

EL DESARROLLO DE LA FUERZA OBRERA INDUSTRIAL EN PUERTO RICO*

PETER GREGORY**

UNO de los requisitos más importantes de una industrialización moderna es la necesidad urgente de un mercado de trabajo. Del éxito de su funcionamiento depende la capacidad del nuevo sector industrial para obtener una distribución racional de la mano de obra, vital para la producción. La eficiencia del mercado es función de la reacción de la oferta de trabajo a los varios incentivos, incluyendo los monetarios, que determinan la entrada y permanencia en el mercado. También depende de la eficacia de las variaciones en jornales para guiar el movimiento obrero en dicho mercado.

El término "adaptación" (*commitment*) se usará en este trabajo para indicar la adopción de valores y el acoplamiento a normas de conducta que se identifican con las culturas de tipo industrial. Adaptación implica un debilitamiento de la identificación personal con la comunidad tradicional y su sustitución por valores y objetivos derivados del nuevo sistema. Nuestra comprensión del proceso de adaptación está aún en la infancia. Su futuro desenvolvimiento está pendiente del desarrollo de más datos empíricos que analicen las condiciones bajo las cuales los valores y finalidades congruentes con las exigencias de una sociedad moderna puedan asimilarse. Como se han hecho pocos estudios sistemáticos de los mercados de trabajo en áreas en trance de desarrollo, los resultados de un trabajo de esta naturaleza realizado en Puerto Rico deben interesar a los estudiosos del proceso de industrialización.¹

* Una versión de este trabajo se leyó en Chicago, Illinois, en marzo 28 y 30, 1958, en la conferencia sobre adaptación de la fuerza obrera industrial en las áreas en proceso de desarrollo. La conferencia fue auspiciada por el Comité de Desarrollo Económico del *Social Sciences Research Council*. Traducido por el Dr. Gabriel Franco.

** Profesor de economía en la Escuela de Administración Comercial de la Universidad de Minesota. Fue además ayudante del Director del Proyecto de Recursos Humanos que realizó el Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico:

¹ Este estudio ha sido auspiciado por el Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico, y lo dirigieron el Profesor Lloyd Reynolds, con la Doctora Luz Toruellas y el autor de este trabajo, en función de Directores Ayudantes. Aún cuando "industrialización" se usa generalmente en la literatura como sinónimo de desarrollo de

Limitaciones de espacio no nos permiten hacer una descripción extensa del alcance y del método de este estudio. Los resultados contenidos en este trabajo se derivan de tres fases de investigación. La primera fue un estudio y análisis de las experiencias de los gerentes de fábrica, en cuanto al reclutamiento y el desarrollo de una fuerza de trabajo estable y eficaz. Se entrevistaron entonces a 1,045 trabajadores industriales.² Se exploraron estos temas: historial de trabajo y movilidad, aspiraciones y actitudes hacia el trabajo de fábrica, hacia la disciplina e incentivos monetarios. Finalmente, emprendimos un estudio intensivo en una fábrica, empleando el cuestionario formal y las técnicas de observador participante.

Este trabajo se compone de tres secciones — La primera, discute la procedencia de la fuerza obrera empleada en la industria y su incorporación al mercado de trabajo industrial. La segunda, se ocupa de la actuación de los trabajadores en el mercado y la naturaleza de su adaptación. La última, sugiere numerosos factores que pueden haber facilitado el nivel de adaptación que ya se ha alcanzado.

1. *Orígenes e incorporación de trabajadores en el mercado de trabajo industrial*

Las características de la muestra de la fuerza obrera, indican que se trata de un grupo selecto, cuando se compara con toda la fuerza de trabajo. Se compone de elementos más jóvenes que los correspondientes a esta última y además, posee un nivel promedio de educación dos veces más alto que el del total de la población no escolar, de 14 años en adelante.

Al mismo tiempo, los antecedentes de la muestra sugieren de un modo enfático la ausencia de una tradición industrial. Mientras que tan sólo 27% de los obreros incluidos en la muestra estaban residiendo en áreas rurales, un total de 70% habían vivido en tales áreas antes o en el momento en que se incorporaron a la fuerza obrera. Los patrones ocupacionales de los padres de los obreros, cuando los entrevistados obtuvieron su primer empleo, revela que sólo 5% de los progenitores estaban empleados en la manufactura, mientras que el 52% se ocupaba en la agricultura. De los hombres correspondientes a nuestra muestra, 54% habían trabajado en la agricultura en un momento determinado.

todo el sector económico moderno, nosotros empleamos ese vocablo y realizamos el estudio circunscribiéndoles exclusivamente al ramo manufacturero.

² Las tres áreas muestreadas incluyen el área metropolitana de San Juan, la ciudad de Ponce (segunda de la Isla con 100,000 habitantes) y una faja costera del norte, con un desarrollo industrial apreciable y disperso en un círculo de pequeños centros urbanos, y una zona agrícola abierta.

En cuanto a las mujeres, el aumento de las oportunidades de empleo en la manufactura ocasionó un cambio más radical en su relación con el mercado de trabajo. Para el 79% de las mujeres en nuestra muestra, el primer empleo que obtuvieron fuera del hogar fue en fábricas. El cincuenta y seis por ciento de la mano de obra femenina declaró que el trabajo de fábrica había sido su primer empleo, mientras que un 23% había trabajado en la industria de la aguja a domicilio. Entre el resto de las mujeres que habían trabajado anteriormente, el servicio doméstico constituía prácticamente su única ocupación.

El desarrollo de un mercado de trabajo implica la creación de oportunidades de empleo y la participación de los obreros en el mecanismo distributivo del mercado. Sin embargo, la conciencia de que tales oportunidades existen, no es suficiente para inducirlos a participar en ellas. Debe haber alguna motivación o estímulo que decida a los trabajadores a concurrir al mercado como participantes activos. Quizá la fuerza más compulsoria es una necesidad apremiante de ingreso líquido, en un ambiente que no ofrece otras fuentes de dinero contante. El motivo puede ser huir de una existencia marginal o hacer frente a obligaciones monetarias ineludibles. La adaptación al mercado de trabajo puede continuar o no continuar dependiendo de la urgencia de los objetivos y según la rapidez con la cual las metas se van alcanzando y se van adoptando nuevas finalidades. Alternadamente, la entrada en el mercado puede ser la consecuencia de una evaluación racional de las oportunidades de empleo existentes y de una decisión de que el empleo en una fábrica eleva al máximo el conjunto de satisfacciones del obrero. Finalmente, la incorporación puede estar motivada por un espíritu de aventura o el deseo de huir de los confines limitados de un ambiente tradicional. La adaptación, en estos dos últimos casos, puede ser más fácil de llevar a cabo que bajo condiciones de necesidad financiera, pero no puede tomarse por sentado; pues los conflictos que surgen y los reajustes a que conlleva una participación constante, pueden significar un precio excesivo, en comparación con las ventajas.

