals Press

LJP Copyright ID: 573324
Print ISSN: 2515-5784
Online ISSN: 2515-5792

London Journal of Research in Humanities and Social Sciences

Volume 22 | Issue 16 | Compilation 1.0



© 2022. Guillermo Remigio Angamarca Izquierdo, Yelenys Díaz González & Carlos Cristobal Martinez. This is a research/review paper, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncom-mercial 4.0 Unported License <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>, permitting all noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Perceived Quality Service Evaluation in Ecuador Hotels

Guillermo Remigio Angamarca Izquierdo^α, Yelenys Díaz González^ο
& Carlos Cristobal Martinez^ρ

ABSTRACT

The general objective of this article is evaluate the perceived quality service in Los Ríos hotels, Ecuador. The specific one are: 1. Know the dimensions and attributes, reliable to evaluate the perceived quality service in Ecuador hotels; 2. Measure the perceived quality service in 2/3 star hotels, Ecuador and 3. Measure the perceived quality service in 4/5 star hotels, Ecuador.

The methodological strategy used was the application of a version of Servperf model, with dimensions and attributes adapted to the ecuadorian hotel environment (Quevedo, Los Ríos). A survey was conducted aimed at a sample of 385 guests (41 hotels). The main results of the investigation were: The scale proposed for the evaluation of the quality perceived by the clients of the hotel service -HotelRíoServperf- evidenced reliability, validity and accuracy; in 2/3 star hotels, there is medium-low quality. The worst rated quality dimension is "Personal". In general, the customer´s satisfaction level of 4/5 star hotels, with the total service of the hotel is medium-high. The perception of the image is average.

Keywords: service quality, service marketing, tourism marketing, hospitality.

Authors ^α: State Technical University of Quevedo. Faculty of Economic Sciences. Marketing career. Campus "Engineer Manuel Haz Álvarez " Av. Quito, Km 1.5 via Santo Domingo de los Tsáchilas. EC. 120301. Quevedo, Ecuador. (Ecuador) <https://orcid.org/0000-0001-8619-5520>.

^ο: Central University "Marta Abreu" of Las Villas. Road to Camajuaní km 51/2. Santa Clara. Villa Clara. Cuba. <https://orcid.org/0000-0002-9684-2987>.

^ρ: Central University "Marta Abreu" of Las Villas. Road to Camajuaní km 51/2. Santa Clara. Villa Clara. Cuba. <https://orcid.org/0000-0002-2226-0677> (Cuba).

I. INTRODUCTION

Currently, in the highly competitive hotel sector, it is an axiom that a quality service is key to increasing the volume of customers and revenue of a hotel. Especially than quality, according to Jaramillo-Bernal et al (2018), differentiates the product from other products or services, thus generating the desire to acquire them.

Therefore, it becomes crucial to know the levels of the perceived quality of hotel service (PCHS), since the modern company seeks "in addition to obtaining profits with the service, to have customer satisfaction" (Silva-Ordoñez, I. et al, 2019).

In order to build customer loyalty and make the hotel profitable, the assessment that the client makes of the tangible elements of the hotel, the evaluation of the staff that provides the service and the perception of the operation and organization of the services provided must be understood.

Regarding the perceived quality of the hotel service, Gallego (2002), states that "it is the satisfaction of customers on arrival, during the stay and on departure, that they leave with a positive attitude, feeling that everything they received is what they expected before staying, and that they have the confidence to return and be better served"; for Marín (2012), "it is the ability to know what customers want, ensuring that there

are no discrepancies between what has been programmed and done, so that the client perceives that satisfaction of their needs and, therefore, leaves the hotel delighted with the services, returns and, in addition, is the best advertising agent (the mouth/ear)"; Santiago and Vela (2015), point out that "it is the one that compares the expectations of customers with their perception of the service", finally, Veloz and Vasco (2016), point out that "it is the estimate made by the person who receives the service on whether what was expected of the service is met". In contrast, Monsalve and Hernández (2015), argue that the perceived quality of hotel service is nothing more than the "results perceived by a traveler when using a hotel".

Regarding the operationalization of the PCHS, Cronin and Taylor (1992) show that it can be measured only through perception (ServPerf method). Specifically for lodging services, Ekinci et al., 2003 and Wilkins et al (2007), in turn, argue that there are three types of quality of service in hotels that group physical products, service experience and quality of management. In this regard, Armstrong et al. (1997), recommend using Servperf as a scale of higher predictive level in the field of tourism and the sub-sector of accommodation.

In Ecuador, the province of Los Ríos has a hotel sector composed of 41 hotels. 81% of them are city location. The largest group of hotels in the province of Los Ríos (44%) belongs to the three-star categorization. 27% of hotels are categorized into 4 stars. These hotels are used for business and family tourism. Only one of the hotels is categorized as 5-star (2%). However, according to their categorization, the characteristics of 2- and 3-star hotels are very similar to each other –particularly in their small size and location– except for a little more comfort. Likewise, the characteristics of 4 and 5 star hotels are similar, so you could form 2 groups for analysis: 3/4 star hotels and 4/5 star hotels. Quevedo is the city with the highest number of hotels in the province (58.5% of the total). Therefore, this city is considered representative of the hotel sector of the province of Los Ríos, for the proposed evaluation. Quevedo

is located on the Ecuadorian coast. It is considered the ninth most important city in Ecuador. This city is the main economic and commercial artery of the entire province of Los Ríos. It is geographically located in Latitude: 1° 2' 30" S, Longitude: 79 ° 28'30" W, Climate: 23° C to 32° C. Population: 199,436 inhabitants (SENPLADES, 2019). Its EAP is 51,928. The exploratory investigations carried out in the hotel sector of the province of Los Ríos, showed a problematic situation in which, mainly, the degree of satisfaction that customers in the hotel sector have is unknown, since no evaluations have been made to customers to know the service perceived quality. In order to solve this problem, the general objective is to measure the quality of the service perceived by the hotel client in the city of Quevedo and as specific objectives: 1) to determine the reliability, validity and the dimensions and attributes of the scale proposed for the evaluation of the quality of service perceived by the customers of the hotels of Quevedo, Ecuador; 2) evaluate the overall level of quality perceived by the customer in the hotel sector, the level of customer satisfaction with the total service and the perception of the image of 2/3 star hotels; 3. evaluate the level of quality perceived by the client of the hotel sector, the level of customer satisfaction with the total service and the perception of the image of 4/5 star hotels.

II. METHODOLOGY

Prior to the determination of the measurement scale, the identification of dimensions of the service perceived quality was carried out, by means of the conglomerate method. Authors who have conducted research in the hotel sector were considered. The most frequent dimensions to determine perceived quality of service found by the conglomerate method, which were used in this research, are: 1. Tangible elements, 2. Personnel and 3. Organization of the service

Once the dimensions were found, the main attributes to be considered for the service perceived quality were determined. To that end, a qualitative study was developed with a triangulation of: a. In-depth interviews, b. Group dynamics and c. Direct observation. The

interviews were direct (individual-in-depth). The group dynamics were focus group. The observation was made with the "anonymous guest" technique.

Derived from the cluster analysis and qualitative triangulation used, Table 1 presents the dimensions and attributes selected for the customer’s service perceived quality evaluation of the hotel sector of the city of Quevedo.

Table 1: Attributes Selected for the Evaluation of the Quality of the Service Perceived by the Client of the Hotel Sector of the Province of Los Ríos. 2019

Dimensions	Attributes
Tangible elements	H1 Noise Hotel_absence H2 Modern Hotel_Equipment H3 Parking Hotel_facilities H4 Comfortable Hotel_rooms H5 Attractive Hotel_Installations H6 Hotel_cleaning H7 Hotel_friendly website page H8 Competitive Hotel_prizes H9 Hotel_security facilities H10 Hotel_location H11 Hotel Tics
Personnel	P12 Personal_kindness Q13 Personal_appearance Q14 Personal_competent P15 Personal_discretion and respect for privacy Q16 Personal_Informacion accurate timeservice Q17 Personal_interest in troubleshooting customer issues P18 Personal_speed
Organization of the service	S19 payment Service_easiness S20 Guaranteed booking service S21 Service_time promised S22 Room service

Source: Own elaboration

Regarding the form of operationalization of the perceived quality of service to be used, it was done with the use of only one scale: that of perception, using the SERVPERF scale. This operationalization is justified because the concept of perceived quality of service is an evaluation of the level of service and as such should be measured solely in terms of performance, result or perception; it is more accurate and sufficient to obtain more real, valid and reliable information on the perceived quality of the service, often more robust, in psychometric terms, than the measure of perceived quality taking into account expectations. In accordance with the characteristics of the Servperf scale, two questionnaires were designed to evaluate the quality perceived by the client of the hotel sector of the city of Quevedo: one for 2 and 3 star hotels and another for 4 and 5 star hotels, considering

that their characteristics are different, although they have basic dimensions and attributes. (Gelvez, 2010).

The distribution of the sample was elaborated giving a specific weight to each of the hotels in the city of Quevedo, respecting the polystage sample design, with stratification by category of hotels and proportional affixation to the number of clients surveyed. The technical information of the questionnaire addressed to hotel customers of hotels in Quevedo is presented in Table 2.

Table 2: Technical Information of the Questionnaire Addressed to Customers of Hotels in Quevedo

Code	Dimension	Attributes	Assessment
Q1	Tangible elements	The hotel is noise-free in its facilities	1 2 3 4 5
Q2		The hotel has modern equipment (hot water, electricity, lighting, elevators, etc.)	1 2 3 4 5
Q3		The Hotel has parking facilities	1 2 3 4 5
T4		The Hotel has comfortable rooms	1 2 3 4 5
Q5		The hotel shows attractive facilities	1 2 3 4 5
Q6		The level of cleanliness of the Hotel facilities is high	1 2 3 4 5
Q7		The Hotel's website is friendly	1 2 3 4 5
Q8		Hotel prices are competitive (relative to its direct competitors)	1 2 3 4 5
Q9		The Hotel facilities are safe	1 2 3 4 5
Q10		The urban-geographical location of the hotel is adequate	1 2 3 4 5
Q11	Personnel	Technology for information and communication (phone, wi-fi, cable) is good	1 2 3 4 5
Q12		The staff is friendly all the time	1 2 3 4 5
Q13		The staff always shows a pleasant appearance (personal hygiene, uniforms, etc.	1 2 3 4 5
Q14		Staff perform with professional competence (efficiency and effectiveness)	1 2 3 4 5
Q15		The staff acts with discretion and respects the privacy of the client	1 2 3 4 5
Q16		Staff always provide accurate information about the time services are provided	1 2 3 4 5
Q17		Staff always shows a genuine interest in solving customer problems	1 2 3 4 5
Q18		Staff perform quickly in service	1 2 3 4 5
S19	Organization of the service	There is easy payment for hotel services (credit card, checks, online payments)	1 2 3 4 5
S20		The reservation of the hotel rooms is fully guaranteed	1 2 3 4 5
S21		The Service is provided at the appointed time and in the promised times	1 2 3 4 5
S22		Room service is efficient and fast	1 2 3 4 5
G23	Global	Overall, my level of satisfaction with the total hotel service is good	1 2 3 4 5
G24		Overall, the overall quality of the hotel service is good	1 2 3 4 5
G25		The image of the hotel is good	1 2 3 4 5
CPC26	Post-purchase behavior	Would visit the hotel again	1 2 3 4 5
CPC27		Would recommend the hotel	1 2 3 4 5
CPC28		Leave the hotel	1 2 3 4 5
CPC29		Take legal action against the hotel	1 2 3 4 5
CPC30		Communicate dissatisfaction to the hotel	1 2 3 4 5
CPC31		Communicate people	1 2 3 4 5
CPC32		Communicate other institutions	1 2 3 4 5

Source: Own elaboration

The questionnaires of the scale were subjected to the evaluation of experts. It is evident that all the attributes under study present an arithmetic mean between quite adequate and very

adequate. Similarly, median and fashion express similar results. Basically, the attributes indicated in the questionnaire for the measurement of the quality of service in the 4/5 star hotels in the

province of Los Ríos are the same as those of 2/3 stars, except for the statements T2, "the hotel has modern equipment, (hot water, electricity, lighting, elevators, stairs with handrails, etc.)", T7, "the website of the Hotel is friendly" and T11, "the technology for information and communication (telephone, wi-fi, tv.cable) is good", due to the different characteristics of the facilities of each hotel.

On the other hand, the distribution of the total sample for the survey of 2/3 and 4/5 star hotels in the city of Quevedo is presented in tables 3 and 4. After the questionnaire was designed, the sample size was calculated. The population of the city of Quevedo was taken as population, 195,235 inhabitants (INEC, as of 2019). The formula for finite populations was used. Confidence level: 95%. The calculated sample was 385 individuals.

Table 3: Distribution of the Total Sample for the Survey of 2 and 3 Star Hotels. Quevedo, 2018

Code	Hotels	Star	Sample	Percentage
H1	White House	2	16	4,16%
H2	Central	2	16	4,16%
H3	Executive	2	16	4,16%
H4	Europe	2	16	4,16%
H5	Flower of Lebanon	2	16	4,16%
H6	Guayaquil	2	16	4,16%
H7	Imperial	2	16	4,16%
H8	Almaquint	3	16	4,16%
H9	Costa del Sol	3	16	4,16%
H10	Hotel Bravo	3	16	4,16%
H11	River Hotel	3	17	4,31%
H12	President	3	16	4,16%
H13	Rancho San Vinicio	3	16	4,16%
H14	Riverside	3	16	4,16%
H15	Tampa Bay	3	16	4,16%
Total			241	62,50%

Source: Own elaboration

Table 4: Distribution of the Total Sample for the Survey of 4 and 5 Star Hotels. Quevedo, 2018

Code	Hotels	Star	Sample	Percentage
H16	Cocoa aroma	4	16	4,16%
H17	Barros	4	16	4,16%
H18	Hotel Boutique Crespo	4	16	4,16%
H19	English	4	16	4,17%
H20	Santander	4	16	4,16%
H21	Olympic	4	16	4,16%
H22	Palmar del Sol	4	16	4,16%
H23	San Andres	4	16	4,16%
H24	Jade	5	16	4,16%
Total			144	37,50%

Source: Own elaboration

III. RESULTS

3.1 Determination of the Reliability and Validity of the Scale to Be Used

The scale was subjected to a further peer review. It is observed that all attributes have the same arithmetic mean between quite adequate

and very adequate. Median and fashion also express similar results. In addition, in all respects the consensus index exceeds 75%, which is considered significantly good. Once the questionnaires of the scale were reviewed, the pretest of the questionnaire (the pilot test) was carried out, based on 10% of the individuals in the

sample (40 rounded), which was divided into 2 surveys of the individuals of the 2/3 star hotels, and 2 of those of 4/5 stars of Quevedo. The attributes were investigated, with the purpose of determining the reliability of the questionnaire, by means of Cronbach's alpha test, which evidenced values higher than 0.08, meaning it's validity and accuracy. The answers to the questionnaire questions were coded according to the Likert scale, with a rating from 1 to 5. The value 1 was assigned to nothing satisfactory and 5 to totally satisfactory. The pilot data shows a confidence of .962 in 2/3-star hotels and .935 in 4/5-star hotels. These values show that the questionnaire of the proposed scale, as an instrument, presents a high correlation between its items and is sufficient to guarantee that the scale is reliable, valid and accurate; that is, with error-free measurements. Also, in all variables

and attributes, the consensus index exceeds 75%, a percentage that is considered acceptably good.

Consequently, according to the criteria of the experts, the scale, and the proposed questionnaire (HotelRíoServperf), provides comprehensive guidelines, has a systemic character and presents potentialities for the evaluation of the quality of service perceived by the client of the hotels. Similarly, it is applicable to the specific characteristics of the hotel sector of the city of Quevedo, Ecuador.

3.2 Measurement of Perceived Quality in 2/3 Star Hotels

The data obtained on the worst statements in general and the worst statements by dimensions are shown in Table 5.

Table 5: Worst Statements in General and by Dimensions in 2/3 Star Hotels

Dimensions	Declarations	Stocking
Tangible elements	Overall the overall quality of the hotel service is good	2,98
	The hotel is noise-free in its facilities	2,86
	The hotel has modern equipment	2,98
	The Hotel has parking facilities	2,99
	The hotel shows attractive facilities	2,98
	The Hotel's website is friendly	2,98
Personnel	The staff always shows a pleasant appearance (personal hygiene, uniforms, etc.)	2,81
	Staff perform with professional competence (efficiency and effectiveness)	2,79
Organization of the service	There is easy payment for hotel services (credit card, checks, online payments)	2,91
	The reservation of the hotel rooms is fully guaranteed	2,99

Source: Own elaboration

Table 6. reflects the statistical analyses carried out for the evaluation of the quality of service perceived by the clients of Hotels.

Table 6: Statistical Analysis of Significant Differences and Relationships Between Variables

Techniques	2/3 star hotels		4/5 star hotels	
Used	Value	Signification	Value	Signification
Wilcoxon	38.071	0.141	16.60	0.990
	37.000	0.140	85.90	0.392
	39.032	0.144	21.82	0.310
Mann-Whitney	300.201	0.182	912.00	0.283
Kruskal Wallis	4.082	0.668	5.044	0.169
Pearson Coefficient	1.000	0.000	1.000	0.000
Spearman Coefficient	1.000	0.000	1.000	0.000
Eta Coefficient	1.000	0.685	1.000	0.782
Test F	97.738	0.000	35.55	0.000
R ²		0.553		0.420
Test T		1.369		1.591

Source: Own elaboration

It is observed that there are no significant differences between global quality and global satisfaction in 2- and 3-star hotels, because the significance level of the Wilcoxon test is 0.14, that is, greater than 0.10. There are also no significant differences between the variables related to the perceived quality of the service (image, expected quality, the three dimensions of service quality, specific satisfaction, global quality and global satisfaction) and the seven customer post-purchase behaviors (return, recommend, abandon). , legal actions, communicate to the entity, communicate to other people and communicate to other institutions) according to the type of client, gender, age of the respondent, because, to try to explain, or predict, the relationship between the image, the expected quality, the quality dimensions, the specific satisfaction, the global satisfaction (independent variables) and the global quality of the service (dependent variable) the linear regression analysis is used. Before proceeding to this analysis, the analysis of the degree of linear association between the independent variables and the dependent variable is carried out using the Pearson and Spearman correlation coefficients and, in addition, the Eta coefficient, for the studies carried out, resulting that for each one of the independent variables considered and global quality there is a direct and highly significant relationship. Based on this analysis, the seven independent variables are included in the linear regression model to determine their influence and degree of prediction with respect to the dependent

variable, in this case, global quality. Previously, it was verified that the estimated model does not violate the hypotheses of normality, linearity, homoscedasticity and independence.

The results of the multiple regression analysis are as follows:

1. Fisher's F test yielded a very significant value for the study carried out and for the seven post-purchase behaviors. Therefore, independent variables satisfactorily predict all variables dependent on post-purchase behaviors.
2. The adjusted coefficient of determination (adjusted R²) was high. The dimensions of the quality of service and the expected quality/expectations are four variables that explain the behavior of the overall quality, with values of approximately 55%. By adding two variables to the study (overall satisfaction and image), the seven independent variables explain the overall quality with values greater than 80%.
3. Overall quality and quality dimensions are four variables that explained, with values higher than 57% (adjusted R²), that customers return to receive hotel services, recommend said hotel and its services, communicate their dissatisfaction to the hotel, leave the hotel and take legal action. By adding the global satisfaction variable, the five independent variables were able to explain the behavior of these five post-purchase behaviors with values greater than 75%.

4. The analysis of the T tests, to measure the contribution of each independent variable, indicated that the seven independent variables explain the overall quality, the results are highly significant.
 5. Overall quality, quality dimensions and overall satisfaction are five variables that explained, with values higher than 75%, that customers communicate their dissatisfaction to other people and other institutions. 5) According to the results obtained from the analysis of the T tests, which are highly significant, the five independent variables considered explain the behavior of the seven post-purchase behaviors. Likewise, we proceeded with the analysis of the relationship between the quality dimensions, the overall quality, the overall satisfaction (independent variables) and the seven post-purchase behaviors of the client (dependent variable).
2. For each of the variables and the five remaining post-purchase behaviors (communicating to the entity, abandoning, legal actions, communicating people and communicating to other institutions) there is an inverse and highly significant relationship, that is, the probability that the client communicates his dissatisfaction to the entity, abandons the branch service, carries out legal actions, communicate your dissatisfaction to other people and communicate it to other institutions decreases, as the overall quality, quality dimensions and customer satisfaction improve.
 3. Based on this analysis, the four independent variables are included in the linear regression model, to know their influence and degree of prediction with respect to the seven post-purchase behaviors, after verifying the assumptions of the regression model. It is important that hotels take into account these five variables and draw up strategies for their improvement, as they influence the seven behaviors that client shows.

On the other hand, the degree of linear association between the independent variables and the dependent variable was as follows:

1. For each of the independent variables considered and the first two post-purchase behaviors (return and recommend) there is a direct and highly significant relationship between the variables, that is, the probability

that the client will receive the services of the branch again and recommend to other people the service of that branch increases, as the overall quality improves, the dimensions of quality and the satisfaction felt by the client.