En la muestra no es fácil discriminar entre estos elementos, aún cuando parece colegirse que la huída de un nivel físico de subsistencia no fue el factor decisivo. Parece que ha tenido más importancia una combinación de los deseos de aumentar el ingreso y de buscar un cambio, por los alicientes mismos que esto implica. Sin embargo, no sería enteramente correcto hablar de estos factores como si fueran los propulsores de la participación activa en el mercado de trabajo industrial. La conciencia de posibles ganancias contribuye a crear una propensión favorable al trabajo industrial e introduce una medida de racionalidad en la adopción de una decisión, en el sentido de aceptar tal empleo; pero no se traduce inmeditamente en una acción determinante, para conse-

guir un trabajo de fábrica. Mas a menudo, la participación es el resultado del ofrecimiento que se le hace a un individuo de una oportunidad específica de trabajo. Esta circunstancia se refleja cuando se consideran los medios que realmente sirvieron para conducir a los trabajadores a sus primeros empleos de fábrica. Setenta y cinco por ciento de los hombres y 60 por ciento de las mujeres consiguieron su trabajo como resultado de contactos personales con individuos empleados en fábricas, y con otras personas que sabían que había oportunidades de trabajo. Un 4% adicional de hombres, y un 11% de mujeres, fueron referidos a la fábrica por mediación del Servicio de Empleos, en respuesta a una solicitud de trabajo. Así ocurre, que una buena dosis de azar parece haber gobernado el involucramiento original de trabajadores en el mercado industrial.

Hemos dicho que los trabajadores parece haber adoptado una actitud muy favorable a las oportunidades de empleo en la industria, cuando las había disponibles. Se trató de determinar de una manera más precisa las bases de sus anticipaciones favorables, en términos de las condiciones específicas del trabajo en las fábricas. Hubo pocas diferencias importantes entre hombres y mujeres en la frecuencia relativa con la cual se hacía referencia a la mayor parte de los factores. Los tres factores que se mencionaron con más frecuencia fueron los salarios, la oportunidad de ver y aprender cosas nuevas y el esfuerzo físico implícito en el trabajo de fábrica. La estabilidad del empleo y las oportunidades de progresar se mencionaron dos veces más por los hombres que por las mujeres; posiblemente, como reflejo de su función adquisitiva del pan cotidiano y una mayor preocupación para asegurarse un futuro mejor. Apenas si se consiguió una anticipación de las condiciones que se esperaba fueran desagradables; aún cuando existía una cierta dosis de preocupación en cuanto concierne a la capacidad para aprender las tareas que les fueran encomendadas.

La firmeza de estas preferencias anticipadas inclinó a una gran mayoría de trabajadores a anticipar una opinión muy favorable por la labor fabril, antes de realizar su primer trabajo de esa clase. Sólo un 7% se manifestó en el sentido de que habían pronosticado tener poca afición o ninguna. Parece que las expectativas favorables se realizaron pues, en el tiempo en que se hizo el estudio, menos de un 3% de los obreros declararon que les desagradaba el trabajo de fábrica, mientras que el 80% afirmó que les gustaba "mucho". En términos de cambio relativo, en lo que concierne a la satisfacción presente con referencia a la anticipada, más trabajadores dijeron que les gustaba ahora más de lo que esperaban, que aquellos que dijeron que les gustaba menos de lo que creían.

En el caso de los trabajadores con experiencia en la agricultura, in-

vestigamos más a fondo las razones de su incorporación al mercado de trabajo, e investigamos más ampliamente sus intenciones de permanecer en el mercado que en el caso de los otros obreros. Esto se hizo basándose en que la ocupación agrícola y la cultura del campo contrasta enormemente con las condiciones prevalecientes en el trabajo industrial, y que la adaptación exige, en su caso, un cambio más violento que cuando se trata de aquellos otros procedentes de un ambiente principalmente urbano. Es interesante notar, que el pasado no parece haber causado gran obstáculo a su adaptación, hasta la fecha.

La característica sobresaliente de los trabajadores con experiencia agrícola incluidos en la muestra, era que ninguno de ellos es propietario de terrenos. De los 291 hombres con experiencia agrícola, todos ellos, salvo nueve, habían sido obreros de campo sin tierras propias en su último empleo agrícola. Por lo tanto, la incorporación en el mercado de trabajo industrial no representó un rompimiento tan brusco en la posición y relaciones de empleo como lo hubiese sido para los terratenientes. Probablemente podríamos afirmar que los obreros que dejaron la agricultura fueron aquellos que tenían menos que perder, en términos de seguridad y de posición social. No disfrutaban de ninguna clase de prestigio social asociado con la posesión de terreno. Cuando el tipo de relaciones de empleo dentro del sector agrícola se tornaban puramente monetarias y progresivamente impersonales, las obligaciones recíprocas o relaciones personales, que en otro tiempo ataban los obreros a los patronos, fueron perdiendo su importancia. Así, los obstáculos principales para la integración y la asimilación en el sector industrial no han sido probablemente los lazos con el sector tradicional, sino más bien las dificultades de ajustarse al ritmo y a la disciplina de la fábrica.

Por otra parte, es de importancia advertir que las fuerzas económicas que los impulsaron a abandonar la agricultura no eran tan fuertes como se pudiera pensar. No se puede decir que aquellas personas que abandonaron la agricultura se vieron obligadas a hacerlo para escapar a las condiciones inmediatas de una existencia marginal. Realmente, los obreros comprendidos en nuestra muestra parecían encontrarse en la *élite* de la fuerza obrera rural asalariada. Comprobamos esto al asegurarnos que dos tercios de estos trabajadores habían estado empleados todo el año en su último empleo agrícola, una proporción de 2.5 superior a la que prevalecía para toda la fuerza obrera rural en 1952. En otras palabras, dichos trabajadores estaban comprendidos entre los más deseables y entre los que se empleaban más fácilmente en el sector agrícola, y no pertenecían a los marginales de esa fuerza obrera.

Los hombres con experiencia agrícola parecen haberse integrado en el trabajo de fábrica sin tropezar con obstáculos serios. Su expectativa favorable al trabajo fabril era considerablemente mayor que la formu-

lada por obreros que nunca habían trabajado en la agricultura, aún cuando las diferencias, desde el punto de vista estadístico, sólo tenían importancia en el área de Ponce. Solamente 6% de los hombres manifestaron que les gustaba menos el trabajo en la fábrica que en la agricultura en tanto que 90% lo preferían. Los historiales de empleo luego de haber dejado la agricultura indican que la ruptura tuvo carácter permanente para la mayor parte de ellos. Tan sólo una pequeña minoría indicó que había vuelto a la agricultura, después de haberla dejado sin intenciones de volver, o que continuaba actualmente cultivando la tierra.

Para probar más a fondo la adaptación de estos obreros al trabajo industrial, preguntamos a aquellos que habían manifestado una mayor preferencia por el trabajo fabril, en relación al agrícola, bajo qué condiciones retornarían al campo. Cincuenta y siete por ciento de éstos declararon que no volverían en ningún caso, mientras que 73 hombres, o sea el 27%, dijeron que volverían si pudiesen tener su propia finca; los restantes hicieron alusión a un ingreso más alto, al cargo de mayordomo u otras condiciones para volver. Se le preguntó, además, a estos últimos 73 hombres, si estarían dispuestos a volver a la agricultura aunque no pudiesen percibir un ingreso más alto que el que al presente percibían. Cincuenta y uno de ellos declararon que estarían dispuestos a hacerlo, mientras que los otros 22 dijeron que únicamente volverían a la agricultura si la propiedad les rindiese un ingreso superior.