3.3 Measurement of Perceived Quality in 4/5 Star Hotels

Table 7: Worst Statements in General and by Dimensions in 4 and 5 Star Hotels

Dimensions	Declarations	Stocking
Tangible elements	The Hotel's website is friendly	4,01
	Hotel prices are competitive (relative to its direct competitors)	3,76
	Technology for information and communication (telephone, tv.) is good	3,89
Personnel	The staff always shows a pleasant appearance (personal hygiene, uniforms, etc.)	3,99
	Staff perform with professional competence (efficiency and effectiveness)	3,95
Organization of the service	There is easy payment for hotel services (credit card, checks, online payments)	3,88

Source: Own elaboration

The Wilcoxon test, whose value is greater than 0.10, showed that there are no significant differences between overall quality and overall

satisfaction. Regarding the statistical analysis of relationships, correlations and linear regression in 4/5 star hotels, a behavior similar to that found in

2 and 3 star hotels is observed: there are no significant differences between the variables related to the perceived quality of service (image, expected quality, the three dimensions of quality of service, specific satisfaction, overall quality and overall satisfaction) and the seven post-purchase behaviors of the client, because the level of significance of the Mann-Whitney and Kruskal-Wallis tests is above 0.10. On the other hand, it is found that for each of the independent variables considered and the overall quality there is a direct and highly significant relationship. From the analysis in the linear regression model, it is evident that the independent variables satisfactorily predict the dependent variable overall quality. The dimensions of the quality of service are three variables that explain the behavior of the overall quality, with approximate values of 42%. By adding two variables to the study (overall satisfaction and image), the five independent variables explain the overall quality with values higher than 44.7%. In the analysis of the relationship between quality dimensions, overall quality, overall satisfaction (independent variables) and the seven post-purchase behaviors of the client (dependent variable), it is evident that the degree of linear association between the independent variables and the dependent variable is similar to that of 2/3 star hotels.

IV. DISCUSSION

It is observed that in 2/3 star hotels there is average quality, because the Servperf/Likert ratings fluctuate between 2 and 3 points (2.91). The worst rated quality dimension is that of "Personnel". The most important dimension for customers is "tangible or installations" and this is the one best valued by customers (2, 96). In general, the level of customer satisfaction with the total service of the hotel is medium-low. The perception of the image is mediocre. The clients of the hotel service consider that the hotels should consider as strengths the attributes of level of cleanliness of the facilities of the hotels, their security, the urban-geographical location, the kindness, discretion and respect of the staff to the privacy of the client, ease of payment for the services of the hotel, the promise fulfilled of the

service and its times and the speed in the service to the room. On the other hand, for greater customer satisfaction, according to Marín (2012), Santiago and Vela (2015), attention should be paid to possible improvements in the facilities of the hotels, (hot water, elevators, stairs with handrails and inclusive accesses), parking facilities, more comfort in the rooms (better mattresses, multimedia), painting and modern and attractive materials and guarantee of compliance in room reservations. In the same way, care should be taken not to exceed the wasteful use of the telephone and television. 56% of customers said they would receive services again and recommend others to receive hotel service (average scores very close to 3). Since the significance level of the Mann-Whitney and Kruskal-Wallis tests is above 0.10. Therefore, Los Ríos hotels do not require specific strategies according to the type of client, sex, age and time of experience. Consequently, the probability that the overall quality will increase is due to the increase in the image, the quality dimensions, the specific satisfaction and the overall satisfaction felt by the customer.

As for customer perceptions in 4/5-star hotels, the quality, in general, is moderately positive. The level of customer satisfaction with the total service of the hotel is medium-high (3.91). The image of the hotel perceived by customers is medium (3.1). On the other hand, considering that between the independent variables considered and the overall quality there is a highly significant relationship, the probability that the overall quality will increase is due to the increase in the image, the expected quality, the quality dimensions, the specific satisfaction and the overall satisfaction experienced by the client. Based on the fact that the Wilcoxon test shows a value greater than 0.10, and that there are no significant differences between overall quality and overall satisfaction, 4/5 star hotels should consider strategies, tactics and actions aimed at improving the level of customer satisfaction. Hotels should consider as strengths to be free of noise in their facilities, modern equipment, the appropriate urban-geographical location, respect for the privacy of the client by

the staff, accurate information about the time at which the services are provided, the guaranteed reservation of the rooms, the service provided at the appointed time and in the promised times. In the same way, according to Veloz and Vasco (2016) and Monsalve and Hernández (2015), possible improvements in parking facilities, more comfortable rooms and attractive facilities must be addressed, increasing the level of cleanliness of the facilities, security, kindness, genuine interest in solving customer problems, faster and more efficient room service. 88% of 4/5 star hotel customers say they would most certainly receive services again and recommend others to receive hotel service (average scores very close to 4).

V. CONCLUSIONS

1. The scale proposed for the evaluation of the quality of service perceived by the clients of the hotels under study -Hotel Río Servperf- evidenced reliability, validity and precision. It allowed to know the dimensions and attributes, reliable and valid, to evaluate the quality of service perceived by the clients and the current servo-productive situation of the hotels in Quevedo, Ecuador.
2. In 2/3 star hotels, there is medium-low quality; Servperf /Likert ratings fluctuate between 2 and 3 points (2.91). The worst rated quality dimension is that of "Personnel". The most important dimension for customers is "tangible or installations" and this is the one best valued by customers (2, 96). In general, the level of customer satisfaction with the total service of the hotel is medium-low. The perception of the image is mediocre
3. The perceptions of the clients of the hotel service of Los Ríos, in 4/5 star hotels, about the quality, are moderately positive. The level of customer satisfaction with the total service of the hotel is medium-high (3.91). The image of the hotel perceived by customers is medium (3,1).

BIBLIOGRAPHY

1. Armstrong et al. (1997). Perceptions of Service Quality in hotel industry. Science and engineering ethics. 3 (1):63-84. <https://philpapers.org/rec/ARMPRF>.
2. Cronin, J. J.; Brady, M. K. & Hult, G. T. (2000). Assessing the effects of quality, value and customer satisfaction on consumer behavioral intentions in service environments. *Journal of Retailing*. Vol. 76, No. 2, pp. 193-218.
3. Ekinci et al. (2003). Service quality in Cretan accommodations: marketing strategies for the UK holiday market. Volume 22, Issue 1, March 2003, Pages 47-66. *International Journal of Hospitality Management*
4. Gallego, P. (2002). Hotel management: a new vision. Spain: Paraninfo.
5. Gelvez, J. (2010). Questionnaire to evaluate the quality of sports services. <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/13462>.
6. Jaramillo-Bernal, C. et al. (2018). Association between extrinsic and intrinsic motivations and purchase decision in luxury products in Colombia. University of Zulia. *Journal of the Faculty of Economic and Social Sciences*, Vol. XXIV, No. 3, 2018.
7. Marin, S. (2012). Quality management in hotel companies. www.papersdeturisme.gva.es/ojs/index.php/Papers/article/download/15/12
8. Membrado, J. (1996). European model of total quality for hotel companies. *Tourist Studies*, 136, 7-29.
9. Monsalve, C. & Hernández, S. I. (2015). Management of the quality of service in the hotel industry as a key element in the development of sustainable tourist destinations: Bucaramanga case. *Business Administration School Magazine*. No. 78, January/June. Bogota.
10. Santiago, C.M. & Vela, S. G. (2015). Analysis of the quality of service of the users of "cumaceba lodge" period 2015–Iquitos. Thesis to opt for the professional title of Bachelor of International Business and Tourism. National University of the Peruvian Amazon. Peru.
11. SENPLADES (2019). Final accountability report. Quito: 2019.
12. Silva-Ordoñez, I. et al. (2019). Quality in service as a planning tool in companies in the tertiary sector. University of Zulia. *Journal of Social Sciences*, Vol. XXV, No. 2, 2019. 83-95

13. Veloz, C. & Vasco, J. (2016). Quality in the service of second-class hotel companies. UNEMI Science Magazine. Vol. 9, No. 18, June 2016, pp. 19 – 25.
14. Zanfardini and others, (2008) Quality in Tourist Reporting Offices: Neuquén Case https://www.researchgate.net/publication/275344585_Request_PDF_on_ResearchGate | On Jan 1, 2008.

This page is intentionally left blank



Scan to know paper details and
author's profile

Difficulties in the Access to Employment of the Paraguayan Community in Buenos Aires

Giovanny Gilberto Leal Roncancio

SUMMARY

This work collects the main results of the doctoral thesis entitled: labor trajectories, grammars and critical skills of Paraguayan workers in Buenos Aires, carried out within the framework of the Doctorate Program in Social Sciences of the Institute of Sciences of the National University of General Sarmiento (UNGS) and the Institute for Development and Social (IDES). This research, which was carried out over six years, was concerned with identifying the problem situations faced by the Paraguayan community at the time of search and insertion to a formal / informal job in the Metropolitan Area of the Province of Buenos Aires-Argentina.

To meet these objectives, it was decided to make use of the theoretical, conceptual and methodological corpus of the so-called pragmatic / pragmatist sociology. A sociological approach that emerged in France during the eighties and that takes on relevance in terms of its way of approaching realities from the micro, the everyday, under the premise of following the actors in situation.

Keywords: changa, informality, paraguayans, capabilities, critique.

Classification: DDC Code: 320.54 LCC Code: JC311

Language: English



London
Journals Press

LJP Copyright ID: 573325
Print ISSN: 2515-5784
Online ISSN: 2515-5792

London Journal of Research in Humanities and Social Sciences

Volume 22 | Issue 16 | Compilation 1.0



© 2022. Giovanny Gilberto Leal Roncancio. This is a research/review paper, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncom-mercial 4.0 Unported License <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>, permitting all noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Difficulties in the Access to Employment of the Paraguayan Community in Buenos Aires

Dificultades en El Acceso Laboral De La Comunidad Paraguaya en Buenos Aires

Giovanny Gilberto Leal Roncancio

RESUMEN

El presente trabajo recoge los resultados principales de la tesis de doctorado titulada: trayectorias laborales, gramáticas y habilidades críticas de los trabajadores paraguayos en Buenos Aires, realizada en el marco del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales del Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) y el Instituto de Desarrollo y Social (IDES). Esta investigación que se desarrolló durante seis años se ocupó en identificar las situaciones problema que enfrenta la comunidad paraguaya en el momento de búsqueda e inserción a un trabajo formal/informal en el Área Metropolitana de la Provincia de Buenos Aires- Argentina.

Para cumplir con estos objetivos se optó por hacer uso del corpus teórico, conceptual y metodológico de la denominada sociología pragmática/ pragmatista. Un enfoque sociológico que surge en Francia durante las década de los ochenta y que toma relevancia en cuanto a su forma de abordar las realidades desde lo micro, lo cotidiano, bajo la premisa de seguir a los actores en situación.

En esta oportunidad se retoma la propuesta sociológica del Francés Cyril Lemieux sobre la gramática de la acción para presentar los hallazgos de la primera etapa que corresponde a la búsqueda de trabajo. Para ello, en una primera instancia se hace un recuento del enfoque sociológico propuesto por Lemieux, posteriormente, se desarrollan los resultados obtenidos durante la etapa de trabajo de campo

y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones que surgen de la misma voz de los hombres y mujeres paraguayos protagonistas de las historias de vida que aquí se reseñan.

Palabras clave: changa, informalidad, paraguayos, capacidades, crítica.

Author: Doctor en Ciencias Sociales. Investigador del Colectivo de Estudio e Investigación Social. Proyecto CEIS. Docente e investigador Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), Buenos Aires- Argentina.

SUMMARY

This work collects the main results of the doctoral thesis entitled: labor trajectories, grammars and critical skills of Paraguayan workers in Buenos Aires, carried out within the framework of the Doctorate Program in Social Sciences of the Institute of Sciences of the National University of General Sarmiento (UNGS) and the Institute for Development and Social (IDES). This research, which was carried out over six years, was concerned with identifying the problem situations faced by the Paraguayan community at the time of search and insertion to a formal / informal job in the Metropolitan Area of the Province of Buenos Aires-Argentina.

To meet these objectives, it was decided to make use of the theoretical, conceptual and methodological corpus of the so-called pragmatic / pragmatist sociology. A sociological approach that emerged in France during the eighties and that takes on relevance in terms of its way of approaching realities from the micro, the

everyday, under the premise of following the actors in situation.

On this occasion, the sociological proposal of the French Cyril Lemieux on the grammar of action is taken up to present the findings of the first stage that corresponds to the job search. To do this, in the first instance, a recount of the sociological approach proposed by Lemieux is made, later, the results obtained during the fieldwork stage are developed and finally the conclusions and recommendations that arise from the same voice of men and women are presented. Paraguayan women protagonists of the life stories that are reviewed here.

Keywords: changa, informality, paraguayans, capabilities, critique.

I. EL ENFOQUE PRAGMÁTICO

La sociología de Lemieux (2017) gira en torno a los medios de comunicación, los escándalos mediáticos y el espacio público. El autor retoma las preocupaciones centrales del giro pragmático y realiza un aporte sobre la gramática y la comprensión racional de la acción. Nos interesa recuperar esta perspectiva con el objetivo de complementar y reforzar los elementos de análisis para el estudio de las trayectorias laborales en caso de la diáspora paraguaya en Buenos Aires.

Para evidenciar las operaciones críticas de los actores es necesario desenmarañar las situaciones en que se presentan los problemas y hacer uso de los conceptos de gramática, acción y contexto:

en primer lugar [es importante relacionar siempre] la acción estudiada con la gramática que le da sentido positivo (...) mostrando que una acción estará tanto mejor descrita si quien la describe la restituye en su contexto, término que debe entenderse en el sentido específico del encadenamiento de acciones dentro del cual la acción estudiada se produjo como respuesta a una acción que la precedió (Lemieux, 2017: 22).

En este sentido, la *gramática* permite la comprensión de la acción de los individuos, porque brinda un marco de inteligibilidad que

permite apreciar el sentido y la lógica que la acción posee; de este modo, gramática define “*el conjunto de reglas que hombres y mujeres debemos seguir para que en cada sociedad se nos reconozca como capaces de actuar y juzgar correctamente*” (Lemieux, 2017: 10). Es posible identificar las *gramáticas* tanto cuando se verifica el cumplimiento positivo del conjunto de reglas a respetar como cuando sucede un incumplimiento de estas. En este segundo caso, las operaciones llevadas a cabo se denominan discontinuidades (contradicciones) en el entorno de los sujetos y son las que permiten percibir y describir de manera negativa el vínculo entre la gramática y la acción (Lemieux, 2017).

Desde esta perspectiva, lo que proponen las sociologías pragmáticas / pragmatistas es la tarea de observar las acciones de los sujetos, tratando de identificar a qué regla gramatical responden, a través de la descripción de los detalles prácticos de la acción que suponen la racionalidad de los individuos cuando actúan, de manera tal, que se logre identificar cómo los humanos *gramaticalizan sus prácticas*, es decir, qué conjunto de acciones y razones son las que usan para dar sentido.

Este ejercicio es fundamental para poder comprender las prácticas de los actores de la diáspora paraguaya y sus trayectorias laborales desde una perspectiva micro social que permita evidenciar cómo las decisiones, las razones y los argumentos de las acciones de los actores, responden a un conjunto de reglas o gramáticas que dan sentido a lo que realizan.

Para ello, en este trabajo de investigación se tuvieron en cuenta como herramientas conceptuales, las tres reglas gramaticales universales que desarrolla Lemieux (2017). El sociólogo sostiene que toda gramática tiene algo de histórico y evolutivo que define y da sentido a lo que llama “*reglas derivadas y metarreglas*”:

Las reglas derivadas como parte del espíritu de una sociedad o de un grupo social, se relaciona con la forma que tiene los miembros de una comunidad humana de manifestar a otro su amistad, reprimir una acción o formular juicios morales (...) Como sugiere el

estudio de Mauss sobre el donativo, las metarreglas nunca se leen sólo mediante especificaciones históricas. Como, en efecto, no flotan en ninguna bóveda celeste, en ningún cielo de ideas, su única existencia es práctica y, por lo tanto, su única manifestación es histórica. Se relacionan con la humanidad por su carácter de universal antropológico. Pero precisamente porque la humanidad es una realidad histórica, las metarreglas se manifiestan de modo muy diferente según las sociedades. En las distintas formas de vida actitudes como comprometerse a la acción, abstenerse de actuar o tomar distancia dan lugar a modalidades expresivas, dispositivos, motivos de acción muy diversos. Por eso debe tratarse una distinción entre metarreglas y las reglas derivadas que las especifican y que las expresan en cada forma de vida humana específica.” (Lemieux, 2017: 71-72).

En ese sentido, Lemieux (2017), propone tres *metarreglas* universales para dar cuenta del *conjunto* de actitudes humanas observables:

1. Distanciamiento y apoyo a representaciones colectivas: estas son las “*gramáticas públicas*”, entendidas como el conjunto de reglas que permiten juzgar como erróneas las actitudes que tienen una repercusión pública. Son estas formas que adopta la vida pública en las sociedades las que permiten a los individuos criticar y describir en público. Estas actividades pueden generar “*controversias, escándalos, opinión pública, voluntad general, prueba, sondeo, verdad, demostración, justicia*”. “El conjunto de las reglas cuyo respeto, en cierta comunidad, permite a los individuos recordarse mutuamente que las reglas que utilizan son reglas públicas, no reglas únicamente personales. La gramática pública, interpretada en este sentido es la expresión más clara del principio de solidaridad (Lemieux, 2017: 96-97).

Cualquier “*gramática pública*” puede reagrupar reglas derivadas diferentes y vigentes en sociedades diversas. Por ejemplo, cuando un individuo lamenta su precariedad laboral provoca

controversias, opiniones públicas o debates sobre los derechos del trabajador, que están ligados a asambleas públicas, salas de reunión, tribunales, etc.

2. Donativo y contra donativo (gramática del compromiso y de la restitución): esta metarregla es definida como *gramática natural*. El conjunto de reglas que permiten otorgar expresiones para entablar amistad, donde acontecen donativos recíprocos entre los individuos como actos gratuitos y formas naturales de sociabilidad. Se trata también de aquellas actitudes en las que se busca entablar, por ejemplo, una amistad sin ningún cálculo de interés previo. Por tanto, el incumplimiento de esta metarregla se manifiesta en actitudes donde un individuo condiciona una amistad por un interés particular, por ejemplo, cuando se instrumentaliza el vínculo por dinero o un favor específico (Lemieux, 2017: 98-99).
3. Realización y auto coerción- o auto control: son todas las reglas que remiten a las actitudes de prudencia y la posibilidad de poner límite a nuestras acciones, lo cual supone signos de realismo en acciones pasadas, presentes o futuras. “Aquel que creía poder continuar con la tarea emprendida y se da cuenta de que ya no tiene fuerza. Otro que desea enfrentar la tormenta dice que es más sensato regresar. Esto de ningún modo es diferente a lo que hacemos nosotros mismos cuando queremos mostrarnos realistas” (Lemieux, 2017:107).

Esta metarregla, se relaciona con frases tales como: “*calcular las pérdidas, anticipar, medir, verificar, esperar el momento justo, bloquear, controlar y estabilizar*. Son todas aquellas formas de vida vinculadas a *espacios técnicos burocráticos, empresas, oficinas de operaciones financieras, laboratorios de investigación, campos de deporte, terrenos de batalla*” (Lemieux, 2017: 103).

A través de estos elementos teóricos se propone realizar un análisis de las razones, sentido y significados de los protagonistas de esta investigación en el doble contexto migratorio y laboral, identificando las capacidades y

habilidades que despliegan en dichas situaciones. De tal manera, reconocer las situaciones de incertidumbre, contradicciones y discontinuidades en los trayectos laborales que los ponen a prueba, no involucra solamente las capacidades de los actores, sino también el conjunto de reglas gramaticales que le dan sentido a sus decisiones individuales y colectivas. Esto permite evidenciar la capacidad de acción y de juicio crítico de los actores en situación, así como sus prácticas de “gramaticalización”.

III. BÚSQUEDA E INSERCIÓN LABORAL

La búsqueda laboral que realizan los actores se lleva a cabo en los espacios más cercanos donde circulan a diario. En esta actividad, tienden a reforzar los vínculos entre familiares, amigos y vecinos, por ser quienes orientan y facilitan los primeros accesos a un trabajo. Las inserciones laborales se desarrollan en oficios o actividades informales debido a que fuera del ámbito cercano (y luego veremos que también en éste), los actores enfrentan situaciones en las cuales los requerimientos institucionales y las formas estandarizadas de búsqueda de empleo resultan factores que obstaculizan el acceso a un trabajo registrado.

Estos requerimientos consisten en un conjunto de ítems formales que se les exige a todos los aspirantes a ocupar un cargo u oficio remunerado.

Con requerimientos nos referimos, en primer lugar, a los pedidos de documentación de identidad que, si bien parece una obviedad para los nativos, en la condición de inmigrantes esta exigencia se convierte en todo un problema. La regularidad migratoria y obtención del documento nacional de identidad (DNI), resulta ser un procedimiento administrativo burocrático, engorroso y denso para los hombres y mujeres paraguayos.

En este sentido, se trata de un requerimiento de difícil cumplimiento que desde el primer momento afecta a los actores cuando buscan trabajo, incluso, en condiciones de informalidad.

La exigencia del documento argentino ha penetrado en las más íntimas prácticas cotidianas

e informales de búsqueda e inserción laboral de los actores. Este avance se ha producido en detrimento de las garantías que otrora proveían la cercanía y la confianza, sobre todo, al interior de los ámbitos comunitarios.

En segundo lugar, aparecen las prácticas de control y evaluación personal. Esta imposición se refiere a todas aquellas pruebas y ensayos de habilidades requeridas para el buen desempeño del trabajo ofrecido. Durante este periodo “de prueba”, los actores hacen todo lo que está a su alcance para cumplir de manera satisfactoria con las responsabilidades del trabajo que están ejerciendo. Este tipo de controles también operan en las condiciones de informalidad, provocando angustias y temores en los actores.

Lo mismo ocurre cuando los empleadores exigen idoneidad y experiencia práctica en el trabajo. En condiciones de informalidad este requerimiento es visto por los actores como un pedido innecesario y, por lo general, suelen abordarlo de manera actitudinal, es decir, demostrando inmediatamente sus capacidades de aprendizaje y manteniendo constancia en sus lugares de trabajo.

El último requerimiento consiste en el uso de dispositivos materiales estandarizados que organizan la información y la experiencia personal del aspirante a trabajador, conocido popularmente como currículum. Si bien, por la informalidad en la que se mueven, este dispositivo no es utilizado mayormente por los actores, el currículum sigue instalado como herramienta básica para la búsqueda e inserción en un trabajo.

Todos estos requerimientos estandarizados co-producen las situaciones que intervienen de forma directa en el proceso de búsqueda laboral. Pero también, y en el caso particular de las mujeres paraguayas, el valor que se le otorga a la familia añade otro factor de ajuste a este proceso.

Son las mujeres y en particular las madres solteras, quienes tienen a su cargo el cuidado y la protección de sus hijos y su familia. Esta responsabilidad exclusiva de ellas, pone a jugar una variable más que las obliga a buscar trabajos que les permitan coordinar estas dos actividades: cuidar a su familia y trabajar.

Ya sea en forma de requisitos, procedimientos o mandatos sociales, en la vivencia, esto es experimentado como coacciones que someten a los actores a fuerzas que ponen a prueba sus capacidades y provocan que activen y desplieguen habilidades y destrezas que hagan posible solucionar (o no) o sobrellevar estas situaciones problemáticas. A continuación, se detallarán restricciones, condicionamientos y formas de resolverlos.

IV. RESTRICCIONES INSTITUCIONALES

Esta exigencia proviene del ámbito institucional y está relacionado con el acceso a la regularidad migratoria y la obtención del documento nacional de identidad (DNI), que piden las autoridades migratorias para todas aquellas poblaciones inmigrantes que deciden permanecer en territorio argentino en el marco de la Ley de migraciones 25.871 de 2004 en Argentina. El documento de identidad se convierte en un requisito *sine qua non* para realizar cualquier trámite administrativo y, por supuesto, para ingresar a una oportunidad laboral formal. Asimismo, en el ámbito comunitario, cuando se trata de buscar un trabajo por horas, temporal o tiempo completo y en condiciones informales, este requisito también es ineludible.

Yo hace un año y medio que no laburo por el tema del documento, donde estaba trabajando en una empresa de camiones, soy mecánico y como tenía que viajar, entonces saltó que no tenía documento, no me quisieron dar más trabajo en esa empresa. Ahora hago changas con amigos, me llaman y voy, pero no he podido conseguir un trabajo bien, mi vieja nunca me lo hizo de chiquito y yo joven conocí a ella y el tema del documento ni bola, no tengo ni documento paraguayo, me dicen que tengo que pedir una carta de nacionalidad en el consulado de Paraguay y luego, que tenga este documento, puedo empezar con el trámite del DNI, eso mismo estoy haciendo ahora. Para conseguir un laburo te piden el documento y te prueban para saber si servís o no para ese laburo (Entrevista grupo focal, 24 de julio de 2017).

Este requerimiento institucional para los actores se convierte en un requisito que genera inestabilidades personales y familiares. Si bien de lo que se trata es de presentar un conjunto de documentos que permiten formalizar la permanencia en el país ante la autoridad migratoria, en la práctica concreta, esta necesidad de formalización se ha tornado en una enorme dificultad; en particular, por el desconocimiento sobre cómo hacer la radicación, sumado a la burocracia y los tiempos que se deben cumplir para tramitar cada uno de los documentos solicitados por migraciones.

Existen historias de vida laboral que han quedado truncas por el pedido de documentos y demoras en el proceso administrativo de regularización migratoria.

Como el caso de Javier, un joven de 22 años que vive hace tres años en el barrio Costa Esperanza haciendo “changuitas” porque no ha podido conseguir un trabajo formal y/o informal que le brinde la estabilidad que necesita. En repetidas ocasiones le han ofrecido trabajar en empresas de diferentes rubros de producción como muebles y construcción, pero no ha logrado ingresar porque se le exige su radicación y el DNI argentino. Javier recuerda que: “esto no pasaba antes, no le pedían un DNI ni nada, solo era tener ganas de trabajar”.

Su situación de permanencia en la Argentina presenta complicaciones porque no registraron su paso fronterizo cuando de pequeño ingresó al país con su madre y uno de los requisitos básicos¹ que

¹ Los requisitos básicos para realizar una radicación temporaria por dos años de permanencia en Argentina son: “cédula de Identidad, Pasaporte o Certificado de Nacionalidad, Partida de Nacimiento y la relativa al Estado Civil de las personas, según la causa de radicación invocada. Certificado de Antecedentes Penales Argentinos emitido por Registro Nacional de Reincidencia o Policía Federal (Solo exigible a mayores de 16 años) -Incorporado al sistema **Radex**, no es necesaria su tramitación por fuera. Certificado que acredite fehacientemente que no registra condenas anteriores ni procesos penales en trámite, emitidos por las autoridades competentes de los países donde haya residido por un plazo superior a UN (1) año, durante el transcurso de los últimos TRES (3) años, (Solo exigible a mayores de 16 años). Declaración Jurada de carencia de antecedentes penales en otros países, (será confeccionada en migraciones al momento de la solicitud de residencia). Sello de ingreso al país estampado en el documento de viaje. Certificado de Domicilio o una factura de algún servicio público a su nombre (ABL, luz, agua o

exige la Dirección Nacional de Migraciones (DNM), es poseer el sello de ingreso al país para corroborar su paso por un puesto fronterizo autorizado.

Cuando Javier decidió acercarse a la DNM para realizar su radicación, en el área de informes y asesoría al inmigrante le recomendaron realizar un cruce fronterizo autorizado, al tiempo que le indicaron pagar una multa de *habilitación de salida*² que tiene un costo de mil quinientos pesos.

Javier no trabaja de manera estable, vive de lo que consigue a través de las “changuitas en el barrio” que no representan el dinero suficiente para subsistir él y su familia. Adicionalmente, en la DNM le informaron que, al efectuar una salida del país a través del pago de una habilitación, en el sistema de migraciones esto queda asentado como un antecedente que aparecerá en pantalla cada vez que intente un nuevo ingreso al país y, si las salidas son retiradas, en el futuro se le podría impedir su regreso.

El caso de Javier muestra las dificultades que se deben sortear para realizar un trámite de radicación y de DNI. Debido a su inestabilidad laboral y sus problemas económicos a Javier se le hace muy difícil salir del país y efectuar el pago de una habilitación, la cual le permitiría obtener su sello de ingreso para cumplir con este requisito.

Otra de las dificultades relacionadas con las exigencias institucionales tiene que ver con la obtención de los turnos para realizar el trámite de radicación. Algunos de nuestros actores han estado sin su documento hasta un año debido a la

demora en la asignación de turnos por parte de la Dirección Nacional de Migraciones (DNM).

Como Carmen de 45 años que vive en el barrio Costa Esperanza, ella estuvo esperando durante un año el turno para realizar su trámite de radicación. En su caso, un tramitador conocido del barrio la ayudó gestionándole el turno por la página web de migraciones en el mes de febrero de 2017 y el sistema de turno de migraciones le otorgó una cita recién para febrero de 2018.

Cuenta Carmen, que esta situación le ocasionó serias dificultades en su vida personal y familiar, porque durante ese año no pudo trabajar de manera formal e incluso, hasta tuvo problemas para hacerse de “changas” porque nadie la quería tomar sin DNI. Una de las opciones que le brindaba la autoridad migratoria era la compra de un turno exprés, pero por dificultades económicas no pudo aprovechar este atajo. Al final logró realizar el trámite, pero en esa ocasión surgió otra demora en la resolución de su solicitud: isu DNI fue entregado siete meses después de haber tomado el turno!

Esta dificultad genera graves problemas como despidos e imposibilidades para acceder a algún trabajo formal. Por su parte, Eduardo (40 años) contó que su proceso de radicación lo inició en junio de 2017 y que sólo pudo obtener su radicación y respectivo DNI en abril del 2018.

Durante ese período de tiempo, sólo pudo trabajar en “changas” con un familiar a quien le ayudaba en reparaciones de tuberías y de electricidad:

fue muy difícil, me iba con mi cuñado y lo acompañaba a hacer las reparaciones de tuberías en las casas y a veces hacíamos electricidad, pero no era todo el tiempo, era por ahí de vez en cuando, porque en un momento en el que no caía nada, él se iba a trabajar en alguna construcción y yo me quedaba sin hacer nada y así fue hasta que por fin me dieron mi DNI, pero después de casi un año.

A estos problemas institucionales se le suman las omisiones o fallas en la gestión de trámites por parte de la Dirección Nacional de Migraciones

gas)”. Tomado en <https://www.argentina.gob.ar/obtener-una-residencia-temporaria-por-nacionalidad>.

² Este permiso para salir del país que la persona debe abonar cuando se encuentra en condiciones de irregularidad, ha generado inconvenientes para el reingreso de algunos actores, en especial durante los últimos años (2015-2019) donde la Dirección Nacional de Migración ha incrementado los controles en todos los pasos fronterizos. “La Habilitación de salida es una Tasa que se encuentra establecida en el Decreto 231/ 09 modificado por su similar 475/18. La misma es la que deben abonar todos aquellos extranjeros que su permanencia en el país se encuentre irregular. El procedimiento para su tramitación y pago se establecieron por la Disposición DNM N° 899/2013”. Tomado en <https://www.argentina.gob.ar/interior/migraciones/habilitacion-de-salida>.

(DNM). Según Cecilia (75 años), la Dirección Nacional de Migraciones le perjudicó su vida durante 26 años, al no otorgarle su DNI por una falla de la misma institución. Ella hizo diferentes reclamos hasta que el tiempo fue pasando sin poder resolver el inconveniente:

26 años que yo no tuve DNI por un error de ellos, yo iba a preguntar qué pasaba con mi trámite y no me explicaban bien o yo no les entendía. Lo que paso y eso lo supe después de todo ese tiempo, es que como yo no tengo un dedito en la mano derecha, entonces cuando me fueron a tomar las huellas no registraron que me hacía falta un dedo, entonces el trámite aparecía incompleto, por eso no prospero, pero no fue culpa mía, el funcionario o el que me atendió debió avisar que yo no tenía un dedito, yo como iba a saber, después supe que porque no tuve DNI fue que viví haciendo changas y bueno mis hijos me ayudaron todos estos años. Toda mi vida he trabajado en negro.

Para Cecilia, todo lo que tiene es gracias a que sus hijos le ayudaron. Con el paso del tiempo, aún sin radicación y DNI, consiguió montar un pequeño negocio de venta de comidas en su casa a través del cual ha logrado sostenerse económicamente. Hoy en día trabaja en su negocio y ayuda a otros a hacer su trámite de radicación.

Historias como las de Cecilia son muy recurrentes, así como las omisiones o fallas del sistema migratorio. En otras historias se encontró fallas en los datos personales de los actores, tanto en las radicaciones como en la confección del DNI. Equivocaciones en las categorías de permanencia, por ejemplo, en un DNI donde debía figurar una categoría permanente por diez años, aparecía una categoría temporaria de dos años. También se presentaron problemas en el registro de las fechas de ingreso o de radicación en el país. La imprecisión en este tipo de datos acarrea inconvenientes para otros trámites como el trámite jubilatorio, donde se computa la cantidad de semanas cotizadas desde el tiempo de ingreso y radicación en Argentina.

A todo lo anterior se suma otro tipo de dificultades que tiene que ver con el sistema de

radicación nacional. A partir de 2019 la DNM implementó un nuevo sistema de radicación a distancia llamado RADEX³. El cual consiste en

³ El Módulo de Radicación a Distancia Para Extranjeros RADEX, entró en funcionamiento oficialmente el primero de enero de 2019, reemplazando el anterior sistema de turnos. El RADEX es una plataforma virtual para que los usuarios realicen ellos mismo su trámite de radicación cargando en el sistema toda la documentación pertinente y correspondiente a su solicitud. El sistema contempla dos pasos. En el primero el ciudadano debe inscribirse y luego pagar el valor que corresponda. Si se trata de una radicación para países de Mercosur y asociaciones, se cancela tres mil pesos la tasa de radicación, trescientos pesos el valor del DNI y ciento ochenta pesos correspondientes al valor del antecedente argentino, el cual se genera desde dicha plataforma y el usuario sólo debe pagar. Si se trata de ciudadanos provenientes de países NO Mercosur, deben pagar seis pesos por la tasa de radicación, más los otros dos valores ya mencionados. También se contempla el pago de un turno exprés que tiene un valor de diez mil pesos. Este turno es para casos en que el ciudadano desee que su turno sea tomado en cuarenta y ocho horas después del respectivo pago. Si esta opción es elegida por la persona, ésta será citada para la toma de la biometría (huellas, fotos, y firma) y recibirá su documento precario, el cual tiene una vigencia de tres meses prorrogables, tiempo durante el cual el ciudadano debe esperar a que se resuelva todo su trámite. Una vez canceladas las tasas, el usuario recibirá vía correo electrónico una clave de ocho números para que ingrese al paso dos del RADEX. En esta instancia de la plataforma, la persona puede cargar todos sus documentos. Para dicha carga el ciudadano debe tomarse una *selfie* con fondo blanco y en un tamaño foto carnet (4x4). Posteriormente, debe tomarle una foto a las dos caras de su documento de identidad y al certificado de domicilio y guardar dichos documentos en formato JPG y cargar en la plataforma. Luego debe escanear los antecedentes penales del país de origen y su respectivo apostille y cargarlos en la plataforma en formato PDF. En la siguiente plantilla el ciudadano debe validar su ingreso al país a través del documento de identidad y después indicar su respectivo criterio de radicación (transitorio, temporario o permanente, entre otros). En una tercera plantilla de la plataforma el ciudadano debe diligenciar un formulario donde se le pregunta por sus estudios y experiencia laboral. Una vez sorteados estos pasos el ciudadano ya se encuentra en condiciones para enviar toda su solicitud a migraciones. Una vez recibida toda la documentación el organismo le asigna un contralor o verificador para que supervise los documentos. Este último procedimiento tarda noventa días corridos, tiempo durante el cual el ciudadano debe esperar a que le confirmen una cita para la toma de la biometría y la entrega de la precaria que tiene una vigencia de 90 días prorrogables. Tiempo durante el cual el ciudadano debe esperar a que le envíen su respectivo DNI por correo argentino.

una plataforma virtual dispuesta para que los ciudadanos realicen ellos mismos su solicitud de radicación sin tener que ir personalmente a alguna de las delegaciones de la DNM. Si bien para la dirección de migraciones y para algunas poblaciones de inmigrantes, este sistema de radicación a distancia resulta “eficiente, ágil y práctico”, para otras poblaciones se ha convertido en un verdadero dolor de cabeza. Para Gabriel (55 años) oriundo de Alto Paraná (Itapúa), este nuevo sistema de radicación “resultó más difícil de lo que se pensaba”, así se refirió sobre el RADEX:

Yo no entiendo nada, eso del correo electrónico, entrar a la página de migraciones y hacer todo eso que piden, no sé cómo subir a ese sistema todos los papeles que piden...además no tengo una computadora y no sé utilizar mi celular, así como me piden yo no entiendo nada (risas).

Para Damián (45 años) el RADEX facilita el trámite porque no hay que ir a migraciones, pero lo que no logró hacer correctamente fue subir los documentos a la plataforma, cuando lo intentó le generaba un error en la carga y en el envío, razón por la cual optó por ir a un locutorio: “Yo fui a un locutorio para que me subieran los papeles al sistema, después fui a migraciones para saber cómo iba mi trámite y me dijeron que no había subido nada, esto fue después de dos meses de espera...”

Otros usuarios de este nuevo sistema sostienen que el RADEX es una plataforma de radicación “confusa”, después de inscribirse y pagar, no se le informa a la persona cuándo es su cita. Teodolinda (35 años), oriunda de Encarnación, cuenta así su experiencia:

después que me inscribí y pagué me dijeron en migraciones que esperara 90 días hábiles para recibir una cita a mi correo electrónico, pero ya pasaron ocho meses y todavía no me han llamado, cada vez que voy a migraciones a preguntar me hacen hacer un reclamo y que espere de 10 a 15 días para que me envíe un correo con la cita y hasta ahora nada y así me tiene hace ocho meses.

Aquí hay algunas experiencias con relación al nuevo sistema de radicación a distancia RADEX. Esta plataforma virtual se ha convertido en un verdadero problema para ciertas poblaciones de inmigrantes por lo dificultoso que resulta utilizarla y por las demoras que introduce en la resolución del trámite de radicación. Estas experiencias también ponen de relieve toda una serie de desventajas en términos de accesibilidad, conocimiento tecnológico y dificultades económicas.

Este conjunto de situaciones problemáticas evidenció que el trámite de regularidad migratoria supone una serie de requisitos que terminan por complicar la vida de los actores. Desde la demora en la asignación de turnos y resolución del trámite, hasta en las formas de acceso al sistema de radicación, pasando por las omisiones o fallas del mismo sistema, se asientan dificultades que terminan convirtiéndose en una forma particular de restricción institucional.

Ya sea por una razón o por otra, cuando los actores se disponen a realizar su trámite administrativo de regularidad migratoria, les cuesta acercarse a la institución y cumplir con sus exigencias. Sin embargo, los actores persisten, porque saben que cumplir con este requisito les va a permitir tener una permanencia estable en el país y se les va a facilitar su búsqueda de trabajo.

Este proceso en el que el actor evalúa su posición frente a las exigencias administrativas de regularidad migratoria les permite tomar conciencia de la relación jerárquica que se establece entre ellos y la institución, de forma práctica:

migraciones es como el dueño de la casa que dice cómo hay que estar aquí, es como cuando uno ingresa a la casa de otro siempre hay que pedir permiso y respetar (Entrevista grupo focal, 24 de julio de 2017).

Migraciones es quien dice quién entra y quién no, es el que manda, entonces hay que hacer ese trámite para estar uno aquí tranquilo sin problemas y trabajar sin

problemas (Entrevista grupo focal, 24 de julio de 2017).

A la par de estas iniciativas, lo que vemos surgir, es una habilidad de los actores ligada a la disposición y capacidad de realizar diferentes oficios o trabajos. Sobre este punto, ya se evidenció anteriormente, que los actores saben realizar muy bien diferentes tareas u oficios, sin importar el rubro. Esta predisposición emerge dentro de las trayectorias laborales como una competencia que les ha permitido mantenerse siempre en actividad y realizando algún oficio que representa un ingreso para el sostenimiento propio y el de sus familias.

El caso de Javier muestra cómo en medio de sus problemas para obtener la radicación en el país, él está siempre dispuesto a realizar diferentes “changuitas en el barrio” para sobrellevar la situación. De un modo u otro, Javier siempre logra juntar el dinero suficiente para la subsistencia básica de su esposa y tres hijos.

Actualmente, contó que realiza hasta tres “changuitas en el barrio”, mientras logra solucionar su trámite de radicación para hacerse de un trabajo estable.

“La changa” es la respuesta a la falta de un trabajo formal y consiste en actividades muy valoradas por la comunidad paraguaya en calidad de prácticas de subsistencia. A la vez, son prácticas laborales cuestionadas por los actores, en particular, por la condición de precariedad que extienden y porque el dinero que perciben se convierte en “plata de bolsillo”. Si bien podría señalarse el carácter contradictorio de esta valoración, en realidad, se trata de dos caras de una de las prácticas laborales más recurrentes de la comunidad paraguaya que hace parte de los circuitos comerciales y económicos de esta población.

Para Javier, su relación con las “changas” es una forma particular de enfrentar la inestabilidad y las angustias que le ha generado el no tener una radicación y un DNI que le permita permanecer en el país y conseguir un trabajo estable con mejores condiciones. De este modo, Javier apela a diversas estrategias para mantenerse en el país.