Aquellos individuos dispuestos a retornar a la agricultura como propietarios y percibiendo su ingreso corriente, se diferenciaban de los otros trabajadores agrícolas en varios aspectos. Significativamente, el grupo estaba compuesto de personas generalmente mayores de 40 años, y que percibían un jornal más alto que los otros obreros con experiencia agrícola. También informaron haber trabajado, relativamente más años en la agricultura, por lo general más de 11 años. Por lo cual, cabe esperar que muchas de estas personas no pensaban volver a la agricultura como una ocupación activa. Más bien, la vuelta a la tierra envolvía probablemente una cierta dosis de nostalgia, o una especie de retiro, en el cual se emplearían otros para el peso de la labor.

El interés por ser propietarios de finca que se encontró entre algunos de los hombres mayores no se duplicó entre la gente joven y principalmente entre aquellos con salarios más bajos. Podíamos haber supuesto que, con salarios bajos en la industria, el sector agrícola se hubiera manifestado como más atrayente o que, a la inversa, el ajuste a la disciplina industrial, no se encontrase adecuadamente compensado. Empero, aún cuando los salarios más bajos en la industria no permiten una comparación favorable con algunos que rigen en la agricultura, los ingresos anuales probablemente sí lo consienten. Además, la preferencia acusada de empleo en la industria, por el lado de los obreros con sala-

rios más bajos, puede basarse en la presunción realista de que la industria promete aumentos de ingreso mayores en el futuro que cuanto es posible anticipar en la agricultura. Parece ser, que la propiedad de la tierra en sí, se considera solamente como una fuente limitada de prestigio social, pero no en verdad como un sustituto efectivo de ingreso. Un hallazgo de esta naturaleza comporta un interés considerable, procediendo, como procede, de una sociedad que ha asociado de una manera tradicional la posición con la propiedad de la tierra y en la cual la riqueza ha sido acumulada en esa forma.

Aún cuando la propensión favorable al retorno se hallaba bastante difundida entre una parte de los obreros de nuestra muestra, esto no debe interpretarse como intención o propósito activo de retornar. En otra sección de la entrevista preguntamos a los obreros qué clase de trabajo preferirían estar haciendo, después de los próximos cinco años. Entre las personas con experiencia agrícola solamente 6 por ciento de aquellos que manifestaron alguna preferencia ocupacional escogieron volver al campo mientras que el 60% indicaron que preferían estar empleados en una fábrica. Así, aún entre aquellos que estarían dispuestos a reconsiderar trabajo agrícola bajo ciertas condiciones de ingreso y propiedad, no parecen estar activamente deseando ni planeando volver a la agricultura. Una vez que se ha dejado la agricultura, el involucramiento en el mercado de trabajo industrial por lo general parece ser permanente para la mayoría.

Las conclusiones sobre el involucramiento permanente que se acaban de informar para aquellos trabajadores con experiencia agrícola parece también aplicable a la totalidad de hombres en la muestra. Por ejemplo, muy pocos informaron que después de haber obtenido su primer trabajo fabril, habían trabajado en otros empleos no industriales. Sus propias aspiraciones indican, además, que esperan continuar empleados en las fábricas. Cuando hicimos la pregunta sobre qué trabajo preferirían hacer en los próximos cinco años, casi dos terceras partes de los que indicaron preferencia por alguna clase de trabajo, escogieron el trabajo industrial. La alternativa que los hombres mencionaron con más frecuencia, fue la de una ocupación independiente, como la de artesano o pequeño comerciante, quedando comprendido en este grupo el 18.6% de los hombres que hicieron una selección. El grupo de ocupaciones de cuello blanco —de ventas, oficinas o de naturaleza semi-profesional— únicamente fue preferido por el 7.5% de los hombres. Es interesante observar que el nivel de educación de los informantes no parece ser de importancia significativa en cuanto a la elección de trabajo en o fuera de fábrica en dos de las tres áreas, Ponce y la zona costera. En San Juan existe una tendencia marcada en el sentido de que una educación más elevada va asociada con la selección de trabajo que no es fabril.

Esta tendencia, naturalmente, se puede atribuir a la existencia de oportunidades de empleo más numerosas y variadas en el área de San Juan. Sin embargo, es interesante notar que los grupos más educados en otras zonas no expresaron ni tan siquiera una preferencia por empleos de cuello blanco o de más prestigio. El desprecio con que se considera el trabajo manual en la mayor parte de las culturas latinas, incluyendo a Puerto Rico, le induciría a uno a anticipar expresiones de mayores esperanzas para encontrar un escape en clases de trabajo que conlleven una posición más elevada. Es posible que la falla para manifestarse en esta forma sea un signo de realismo, al considerar las otras clases de empleo. De una manera alternativa, el patrón de selección puede revelar la creencia que empleo en fábricas, en sí, representa un adelanto significativo en relación a expectativas o trabajos anteriores, de tal suerte que se experimenta una satisfacción con la posición corriente, pensando que no existe posibilidad de poder progresar más en el futuro.

Ya que el elemento femenino forma una gran parte de la creciente fuerza obrera industrial, su incorporación y adaptación al mercado de trabajo industrial merece algún comentario. Hemos visto antes, cómo la aparición de las oportunidades de empleo en las fábricas fue la causa directa para atraer la mayor parte de las mujeres en nuestra muestra a la fuerza obrera activa. La importancia que tiene esta respuesta a las oportunidades crecientes es considerable, si se toman en cuenta los obstáculos culturales hacia la participación en la fuerza obrera. En las sociedades latinas, el lugar de la mujer ha estado tradicionalmente en el hogar, donde puede ejercitarse en las obligaciones de su sexo y donde se haya al cubierto de las miradas mundanas de la comunidad. Por consiguiente, es sorprendente el que las mujeres no fueron impedidas de aceptar trabajo fuera del hogar por las sospechas con las cuales muchos maridos y otros elementos conservadores consideraban estas nuevas oportunidades.

Un obstáculo mayor, con el cual ha tropezado la entrada y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo industrial, reside en la amenaza que esto supone para el papel que corrientemente suele representar el marido y otros miembros masculinos de la familia. Los niveles distintos de ingreso en la manufactura y otras actividades significaban que, a menudo, las entradas de la mujer superaban a las del ganador del pan de la familia, por un margen considerable. En una sociedad caracterizada por el papel tan preponderante del hombre, este cambio en la función de conseguir ingresos ha redundado en tensiones en ciertos casos. En algunas ocasiones, los maridos, o los novios insistían en que las mujeres abandonasen su empleo, demostrando así que preferían pasar por alto el ingreso para volver a establecer el papel dominante del hombre como la fuente principal del sostenimiento del hogar. Aunque

algunas mujeres han accedido a tales demandas, también ha habido muchas que han resistido con éxito y con determinación para retener las ganancias que le ha aportado su empleo.

No tenemos necesidad de ir más lejos para buscar una explicación de la incorporación permanente de la mujer en esta clase de mercado. Las razones económicas aparecen en primer plano, aún cuando únicamente un 20% de las mujeres, principalmente divorciadas o viudas, se anotaron como las sostenedoras exclusivas de sus hogares. Otra fuerza poderosa, es el deseo de huir del tedio del hogar. Contrastando con las restringidas oportunidades sociales asequibles a la mayor parte de las mujeres que permanecen en casa, la fábrica ofrece una experiencia social valiosísima y refuerza el aliciente de un ingreso mayor. En realidad, esta experiencia social ha sido a veces estimada tan alto que la mujer ha preferido trabajar, aun cuando algunos maridos han reducido sus contribuciones al presupuesto familiar como protesta. Finalmente, la mujer se ha destacado con un nuevo sentimiento de independencia que, para algunas, significa un importante logro.

Estas razones se combinan proporcionando los motivos positivos para continuar la incorporación y adaptación a una posición en la fuerza obrera activa. Fue sorprendente observar hasta que punto la mujer expresó el deseo de continuar trabajando. Es significativo que tal deseo se manifestó casi con igual intensidad en todas las mujeres, sin tomar en cuenta su condición marital. Un 90% de las mujeres solteras declararon que tenían un interés positivo en continuar trabajando indefinidamente mientras que el 85% de las otras así lo hicieron. La mayor parte de éstas expresaron una preferencia por continuar en trabajos fabriles.

II. *Actuación de la fuerza obrera en el mercado y otras indicaciones del grado de adaptación*

Un mercado de trabajo industrial, ya desarrollado y moderno se caracteriza por dos cosas: movilidad y estabilidad. La estabilidad se deriva del hecho de que los trabajadores no se mueven generalmente de una manera irregular entre los sectores industriales y no industriales de la economía; el abandono y la reincorporación a la fuerza de trabajo no se presenta de una manera constante y en gran escala. Al mismo tiempo, existe movilidad en el mercado, desde el momento que los trabajadores tienden a moverse en respuesta a las diferencias en jornales y en las condiciones de trabajo en dirección a esos empleos, que les permiten llevar al máximo las utilidades de su labor. Por otro lado, el mercado de trabajo industrial, que no ha alcanzado madurez, puede caracterizarse por frecuentes entradas y salidas de los obreros en el mer-

cado de trabajo y también por una movilidad extraordinaria entre los empleos que existen en el mercado. En realidad, se piensa corrientemente que la excesiva movilidad ocupacional en los mercados de trabajo industrial que comienzan a desarrollarse tiene un carácter irracional o indiscriminatorio, en un sentido económico, y se puede considerar como testimonio de la incapacidad de los trabajadores para acoplarse a las condiciones de trabajo y de disciplina de la labor industrial.

En la sección anterior caracterizamos nuestra fuerza obrera industrial, incluida en la muestra, como una que aparenta estar sustancialmente predispuesta a continuar en el mercado de trabajo. En este sentido, responde a uno de los requisitos deseables que debe reunir una fuerza de trabajo estable. Un elemento adicional de estabilidad aparecía en la infrecuencia con que recurrían voluntariamente al retiro, y la reincorporación a la fuerza obrera. Por otra parte, estas fuentes de estabilidad no aseguran la estabilidad en el sector industrial o en las firmas individuales. Esto se puede demostrar por las variaciones extremas en el movimiento de obreros en las firmas investigadas. Las tasas anuales netas del movimiento obrero en nuestra muestra osciló de un nivel tan bajo como 5% a más de 400%. En tanto que los porcentajes altos pueden sugerir una ausencia singular de acoplamiento y adaptación, los bajos sugieren precisamente lo contrario.

Actualmente, la incidencia de un alto movimiento de obreros no es completamente arbitraria en las firmas o industrias. En efecto, creemos que existen explicaciones racionales para la diversidad en las experiencias informadas por las firmas y que éstas se derivan de las características y prácticas de la gerencia y de los propósitos de los obreros al cambiar de una fábrica a otra.

Encontramos un testimonio extraordinariamente convincente de que los movimientos de los trabajadores estaban influenciados y guiados por la estructura de las diferencias en los jornales. Por ejemplo, consideremos 67 de las 85 fábricas visitadas por nosotros, y en las cuales se encontraron los datos pertinentes para medir y analizar la estabilidad del empleo. Al dividir estas firmas en tres grupos, por nivel de movimiento de los trabajadores, descubrimos una notable relación inversa entre el nivel de salarios y el nivel de estabilidad. Las diferencias en estabilidad no podían atribuirse a otros factores tales como los años de la firma, su tamaño, o la composición por sexo de la fuerza obrera. Cuando la influencia de los salarios se mantuvo constante, estos factores arrojaron una asociación estadística insignificante con los niveles de movimiento obrero. Cuando las firmas se combinan a base de industrias en diez grupos, la relación inversa entre salarios y niveles de movimiento de obreros es apreciable con un coeficiente de correlación de -0.66 . Es algo notable que, cuando los niveles de salario han subido en firmas y en

industrias caracterizadas por un elevado movimiento de obreros, los gerentes han informado que la estabilidad y a veces la productividad, han aumentado a pesar de sus expectativas, en el sentido de que las preferencias ociosas conducirían a empeorar los problemas de asistencia, y la disciplina perdería mucha de su efectividad.³

Los gerentes entrevistados ofrecieron evidencia de naturaleza subjetiva de una movilidad de obreros de las industrias con jornales bajos a aquellas otras con jornales más altos. Por ejemplo, algunas de las fábricas que iniciaron sus operaciones en la rama de artículos de electricidad con salarios altos después de 1953 en los centros metropolitanos, indicaron que comenzaron sus operaciones con una gran proporción de su fuerza obrera femenina provista de una experiencia industrial anterior en la industria de la aguja la cual pagaba jornales bajos.

En la industria de la aguja misma se informó un considerable movimiento de mujeres de la sección industrial nativa produciendo para el mercado local con salarios más bajos, hacia los nuevos productores que trabajaban para el mercado continental, y que pagaban jornales más altos de acuerdo con los decretos federales. Este movimiento presenta un interés particular, ya que el sector nativo era mucho más "tradicional" en las exigencias de disciplina, producción y calidad, en las relaciones entre obreros y patronos y también en otras condiciones de empleo. El movimiento a otras fábricas administradas por norteamericanos implicaba, por lo general, el tener que someterse a una disciplina más severa, y a exigencias más altas de producción y calidad, así como a relaciones de tipo más impersonal, aunque menos autoritarias. Una diferencia de 30% o más en el jornal inicial, parecía adecuado, no obstante, para vencer cualquier preferencia que pudieran tener los trabajadores en relación al ambiente más tolerante y tradicional del sector isleño; y esto se estaba convirtiendo rápidamente en una base de entrenamiento para el sector industrial con salarios más altos, en la época de nuestra investigación.