Una de ellas es su rol de padre responsable del sostenimiento económico de su esposa y sus hijos argentinos. Dicha condición le ha permitido no ser expulsado por su irregularidad migratoria.

Este recurso discursivo no proviene de su propia intuición, sino que surge de los comentarios de otros connacionales que suelen reunirse en el barrio para tratar los temas de regularidad migratoria.

Las deducciones y las capacidades reflexivas le permitieron a Javier hacer frente a esta problemática, usando la partida de nacimiento de sus hijos argentinos, los cuales lleva consigo siempre: “ya tengo la partida de nacimiento de mis hijos y siempre las llevó conmigo, algunos amigos me dicen que como yo tengo hijos argentinos, entonces que no pueden hacer nada, es lo que utilizó para cubrirme si por ahí llegan a pedirme el documento.”

El recurso discursivo que utiliza Javier encuentra su correlato en el derecho a la reunificación familiar de los trabajadores inmigrantes y sus familias, que tiene respaldo constitucional en convenciones internacionales sobre los Derechos del Niño, Derechos Humanos y de la Organización Internacional del Trabajo⁴ La forma en que Javier afronta el problema de su irregularidad migratoria muestra el interés de la comunidad paraguaya ante este requerimiento institucional.

También permite identificar cómo la población paraguaya se organiza en los barrios para compartir experiencias y hacer circular informaciones oficiales, específicamente, en torno a la regularidad migratoria. Se comprendió, así, que la organización de vecinos para tratar estos temas y buscar soluciones, es un recurso frecuente para hacer frente a estas restricciones institucionales.

Como el caso de Beatriz, que en respuesta a la dificultad que supone el trámite de radicación

⁴ Este derecho está reconocido en los siguientes acuerdos: (Constitución Nacional 1994), (Convención sobre los Derechos del Niño 1989, artículo 14 y 9), (Convención Americana sobre Derechos Humanos 1969; artículos 11.2 y 17), (Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares 1990; artículo 44).

organizó con un grupo de vecinos, amigos y paisanos reuniones en su casa para tratar estos temas. Primero repartió la folletería oficial de migraciones entre sus vecinos. Después invitó a su casa a funcionarios de la municipalidad de San Martín para conversar sobre migración y, con el antecedente de Cecilia, la vecina colombiana que en ocasiones anteriores había iniciado el vínculo con el Programa de Abordaje de Migraciones, en el año 2014 estableció contacto con el Programa de Abordaje Territorial⁵ de la Dirección Nacional de Migraciones.

Después de un par de visitas personales y de cartas a la DNM, Beatriz logró gestionar por tercera vez la visita de las oficinas móviles del Programa de Abordaje Territorial al barrio Costa Esperanza y organizar tres encuentros con los funcionarios: uno de carácter informativo donde los agentes de migraciones realizaron asesorías individuales y grupales, otro para revisar la documentación de cada persona y, finalmente, una vez hecho el relevamiento de los participantes en los encuentros y un listado con los vecinos que contaban con la documentación completa para el trámite, Beatriz programó junto con los agentes de migraciones el tercer y último encuentro que consistió en la visita de dos camiones de migraciones al barrio para adelantar el trámite de radicación de todas las personas que participaron en los encuentros y tenían toda la documentación para radicarse.

No, eso fue toda una movida, pero logramos llevar a migraciones al barrio, los vecinos que vinieron estaban felices, muchos hicieron su trámite y le entregaron ese mismo día la precaria, recuerdo que fueron como 45 vecinos que ese día fueron atendidos y radicados (Beatriz, entrevista de campo realizada el 25 de marzo de 2017).

⁵ Era un programa institucional de oficinas móviles de la DNM y que tenía como objetivo realizar trámites de radicación en diferentes barrios de la provincia de Buenos Aires. El programa trabajaba directamente con referentes de organizaciones de migrantes para realizar convocatorias en los barrios de aquellas personas que necesitan regularizar su situación migratoria en el país. Abordaje Territorial entró en funcionamiento en el año 2012 y fue cerrado el año 2015 por decisión del gobierno que entró de turno.

Según Ismael, habitante del barrio y participante en ese encuentro, gracias a esa gestión que realizó Beatriz junto con otros vecinos, logró tener su DNI. Afirmó que si no hubiera sido por toda esa movida nunca hubiera podido hacer su documento, porque en ese momento, no tenía idea de cómo realizarlo ni tampoco contaba con el dinero para pagar el trámite:

Yo estoy muy agradecido con Doña Beatriz, nos ayudó a todos los del barrio a hacer nuestro DNI o sino yo todavía andaría sin ese documento, estoy muy agradecido con los vecinos que ayudaron en toda esa movida, los funcionarios de migraciones me hicieron ese día también la carta de pobreza, vino una chica me preguntó si tenía cómo pagar, yo le dije que no, entonces, me hizo una carta que después la metió con los demás papeles y el trámite fue gratis (risas) (Ismael, entrevista de campo realizada el 25 de marzo de 2017).

A Beatriz ese primer encuentro con los funcionarios de migraciones la convirtió en una referente del barrio. Al respecto contó que todos los días los vecinos le preguntaban sobre los trámites de migraciones y sobre la posibilidad de volver a realizar otra jornada de radicaciones. En ese momento, dicha demanda le motivó para solicitar un cuarto encuentro con los funcionarios.

Fue entonces, que a finales de ese mismo año (2014), con un grupo de vecinos, algunos de ellos ya organizados, realizaron la gestión pertinente y lograron concretar dicho abordaje territorial.

La gente estaba como loca, que cuando va a volver migraciones, que ayúdame con lo del DNI, que mi hijo no le quieren solucionar su trámite, no, ya tenía la cabeza a reventar, entonces hable con los vecinos, hicimos un listado de los que necesitaban hacer el trámite y nos fuimos para migraciones, al mes ya tenía de nuevo las dos camionetas en el barrio.

En conclusión, el trámite de regularidad migratoria es un requisito que, a la hora de llevarse adelante, implica toda una serie de dificultades. Las dificultades suelen estar relacionadas a la falta de información, a

problemas de acceso al trámite o a la escasez de recursos económicos. Estas situaciones problemáticas impactan directamente en el período de búsqueda e inserción laboral porque, como se advirtió, la obtención del DNI resulta un requisito ineludible para la consecución de cualquier tipo de trabajo (formal o informal) en el país y, desde ya, para el bienestar de sus vidas en él.

Este tipo de trámites genera inestabilidad y angustia por dos motivos particulares. Primero, porque sin el DNI quedan excluidos dentro de la sociedad receptora. En la práctica cotidiana el DNI es como una especie de llave que les permite a los migrantes acceder como ciudadanos a todos los derechos civiles, sociales, económicos y políticos que son garantizados aquí. Segundo, por la dificultad burocrática y los extensos tiempos administrativos que conlleva la gestión de regularidad migratoria. Este escenario dificultoso entra en fricción, inmediatamente, con los anhelos de estas personas por encontrar en Argentina mejores oportunidades de vida.

Si bien este tipo de trámites genera aversión entre los actores, también está presente en ellos un sentido de responsabilidad y conciencia sobre la necesidad de llevarlos a término para su propia tranquilidad. Esta conciencia y compromiso otorga evidencia sobre una práctica de cálculo y evaluación en función del lugar que el actor reconoce ocupar en la sociedad, como así también de observación y registro de las posibilidades y condiciones laborales entre las que se encuentra.

Frente a las exigencias del DNI, los actores se repliegan a su contexto más inmediato, donde hallan soporte y contención en la capacidad organizativa de los vecinos para hacerle frente a las distintas situaciones problemáticas que los asedian. La organización vecinal en torno a esta necesidad administrativa les permite a los hombres y mujeres paraguayos adquirir conocimientos de derechos, marcos normativos e incluso procedimientos administrativos para realizar sus trámites ante la DNM, entre otros saberes relacionados a sus entornos y estilos de vida cotidiana, en los que los actores se forman.

Sumado a ello, como otra respuesta a las dificultades migratorias aparecen también las “changuitas”, que por lo general se llevan a cabo en el ámbito barrial o en cercanías a la vivienda. En la práctica cotidiana estas opciones laborales permiten conseguir dinero para la subsistencia, aunque siguen siendo fuertemente cuestionadas por su precariedad.

La “changa” adquiere una valoración positiva para los actores en cuanto estrategia alternativa de trabajo y también para la investigación. En la práctica de la changa podemos observar el despliegue y la modulación de la capacidad de los actores para acomodarse a las distintas dificultades. Si bien la changa no es una solución absoluta, en este primer ciclo de búsqueda e ingreso laboral aporta una contención inmediata que les permite sostenerse en lo que encuentran una nueva opción de trabajo que les proporcione mayor estabilidad.

V. PRÁCTICAS DE CONTROL Y EVALUACIÓN PERSONAL

Durante la búsqueda e inserción laboral, otra de las situaciones problema recurrentes que deben atravesar los actores son los controles y evaluaciones que los empleadores realizan sobre sus capacidades y/o habilidades, tanto para ingresar al trabajo como también durante su desarrollo. Dichas prácticas de control y evaluación se realizan durante periodos cortos, entre dos y tres meses, pero, en algunas ocasiones, pueden extenderse a toda la permanencia incluyendo la instancia que correspondería a la contratación.

Durante este periodo de tiempo los actores hacen todo lo necesario para cumplir con las responsabilidades y horarios exigidos. En relación al tipo de pruebas, éstas se establecen de acuerdo con estándares de rendimiento del trabajador y se basan en la relación recíproca entre el individuo, su capacidad y la clase del trabajo que realiza junto con el nivel de producción que se alcanza.

A lo largo de estas pruebas se pone el foco en las habilidades y destrezas de cada actor, a la par que se estructura una situación de competencia entre

los participantes examinados y evaluados. Las pruebas de control y evaluación son técnicas de selección laboral que determinan quiénes son los mejores para ser incorporados al trabajo y permanecer en el mismo.

Este proceso de selección y competencia laboral opera en base a una estructura de organización que involucra exigencias tales como: el buen desarrollo de las tareas asignadas, el rendimiento con relación a la producción, “ganas de trabajar”, que se refiere a la actitud del actor frente a su trabajo (si demuestra interés, ánimo, entusiasmo), disciplina en el trabajo, que para los patrones significa que sea “obediente”, que el trabajador cumpla con lo que se le exige. El cumplimiento del horario laboral es una exigencia en la cual los patrones se muestran muy estrictos.

Según los actores, su incumplimiento es lo que provoca el mayor número de despedidos en todos los trabajos.

También se mide las competencias socio laborales, el trabajo en equipo, el compañerismo, la solidaridad y, en algunos casos, las referencias laborales y la identificación con la empresa o el lugar de trabajo. Toda esta gama de parámetros de control y evaluación son aplicados tanto en ámbitos formales de contratación como informales, es decir, en trabajos flexibilizados o por horas.

Con relación a esta estructura de selección laboral, particularmente en el rubro de la construcción, los paraguayos que ejercen funciones de capataces de obra son muy estrictos en los periodos de pruebas para contratar trabajadores en albañilería. Juan Fariña, capataz, jefe de albañilería con más de 30 de experiencia -en Paraguay y en Argentina- habitante del Barrio Costa Esperanza, cuenta que cuando está a cargo de alguna obra y le corresponde contratar personal idóneo, realiza diferentes pruebas y evaluaciones:

primero los probas a ellos, trabajas una semana a ver cómo evoluciona laboralmente, si va a rendir o no, si es que no te rinde, lo bajas como peón y si no te rinde igual, la verdad, lastima por él, hay que dejarlo ir,

porque después me van a retar a mí. Vos puedes contratar cualquier persona, pero más se contrata los que vienen de las provincias, los que vienen de corrientes, del chaco (...).

Cuando estaba en Victoria, me encontré a un panameño, que me dijo “no tengo plata ¿me puede dar laburo?”, yo lo veo al chabón mojando la frente, el sudor, eso es lo importante, que demuestre que laburas, que cumpla el horario y se ponga las pilas” (J. Fariña, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

Los paraguayos que son empleadores prefieren contratar como personal a quienes sean “muy trabajadores, cumplidores y no renieguen tanto cuando se les pide hacer algo”. Así es la preferencia de Miguel, oriundo de Asunción y habitante del barrio Costa Esperanza. Este micro emprendedor de 46 años, dueño de una fábrica de muebles durante 10 años, que ha tenido hasta 50 personas a su cargo, sostiene que ha contratado personal de todas las nacionalidades, pero prefiere trabajar con paraguayos porque cumplen con las expectativas del rendimiento.

Trabajo todo tipo de muebles, trabajos muebles de cocina, lo que me piden, de todo hago, yo no tengo problema, a veces trabajo para empresas y particulares también. Cuando estaba en la fábrica en San Martín tuve muchos empleados durante mucho tiempo, tenía argentinos, paraguayos, hasta peruanos, yo pedía que sean buenas personas, que cumplan con los horarios y que no me hagan renegar mucho cuando se les pide hacer algo...la gente es muy complicada, por ejemplo, no es fácil trabajar con argentinos y, en general, con las personas que no le ponen ganas al trabajo, porque te buscan la vuelta, un montón de cosas, lamentablemente es así, a mí me duele decir...hay gente que quieren todo y por ahí no te recompensa en el trabajo con lo que ellos piden, entonces, en ese sentido es muy complicado, faltan mucho, cualquier cosa no vienen a trabajar y te quieren cobrar igual, es complicado, prefiero emplear un trabajador que agacha la cabeza y trabaje, como el paraguayo, gente buena, muy

trabajadores y cumplidores (Miguel D, entrevista de campo, 11 de junio de 2017).

Los trabajadores paraguayos que son empleadores o patrones evalúan las actitudes propositivas de los aspirantes con relación a las tareas u oficios a realizar, en particular, los patrones observan en los actores “las ganas que le ponen al trabajo”.

En otras trayectorias laborales, las referencias laborales son un parámetro de control y evaluación que, en algunos casos, los actores esgrimen para ingresar a un trabajo o las exigen los empleadores. Esto sucede, sobre todo, en aquellas experiencias donde el trabajo se realiza en casas particulares o en obras de construcción.

Para los actores el tener que enfrentarse a controles, evaluaciones y pruebas para insertarse y permanecer en algún trabajo, les genera incomodidad y angustias. Blanca G, una mujer de 43 años que llegó a vivir al barrio Costa Esperanza hace 14 años y que siempre ha trabajado en casas particulares realizando tareas de limpieza, cuenta sobre estas sensaciones:

siempre que llego a una casa nueva a trabajar y los patrones empiezan a poner sus reglas y mirar como una realiza la limpieza, esos momentos son difíciles, porque por ahí no les gusta cómo una hace la limpieza y esas cosas, y se molestan. Con el que estoy trabajando ahora lo conocí a través de donde trabajaba antes, cuando renuncié del otro lado, pasé a trabajar con ellos, así que eran personas que me conocían hace mucho tiempo, son vecinos de casas particulares que me veían trabajar.

Renuncié al otro trabajo porque ganaba poco y cuando empecé en esa casa me llenaban mucho la cabeza, que así no, que limpié así, que cuidado con esto y con lo otro, además me cargaban de trabajo, entonces era mejor renunciar, hay patrones muy exigentes y es difícil llevarles el ritmo (Blanca G, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

A Eufrosina G, oriunda de Villa Rica Paraguay habitante del Barrio Costa Esperanza, le ocurrió lo propio mientras desempeñaba por primera vez sus quehaceres:

solamente me pedía que tuviera que hacer bien la limpieza, planchar, digamos, cocina no hacía, solamente lavaba, limpiaba así la casa toda. Digamos que en el primer momento fue complicado, como yo no tengo experiencia, como yo no sé hacer eso, a ellos mucho no les gustó, pero la señora tenía paciencia y me dice “yo te voy a mostrar bien cómo debe hacer, yo no le digo que no sabes hacer las cosas, pero le falta algo más de detalle” y me enseñó no solamente una vez, sino dos veces y gracias a dios aprendí, hoy en día sigo trabajando en la casa de la señora y no me quiere soltar (risas) (Eufrosina G, entrevista de campo, 10 de octubre de 2016).

Frente a estas situaciones angustiantes los actores deciden no dejarse avasallar por la situación y atravesar estos periodos de pruebas cambiando de actitud y concentrándose en demostrar que pueden ofrecer a través de sus actos, “ganas de laburar” a cambio de la experiencia que no tienen.

Lo mismo sucede cuando los empleadores exigen alguna referencia de trabajo anterior. Reparando en ello, Claudia (oriunda de Villa Rica Paraguay) siempre busca demostrar la “prolijidad en su trabajo” para mantener su ocupación durante largo tiempo:

a mí siempre me han pedido, eso ¿cómo se dice? ... referencias donde trabajaba antes, eso es lo que me pedían a mí para trabajar y yo les decía donde trabajaba en Paraguay y aquí en Argentina. Eso yo conseguí gracias a mi hermana; mi hermana me consiguió trabajo, ella me sirvió como referencia y a través de ella yo pude trabajar aquí, después de probarme una de las patronas me dijo “Claudia vos eres muy prolijita para hacer la limpieza, tenes que enseñarme cómo lo haces” a mí siempre me han reconocido eso, yo siempre me esfuerzo en hacer bien mi trabajo porque es de lo que vivo (C. González, entrevista de campo, 29 de mayo de 2017).

También los actores optan por demostrar una actitud de interés y de confianza por el trabajo que realizan:

sí, son momentos angustiantes, te estresas, porque no se sabe si les va a gustar como una trabaja o por ahí uno se equivoca frente a ellos, lo único que hay que hacer es demostrar lo que uno sabe, el interés por el trabajo para caerle bien al patrón y así ganar la confianza y por qué no, su amistad (Participantes, entrevista grupo focal, 22 de junio de 2017).

Para Miguel D, micro-emprendedor de trabajos en madera, en Argentina siempre se consigue trabajo de acuerdo al ánimo que haya para trabajar:

todo depende de las ganas que vos le pones para laburar, hay complicaciones porque te piden documento argentino para empezar después te piden examen médico, pero si tú organismo está bien y te salen bien los estudios te toman y te prueban después. Pero está en cada uno, porque si vos sos una persona que sirve, cumple, es responsable, disciplinado y mostrás ganas de trabajar para una empresa, ellos te van a tomar, si no servís, pues no te toman, es así de simple en todos lados (Miguel D, entrevista de campo, 10 de octubre de 2016).

El requisito de idoneidad y experiencia en el trabajo genera inseguridad en los actores porque, en condiciones de inmigración, los trabajos u oficios a los que acceden, por lo general, son experiencias nuevas. A este tipo de inseguridad la enfrentan replicando la misma estrategia arriba descrita que consiste en mostrar interés, disposición para aprender, responsabilidad y, cuando se tienen, recomendaciones por parte de personas idóneas en el trabajo. Ahora bien, este último aspecto no es muy recurrente pues si el actor demuestra sus capacidades laborales, las recomendaciones personales pasan a un segundo plano.

Oscar R (27 años) habitante del Barrio Costa Esperanza, consiguió trabajar en una empresa gracias a las recomendaciones de un amigo, pero con el paso del tiempo, lo que le permitió mantenerse y ganarse la confianza de sus patrones fue el buen desempeño en sus funciones y su predisposición para aceptar los errores y aprender:

el último trabajo en la empresa lo conseguí a través de un amigo que venía trabajando años ahí, lo crucé un día, yo justo había regresado del Paraguay y le había comentado que necesitaba trabajo y me consiguió, presenté los requisitos, hice los exámenes médicos y a la semana ya estaba trabajando. Me pidieron sólo el DNI, una copia, número de CUIL y nada más, sólo eso. Necesitaban un ayudante, pero igual me pedían una experiencia específica de 2 o 3 años y yo no la tenía, pero como venía recomendado por mi amigo me permitieron ingresar, pero sólo por un mes y si me iba bien me dejaban en el trabajo.

Durante ese tiempo me esforcé por hacer las cosas bien y cuando me pedían hacer algo nuevo siempre estuve dispuesto a ayudar, yo creo que eso fue lo que gusto y por eso me quedé trabajando ahí. Ya llevo tres años y medio en ese trabajo y me siento cómodo tanto con los compañeros como con los patrones, es un trabajo que me gusta (Oscar R, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

A estas actitudes que despliegan los actores se suma la honestidad vinculada a la buena disposición por continuar aprendiendo. Para Miguel Ángel decir siempre la verdad sobre su falta de experticia ha dado lugar a que sus patrones lo vean con “buenos ojos”:

te piden experiencia, pero uno va con la verdad siempre diciendo que no sé hacer eso y después puedo aprender y te ven las ganas de trabajar y te dan trabajo. A mí me paso eso, tuve que decir la verdad siempre, nunca decir, que sí se hacer, mentir y después paso vergüenza, digo la verdad siempre y así empecé hasta el día de hoy nunca tuve problema para el trabajo (Miguel. Á, entrevista de campo, 10 de octubre de 2017).