Las mismas prácticas de reclutamiento son en gran parte responsables del alto grado de inestabilidad, cuando ésta ha continuado manifestándose a lo largo. Por ejemplo, se observó que porcentajes elevados de movimiento obrero procedían, a veces, de prácticas de reclutamiento y contratación ineficientes. En lugar de cribar eficazmente a los solicitantes antes de contratarlos, muchas firmas contrataban primero y luego

³ Como el elevado movimiento obrero, el alto porcentaje de ausencias puede atribuirse a hábitos de indisciplina en el trabajo o a la inhabilidad para adaptarse al trabajo de fábrica. Entre las firmas de nuestra muestra, encontramos variaciones grandes en la asistencia, una fluctuación de menos de 2 por ciento hasta casi 20 por ciento. Además, como el movimiento obrero, el nivel de asistencia pareció estar asociado con los niveles de salarios en las plantas, aunque no de un modo tan estrecho como en el caso del movimiento obrero. Así, generalmente, un movimiento obrero elevado tiende a ir junto a un alto grado de ausencias y viceversa.

seleccionaban a los obreros mientras trabajaban, desanimando a aquellos que no eran capaces de adelantar rápidamente. Se observó que, frecuentemente, los métodos y el modo de adiestrar el personal no eran sistemáticos ni apropiados para el logro de los niveles de producción exigidos, estimulando en cambio la frustración y la movilidad. En el caso del problema de asistencia, algunas firmas lo descontaron como si se tratara de algo endémico en la fuerza obrera de Puerto Rico y no se afanaron por reducirlo, aún cuando pudiera demostrarse que las ausencias en exceso habían sido reducidas con éxito en otras empresas. Naturalmente, que un nivel alto de ausencias y movilidad ocupacional refleja también un cierto grado de resistencia por parte de los obreros a la disciplina del trabajo fabril; pero se observa que la resistencia puede amonarse mucho con el uso de condiciones de entrenamiento y remuneración apropiadas. En condiciones óptimas, la estabilidad de la fuerza obrera puede ser alcanzada en una planta que emplee un nivel bajo de destrezas en un período corto, de uno a dos años.

La asociación entre estabilidad y jornales, empero, no se puede atribuir únicamente a la reacción de los obreros con respecto a jornales más altos. Observamos que el aumento de los salarios mínimos tiene también su impacto en las prácticas de gerencia. Muchas prácticas que pudieran considerarse económicas, con niveles bajos de salarios, dejan de ser económicas. Los deseos de la gerencia, encaminados a restringir los costos crecientes de la mano de obra, estimulan la adopción de prácticas más eficaces de reclutamiento y adiestramiento del personal, así como el uso de procedimientos más vigorosos para combatir los problemas de asistencia y reforzar los niveles de producción. De esta manera, los jornales altos no sólo disminuyen el interés de los obreros para moverse, sino que promueven también un proceso de racionalización en las prácticas de gerencia, que puede acarrear el efecto ulterior de reducir las frustraciones a que, de otra forma, pueden verse expuestos los obreros.

Cuando exploramos el patrón y las razones de los cambios de ocupación en el pasado y las actitudes de los obreros hacia su trabajo corriente, encontramos que los jornales se destacan como factor básico. Ya hemos visto cómo las expectativas de los obreros por jornales más altos, se enfatizó fuertemente como la fuerza estimuladora de su interés original en las oportunidades de trabajo industrial, y que los lleva a participar de una manera activa en el mercado correspondiente. Una vez que la incorporación ha tenido lugar, tanto su movilidad potencial como actual, parece verse dirigida o influenciada por las diferencias en los jornales. Por ejemplo, la falta de satisfacción con la paga, a causa del nivel bajo de jornales, o debido a la irregularidad del trabajo, fueron las razones que se invocaron con más frecuencia para explicar la reti-

rada de los trabajadores en el período subsiguiente a su incorporación al mercado de trabajo. El testimonio evidente de que la movilidad no ha tenido aspecto irracional, por consideraciones de salario, se demuestra en el registro de ingresos que acompaña el historial de trabajo de los obreros incluidos en nuestra muestra. Los datos de que disponemos ponen de manifiesto que, en el caso de trabajadores que habían cambiado de empleo de una a tres veces, desde 1945, dos tercios de la movilidad se vio acompañada de aumentos de ingreso en el caso de los dos sexos; entre los trabajadores, con más de cuatro cambios en el trabajo, una proporción más pequeña fue acompañada de un aumento de entradas, la mitad entre los hombres, y 40 por ciento, entre las mujeres. Sin embargo, precisa advertir que estos cambios incluyen toda clase de movimientos, voluntarios e involuntarios, incluso algunos anteriores a la incorporación a la fuera obrera industrial, y que refleja más bien el aspecto estacional de las ocupaciones que no son industriales. Así cobra aun mayor importancia la elevada proporción de aumentos en los ingresos a que se hizo referencia.

El énfasis puesto en los jornales, sugiere la importancia que tienen para motivar posibles movimientos en el futuro, así como en relación a los pasados. Entre los obreros con jornales bajos, se encontró una incidencia más alta de insatisfacción con la tarea corriente o con la situación de empleo que cualquier otro grupo. Los obreros interesados en otra clase de tareas en la fábrica, los que no esperaban continuar trabajando en el mismo sitio y aquellos que manifestaron preferencia por pasar a alguna otra fábrica, tenían en conjunto jornales más bajos que el promedio de la muestra en total y aseguraron que los jornales eran la razón principal para desear un cambio.

Si nuestra visión del mercado de trabajo se circunscribe a la movilidad comprendida en la rama de la industria o en el interior de la firma, tal parece que el trabajador industrial puertorriqueño se halla firmemente incorporado al mercado de trabajo industrial y que su comportamiento es consistente con el del obrero industrial adaptado. Pero cuando se amplía el campo de nuestra observación, surgen otros aspectos en el cual el desarrollo de una sociedad industrial es aún solamente parcial. Uno de los más conspicuos es la estructura ocupacional corriente del mercado de trabajo industrial y la visión limitada de los obreros, en cuanto a la dimensión vertical y a su movilidad potencial en el mismo.

¿En qué condiciones se desarrolla una conciencia de movilidad entre los trabajadores? ¿En qué momento las aspiraciones de los trabajadores para progresar se convierten en determinantes realmente efectivos de su comportamiento o en un standard que sirva para medir su satisfacción con el trabajo industrial? En nuestro estudio sobre Puerto Rico,

observamos que los trabajadores tenían conciencia plena de las ganancias sustanciales en ingreso y en posición que les había proporcionado su incorporación inicial en el trabajo industrial cuando se compara con su situación previa. Por otro lado, sólo revelaron una vaga idea de las posibilidades de progreso que ofrece el sistema industrial. No ha de sorprendernos, en consecuencia, la ausencia evidente de un deseo intenso de progresar a puestos de más destreza o de mayor responsabilidad.

Por ejemplo, sólo una tercera parte de los hombres y poco menos de un cuarto de las mujeres indicaron preferencia por alguna labor distinta en su fábrica a lo que realizaban habitualmente. De estos obreros, empero, sólo apenas la mitad manifestó interés por una ocupación de más destreza o de supervisión, distinta a sus tareas corrientes. Solamente una tercera parte de los hombres que hicieron una selección mostraron interés por un trabajo diestro, pero la mayor parte de éstos eran ya obreros diestros que preferían algún otro trabajo diestro; y trabajadores no diestros o semidiestros escogieron generalmente tareas no diestras y semidiestras. La característica más notable de cuantos indicaron cierta preferencia por otra clase de trabajo, fue la circunstancia de que sus ingresos eran significativamente inferiores a los de los obreros comprendidos en su escala de destreza corriente.