Este conjunto de actitudes como la sinceridad, honestidad, la perseverancia y la motivación por hacer bien el trabajo y aprender, son las actitudes que despliegan los actores para enfrentar las exigencias de control, evaluación, idoneidad y experiencia en la búsqueda y posterior inserción a un trabajo. Para Nacho Martínez (54 años)

oriundo de Asunción y director de la emisora comunitaria La Voz Latina en la localidad de Barracas:

la inserción del paraguayo acá en Argentina creo que es lo más fácil para el trabajo, porque el paraguayo se adecua mucho, es muy flexible al trabajo, no se fija si es una hora más, una hora menos, eso es muy importante para el patrón, también siempre está abierto a trabajar en lo que sea y a aprender si es necesario; tal es así, que buscan paraguayos, por algo será (Nacho M, entrevista de campo, 06 de julio de 2017).

En conclusión, ante este tipo de situaciones de control, evaluación, idoneidad y experiencia que se tornan angustiantes y problemáticas, los actores asumen una actitud muy propositiva, es decir, se muestran dispuestos para hacer lo que se les exige, disciplinados con las rutinas y horarios laborales, así como sinceros y honestos ante las dificultades o faltas de experiencia en las tareas asignadas, mostrando siempre que sus falencias las pueden compensar con virtudes tales como: motivación para aprender, para trabajar, así como buenos desempeños en las funciones asignadas.

Sumado a esto, también responden a estas situaciones problemáticas, realizando tareas en equipo, promoviendo actitudes de compañerismo, solidaridad y valorando con respeto las jerarquías y el lugar de trabajo.

Las decisiones que toman y las acciones que realizan en medio de estas situaciones de prueba y evaluación, se rigen bajo el cálculo permanente de cada uno los actos que se realizan. En cada caso se trata de prácticas reguladas por un conjunto de reglas compartidas entre los actores, que se basan en la “realización y auto coerción o autocontrol” (Lemieux, 2017).

Estos cálculos confieren a los actores actitudes de prudencia frente a las prácticas de control y evaluación. De esta manera, durante el periodo de prueba los actores logran controlar, evaluar, clasificar y elegir las acciones más adecuadas a las exigencias y criterios de evaluación que surgen de la actividad misma y del criterio del patrón. Salta, así, a la luz una importante capacidad de

adaptación, en este caso a las exigencias diversas de los patrones, en aras de lograr una inserción y permanencia laboral lo más satisfactoria posible.

VI. LA CUESTIÓN FAMILIAR

Durante esta primera etapa de búsqueda laboral la familia ejerce una tensión importante entre los actores. Primero, porque la necesidad de tiempos y espacios para atender la sumatoria de cuidados y exigencias de los vínculos familiares, llegan a ejercer una importante fuerza moral que condiciona a los hombres y mujeres paraguayos.

En el caso de las mujeres, la familia, los hijos y la pareja demandan diferentes acciones cotidianas.

Por ejemplo, los menores de edad requieren de alimentación, protección, cuidados y un acompañamiento ininterrumpido de sus rutinas escolares. Actividades que suponen muchas cargas para las mujeres y condicionan la búsqueda y posterior inserción en alguna oportunidad laboral. Para Adalis M, madre soltera de 44 años, oriunda de Pedro Juan Caballero y vecina del Barrio Costa Esperanza, el cuidado de sus hijos se ha convertido en una responsabilidad tan demandante que le dificulta mucho desarrollar su vida laboral.

Quiero trabajar, encuentro trabajo, pero no puedo, no sé dónde dejar a los chicos, tengo que llevar a la nena a la escuela y la tengo que traer, porque es muy peligroso, no pude dejar que se vaya así y tengo al chico también, tengo que llevarlo al jardín y muchas veces me siento mal, porque cualquier madre...vos te sentís triste cuando no le puedes dar a tu hija lo que necesita. Muchas veces me dicen “allá están dando cosas o tengo una ropita usada” y también me voy a vender y así me estoy manteniendo hasta ahora: planchando, lavando, limpiando casa ajena, yo hasta llegue a cargar una carretilla con tierra, hasta la noche trabajaba, siempre trabaje como un hombre, porque mi mamá me hizo acostumbrar a trabajar así hasta que mi mamá se murió, pero sé hacer de todo (Adalis M, entrevista de campo, 31 de octubre de 2016).

Esta situación que tensiona el accionar laboral de las mujeres, genera un sentido de doble responsabilidad que las angustia y las estresa porque las obliga a acomodarse a circunstancias de muy difícil coordinación. La forma que muchas de ellas encuentran para cumplir con ambas actividades (el cuidado de la familia y el trabajo remunerado) es organizando su tiempo y buscando opciones laborales que les ofrezca flexibilidad, es decir, les interesa insertarse en trabajos por horas o, en el mejor de los casos, montar su negocio y atenderlo en su propia casa. Para mujeres casadas (o cabeza de hogar) les resulta más práctico ocupar un trabajo donde puedan tener el control de su tiempo.

Claudia G (43 años) oriunda de Villa Rica Paraguay y vecina del Barrio Costa Esperanza, prefiere trabajar en actividades de limpieza dentro de casas particulares solo por dos o tres horas en diferentes lugares, porque así le queda tiempo para hacer sus cosas personales y familiares:

a mí me gusta trabajar sólo por horas y en varias casas, hoy trabajo a la mañana donde una señora tres horas y a la tarde trabajo donde otra señora otras tres horas más. Me gusta así porque tengo tiempo para mis hijos y mi esposo cuando llega a la noche...pero uno se cansa de trabajar en casa ajena, todo el día tiene que viajar habiendo muchos riesgos por la calle a uno le gustaría también quedarse si tiene la posibilidad en su casa, pero si uno no tiene, que va a hacer, hay que luchar (Claudia, E, entrevista de campo, 29 de mayo de 2017).

En realidad, las mujeres casadas o madres solteras prefieren concretar en algún momento la posibilidad de un microemprendimiento en su propia casa, porque de esa manera pueden atender -en simultáneo- las responsabilidades familiares y el sostenimiento económico de su familia. Eufrosina oriunda de Vila Rica Paraguay y vecina del Barrio Costa Esperanza, contó que empezó como trabajadora en casas particulares durante años, pero cansada de esa rutina, logró comprar una máquina de coser que le cambió su vida.

Soy de Villa Rica queda en Asunción un par de horas, allá vivía con mi mamá y mis dos

hermanos, después vino acá mi hermano y vine con él. En Paraguay trabajaba poco, casi no hay trabajo, pero trabajaba en un mercado, le ayudaba a mi mamá. Cuando llegué a la Argentina, en los primeros momentos trabajé como limpiadora, limpiando la casa, pero hoy día es muy complicado, después tuve un hijo y todavía me complicó más, porque no había con quien dejarlo, no tengo niñera, entonces trabajé por horas, dos o tres horas aquí y allá y así me sostuve a mí a mí hijo. Pero cansada de trabajar así, tomé unos ahorritos y me compré una máquina de coser y así empecé con mi propio negocio. Hoy en día tengo seis máquinas y me ayudan unas amigas y ahora estoy un poco mejor porque tengo mí tallercito de costura.

La valoración moral de las mujeres paraguayas está sujeta a la buena atención de las responsabilidades familiares, un imperativo de género de gran incidencia en esta primera etapa de búsqueda e inserción laboral. Con relación a las trayectorias laborales de los hombres, los condicionamientos familiares y morales también están presentes. Cuando recién llegan al país o inician sus exploraciones de trabajo, los hombres paraguayos se repliegan hacia sus núcleos afectivos (familia y amigos) y hacia los lugares de circulación cotidiana (los vecinos, el barrio), donde comparten las responsabilidades familiares, en particular, el cuidado de los hijos.

Con el paso del tiempo, el valor moral del cuidado de la familia recae sobre el rol del hombre, haciendo referencia al lugar que debe ocupar públicamente, como proveedor del sustento familiar. Por lo menos, así lo entiende el conjunto de mujeres protagonistas de estas historias (31 mujeres de 25 a 63 años). Esta atribución de roles, a su vez, da pie a otros aspectos que se relacionan con temáticas de género y desencadenan otras controversias como las relacionadas con el uso del tiempo o el trabajo en el hogar.

Susana (43 años) oriunda de Alto Paraná (Itapúa) y vecina del Barrio Costa Esperanza, considera que las mujeres y los hombres tienen distintos roles que deben cumplir con la familia y que éstos se han establecido desde siempre. Así sentenció:

la mujer debe estar en la casa y el hombre en la calle buscando el sustento. En mi casa así nos educaron, mi mamá cuidaba la casa y mi papá se iba a cultivar y arar la tierra, yo aprendí así y cuando estaba con el papá de mis hijos así fue, hoy estoy sola y me toca luchar sola, hago las dos cosas (risas).

En términos generales, durante la búsqueda e inserción laboral la familia opera como un dispositivo moral con efecto público (Lemieux, 2017). De esta manera, se exhorta a respetar los principios dominantes sobre los que se erige este círculo de afectos sino, de lo contrario, se activan mecanismos de juzgamiento que califican las actitudes y poseen una importante repercusión pública.

Los actores se ven constantemente tensionados por lo que representa para ellos el núcleo de afectos cercano. En especial para las mujeres paraguayas (cabeza de hogar), porque sus situaciones singulares se circunscriben a lógicas patriarcales de división del trabajo por género, en las que se ven obligada a realizar diferentes trabajos que terminan duplicando su carga laboral, en condiciones precarizadas y, en lo referente a las tareas de cuidado, no remuneradas.

Frente a esta situación, la mujer paraguaya acude a su entorno más cercano y busca opciones labores pagadas por horas, que estén cerca de su vivienda, o inicia pequeños emprendimientos en su propia casa. Este repliegue que mencionamos es una capacidad exclusiva de la mujer, ya que tiene su origen en condiciones sobrecargadas de actividades no remuneradas, que resultan privativas de su identidad de género. Sin embargo y a pesar de estas situaciones problemáticas, las mujeres resisten y avanzan en pos de su sobrevivencia, adquiriendo grandes destrezas para realizar diferentes trabajos que les permiten subsistir y, en algunos casos, obtener independencia económica.

VII. A MODO DE CONCLUSIÓN

Cuando toman la decisión de migrar hacia a la Argentina los hombres y mujeres paraguayos experimentan un proceso de inflexión en sus

vidas, rutinas, estilos y prácticas cotidianas. Dicho proceso se evidencia cuando el actor experimenta temores, angustias e inestabilidades durante los primeros años de vida en condición de inmigrante. En particular, en lo que a la búsqueda e inserción laboral se refiere.

Una de estas primeras angustias se presenta cuando el actor debe definir cómo iniciar su proceso de búsqueda laboral y qué tipo de trabajo le interesa realizar. En estos primeros momentos, los actores tienden a realizar trabajos a los que están acostumbrados o en los que tienen experiencia. Por ello, buscan opciones laborales que se parezcan a sus contextos anteriores. Sin embargo, la realidad con la que se encuentran es otra, una en la que se ven impelidos a realizar trabajos en los que no tienen experiencia previa.

En estas primeras experiencias como ciudadanos inmigrantes, los actores se repliegan hacia lo comunitario, es decir, hacia el círculo cercano o más inmediato de relaciones. Primero, como una estrategia de contención colectiva y, segundo, como una estrategia para la búsqueda de trabajo.

En el ámbito comunitario, los hombres y mujeres paraguayos se conectan con sus paisanos con quienes posteriormente encuentran sus primeros trabajos y/o oficios remunerados.

Los actores acuden a prácticas “naturales” de vinculación que se acercan a las gramáticas del compromiso y restitución (Lemieux, 2017). El cumplimiento de esta regla se realiza a través del reforzamiento de vínculos de confianza, colaboración, compañerismo, amistad, familiaridad, reciprocidad y solidaridad, que son fundamentales y estratégicos a la hora de la búsqueda de trabajo.

Cuando los actores inician estas primeras búsquedas de trabajo apoyados, en primera instancia, por este reforzamiento de vínculos vecinales, lo hacen de acuerdo al reto que les supone trabajar en calidad de inmigrante, atravesando cambios profundos en las relaciones laborales y percibiendo salarios magros.

La condición de inmigrante implica enfrentarse a exigencias institucionales relacionadas a la

necesidad de la regularidad migratoria y obtención del DNI. Los hombres y mujeres paraguayos manifiestan el interés por cumplir cada uno de los requisitos que les exige la DNM, por dos razones fundamentales que hacen a su agenda como ciudadanos inmigrantes:

En primer lugar, por el interés de permanecer en el país sin ningún tipo de inconveniente migratorio e institucional. Cuando los actores toman la decisión de emigrar hacia Argentina lo hacen con el propósito de establecerse y labrar mejores condiciones de vida tanto para ellos como para sus familias. En segundo lugar, por la necesidad de insertarse en algún trabajo. Este propósito es prioritario para los actores porque saben que el trabajo es lo que les permite subsistir en el país. Sin embargo, en la práctica se encuentran que en el trabajo informal se exige, también, el cumplimiento de la respectiva regularidad migratoria y del DNI.

Esta situación los desconcierta, porque en sus realidades, creen que para ejercer algún oficio en ámbitos comunitarios no es indispensable acreditar un documento de identidad argentino, consideran, al contrario, que con la cédula de Paraguay es suficiente para presentarse en un trabajo. En este sentido, los actores se tornan prudentes, clasifican y valoran sus actos en función del cumplimiento de este requisito institucional, al tiempo que basan sus realizaciones en el autocontrol (Lemieux, 2017).

Es decir, como existe la necesidad e interés por cumplir con el requisito de la regularidad migratoria y el DNI, los actores se interesan por aprender cómo se realiza dicho trámite y así paso a paso lograr este cometido.

Por otra parte, con respecto a las prácticas de control, evaluación personal, idoneidad y experiencia en el trabajo, estas exigencias se perciben como situaciones problemáticas porque son consideradas como requerimientos de la formalidad laboral y no como algo propio de sus dinámicas de búsqueda e inserción a un trabajo informal, donde, según los actores, estos controles y evaluaciones formales no se exigen comúnmente. Sin embargo, la realidad indica que,

en algunas oportunidades en condiciones de informalidad laboral, los empleadores pueden exigir a sus futuros empleados, comportamientos idóneos y acumulación de experiencia en los trabajos requeridos.

En este caso, cuando los actores experimentan este tipo de exigencias se incomodan porque creen que no es necesario demostrar experiencia ni tampoco idoneidad para realizar “changas”, porque se trata de prácticas de oficios que se van aprendiendo en el mismo hacer. Por esta razón los actores están predispuestos a desarrollar cualquier oficio dentro de la informalidad, es decir, están abiertos a trabajar en lo que encuentren. De aquí proviene esa capacidad de los actores para adaptarse a diferentes trabajos y contextos laborales.

Esta predisposición se puede entender como una capacidad porque los actores despliegan creatividad, recursividad y talento para improvisar y acomodarse a las circunstancias laborales aún en condiciones adversas sin dejar de estar activos laboralmente, pues cualquier actividad, por más simple que parezca, es una fuente de ingreso que suma a su economía.

Es por todo lo anterior, que cuando los actores se enfrentan a este tipo de exigencias de idoneidad y experiencia laboral, buscan cumplir, pero desde las propias perspectivas y prácticas que les ha dejado la experiencia del aprender haciendo. Por eso, intentan realizar sus responsabilidades de la mejor forma posible, esto es, demostrando que tienen la voluntad, el deseo de trabajar y la capacidad de aprender rápido. En este sentido, los actores optan por abordar estas exigencias poniendo de relieve sus actitudes, capacidades y talentos para realizar adecuadamente el trabajo, al tiempo que se esfuerzan por demostrar otras cualidades, como la honestidad, la perseverancia, el compañerismo, la solidaridad y el respeto a las jerarquías.

Así, la ausencia de experiencia e idoneidad de los actores es reemplazada por estas prácticas actitudinales, donde demostrar la voluntad de aprender y trabajar es una estrategia exitosa dentro de sus trayectorias laborales. En la

práctica, esta estrategia de los actores es la que funciona como una carta de presentación ante las opciones laborales que encuentran, en lugar del CV.

En términos generales, este conjunto de situaciones problemáticas, así como las formas prácticas que desarrollan los hombres y mujeres paraguayos para sobrellevarlas, revelan que independiente a las responsabilidades y tensiones familiares e incluso a los obstáculos burocráticos y las exigencias para lograr ingresar y permanecer en un trabajo, siempre están dispuestos a enfrentar las situaciones que se les presenten en el camino porque, para ellos, lo más importante es salir adelante con sus familias.

BIBLIOGRAFÍA

1. Corcuff, Philippe (1998) *Las nuevas sociologías. Construcciones de la realidad social*. Madrid: Alianza. (Capítulos 3, 4 y 5).
2. Cyril Lemieux. Entramados y perspectivas, vol. 5, núm. 5, págs. 249-255 (oct. 2014/sept. 2015)
3. Bruno, S. (2008). Inserción laboral de los migrantes paraguayos en Buenos Aires. *Revisión de categorías: desde el “nicho laboral” a la “plusvalía étnica”*. Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba - Argentina, del 24 al 26 de septiembre.
4. Bruno, S. (2013). El proceso migratorio paraguay hacia Argentina: evolución histórica, dinámica asociativa y caracterización sociodemográfica y laboral. Cuadernos Migratorios No. 4. Migrantes Paraguayos en Argentina: población, instituciones y discursos. OIM Organización Internacional Para Las Migraciones. Oficina Regional para América del Sur. Buenos Aires Argentina.
5. Bruno, S. (2008). Inserción laboral de migrantes paraguayos en Buenos Aires. *Revisión de categorías desde el nicho laboral y la plusvalía étnica*. Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba - Argentina, del 24 al 26 de septiembre de 2008.
6. Bruno, S. (2005). Migrantes paraguayos en la ciudad de Formosa: caracterización y análisis comparado a través de las trayectorias migratorias. Trabajo presentado en XXV.

This page is intentionally left blank



Scan to know paper details and
author's profile

Work Climate as a Determining Factor in Organizational Commitment

Dr. Hinojosa Salazar Carlos Alberto

ABSTRACT

The perspective of an organization is its continuous improvement, conditioned by the factors inherent to the perception and characteristics of the employees and by the actions of the institution themselves, having the work environment factor as an indispensable aspect in all the actions carried out by a collaborator who allow harmony, balance and excellence in the service to the user, the objective of this scientific article is to know the incidence of the work environment in the organizational commitment of the workers of the Regional Agrarian Directorate of Amazonas, 2019. The study was cross-sectional with a quantitative approach and correlational scope. To carry out the organizational climate survey was applied to a group of 95 collaborators, the results obtained showed that there is a dependency relationship identified from the Pearson correlation of 0.485; with a significance level of 0.001.

Keywords: work climate, organizational commitment.

Classification: DDC Code: 658.312 LCC Code: HD62.15

Language: English



London
Journals Press

LJP Copyright ID: 573326
Print ISSN: 2515-5784
Online ISSN: 2515-5792

London Journal of Research in Humanities and Social Sciences

Volume 22 | Issue 16 | Compilation 1.0



© 2022. Dr. Hinojosa Salazar Carlos Alberto. This is a research/review paper, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncom-mercial 4.0 Unported License <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>, permitting all noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Work Climate as a Determining Factor in Organizational Commitment

El Clima Laboral Como Un Factor Determinante en El Compromiso Organizacional

Dr. Hinojosa Salazar Carlos Alberto

RESUMEN

La perspectiva de una organización es su mejora continua, condicionado por los factores propios de la percepción y características de los empleados y por las acciones mismas de la institución, teniendo al factor clima laboral como un aspecto indispensable en todas las acciones que realice un colaborador que permita la armonía, equilibrio y prestancia en el servicio al usuario, el objetivo de este artículo científico consiste en conocer la incidencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas, 2019. El estudio fue de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo y de alcance correlacional. Para la realización se aplicó la encuesta de clima organizacional a un grupo de 95 colaboradores, los resultados obtenidos mostraron que existe una relación de dependencia identificada a partir de la correlación de Pearson de 0.564; con un nivel de significancia de 0.001. En este sentido podemos indicar que el clima laboral se encuentra directamente relacionado con el compromiso organizacional a mayor compromiso organizacional mejor clima laboral. Además, se encontró que los factores del Clima laboral que más contribuyeron a explicar el compromiso fueron: el crecimiento y desarrollo, condiciones de trabajo y Relaciones Interpersonales.

Palabras clave: clima laboral, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The perspective of an organization is its continuous improvement, conditioned by the

factors inherent to the perception and characteristics of the employees and by the actions of the institution themselves, having the work environment factor as an indispensable aspect in all the actions carried out by a collaborator who allow harmony, balance and excellence in the service to the user, the objective of this scientific article is to know the incidence of the work environment in the organizational commitment of the workers of the Regional Agrarian Directorate of Amazonas, 2019. The study was cross-sectional with a quantitative approach and correlational scope. To carry out the organizational climate survey was applied to a group of 95 collaborators, the results obtained showed that there is a dependency relationship identified from the Pearson correlation of 0.485; with a significance level of 0.001. In this sense, we can indicate that the work environment is directly related to the organizational commitment, the greater the organizational commitment, the better the work environment. In addition, it was found that the work climate factors that most contributed to explaining the commitment were: growth and development, working conditions and Interpersonal Relations.

Keywords: work climate, organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es una realidad imprescindible en las organizaciones, que surge de las relaciones existentes entre los diversos subsistemas y que constituye una ligazón entre individuos y ambiente (Davis & Newstrom, 2002).

El entorno económico actual, los cambios tecnológicos y sociales derivados del crecimiento exponencial del conocimiento y la búsqueda constante de elementos competitivos (Rosenbloom, 2007) han hecho que la administración de personas en una organización o institución sea más complicada, y se entiende que existe una relación positiva entre la eficacia de estas personas y el logro de objetivos organizacionales (El Financiero, 2007).

Todos los recursos son importantes en una organización, pero los recursos financieros, tecnológicos, materiales e incluso los comerciales pueden llegar a ser transformados por las personas para llegar a ser competitivos (Franklin, 2007).

Son las personas las que pueden hacer la diferencia en una organización. Las habilidades, el entusiasmo, la satisfacción en el trabajo y la lealtad hacia la organización de los trabajadores influyen sobre los resultados; calidad, productividad, eficiencia, imagen, utilidad, rentabilidad y competitividad de la organización (Torres. & De la Fuente, 2009).

Se habla de clima cuando se hace referencia a las propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, que son percibidas y vivenciadas por los miembros de la organización y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo.

Es una vivencia real pero subjetiva, dependiente de la percepción y de los valores de cada individuo (Guillén y Guil, 2000).

El clima refleja cómo las organizaciones en su conjunto difieren unas de otras en cuanto a las conductas que en ellas se observan. Esas diferencias son determinadas y puestas de manifiesto por aspectos tales como los procedimientos operativos estándar, la estructura global de la organización y otras pautas de conducta que son tácitas pero poderosas (Robbins, 2000)

Así pues, según Domínguez y Colbs (2002) manifiestan que surge una organización del trabajo ligada a la distribución de funciones, a la secuencia de tareas y a la mejora de rendimientos,

con metas pre establecidas que les permita encontrar un posicionamiento en el mercado.

Además, Cohen (1980) indica que las instituciones o entidades públicas se pueden definir con ciertos criterios como “un sistema de pautas sociales y condicionantes relativamente permanente y organizado, que formula ciertas conductas sancionadas, y a partir de ello con el propósito de satisfacer y responder a las necesidades básicas de una sociedad” (p. 61).

El compromiso organizacional toma una estructura orientada al cumplimiento de la misión y visión de la organización y sus beneficios, si los empleados no se encuentren comprometidos se produce una disminución en la eficacia de la organización (Soberanes y De la Fuente, 2009).

Según lo antecedido favorece el uso irracional de los recursos y va en detrimento de la eficiencia.

Por otro lado, una comunidad comprometida fortalece la competitividad de las organizaciones, dado que existe un decrecimiento en los índices de rotación de personal y de los gastos derivados del reclutamiento, selección y capacitación en la sustitución de personal.

Esta relación simbiótica entre los colaboradores y la organización, tomando en consideración que el éxito en las organizaciones para mantener su permanencia en el mercado, depende no solo del o los directivos, sino también en gran medida de la implicación positiva e integración adecuada de sus colaboradores (Etzioni, 1975).

Realza la necesidad de desarrollar capital humano y mantener la inversión dentro de la institución para aprovechar los conocimientos y el capital intelectual de sus integrantes (Hall, 1996). Sin embargo, para que esta situación se manifieste en las organizaciones es necesario contar con la participación de los colaboradores más que con la intención y deseos de los directivos, por ello es de suma relevancia integrar a los colaboradores con un compromiso organizacional elevado.

1.1 Comportamiento Organizacional

Un aspecto importante en una organización son los recursos humanos la cual lo resalta

(Chiavenato, 2009), quien indica que la expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones y, por el otro, éstas requieren a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos. De ahí la denominación de Recursos Humanos para las personas que trabajan en las organizaciones.

La importancia del compromiso organizacional radica en que muestra un impacto directo en las actitudes y conductas de los empleados, tales como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otras (Betanzos y Paz, 2007).

Otros autores definen el compromiso organizacional en términos de actitudes, como un fuerte deseo de seguir siendo miembro de una organización en particular y una disposición por realizar un esfuerzo extraordinario en beneficio de ella y un reconocimiento firme de los valores y las metas de la organización, así como la aceptación de estos (Mowday, Porter y Steers, 1982).

Según Gordon (1997) define el Comportamiento Organizacional (CO) como el conjunto de actos y actitudes de las personas en las organizaciones. El campo del comportamiento organizacional es el acervo de conocimientos que se derivan del estudio de dichos actos y actitudes.

Según, Hellriegel, et al. (1999) opinan que una forma de reconocer porqué las personas se comportan en el trabajo en la forma que lo hacen consiste en contemplar la organización como un iceberg. Lo que hunde a los barcos no es siempre es lo que los marineros alcanzan a ver sino lo que no ven.

A partir de ello, la trascendencia del comportamiento organizacional se caracteriza por tener una perspectiva de vislumbrar parte de la problemática institucional, con alternativas de mejoras en la institución.

No obstante, como advierte Gordon (1997), en el estudio del comportamiento organizacional es indispensable identificar si es una empresa local, regional, nacional, multinacional, puesto que cada organización tiene características propias que la distingue de las demás. Por tanto, cuanto mejor se comprenda los motivos de las situaciones o problemas específicos de las organizaciones, tanto mejor se puede entender y responder a ello como se debe. Además, indica que el CO opera a niveles individuales, grupales y organizacionales.

El compromiso organizacional es un estado psicológico (Bayona, Goñi y Madorran, 2000) y todo parece indicar que las diferentes medidas y definiciones del término tienen en común el considerarlo como un vínculo o lazo del individuo con la organización. En otras palabras, es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a su organización y es un proceso continuo mediante el cual los participantes organizacionales expresan su preocupación por la organización, su éxito y bienestar continuo.

II. CLIMA LABORAL

Desde 1960, el estudio acerca de clima laboral se ha venido desarrollando, ofreciendo una amplia gama de definiciones del concepto. Así pues, tenemos a diversos autores que han definido este campo, citados por (Furnham, 2001).

El clima laboral en un entorno organizacional se define como un empleado que conoce una organización en específico y sus objetivos y desea continuar en esa organización como uno de sus miembros con un alto compromiso y con un trabajo en particular que significa identidad con la organización que lo emplea. Los empleados pueden estar satisfechos con un trabajo en particular, e incluso si lo consideran con una condición temporal, además pueden estar insatisfechos con la organización por no reconocer sus acciones que realizan (Robbins, 2004; p.72).

Según Stringer (1968) Define al clima laboral a partir de los factores internos que toda que la organización debe conocer y experimentar en bien de sus colaboradores y que las características y acciones con el colaborador deben ser

relativamente duradera ya que esta influye en su comportamiento. (p.125)

2.1 Clima Organizacional

el clima organizacional considera a los empleados como intangible más valioso de las empresas, por ser el capital más importante para el funcionamiento de la misma; de esto deriva el interés de ofrecerles un clima organizacional apto para lograrlo, permitiéndoles sentirse satisfechos y realizar las actividades asignadas con eficiencia y eficacia que coadyuvó al desarrollo de la visión organizacional (Villamil & Sánchez, 2012).

La percepción positiva del clima organizacional provoca motivación y por lo tanto es un factor significativo para la empresa (Meyer, & Allen, 1991) Éste tiene una relación de dependencia con el Compromiso Organizacional, explicándolo en un 53%, considerando como un agente facilitador o inhibidor del mismo e identificándolo como uno de los factores que más lo influyen (Toro, 1998) Un clima laboral adecuado implica una reacción afectiva en el empleado que lo lleva a corresponder al deber de trabajar correctamente, es decir genera un compromiso normativo (San Martín, 2013).

El clima organizacional es regulador y facilitador del compromiso, especialmente el afectivo (Toro, 1998).

Según Brunet (2004) el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en la psicología industrial por Germman en el año de 1960. No se pretende agotar todas las definiciones que existen del clima organizacional, sólo se recuperan aquellas que ofrezcan un acercamiento al objeto de estudio desde el ámbito educativo y que reflejen la posición teórica del presente trabajo.

Según los criterios tomados de Tagiuri y Litwin expresan que “El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una institución que experimentan sus miembros e influye en su comportamiento permitiendo describir en particular los valores y actitudes de la organización” (Denison, 1991).

Algunos otros autores como Martin & Colbs.(1999) lo definen como un concepto metafórico derivado de la metodología, que adquiere relevancia en el ámbito social cuando las empresas comienzan a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo satisfactorio para conseguir una mayor producción en términos cuantitativos y cualitativos.

Al respecto, Gairin (1996) argumenta que las relaciones que existen entre los miembros de

una organización y el conocimiento mutuo que poseen juegan un papel importante en la configuración de la percepción del clima que se genere en el colectivo. Los climas no deben considerarse como estilos cognitivos o mapas lógicos. Más bien son esquemas colectivos de significado.

El clima organizacional es una propiedad del ambiente percibido o experimentado por los

miembros de la organización (Chiavenato & Colbs, 2001) Estos conceptos aportan un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción de los que integran una organización, por lo que da lugar a tomar en cuenta distintas fuentes de información de los integrantes de una institución.

Goncalves (2000) menciona que el clima organizacional dentro de las instituciones se

refleja en las estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación y estilo de liderazgo. Estos dos últimos, de acuerdo con Brunet (2004), se ubican en los procesos organizacionales; no obstante, se reconoce que las estructuras organizacionales tienen un peso específico en la percepción de las personas. Es por ello que estos procesos le dan el carácter de un fenómeno complejo a estudiar, ya que hay múltiples variables por investigar.

A partir de ello, se puede resaltar que el clima laboral es un factor que incide en los colaboradores a partir de las acciones de una institución y que sus percepciones personales sean tomadas en cuenta respaldado según las metas previstas.

III. MATERIALES Y MÉTODO

El estudio fue de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo y de alcance correlacional. La investigación se llevó a cabo en la Institución de la Dirección Regional Agraria Amazonas, para lo cual se tuvo una muestra de 95 colaboradores. El procedimiento de muestreo fue aleatorio, con estos criterios se buscó asegurar que la muestra representara adecuadamente la población, aprovechando que se conoce su distribución y ponderándose la muestra con pesos específicos similares a los de la población. Para medir el clima organizacional y compromiso, se utilizó un cuestionario basado en un instrumento utilizado se conformó con tres dimensiones que contienen 25 preguntas de la variable clima laboral y también tres dimensiones con 23 preguntas de la variable compromiso organizacional.

3.1 Principales Hallazgos

En la discusión de resultados se consideró oportuno identificar algunas bases teóricas antes de ahondar en el análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio.

El compromiso institucional y clima laboral comprende una relación positiva. En este escenario se puede resaltar que las expectativas planteadas en los objetivos se enmarcar dentro de criterios y planteamientos previstos caracterizado por un espacio institucional que involucra a sus colaboradores, después de la intervención se puede indicar que resalta un aspecto muy importante su relación significativa entre ambos.

En ese sentido se puede resaltar a medida que el clima laboral se enaltece y se incrementa la eficiencia de los colaboradores.

En este proceso el clima laboral según sus características institucionales y sus factores se resalta algo importante en los colaboradores el cual es el compromiso afectivo, la responsabilidad, así como el vínculo del colaborador con la institución que surge al sentirse motivado y tratado dignamente.

Por tanto, el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su

desempeño, productividad y satisfacción (Quintero, Africano, & Faría, 2008).

A la vez, los modelos de estudio de clima de las organizaciones, plantean que existe una relación entre clima organizacional y productividad de la organización. Según (Goleman, Boyatzis & McKee, 2016)

3.2 Factores Que Influyen en El Clima Organizacional

Los diferentes factores que influyen y determinan el ambiente laboral de una organización se conforman por cuestiones internas y externas a ellos siendo piezas claves para el éxito de una empresa (Corichi, Hernández, & García, 2013).

Porque condicionan las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores tal es el caso del liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, las relaciones interpersonales y motivación, los cuales se describen a continuación:

- A. *Liderazgo*: Es un aspecto muy importante de la administración, pero no lo es todo. El éxito de una organización depende fundamentalmente de la calidad del liderazgo, pues es el líder quien frecuentemente dirige hacia la consecución de metas. Los gerentes deben tener la capacidad para planear y organizar, pero el papel fundamental de un líder es influir en los demás para tratar de alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos, los líderes deben tener presente que las personas tienden a seguir a quienes les proporcionan los medios para lograr sus propios deseos, anhelos o necesidades. Por lo que se podría señalar que es posible que el tipo de liderazgo tenga un fuerte impacto en el clima organizacional.
- B. *Toma de decisiones*: A diario nos vemos obligados a tomar decisiones y algunas de ellas tienen gran importancia en el logro de objetivos personales. En muchas instituciones y organizaciones el proceso de toma de decisiones es de vital importancia para la productividad de la misma. La toma de decisiones implica un proceso en el que se escoge entre dos o más alternativas siempre

con el deseo de llegar a la mejor solución mediante la selección de la opción que satisface de modo efectivo el logro de una meta o la resolución de un problema. Es importante propiciar un buen clima organizacional teniendo en cuenta que es un proceso que se forma a través del tiempo para

lo cual se hace necesario aplicar estrategias que permitan mediante un seguimiento identificar y atender oportunamente los problemas y que los trabajadores cuenten con las condiciones de trabajo, que les permita realizar sus actividades y el cumplimiento de sus metas previstas.



Figura 1: Modelo de Clima Organizacional de Robbins

Dentro de la organización existen factores internos y factores externos que van a conformar el clima organizacional.

Este modelo resalta que las percepciones que tengan los trabajadores sobre los factores externos e internos no es el resultado de su comportamiento, sino que depende en gran medida de las relaciones, actividades, interacciones y una serie de experiencias que cada miembro tenga de la organización Robbins y su postulación, citado por (Goncalves, A., 1999).

- C. **Comunicación:** El proceso de comunicación en una determinada organización abarca varias interacciones; desde conversaciones informales hasta sistemas de información complejos. La comunicación juega un papel primordial en el desarrollo de las organizaciones y de las relaciones interpersonales. Además, es el vínculo que propicia el entendimiento, la aceptación y la ejecución de proyectos organizacionales; la comunicación es la transferencia de acuerdos que implica la transmisión de información y comprensión entre dos o más personas. Las relaciones entre los integrantes de una empresa constituyen un proceso de comunicación, en el cual se emite y se obtiene información, además se transmiten modelos de conducta y se enseñan metodologías. Una

buena comunicación también permite conocer las necesidades de los miembros de la empresa. En fin, a través de una comunicación eficaz, se pueden construir, transmitir y preservar los valores, la misión y los objetivos de la organización. Por lo que se considera que para mejorar un ambiente laboral de una institución educativa es necesario estudiar el proceso de comunicación ya que un mejor entendimiento entre los integrantes mejorará la motivación y el compromiso generará altos rendimientos positivos de los trabajadores.

- D. **Relaciones interpersonales:** Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos. Son las interacciones que se establecen diariamente con los semejantes, llámense compañeros de trabajo, de oficina, entre otros. Las relaciones interpersonales agradables reducen la intimidación y permiten un cambio de orientación hacia los objetivos del grupo. Por lo general, las personas tienden a respetarse y estimarse mutuamente una vez que se conocen mejor; pero es muy probable que existan barreras que se opongan a unas relaciones sociales efectivas, representan un factor determinante en el establecimiento del clima organizacional de una determinada institución; pues éstas se refieren a la

atmósfera social que se vive en ésta; ya que las características de los integrantes pueden influir en las relaciones entre los miembros lo que podría tener un gran impacto en el funcionamiento de la misma.

- E. *Motivación*: La motivación determina la conducta en los miembros de una organización, por lo que resulta un factor importante para el beneficio de la misma. Desarrollando la capacidad de provocar, mantener y dirigir un determinado comportamiento de los trabajadores.

IV. RESULTADOS

En la tabla 1 figuran Las correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y las del compromiso organizacional en la que se muestran

que su comportamiento ha resultado bastante significativo estadísticamente donde las relaciones generadas entre sus dimensiones condiciones de trabajo - compromiso afectivo, Condiciones de trabajo - compromiso normativo, persona-compromiso afectivo, persona-compromiso normativo, motivación-compromiso afectivo, motivación-compromiso normativo, crecimiento y desarrollo-compromiso afectivo y crecimiento y desarrollo-compromiso Normativo. Dentro de estos criterios los resultados obtenidos indican que el clima laboral y el compromiso organizacional son dos variables bastante dinámicas en su forma medición, pero requieren de mucho cuidado en el momento del análisis, para ello una incidencia o dependencia positiva moderada entre sus dimensiones.

Tabla 1: Correlaciones Entre El Clima Y El Compromiso Organizacional, Según Sus Dimensiones

		Compromiso organizacional			
		Continuidad	Afectivo	Normativo	Total
Clima	Condiciones de trabajo	0.055	0.459**	0.458**	0.495**
Laboral	Persona	0.097	0.614**	0.359*	0.511**
	Motivación	0.215	0.702**	0.508**	0.655**
	Crecimiento y desarrollo	0.079	0.445**	0.387**	0.583**
Total		0.211	0.612**	0.417**	0.564**

Fuente: Elaboración según el programa estadístico SPSS - V26. **Correlación significativa al nivel 0,01.

*Correlación significativa al nivel 0,05.

Según la caracterización en que se muestran las relaciones de las variables entre el clima laboral y el compromiso organizacional, se puede ver que la correlación entre sus dimensiones es moderadamente significativa ocho de ellas que significan un 66.7% de las combinaciones realizadas en la tabla 1. A partir de ello las dimensiones se ordenan según su escala alcanzada, en primer lugar sobresale la relación que alcanzo un mayor incidencia de una dimensión con relación a otra resaltando las percepciones de los trabajadores sobre las herramientas motivacionales del clima laboral y el compromiso afectivo con 0.702, luego la persona con el compromiso afectivo 0.614, le sigue la condiciones de trabajo con 0.459 y el crecimiento y desarrollo 0.445, asimismo se puede ver que las

herramientas motivacionales y el compromiso normativo con 0.508, las condiciones de trabajo y el compromiso normativo con 0.458 y por último el crecimiento y desarrollo con 0.387 con el compromiso organizacional normativo. Se puede indicar que la trascendencia de las demás dimensiones no presenta una incidencia significativa. Con respecto al comportamiento de la dimensión del clima laboral y el compromiso organizacional, la sumatoria promedio entre ellos demuestra una correlación de 0.564** teniendo una correlación positiva moderada con un nivel de significancia de 0,001. Los resultados demuestran que cuanto más positivo se percibe el factor de condiciones de trabajo, Persona, motivación y crecimiento y desarrollo del clima laboral, mayor

será el compromiso en su parte afectiva, normativa y la continuidad.

Una de las características más importante de una institución son sus propias factores internos y externos los que determinan el clima de la organización, un aspecto importante es el ambiente interno en la institución, la cual afecta indirectamente el comportamiento del trabajador y por ende su desempeño y el cumplimiento de sus metas.

En ese sentido el clima organizacional sigue siendo un tema que preocupa a toda institución y que buscan conocer a partir de un diagnostico los

factores internos que afectan el desempeño laboral con el propósito de establecer estrategias que la lleven a mejorar el ambiente laboral. En ese sentido se planteo el siguiente objetivo general que tuvo como propósito demostrar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas, 2021. Para demostrar más claramente se planteó la siguiente hipótesis:

H1. El clima laboral incide en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas, 2019.

Tabla 2: Correlación de Pearson

		Clima laboral	Compromiso organizacional
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	0.564**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	95	95
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	0.564**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

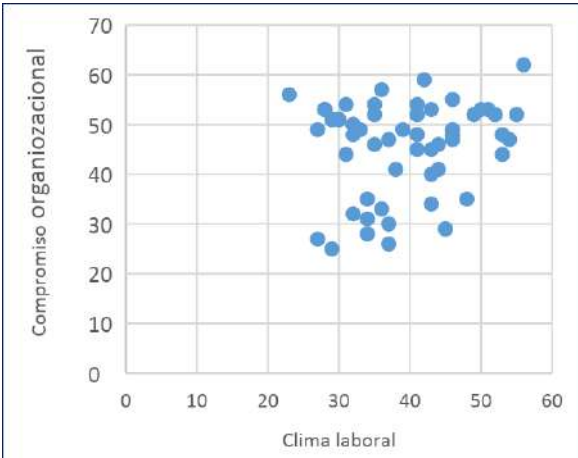


Figura 2: Diagrama De Dispersión Y Nube De Puntos

Toma De Decisiones: según el tratamiento de la información nos da un resultado a partir de la prueba estadística de Pearson mostrando una correlación de 0.564 con un nivel de significación (sig.) de 0.001. permitiendo demostrar que la

incidencia entre las variables Clima Laboral y el Compromiso Organizacional es positiva moderada. A partir de ellos se observa que básicamente el compromiso organizacional y el clima laboral son dos variables muy importantes

que pueden conllevar a una organización a partir de sus diferentes acciones institucionales mostrar un clima positivo o negativo a nivel, a partir de la percepción de sus empleados en la que con la medición de las demás dimensiones se puede tener un panorama más claro el nivel de compromiso y lealtad hacia la institución donde trabajan.