Las razones dadas a favor de esa preferencia son instructivas. Los motivos que se invocaron con más frecuencia envolvían jornales y diferencias en el esfuerzo físico. La diferencia en los jornales eran relativamente más importantes que la cuestión del esfuerzo físico, en cuanto a la selección de trabajos diestros y de supervisión, mientras que el esfuerzo físico aumentaba en importancia relativa como un factor en la selección de tareas semidiestras o no diestras. En otras palabras, las selecciones de las tareas de menos destreza se hacía con la mira puesta más bien en la reducción del esfuerzo que en el aumento del ingreso. Pasaremos a demostrar que no se trata de una selección económica irracional o poco razonable. Los contados obreros que eligieron puestos de supervisión lo hicieron así porque los consideraron a la vez mejor remunerados y de menos esfuerzo físico, aún reconociendo que conllevan una responsabilidad mucho mayor. El prestigio, como un factor selectivo, tiene importancia solamente en los puestos de supervisión; en cambio, los puestos diestros no se prefirieron por razones de prestigio en ningún grado más frecuente que los semidiestros.

Los patrones de aspiración demostrados no pueden desecharse simplemente como una selección informada en presencia de oportunidades ilimitadas. En realidad, operaban factores que reveleban que tales elecciones eran completamente comprensibles. Estos incluyen la naturaleza tecnológica que caracteriza la industrialización hasta la fecha y las polí-

ticas laborales de muchos patronos que han restringido el número de oportunidades para ascender.

La mayor parte de las nuevas empresas establecidas en Puerto Rico, en la época que realizamos nuestro estudio, eran industrias ligeras, que empleaban principalmente obreros de poca destreza, excepto aquellos encargados de la labor de mantenimiento y reparación. Una jerarquía ocupacional bien desarrollada constituía más bien la excepción que la regla. Comunmente, el abismo que separaba en términos de destreza, las tareas de producción de aquella de mantenimiento, eliminaba esta última de la línea ocupacional de ascenso. Para emplearse como un mecánico diestro se asumía que ya poseía las calificaciones de la destreza, así que era razonable que los obreros considerasen la obtención de los requisitos necesarios como algo muy remoto.

Aún en las fábricas donde se emplean diversos grados de destreza, la política de la gerencia milita a menudo contra el desarrollo temprano de aspiraciones de ascenso entre los obreros. Encontramos muchas firmas que limitan drásticamente las oportunidades de ascenso de la fuerza obrera, debido a que cubren los empleos más diestros con obreros de fuera, en lugar de seleccionarlos ascendiendo a los de casa. Los dueños de fábrica justificaron esta práctica razonando que el ascenso del personal existente agravaría el problema de la inestabilidad y de la ineficacia de la fuerza de trabajo y crearía problemas de adiestramiento, desde el momento que tanto el obrero ascendido como el reemplazante tendrían que ser entrenados. Aún más, se hizo la advertencia por algunos de ellos que los puertorriqueños no estaban interesados en ascender, o bien por falta de interés en aumentar sus ingresos o bien por aversión a la responsabilidad que acompaña generalmente las ocupaciones que requieren una mayor destreza. Sin embargo, los dueños informaron que esa vacilación podría corrientemente combatirse con un poco de persuasión y estímulo.

La política gobernando la estructura de jornales también a menudo milita en contra del desarrollo de las aspiraciones de ascenso. Es corriente el no encontrar diferencias formales en la escala de jornales de las fábricas con una masa de tareas de producción que se pagan todas con los mismos jornales o con pequeñas diferencias entre ellos. Como existen diferencias en las labores y éstas no se reflejan en los jornales, no es incomprensible que los obreros manifiesten preferencias alternativas de trabajo, conducentes a disminuir el esfuerzo, evitar la suciedad o cualquier otro elemento indeseable que presenten las labores. Naturalmente que entre las tareas de producción y las de mantenimiento y reparación existe generalmente una apreciable diferencia en la remuneración; pero los trabajadores no parece que aspiren directamente a éstas,

como ya advertimos anteriormente, quizá porque el salto les parezca demasiado grande para realizarlo.

El carácter parcial y transitorio del proceso de adaptación entre los trabajadores de nuestra muestra es discernible también en otros aspectos. Aún no se ha producido entre los nuevos obreros industriales una identidad aparte como grupo o clase. Indiscutiblemente la mayor parte de los trabajadores industriales todavía se conceptúan como si pertenecieran a la clase trabajadora más baja, aunque un poco por encima del resto de los grupos trabajadores manuales. Sin embargo, no se percibe un sentimiento acusado de interés común o de identidad con el grupo. Las vidas de los obreros fabriles parecen girar en dos polos separados, la fábrica y el hogar, y ambos raramente ofrecen algo en común. Una vez que el trabajador sale de la fábrica, sus actividades parecen orientarse mucho más hacia los vecinos de su área residencial que con su grupo de trabajo. Sus amistades en la fábrica forman un grupo social y ocupacional separado de aquellos fuera de la fábrica. En la fábrica puede existir cooperación para sacar la tarea y también pueden haber varios controles informales operando dentro del grupo trabajador.

Por otra parte, no ha sido una cosa corriente entre los nuevos trabajadores industriales la acción de grupo para rectificar agravios. Se percibe más bien un residuo bastante grande de valores y de expectativas asociadas con la relación paternal tradicional entre patrono y obrero. Se encontró que los trabajadores generalmente se identificaban con el dueño o encargado como persona y deseosos de encontrar en él un reconocimiento directo. Al mismo tiempo, se tenía la idea de que el dueño debería ser el árbitro de los trabajadores en los problemas del trabajo y a veces también, en sus problemas personales. Así, los trabajadores acostumbraban a esperar del dueño que impartiera justicia. Ciertamente que la "justicia" no siempre se cumplía, pero esto no parece haber estimulado acciones frecuentes de protesta formal. Por encima del dueño, los obreros acostumbran a esperar del gobierno, personificado por su carismático gobernador, protección para los intereses de los obreros. Aunque existen uniones obreras organizadas en muchas de las viejas industrias nativas, había una ausencia evidente de organización en los nuevos sectores, así como también cierta resistencia a organizarse. Y allí donde se organizaron uniones, se manifestaron por lo general débiles e ineficaces.

La personalidad del trabajador individual se manifiesta, pues como un compuesto del hombre tradicional y del hombre industrial moderno. Esperábamos, quizá de una manera ingenua, encontrar entre los obreros de la muestra "tipos" que se pudiesen distinguir; aquellos que serían muy "tradicionales" y aquellos que serían "modernos" en sus actitudes y valores. Aún más, esperábamos que estos "tipos" pudieran distin-

guirse tomando como base algunas de sus características. Estas expectativas no se cumplieron, pues nuestro análisis no arrojó ninguna clase de "tipos" bien definidos. Hubo trabajadores que parecían, por sus manifestaciones de aspiraciones por ingresos más altos y al hincapié que hacían sobre la importancia de oportunidades de ascenso, como si poseyeran una perspectiva más característica de los obreros correspondientes a una sociedad industrial dinámica. Pero al mismo tiempo, entremezclados con estos valores "modernos", apuntan aquellos de una cultura tradicional, como el énfasis en la importancia de la calidad de la relación personal entre patrono y obrero.