V. CONCLUSIONES

Respecto a las conclusiones de la presente indagación se generan derivaciones que permiten tener una caracterización de las relaciones e incidencias entre las variables investigadas apoyados con la técnica de la correlación estadística, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson que nos explica los efectos que ha producido el clima laboral y sus dimensiones en el compromiso organizacional, dejando de lado la percepción de los directivos, para medir lo que los trabajadores piensan.

Para ello es importante ver cada una de las características de sus dimensiones que permitan brindar la confianza, integración y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Amazonas. A partir de los datos obtenidos que permiten desplegar disyuntivas de intervención, con la intención de generar un clima organizacional idóneo en los trabajadores que permita el acrecentamiento de los objetivos propuestos según sus planes de trabajo y por ende con el compromiso organizacional.

Se logró determinar la incidencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas, 2019. Al preguntarnos acerca del clima de esta organización, lo que realmente queremos saber es lo efectiva que es en un área tan importante que está al servicio de los productores y principales actores sociales de la región y del país en general. La correlación de Pearson refleja un comportamiento de 0.564 demostrando una incidencia relativamente positiva moderada justificada por el conjunto de factores que inciden y obligan a la institución el desarrollo de acciones en bien de los trabajadores y usuarios finales.

La importancia de evidenciar los factores que afectan en el clima laboral en una organización un elemento primordial que tienen las instituciones en el desarrollo, posicionamiento y el liderazgo es tener ambientes que permitan el fomento de los procesos integradores y creativos, que permita conocer el comportamiento de los trabajadores, Para ello es necesario conocer la percepción de ellos y a partir de ello brindar lineamientos y/o estrategias laborales-normativas para alcanzar las metas de la organización.

El clima organizacional bajo la percepción de los trabajadores es medio para que la institución a través de la oficina de recursos humanos se convierta en el área con aspectos motivadores que permita a los trabajadores realizar sus funciones convenientemente, redundando en la productividad, cumplimiento de metas y en consecuencia en la satisfacción laboral que se verá reflejado en los trabajadores como en la institución, que permita la apertura a la gestión del cambio, trabajo en equipo y motivación en buscar una mejora continua.

REFERENCIAS

1. Bayona, C., Goñi, S., y Madorran, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. www.ipna.es.
2. Betanzos Díaz, N., y Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis Psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología* Vol. 23 No. 2 , 207-215.
3. Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias. México: Trillas.
4. Chiavenato, I. & Colbs. (2001). Administración de recursos humanos. México: McGraw Hill.
5. Chiavenato, I. (2009). Administración de los Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
6. Cohen, J. (1980). Introducción a la sociología. México: McGraw Hill.
7. Corichi García, A., Hernández Gracia, T. J., & García Velázquez, M. del R. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico De Las Ciencias*

- Económico Administrativas Del ICEA, 2(3).
Obtenido de <https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62>.
8. Davis, K. & Newstrom, J. W. (2002). Davis, K. & Newstrom, J. W. (2002). El comportamiento humano en el trabajo. México: Editorial McGraw-Hill.
9. Denison, D. (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional.
10. Denison, D. R. (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional. Colombia: Legis, Fondo Editorial.
11. Domínguez y cols. (2002). Manual de Organización de los Centros de Estudio. Departamento de Telebachillerato. .
12. El Financiero. (24 de 01 de 2007). México laboral. Obtenido de http://www.boletin-infomail.com/2007/01/pobre_la_produc_1.html.
13. Etzioni, A. (1975). A Comparative Analysis of complex organizations. New York: Free Press.
14. Franklin, E. B. (2007). Auditoría administrativa: gestión estratégica del cambio. Mexico: Pearson/Prentice Hall.
15. Furnham, A. (2001). Psicología organizacional del comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford.
16. Gairin, J. (1996). La organización escolar: contexto y texto de actuación. España: La Muralla.
17. Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). El líder resonante crea más. Madrid, España: Casa del Libro.
18. Goncalves, A. (1999). Dimensiones del clima organizacional. Obtenido de <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.
19. Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad latinoamericana para la calidad.
20. Gordon, J. . (1997). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
21. Guillén y Guil. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. México: Ed. McGraw Hill. Interamericana.
22. Hall, R. . (1996). Organizaciones, estructuras, procesos y resultados. México: Prentice Hall Hispanoamerica S. A. de C. V.
23. Hellriegel D., et al. (1999). Comportamiento Organizacional. México: International Thomson Editores.
24. Llapa Rodríguez, E., Trevizan, M., Shinyashiki Tadeu, G., & Costa Mendes, I. . (2008). Interface entre el Compromiso Profesional y Organizacional: Recursos Humanos en el Sector. Enfermería Global, 7(3), 1-8.
25. Martin, M. & Colbs. (1999). Clima de trabajo y eficiencia de centros docentes: relaciones causales. España: Universidad de Alcalá.
26. Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. Bogotá: Universidad del Rosario.
27. Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, (1)1, 61-98.
28. Mowday, R. T., Porter, L. W., y Steers, R. M. . (1982). Employee Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.
29. Peiró, J.M. . (1984). Psicología de la Organización. Madrid: UNED. .
30. Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). El clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. En: Revista NEGOTIUM. 3(9): 33-51.
31. Ramírez, J. (2020). Ética y responsabilidad social empresarial en tiempos de pandemia. Centro Sostenibilidad e Innovación Social (Centrum Think), 2020. Obtenido de <https://centrumthink.pucp.edu.pe/etica-y-responsabilidad-social-empresarial-en-tiempos-de-pandemia>.
32. Robbins S. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Pearson Education.
33. Robbins, S. (2000). Comportamiento organizacional, teoría y práctica. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
34. Rosenbloom, I. (2007). Quality of life and quality of earnings: can they successfully coexist? Practice Management Forum, 4, 15-16.
35. San Martín Gutiérrez, S. (2013). La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional

del trabajador. Contaduría y Administración, 58(2), 11-38.

36. Soberanes R., L. T., y De la Fuente I., A. H. (2009). El Clima y el Compromiso Organizacional en las Organizaciones. Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional Año 5 No. 9 Julio-Diciembre , 120-127.
37. Stringer, R. (1968). Litwin, G. & La motivación y el clima organizacional. Boston: Harvard Business School Press.
38. Toro Álvarez, F. (1998). Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 14 (3), 333-344.
39. Torres, C. & De la Fuente, H. . (2009). Factores de éxito en proveedores de bienes manufacturados de la salmonicultura chilena. Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería, 17(1), 58-67.
40. Villamil Pineda, O., & Sánchez Fonseca, W. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral. Obtenido de <http://www.chiclayolimpio.pe/Administrador/archivos/licitaciones/19Vol1-No5.pdf>

This page is intentionally left blank



Scan to know paper details and
author's profile

An Evaluation of Catholic Diocese of Bomadi Bayelsa State, and Community Development

Ogun Ebisindor

Ignatius Ajuru University

ABSTRACT

Religious groups traditionally have played a major role in shaping communities. In modern civil societies, religious beliefs are still among the key factors that bond people together to form communities, both large and small. In other words, the church is often regarded as an institution itself, and this attitude is frequently passed onto the social institutions that the church creates and maintains. In many societies the church has a special place among the state's institutional partners, as a key provider of a long range of social services. As such, the role of Christian churches in fighting poverty through development activities cannot be overlooked.

Churches have come of age and collaborate with different organizations to improve the well-being of communities around their vicinity through social and economic community development programs. However, with the advancement of the welfare state, the continuing secularization of modern societies and the further separation between church and state, the institutional role of the church decreases.

Keywords: catholic diocese of bomadi, christianity, community, development.

Classification: DDC Code: 320.9409034 LCC Code: JN94.A58

Language: English



London
Journals Press

LJP Copyright ID: 573327
Print ISSN: 2515-5784
Online ISSN: 2515-5792

London Journal of Research in Humanities and Social Sciences

Volume 22 | Issue 16 | Compilation 1.0



© 2022. Ogun Ebisindor, Yelenys Díaz González & Carlos Cristobal Martinez. This is a research/review paper, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncom-mercial 4.0 Unported License <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>, permitting all noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

An Evaluation of Catholic Diocese of Bomadi Bayelsa State, and Community Development

Ogun Ebisindor

ABSTRACT

Religious groups traditionally have played a major role in shaping communities. In modern civil societies, religious beliefs are still among the key factors that bond people together to form communities, both large and small. In other words, the church is often regarded as an institution itself, and this attitude is frequently passed onto the social institutions that the church creates and maintains. In many societies the church has a special place among the state's institutional partners, as a key provider of a long range of social services. As such, the role of Christian churches in fighting poverty through development activities cannot be overlooked.

Churches have come of age and collaborate with different organizations to improve the well-being of communities around their vicinity through social and economic community development programs. However, with the advancement of the welfare state, the continuing secularization of modern societies and the further separation between church and state, the institutional role of the church decreases. This study examines the history of Catholic Diocese of Bomadias well as its contribution to community development in Bayelsa state. The study employs the descriptive method. The study discovered that the contribution of Catholic Diocese of Bomadi to community development could be seen in the establishment of hospitals, and sustained schools, provision food and shelter for the less fortunate and cared for the oppressed and the abandoned, it also manifests in family life, community empowerment and livelihood. Of great concern however, is how sustainable these development activities are. The study therefore, calls on Christian church to seek more collaboration with other faith based organizations in community development activities.

Keywords: catholic diocese of bomadi, christianity, community, development.

Author: Department of Religious and Cultural Studies
Faculty of Humanities, Ignatius Ajuru University of Education, Rumuolumeni, Port Harcourt.

I. INTRODUCTION

It is impossible to overestimate the value of history to any nation, culture, community, or people. This is because a thorough examination of the past can aid people in gaining a better understanding of their circumstances and inspiring them to change the present in order to achieve a better future. As a result, writing the history of the Catholic Diocese of Bomadi in Bayelsa State has become a must-do task for any religious historian. Given the scarcity of data that has discouraged previous researchers, as well as the rapidly changing and technologically advancing age in which people are less concerned with the past and more concerned with the present and future, it is critical to leave a legacy of the past, as it has been stated that people who have no knowledge of their past are suffering from collective amnesia. Many people are losing their past as a result of modern trends, cultural contact, religious transformation, and technological growth. This is one of the problems that the Catholic Diocese of Bomadi in Bayelsa State is dealing with.

Furthermore, religious institutions must be recognized for their contribution to poverty alleviation through development efforts. These religious institutions can provide full-fledged social services of acceptable quality, but they can only compete for state or public backing with secular suppliers of equivalent services if all other factors are equal. These boundaries are the communal features of the church's social problem-solving method. Churches have matured

and now work with a variety of organizations to improve the well-being of their communities through social and economic community development programs. As a result, the history of the Catholic Diocese of Bomadi, as well as its contribution to community development in Bayelsa state, will be examined in this paper. The descriptive method is used in this investigation. According to the study, the Catholic Diocese of Bomadi's contribution to community development can be seen in the establishment of hospitals and schools, the provision of food and shelter for the less fortunate, and the care for the oppressed and abandoned, as well as in family life, community empowerment, and livelihood.

However, the sustainability of these development operations is a major challenge. As a result, the study encourages Christian churches to collaborate more with other faith-based organizations in community development efforts.

1.1 *Introduction of Christianity in Nigeria*

Portuguese Roman Catholic missionaries who accompanied traders and officials to the West African coast brought Christianity to Benin in the fifteenth century. Several churches were constructed to accommodate the Portuguese community as well as a few African converts.

When direct Portuguese contacts in the region were cut off, the Catholic missionaries' influence faded and eventually vanished by the eighteenth century. Despite the fact that churchmen in Britain were influential in the fight to prohibit the slave trade, considerable missionary work did not resume until the 1840s, and it was confined for a period to the Lagos-Ibadan region. The Church Missionary Society of the Church of England established the first missions there (CMS). Other Protestant denominations from the United Kingdom, Canada, and the United States followed them, as did Roman Catholic religious organizations in the 1860s. To minimize competition, Protestant missionaries divided the country into fields of activity, while Catholic missions did the same to avoid duplication of effort among the several religious organizations working there. The Igbo were particularly

well-served by Catholic missionaries, while the Yoruba were well-served by the CMS.

The CMS first pushed Africans to leadership roles in the mission field, with Samuel Ajayi Crowther being named the first Anglican Bishop of Niger as an exemplary example. Crowther, a freed Yoruba slave, had his education in Sierra Leone and the United Kingdom, where he was ordained, before returning to his hometown with the CMS's first batch of missionaries. This was part of an intentional "native church" policy pursued by Anglicans and others to establish indigenous ecclesiastical institutions that would eventually be free of European oversight.

However, the endeavor failed in part because church leaders grew to believe that religious discipline had become too slack during Crowther's episcopate, but more importantly because prejudice had risen. A British cleric succeeded Crowther as bishop. Nonetheless, the acceptance of Christianity by a considerable number of Nigerians was ultimately contingent on the various denominations coming to grips with local conditions, which necessitated the involvement of an increasing number of African clergy in the missions. European missionaries were mostly persuaded of the value of colonial control, strengthening colonial policy. As a result, several African Christian communities established their own churches.

1.2 *History of Christianity in Ijaw Land*

Several theories have been proposed as to why Europeans were interested in Africa and invaded it. Political and strategic factors, as well as psychological and cultural elements, were among the reasons. The cultural variables were the most closely tied to this discourse in all of them. Many Christian devotees and adventurers in the pre-colonial period, particularly during the age of European empire, wished to spread Christianity to other regions of the world as a means of advancing European/Christian civilisation to others. Christian missionaries were eager to propagate Christianity during the 19th century, and they also "encouraged" philanthropists and humanitarians who wished to eradicate

unchristian customs in parts of Africa. The Church Missionary Society, which was created in 1799 in England as the evangelical arm of the Church of England (Anglican Communion), made inroads throughout West Africa, utilizing Sierra Leone as a base and outreach station. An Oshogbo-Yoruba Samuel Ajayi Crowther was the arrowhead who spearheaded the CMS's work in this region.

Samuel A. Crowther's biography was directly linked to the inhumane slave trade on Africa's west coast. Crowther was kidnapped and sold to European slave traders as a slave. He was, however, "recaptured" by the British naval anti-slave squadron and brought to Sierra Leone by chance. This marked the beginning of a new chapter in Crowther's life. Before becoming a clergyman in the Anglican Church, he underwent extensive educational and theological studies.

Apart from being deeply religious, Samuel Ajayi Crowther was also passionate, committed, and energetic in his missionary work. He was the first African Bishop to serve as the pastor of the Niger Delta region.

The first Christian mission in the Niger Delta was started in Bonny in 1865 by the CMS of England under the leadership of Bishop Samuel Crowther.

It's worth noting that the first Christian mission stationed at Akassa, although it eventually went away due to demographic problems (Ama-ogbari, 2014). Bishop Samuel A. Crowther had a key role in the Twon-Brass station's creation. On September 29, 1867, the Bishop and his son Dandeson were sailing by boat from Ida after being freed from the clutches of chief Abokkho, when they came across King Josiah Constantine Ockiya, Amanyanabo of Nembe near Akassa.

"God-man the tory way you been to tell at Bonny come put for my country," King Ockiya is alleged to have stated to the Bishop (quoted in Eke-Spiff, 1990). This was an open call for him to start a Christian mission in his community. The Bishop agreed and put the plan in motion to return. He met Ockiya and his chiefs at Twon and reached an agreement with them. The chiefs donate £200, which is one-third of the total project cost. On the

25th of August 1868, a site was supplied and prepared along the riverbank, and the second station in the Niger Delta, and the first in the middle Niger Delta, was constructed at Twon Brass.

On the same day, the church established a school as an adjunct. The inauguration service was attended by seventy people, and seventeen pupils were enrolled in the school. J.R. Dewing and S.B.

Prided, residents of Akassa, alternately came to Twon-Brass to supervise the work every two weeks. Thomas Johnson was eventually appointed as the permanent superintendent. Rev. Thomas Johnson died on April 14, 1884, after serving the Brass mission for about sixteen years. He was buried in the mission yard at Twon-Brass (Eke-Spiff, 1990).

The church was initially planted in Twon-Brass, and the church building was made of bamboo poles with a thatch roof. Later, a wooden building with galvanized sheets was added. Bishop Crowther dedicated the structure on the 21st of October, 1869. A mission house was also built, with a portion of it used as a classroom for the students. The church needed to be expanded in 1875, and the new chapel was dedicated in 1877, with the same "Saint Barnabas" formally assigned to the church. 2007 (Ama-ogbari). The church imported a prefabricated iron church from England in 1886, which was installed and dedicated on October 10th, 1886.

This project was first limited to Twon, but it was later expanded to include Nembe and its environs, and it was long regarded as the most successful mission in the Niger Delta. King Ockiya burned his traditional icons, banished away all but one of his wives, and was baptized as Josiah Constantine in 1879, just before his death. At his coronation, however, William Fredrick Koko, who became king in 1889, openly rejected his old Christian religion. Brass chiefs explained the following developments in their religious attitude in 1895, around the time of the raid on the Royal Niger Company store at Akassa: "A few years ago, the Christians, including King Koko, returned to fetishism, the reason being that they had lost trust

in the white man's God, who had permitted them to be oppressed and their trades, their only means of living, to be taken away from them without good cause or explanation" (quoted in Isichei 1983). Aside from the founding of Christianity at Nembe, the church missionary society sailed to Okpoam, where a church was established, and then to Egwema-Amoagbo on the island of Cape Formosa in 1921. The church missionary society established a station in Egwema in 1922, and from there went to neighboring towns and communities on Cape Formosa Island and Akassa (Ama-Ogbari 2014).

1.3 The Spread of Christianity outside Twon Brass

The Ogbia and Ijaw territories were also evangelized when Christianity extended to Nembe-speaking communities. Itinerant traders carrying the word of God were known as Twon-Brass Christians. On service days, these traders established halls of worship in their host towns and worshipped, abstaining from any hard labor. Despite the fact that the Nembe Christians traders invited their Ogbia and Ijaw clients to participate in these worships, their losses did not.

From 1910, however, the acceptance of Christianity in these communities was unquestionable. In the Ogbia area, the spontaneous spread and acceptance of the Christian religion was wonderful and overpowering. Amos Ojoko, a Nembe trader, was the pioneer of missionary activity in the Kolo Creek area. In 1911, Rev. D.O Ockiya visited the towns of Okoroba, Idema, Opumatubu, and later the towns of Kolo Creek and Anyama after learning that Ogbia had accepted Christianity.

Later, Christianity spread to locations like Saka Kugbo, Epie Creek towns and villages like Opolo, Okutukutu, Agudama, Biogbolo, and others, as well as Okordia, Zarama, and Besani in the Taylor Creek region.

Christianity began to gain traction in the Ijaw area of the lower central Delta in 1912, when Rev. S.S Williams, the pastor in charge of the Twon-Brass station, went on missionary duty at Ekowe, which was overseen by Rev. James Claud Ikalamo (then

a layman). Because of the rapid establishment and growth of many stations in this area, a team of missionaries led by D.E. Spiff, George F. Sambo, and others was sent to this area on a regular basis to evangelize. It was authorized to have its parish church council (P.C.C) meetings, which were controlled by the Brass District, as a result of the rapid growth of the churches and the excitement displayed by the converts. This condition persisted until the district was united with the upper Central Niger-Delta Ijaw C.M.S to form its own district. The headquarters were established at Kaiama, and the first superintendent was Rev. G.I. Amangala. The European missionaries Rev. H Proctor and J.C.R Wilson evangelized in the upper Ijaw region from their headquarters at Brass.

Kaiama is a major town in Northern Izon and a center for Christianity in the region. Kaiama received the gospel in 1892, and she has served as the mother ecclesia in the Northern Izon axis in the gospel's spread ever since (Obuoforibo 1998).

Fetepigi Amaran, son of Kaiama's King Amaran Odo, was influential in bringing the gospel to Kaiama (1826-1900). Because of the horrible horrors of the Kaiama-Okoloba battle in the Royal House, his father sent him to Twon Brass. He was baptized, educated, and eventually married Timebi, a daughter of Twon-Brass, while he was there. Even after his father, the King, died in 1900, he refused to return.

In 1904, missionaries, including the Reverend H. Proctor, asked Fetepigi to take them up the Creeks and rivers to propagate Christianity and open schools after learning that he was from Kaiama.

Fetepigi Amaran declined the appeal, but he assisted them in drawing a map of the paths they should take up to Kaiama, identifying waterways, towns, and villages along the way. He also provided them the name and compound of Regent Okpobogha Amaran, with whom they might comfortably lodge in order to continue their mission's work.