III. *Factores que facilitan la adaptación*

Aún cuando el grado de adaptación observada en nuestra muestra de la fuerza de trabajo distaba ciertamente de ser completo, al mismo tiempo se hallaba lo suficientemente desarrollado, como para permitir un nivel relativamente eficiente de operaciones en el terreno de la manufactura. En realidad, un observador de la escena puertorriqueña no puede por menos de sentirse impresionado por la rapidez con la cual las fábricas bajo administración competente y con experiencia están alcanzando niveles provechosos de operaciones.

El elemento satisfactorio en el logro alcanzado por la industria puertorriqueña se manifiesta en el hecho de que no aparece conseguido a costo de una gran tensión física o psíquica obvia por parte de los trabajadores. Más bien, hemos encontrado que, en general, el nivel de satisfacción con el trabajo fabril era sorprendentemente alto, como indicamos en la primera sección de este trabajo. Las preguntas concernientes a las actitudes de los obreros, en lo que respecta a sus tareas y al lugar donde estaban corrientemente empleados, arrojaron contestaciones positivas y escaso testimonio explícito de falta de satisfacción con sus trabajos, aún cuando se hallaba muy difundido el deseo de obtener salarios más altos. En el estudio intensivo de la fábrica, encontramos nuevamente trabajadores prestos a adaptarse rápidamente al ambiente de la fábrica, sin manifestar resentimiento o disgusto por sus tareas. Esto no quiere decir, naturalmente, que no se manifiesten quejas particulares entre los obreros, sino únicamente que, con mayor frecuencia, tales agravios no parecen que nacen de una resistencia fundamental contra la disciplina o las condiciones de trabajo impuestas por la fábrica.

Un cierto número de factores y condiciones han contribuido a la adaptación observada de los obreros a la industria. Primero, la organización de la producción fabril no representa un cambio radical en relación a los patronos pre-industriales. El mercado de trabajo industrial

tiene mucho de común con algunos de los mercados pre-industriales particularmente con el de la agricultura en gran escala, en cuanto a la "impersonalización" de las relaciones en el empleo y en la organización del proceso productivo. De esta manera, el desarrollo de oportunidades de empleo en el sector industrial ha significado meramente la extensión de las fronteras del mercado de trabajo más bien que una transición de un sistema de distribución de recursos obreros carentes de mercado. La naturaleza de las relaciones en el empleo han cambiado más para aquellos anteriormente empleados en pequeñas unidades productivas, pero el cambio ha sido más notable en los detalles que en el carácter básico de esas relaciones.

Las características de la fuerza obrera deben considerarse como un factor favorable a la adaptación. Notamos anteriormente que los trabajadores atraídos al mercado de trabajo industrial eran aquellos que tenían menos que perder en términos económicos o de posición social. Por lo que respecta a los que estaban empleados anteriormente en la agricultura, fueron los trabajadores a jornal y no los campesinos con terreno, los que pasaron a la fábrica. Como obrero a jornal en una sociedad que ya ha formalizado el cambio de servicios en términos casi puramente monetarios, no tenía nada que perder en términos de beneficios, obligaciones o seguridad que proveía un empleo tradicional. En el nivel más bajo ya de la jerarquía social, no tenía ninguna posición social que perder, tanto el ingreso más alto como mejores condiciones de trabajo en la industria únicamente podían elevar su posición social.

Quisiéramos describir esta transición en términos aún más firmes, llamando la atención sobre la circunstancia de que el proletariado rural de Puerto Rico se ha adaptado al orden industrial de una manera tan rápida porque no se sentía ligado a ningún otro orden. En el evento de que la adaptación a la vida industrial hubiera requerido previamente la ruptura de ligaduras con algunos otros patrones de vida pre-industriales, el proceso de adaptación es de esperarse que hubiese sido más lento y que hubiera encontrado muchos más obstáculos de aspecto crítico.

Otras características de la fuerza obrera han facilitado el proceso de adaptación y de incorporación. Como observamos anteriormente, la fuerza de trabajo muestreada exhibió un índice moderado de educación, aún cuando la mayoría de los trabajadores tenía menos de ocho años de educación formal. Este nivel de educación es insuficiente para poder ser considerados para posiciones de cuello blanco, que suelen ser ambicionadas por razones de prestigio. Pero la única alternativa al trabajo de fábrica es mayormente en la tarea manual no diestra, que requiere poca o ninguna educación. La industria ofrece el empleo que exige los mayores requisitos a los trabajadores, en términos de calificaciones educativas y, a menudo, con arreglo a salarios superiores a los que pre-

valecen en ocupaciones más prestigiosas. Las exigencias de empleos alternativos o no aprovechan sus capacidades completamente, o los descalifican. Así, la relación de algunos requisitos educativos y de un ingreso más alto con el trabajo de fábrica, le ha otorgado a éste un nivel social que se halla situado por encima de los empleos alternativos realísticamente accesibles a la mayor parte de los obreros industriales.

Tercero, los trabajadores han entrado en la fuerza de trabajo industrial sólo con objetivos inmediatos limitados —ingresos más altos y (o) un aumento de la estabilidad en el empleo. Éstas son metas que, por lo general, han sido satisfechas rápidamente en la industria. Y desde el momento que las aspiraciones materiales continúan aumentando bajo el impacto de la relación creciente con el continente norteamericano y al exponerse a su influencia por medios de información, los obreros pueden anticipar un aumento gradual de ingresos, con el cual han de poder satisfacer esos deseos. La posibilidad de adquirir de un modo inmediato bienes de consumo ha hecho posible, naturalmente, que las utilidades potenciales derivadas de ingresos monetarios más altos puedan ser satisfechas.

Los procedimientos legales para determinar el salario mínimo han contribuido a la eficacia de los niveles del jornal industrial, para promover la adaptación. Dadas las circunstancias de desempleo crónico y el libre juego de las fuerzas del mercado, la fuerza de trabajo fabril podría ser reclutada probablemente a niveles de jornales próximos a los que prevalecen en las ocupaciones que no son industriales. Sin embargo, aunque el trabajo industrial no se ve precisado a ofrecer una ganancia en el ingreso real, con vistas a asegurar la incorporación de los trabajadores en el mercado industrial de trabajo, tiene necesidad de hacerlo así, si quiere asegurar su adaptación. En Puerto Rico una diferencia sustancial de jornales, en favor de la ocupación industrial, ha nacido como resultado de los salarios mínimos legales, que se hallan determinados en gran parte por el criterio de las ganancias en las industrias más bien que por las condiciones de oferta del mercado. Desde nuestro punto de vista, la existencia de esta diferencia y la expectativa de que los jornales continuarán aumentando constantemente, aún cuando no de una manera rápida, ha sido de vital importancia para asegurar la incorporación permanente de los trabajadores en la fuerza de trabajo industrial y en facilitar aquel nivel de adaptación que caracteriza nuestra fuerza muestreada.

Cuarto, no parece que la ocupación industrial haya ocasionado una desorganización en gran escala de carácter social y familiar, aun cuando una reorganización considerable puede ya observarse. Para muchos de los trabajadores industriales, su integración en la labor industrial no ha significado el desarraigo de la comunidad o la ruptura de los lazos fa-

miliares. Se ha producido una emigración considerable a los centros urbanos, pero la mayor parte de ésta ha sido la emigración de toda la familia, así que los hogares han permanecido unidos y los individuos no se encuentran aislados totalmente y por mucho tiempo en un ambiente nuevo. La amplia dispersión de las fábricas por la Isla promete a un mayor número de trabajadores aceptar el trabajo de fábrica sin romper los lazos que los unen a sus comunidades residenciales, con lo cual se conserva un factor de seguridad y familiaridad a favor de los nuevos reclutas de la industria. Es cierto que la disciplina industrial ha acelerado el relajamiento, ya en camino, de los vínculos tradicionales con parientes que no pertenecen al núcleo familiar. Las obligaciones y las responsabilidades se han visto progresivamente restringidas a la familia más próxima. Es verdad, asimismo, que la expansión de las oportunidades de empleo industrial para la mujer ha promovido una redefinición de la función y de la posición de ésta en la familia. Así, mientras que el reajuste de las relaciones de familia parece proceder sin que ocurra una desintegración muy grande en la familia, algunas de las demandas del trabajo industrial pueden dar lugar todavía a ocasiones potenciales de conflicto. Por otro lado, precisa admitir que los efectos de desintegración de la industrialización pueden ser compensados parcial o totalmente por la contribución concomitante a la estabilidad familiar, en el aspecto de una seguridad económica más grande.

Finalmente hay que dar crédito sustancial por el éxito que ha tenido la integración de los obreros a la industria, a la calidad y a las prácticas de empleo de la nueva gerencia industrial. Por el control que ejerce en la organización del proceso productivo, su proximidad a los trabajadores y su poder para establecer las condiciones de trabajo, la gerencia se encuentra en una posición única para facilitar la integración física de los trabajadores en el proceso de la producción, hacer comprender el nuevo orden de cosas a los trabajadores, y proporcionarles, en lo posible, la realización de sus objetivos y de sus aspiraciones. En resumen, corresponde principalmente a la gerencia demostrar que la adaptación vale lo que cuesta. Esto requiere pericia en el entrenamiento de los obreros, de tal manera que puedan alcanzar niveles elevados de eficiencia técnica lo más rápidamente posible y con el menor sacrificio realizable, y requiere también remuneración que corresponda al incremento de destreza y producción. Afortunadamente para Puerto Rico, ha habido la oportunidad de conseguir relativamente fácil el personal directivo capacitado debido a la afiliación de la mayoría de las nuevas fábricas con las firmas establecidas en el Continente.

A pesar de que la política relacionada con el personal deja mucho que desear, la atmósfera no parece ser opresiva, y las relaciones entre los trabajadores y los gerentes son generalmente cordiales. Los obreros

con frecuencia expresan el deseo de estrechar más las relaciones con los dueños. Por otro lado, se han dado cuenta y han sabido apreciar la mayor imparcialidad, el trato menos autoritario y la gran demostración de pericia en la dirección que la mayor parte de los nuevos gerentes han demostrado en su trabajo. Y en muchos casos, los gerentes, deseosos de facilitar el reajuste de los trabajadores a las modernas condiciones fabriles, han adoptado con éxito algunas prácticas paternalistas y maneras que sirven para incrementar los sentimientos de seguridad de los obreros, sin comprometer la eficiencia de la fábrica.

Éstos representan algunos de los factores y condiciones que contribuyen a explicar el logro relativamente temprano de un nivel de adaptación, que responde a los requerimientos inmediatos del nuevo sector industrial. Aunque el nivel observado de adaptación ha demostrado ser más grande del que pudiera haber sugerido una observación ocasional de la industrialización puertorriqueña, la fuerza de trabajo comprendida en la muestra no se halla aún completamente adaptada. Claramente el proceso de adaptación se encuentra actualmente en una etapa evolutiva durante la cual el complejo corriente de actitudes modernas y tradicionales hacia el mercado, relaciones de empleo, y la sociedad, abrirán el camino conducente a una amalgama de actitudes y de asociaciones más congruentes con las nuevas oportunidades que ofrece la industrialización y las limitaciones que conlleva. Con cuánta rapidez se puede llevar a cabo esta evolución, no puede predecirse. No obstante, la rapidez con la cual la fuerza de trabajo industrial puertorriqueña ha superado ya algunos de los obstáculos iniciales más difíciles de la integración hace concebir algunas buenas esperanzas, en cuanto concierne al proceso de adaptación que aún queda por realizar.

THE DEVELOPMENT OF AN INDUSTRIAL LABOR MARKET IN PUERTO RICO

PETER GREGORY

(Abstract)

Industrial development is often accompanied by serious work force problems arising out of a less-than-complete adaptation of workers to industrial employment conditions. A survey of factory managements and workers in Puerto Rico reveals that the development and adaptation of the new industrial labor force has proceeded there at a rapid pace. For example, it was found that workers generally viewed their involve-

ment in the industrial labor market to be a permanent one. Even workers who were previously employed in agriculture did not aspire to return to agriculture except in the case of older workers with long years of agricultural experience who seemed to view such a return in a land-owning status as a sort of partial retirement. The occupational aspirations of most workers were limited to some form of factory employment. Among most women there was a firm desire to remain in the factory labor force regardless of marital status. This commitment to factory employment appears to be motivated by the higher wages obtainable in factory as compared with other available work. However, there is also a high degree of satisfaction with the intrinsic nature of the work and other conditions of factory employment.

Data on labor mobility indicate the importance of wage differences as underlying motivators and guides of mobility. Dissatisfaction with wages or the attraction of higher wages were the most important reasons given for past voluntary job changes, for an alternative job preference within the current place of employment, or for a preference for employment in some other factory. Plant data indicated a striking inverse relationship between the wage level and the level of employment instability (i.e., turnover and absenteeism). In short, the movement of workers within the industrial labor market appeared to be highly rational in an economic sense, rather than frivolous or indiscriminate. When instability was encountered it was often traceable to management policies or practices rather than to any inherent characteristic of the labor force.

Several reasons can be offered to explain the relatively rapid and successful adaptation of Puerto Ricans to factory conditions. First, the basis of the employment relationship in factories does not represent a sharp break with the past. Wage labor and increasingly impersonal employment relationships have been a feature of Puerto Rico for many years now. Thus, the growth of the industrial sector has represented an extension of the boundaries of the labor market rather than the creation of a new type of market. Second, Puerto Ricans have well developed material aspirations which serve to encourage workers to maximize their earnings; the ready availability of goods assures that these wants can be satisfied. Third, the regularity of employment and higher wages of factory employment have served to enhance the status of workers drawn largely from the bottom of the income and social hierarchy. Finally, substantial credit for the successful integration of workers into industry must lie with the overall quality of management which has discharged its strategic functions of interpreting the new order and training workers with considerable skill.