Reverends H. Wilson, Williams (a Sierra Leonean), and Reeks were on Reverend Proctor's train. Reverends Garrards and Aitkin were two more CMS missionaries who eventually joined

them. These missionaries loaded their boat with Christian and primary education literature and began their trek up the creeks and rivers using the sketch as a guide. They visited practically all of the towns and villages along the lines shown on the map and explained their goal, but they were turned down. The Indians told them that they were not interested and that they could have received them if it had been a trade in liquor, gunpowder, textiles, and various foodstuffs. Until they reached Kaiama, they contacted each town and village and received the same response. The tribesmen who met them at the water's edge at Kaiama escorted them to Regent Okpobogha Amaran. Regent Okpobogha Amaran welcomed them with pleasure and ordered their luggage to be carried inside his palace after the proper introductions.

Okpobogha Amaran, sensing the severe curiosity that the arrival of the missionaries had aroused in the thoughts of all the people of Kaiama, gathered all the elders to his palace and explained the strangers' missions to them. Reverend Proctor spoke briefly to the elders about their mission before serving them biscuits, milk, corned beef, sardines, and other foods. They also served all of the interested children who were watching from outside the palace. The town's old and young alike were wowed. As one might expect, acquaintance had been developed. The missionaries invited both young and old people, and began teaching them the Bible as well as the essentials of reading and writing. The missionaries held such classes every day except Saturdays and Sundays, and on Sundays, they held church services at the King's palace.

When the missionaries saw that their work was benefiting the indigenous people and that the palace could no longer accommodate the expanding number of guests, they requested an open plot of land on which to construct a structure. When the missionaries saw that their mission was having a positive impact on the indigenous and that the palace could no longer accommodate the growing number of visitors, they requested an open plot of land on which to build a structure. Regent Okpobogha Amaran acted quickly, consulting his elders and granting

them property owned by the Amaran family on the south and the Ereweri family on the north.

It is the same plot of land that St. Mark's Anglican Church, Kaiama, is currently occupying. Without delay, a thatch-roofed structure with mud walls was constructed. On weekdays, normal school sessions were held in the same structure as church events on Sundays. In 1904, the church in Kaiama was founded on this foundation. Kaiama became the missionaries' headquarters for effective missionary operations. For the sake of their mission, they traveled from Kaiama to Odi, Opokuma North and South, Sampou (the subject of this study), and other towns and villages, where they constructed churches. They also proceeded to Patani from Kaiama and established a base there.

Kaiama eventually became the upper Ijaw mission's headquarters, while Patani was in charge of the Isoko District's headquarters (Ama-ogbari, 2014). From there, the gospel was spread to the majority of the Niger Delta's remaining Ijaw settlements. This is how Christianity expanded over the land, and it currently dominates all of Ijaw Land. The Church Missionary Society (CMS) built a bungalow and parsonage at Kaiama for the pioneer missionaries and educators before they finally left after laboring against all difficulties and hardship for the cause of humanity. When they left, Mark Lele, an Agent at the time, was assigned to Kaiama. He was a dedicated and hardworking individual.

Fetepigi Amaran, as an ordained Priest, fell ill during his second stint at Kaiama and died in July 1927. Fetepigi Amaran was buried in their mission grounds under the direction of Catechist Mark Lele (later Revd.).

1.4 A History of the Catholic Diocese of Bomadi, Bayelsa State

The Dioceses of Warri and Port Harcourt were combined to form the Catholic Diocesan of Bomade, which encompasses the entire state of Bayelsa, four local government areas in Delta State, and two local government areas in Rivers State. It was established in 1991 as a "Missio Sui iuris" (Jurisdiction) under the pastoral care of the St. Patrick Society (Kiltegan, Ireland). It was

founded on March 19, 1992, with the Ecclesiastical Superior being the Very Rev. Msgr. Thomas V. Greenan SPS. The territory was upgraded to an Apostolic Vicariate after five years of rigorous missionary activity that yielded real results (Roman Catholic General Calendar, 2021).

On May 14, 1997, Rt. Revd. Msgr. Joseph O. Egerega, a retired Captain of the Nigerian Navy, was ordained Apostolic Vica of the Vicariate at the Sacred Heart Cathedral in Warri, alongside Rt. Revd. Msgr. John Oke Afaregha, Auxiliary Bishop of Warri. Bishop Egerega was consecrated as the first Apostolic Vica (Bishop) of the Apostolic Vicariate of Bomadi on May 15, 1997, at Our Lady of the Waters Cathedral in Bomadi, by His Eminence Josef Cardinal Tomko, in the presence of His Excellency Carlo Maria Vigano, the then Apostolic Nuncio to Nigeira.

His Lordship, Most Revd. Joseph Egerega, made his contribution to the growth, development, and progress of the Vicariate upon assumption of office, despite serious environmental, financial, youth restiveness, and other related challenges.

Bishop Joseph Egerega retired in April 2009, died on the 3rd of February, 2013, and was buried on the 14th of March, 2013. Rt. Rev. Msgr. Hyacinth Oroko Egbebo, MSP, the Superior General of the Missionary Society of St. Paul MSP, was ordained as Auxiliary Bishop on February 2, 2008. When Bishop Egerega retired in April 2009, he became the Apostoloc Vicar of the Vicariate. His Lordship recognized that considerable work remains to be done in order for the Vicariate to become a Diocese. Most Revd, Dr. Hyacinth Egbebo, MSP embarked on major developmental projects, particularly at the Cathedral, the Bishop House, strengthening existing educational and health institutions, and creating new ones in the various Parishes, with the goal of completing these massive responsibilities.

On the 21st of September, 2017, Holy Father Pope Francis elevated the Vicariate to the status of a Diocese through the maternal intercession of the Blessed Virgin Mary during the Marian Year, and it was Canonically erected on the 15th of December, with the installation of Most Rev. Dr.

Hyacinth Oroko Egbebo, MSP as the first Diocesan Bishop of the Dioces of Bomadi.

Table 1: Parishes under the Catholic Diocese of Bomadi, Bayelsa State

S/NO.	NAMES OF PARISH	LOCATION/STATES
1.	Agbere:St. Peter Catholic Church	AgbereBayelsa State.
2.	Agudama: St. Joseph Catholic Church	Agudama town Bayelsa State
3.	Akinima: St. Benedict Catholic Church	Akinima, Ahoada West, Rivers State
4.	Akugbene: St. Francis Xavier Catholic Church	Akugbene, Bomadi LGA Delta State
5.	Aleibiri: Sacred Heart Catholic Church	Aleibiri, Bayelsa State
6.	Amarata: St. Mathias Catholic Church	Amarata, Bayelsa State
7.	Amassoma: Corpus Christ Catholic Church	Amassoma, Bayelsa State
8.	Ayakoromo: St. Stephen Catholic Church	Ayakoromo, Delta State
9.	Azikoro: Stella Maris Parish	Azikoro, Bayelsa State
10.	Bomadi: Our Lady of the Waters Cathedral	Bomadi, Delta State
11.	Brass: Holy Family Catholic Church	Brass, Bayelsa State
12.	Burutu: St. Anne Catholic Church	Burutu, Delta State
13.	Ekeremore: St. Paul Catholic Church	Ekeremor, Bayelsa State
14.	Elebele: St. Anthony Catholic Church	Elebele, Bayelsa State
15.	Famgbe: St. Paul Catholic Church	Famgbe, Bayelsa State
16.	Imiringi: Christ the King Catholic Church	Imiringi, Bayelsa State
17.	Igbogene: St. John Catholic Church	Igbogene, Bayelsa State
18.	Kalama: St. Joseph Catholic Church	Kaiaama, Bayelsa State
19.	Kiagbodo: St. Michael Catholic Church	Kiagbodo, Delta State
20.	Kapkama: St. Mial Catholic Church	Kpakama, Bayelsa State
21.	Mbiam: St. Irenacus Catholic Church	Mbiam, TownAhoada West Rivers State
22.	Nembe: Holy Family Catholic Church	Nembe, Bayelsa State
23.	Odorubu: St. Joseph Catholic Church	Odorubu, Delta State
24.	Ofoni: St. Paul Catholic Church	Ofoni, Bayelsa State
25.	Ogbia: St. Mary Catholic Church	Ogbia, Bayelsa State
26.	Ogriagbene: St. Michael Catholic Church	Ogriagbene, Delta State
27.	Ojobo: St. Bernard Catholic Church	Ojobo, Delta State
28.	Okuturutu: St. May's Catholic Church	Okuturutu, Bayelsa State
29.	Oruma: Holy Ghost Catholic Church	Oruma, Bayelsa State
30.	Otuoke/Otuaba: St. Mary Catholic Church	Otuoke/Otuaba, Bayelsa State
31.	Ovom-Yenagoa: St. Patrick Catholic Church	Yenagoa, Bayelsa State
32.	Patani: Holy Rosary Catholic Church	Patani Delta State
33.	Sagbama: Our Lady Queen of Nigeria Catholic Church	Sagbama, Bayelsa State
34.	Tombia: St. Patrick Catholic Church	Tombia, Bayelsa State
35.	Tuomo: St. Joseph Catholic Church	tuomo, Bayelsa State
36.	Yenezue-Epie: St. Patrick Catholic Church	Yenagoa, Bayelsa State

1.5 The Impact of Catholic Diocese of Bomadi Bayelsa State

The foundation of the Catholic Diocese of Bomadi Church on Bayelsa Communities had a significant positive impact on the community, resulting in significant development. The following are some of the Church's effects on the community:

1.6 Introduction of Education in the Community

The flowering of intellectual advancement in education at the primary, secondary, and postsecondary levels has been a strong feature of the Church's history. Modern education has its origins in the intellectual rebirth of the twelfth century, when Church schools, particularly in

France, sparked widespread interest in literature and aided the advancement of scientific and historical sciences. Christian missionaries brought modern education to Africa and created several excellent educational institutions despite their meager means. These schools supplied the mission with teachers, artisans, and other manpower, as well as junior workers for the colonial government.

Almost all of the political leaders and administrators who guided Africa from colonial rule to independence were graduates of mission schools and colleges in various African countries (Kinoti, 1996:51). Good mission schools aimed to produce Christians with intellectual or technical abilities as well as to shape the students' character to make them hardworking, honest, and caring.

With the establishment of the Catholic Diocese of Bomadi Church on Bayelsa Communities, education was introduced into the population.

The church and school came together because the missionary had to educate people how to read as well as teach them the Bible. As a result, a primary school was established in conjunction with the church. This primary has existed from the beginning of time. The mission's educational program was expanded to cover both primary and secondary education. Since colonial administrations were unwilling to invest money on education for their subjects, these institutions were extremely vital in the early days. The churches and the schools created the groundwork for education in the community. Patani had a catholic primary school in 1955, and the church grew from there. Priests from Asaka parish in Okwali used to visit Patani about this time.

Amarata was granted St. Jude's Girl's secondary school in 1963, which the government has since taken over. Almost every Catholic parish in the Diocese of Bomadi now offers either primary or secondary Scholl.

II. HEALTH WORK

Because it covers so many characteristics, health is a difficult phrase to define. Health was defined as a condition of total physical, mental, and social

well-being, not just the absence of disease or infirmity, when the World Health Organization was founded in 1948. (WHO, 1948). The same body defined health in 1986 as a resource for everyday life rather than the goal of living. Health is a positive term that emphasizes social and personal resources in addition to physical abilities.

Many authors have expressed their dissatisfaction with the WHO's definition of health, stating that any good definition of health must include all aspects of a person's physical, spiritual, moral, psychological, and social dimensions. Treatment and prevention of illness, as well as disease awareness campaigns, are all part of health care.

It is supplied by agents with backgrounds in medicine, dentistry, nursing, pharmacy, and other allied health institutions. Health care is frequently provided by a multidisciplinary group of agents and specialists. Several sectors make up the healthcare industry, all of which are dedicated to providing health-related services and products.

Health-care equipment and services, as well as pharmaceuticals, biotechnology and life sciences, health-care plan providers, and home health care, are all included (O'Donnel, 1996). In addition to their educational efforts, the Catholic Diocese of Bomadi has been active in the health sector, establishing hospitals and clinics in rural and often isolated places. Different catholic women's organizations also run various health programs in Bayelsa's various local government regions and localities.

2.1 Eradication of unhealthy customs

Another method Christianity has influenced the Ijaw people is via enlightenment, which has led to the abandonment of several harmful superstitious beliefs and behaviors. The number of superstitious beliefs held by the population has changed dramatically after the establishment of the Catholic Diocese of Bomadi. Humans were seen as being susceptible to the whims of local gods in traditional animist religion. Many of these unhealthy beliefs and customs no longer hold sway over the people as a result of the establishment of the church and the

enlightenment introduced through the teaching of the word of God and education, but with the establishment of the church and the enlightenment introduced through the teaching of the word of God and education, many of these unhealthy beliefs and customs no longer hold sway over the people as a result of the establishment of the church and the enlightenment introduced through the teaching of the word. Some components of African culture have become civilized as a result of a puritanical contact with Christian principles.

Because of Christianity, twin babies are no longer destroyed, their mothers are no longer tabooed and ostracized, the local slave trade, child kidnapping, and human sacrifices are no longer practiced, and the frequent local community feuds and bloody clashes are greatly reduced or, in some cases, completely abandoned, as they were in the past. Slavery, human sacrifice, and the slaughter of twins were among the barbaric customs and institutions exposed by the Catholic Diocese of Bomadi, which led to the establishment of Christian settlements that eventually gave way to schools for formal education. The translation of the gospel into vernacular languages and the compilation of catechisms in vernacular languages demonstrated a good sense of recognizing native culture, as language is a primary vehicle of culture. Many local customs were outlawed as pagan, and inculturation is still needed today in terms of appreciating and recognizing excellent traditional values.

2.2 Catholic Diocese of Bomadi in Human Development and Poverty Alleviation

Human development is a concept that encompasses much more than the growth and fall of national incomes. The Catholic Diocese of Bomadi has started programs and created an environment in which people can reach their full potential and live productive, creative lives based on their own needs and interests, thus refocusing attention on people. Thus, development entails broadening people's options, allowing them to live lives they value, and improving the human condition so that people can live complete lives.

Building human capabilities—the spectrum of things that people can accomplish or be in life—is critical to expanding these options. Human development spreads out the distribution of commodities and services that poor people require, and it focuses on human decision-making. We facilitate growth and empower individuals through investing in people, and we develop human capacities as a result.

2.3 Challenges of the Catholic Diocese of Bomadi Bayelsa

Since its inception, the church has faced a number of problems that have limited it to some extent.

The fact that the church is a living organism is well-known. It informs individuals about the truth. It depends on patronage for life and sustenance, unlike government agencies. When this is not available due to a variety of causes, it has a detrimental influence on the church. The following are some of the difficulties:

2.3.1 Development of Modern forms of entertainment

It is a fact that the emergence of various modern kinds of entertainment has had a negative impact on attendance in the Catholic Diocese of Bomadi, relegating some church services and activities to the background. Sporting activities and other activities are gradually displacing some of the basic church services, which were once the primary source of amusement and relaxation.

2.3.2 Multiplication of Churches in the Community

With the establishment and proliferation of several churches and denominations of various creeds, Christianity has become the predominant religious beliefs and lifestyle among the indigenes of the community, which has had a significant impact on their participation and attendance in the Catholic Diocese of Bomadi Bayelsa. This is because the current type of Christianity, such as Pentecostalism and other sects, perceive the church as feeble, weak, and compromised. As a result, most priests or pastors discourage their

congregations from engaging in actions that are opposed to their religious views.

2.3.3 Dearth of Dedicated Workers in the Church

Another key factor affecting the church and causing it to lose its attraction is a scarcity of dedicated personnel. This has had a detrimental impact on the church since there aren't enough people who are willing to make the necessary commitment to ensure that the church's goals and vision are pursued aggressively.

2.3.4 Financial Limitations

Preaching the gospel is a highly expensive endeavor. A key difficulty for the church in this time is the lack of appropriate financial resources to properly pursue the church's goals and mission.

These are ongoing obstacles that continue to limit most of the activities that the church would have been involved in in order to maintain its attractiveness and interest among community members and society at large.

III. CONCLUDING REMARKS

The rise and development of the Catholic Diocese of Bomadi in Bayelsa State was investigated in this study. The researcher looked into the theme and concept of Christianity, as well as the origins of Christianity through Jesus Christ in Israel and the spread of Christianity from Twon-Brass to every part of Izon, starting with Kaiama, which became the missionaries' base from which they established churches in the surrounding towns and villages. The researcher also discussed the impact of Christianity on people's religious conversion from animism to worship of the Almighty God.

The church brought other changes and benefits to society, such as the adoption of western education. The researcher investigated the Catholic Diocese of Bomadi Bayelsa's history and origins. The significance and impact of the church's founding, as well as the numerous benefits the church provided to the community, were thoroughly examined. Some of the

significant difficulties that threatened the church's survival were examined in depth.

Changes in religious beliefs, a lack of continuation or survival strategies, a lack of financial and logistical support for the church's continued sustenance, the development of other forms of entertainment, and poor safety and accident strategies during dances are causing a loss of interest in such dances are some of the current issues affecting the church negatively. The Catholic Diocese of Bomadi Bayelsa is one of the most important historical and noteworthy landmarks in the history of the Niger Delta, according to the findings thus far. It's now ingrained in their culture, tradition, and recent history. Although the introduction of Christianity and Western education resulted in many changes to the pre-Christian era's customs and traditions, it is evident that the vast majority of these changes were beneficial to the people.

REFERENCES

1. Alagoa E.J. (1999). The land and people of Bayelsa State: Central Niger Delta., Choba Port Harcourt: Onyoma Research Publications
2. Ama-Ogbari C.C.O. (2007). Introduction to the economic history of the Niger Delta, Port-Harcourt: Metroprint Publishers Limited.
3. Ama-Ogbari C.C.O. (2014). The Story of Bayelsa: A Documentary. El-Mercy Printing Press, OtiotioYenagoa.
4. Canon E.I. (1982). The Niger mission and Igbo cultural Life. *Daily News* P.5
5. Catholic Diocese of Bomadi (2021). Liturgical calendry/directory for 2020-2021. Office of the Bishop.
6. Charles J.O. (2005). Sociological theory: A historical analytical approach on man & society. Lagos: Serenity Printing and Publishing Co.
7. Collins (2003). Collins English Dictionary: Complete and Unabridged. HarperCollins Publishers. Dinesh D. (2008). What's so great about Christianity, Oxford: Oxford University Press.

8. Eke-Spiff S.D. (1980).The founding of a community and church of Trown Brass in 1868.Aba:Jouke Standard Press.
9. Ezeanya S.N. (1976). The dignity of man in the Traditional Religion of Africa unpublished article, Nsukka.
10. Haralambos and Holborn (2004). Sociology: themes and perspectives, Seventh Edition. London:Harpercollins Publishers Limited, Hammersmith,
11. John O. (2008). Anthropology: general, practical, Christianity, social issues. New York: Henry Holt and Company.
12. Obuoforibo B. A. (1998).History of Christianity in Bayelsa State.Port Harcourt: CSS Press.
13. Timipere, O. M. (2018). History of the growth and development of St. Peter's Anglican Church, Sampou community, Bayelsa State. Port Harcourt.

London Journal Press Membership

For Authors, subscribers, Boards and organizations



London Journals Press membership is an elite community of scholars, researchers, scientists, professionals and institutions associated with all the major disciplines. London Journals Press memberships are for individuals, research institutions, and universities. Authors, subscribers, Editorial Board members, Advisory Board members, and organizations are all part of member network.

Read more and apply for membership here:
<https://journalspress.com/journals/membership>



For Authors



For Institutions



For Subscribers

Author Membership provide access to scientific innovation, next generation tools, access to conferences/seminars /symposiums/webinars, networking opportunities, and privileged benefits.

Authors may submit research manuscript or paper without being an existing member of LJP. Once a non-member author submits a research paper he/she becomes a part of "Provisional Author Membership".

Society flourish when two institutions come together." Organizations, research institutes, and universities can join LJP Subscription membership or privileged "Fellow Membership" membership facilitating researchers to publish their work with us, become peer reviewers and join us on Advisory Board.

Subscribe to distinguished STM (scientific, technical, and medical) publisher. Subscription membership is available for individuals universities and institutions (print & online). Subscribers can access journals from our libraries, published in different formats like Printed Hardcopy, Interactive PDFs, EPUBs, eBooks, indexable documents and the author managed dynamic live web page articles, LaTeX, PDFs etc.



GO **GREEN** AND HELP
SAVE THE **ENVIRONMENT**

JOURNAL AVAILABLE IN

PRINTED VERSION, INTERACTIVE PDFS, EPUBS, EBOOKS, INDEXABLE
DOCUMENTS AND THE AUTHOR MANAGED DYNAMIC LIVE WEB PAGE
ARTICLES, LATEX, PDFS, RESTRUCTURED TEXT, TEXTILE, HTML, DOCBOOK,
MEDIAWIKI MARKUP, TWIKI MARKUP, OPML, EMACS ORG-MODE & OTHER



SCAN TO KNOW MORE

support@journalspress.com
www.journalspress.com



*THIS JOURNAL SUPPORT AUGMENTED REALITY APPS AND SOFTWARES