

# Psychikós

## *Transformaciones globales en el mundo del trabajo*

Ivonne Moreno Velázquez y Keisha Caraballo

Derechos Reservados (c) 2003

[\[ portada \]](#)

El trabajo ha ocupado al hombre desde el comienzo de la humanidad, sin embargo, ha evolucionado en su naturaleza, los escenarios, horarios y condiciones en que se lleva a cabo. Gómez de Silva (1998) define trabajo como "ocuparse física o mentalmente para producir o lograr algo... trabajar con mucho esfuerzo, afanarse" e indica que etimológicamente proviene del latín *tripaliare* esto es, torturar, y *tripalium*, cierto instrumento de tortura (hecho con tres palos). Sin embargo, lo cierto es que el trabajo es considerado para muchos como eje de nuestras vidas y como la fuente principal de realización personal y el centro de sus relaciones con otros seres humanos.

El trabajo ha existido siempre aún durante la era agrícola y artesanal, pero el trabajo como lo conocemos, en que contratamos nuestra capacidad para producir bienes, o servicios (redundante) durante una jornada definida, es un artificio de la era industrial y las predicciones sugieren que está por extinguirse. Estas predicciones surgieron con mayor fuerza a finales de la década de 1990. Ya en 1994, Bridges hablaba de un lugar de trabajo sin trabajos. En 1995, Howard expresó "el trabajo es, después de todo, un artificio de la era industrial, creado para encajonar trabajos en las fábricas y organizaciones burocráticas... está desapareciendo en favor de un artefacto, de una colección amorfa de trabajo." Estas predicciones que sugieren la posibilidad de que no exista trabajo o de que estas relaciones cambien hacia algo desconocido, nos presentan una realidad que puede parecer aterradora cuando visualizamos una sociedad sin trabajos. Nos resulta inimaginable la vida sin una jornada de trabajo como la conocemos.

La palabra cambio es la realidad de nuestros días, tanto para las organizaciones como para sus individuos. Éstos han sido atribuidos en gran medida a dos fenómenos interrelacionados: la globalización y la tecnología. Cuando hablamos de globalización nos referimos al fenómeno responsable de que las distancias entre los países se hayan minimizado, provocando un acercamiento entre los países, sin importar su distancia física. Este fenómeno ha sido facilitado por la cercanía que ofrece la tecnología, los avances en las comunicaciones, así como por los tratados internacionales que permiten relaciones comerciales y liberan las barreras económicas que han constituido el vehículo para las transformaciones que experimentamos.

### *Cambios en las Destrezas para el Trabajo*

A principios de la década pasada Offerman y Gowing (1990) pronosticaron un aumento en el nivel de destrezas requeridas para el buen desempeño debido a la naturaleza cambiante del trabajo y al uso de la tecnología en el trabajo. Cascio (1995) estimó, cinco años más tarde, que 50 millones de empleados utilizaban computadoras todos los días o algún otro producto de la era digital, tales como fax, módem, teléfono móvil o correo electrónico. La realidad que observamos demanda una fuerza trabajadora con las destrezas tecnológicas que le permitan contribuir efectivamente a las organizaciones ya que son sus integrantes las personas llamadas a manejar estas tecnologías. Las competencias en el manejo de información y la tecnología son consideradas medulares en las organizaciones de hoy, sin embargo, encontramos que nuestra fuerza de trabajo carece de las destrezas tecnológicas.

La firma Watson Wyatt (Díaz, 2002) informó en una encuesta en la que participaron 244 patronos de Argentina, Brasil, México y Puerto Rico, que México y Puerto Rico son los países en donde más se dificulta encontrar empleados competentes en las áreas de ventas y mercadeo, ingeniería de computadoras y tecnología de información.

Mientras tanto, las ocupaciones de mayor crecimiento en los Estados Unidos guardan estrecha relación con la tecnología. Estas son las de ingenieros en computadoras, técnicos especialistas en computadoras, analistas de

sistemas de computadoras y administradores de bases de datos.

Observamos a continuación las proyecciones sobre las ocupaciones con mayor demanda en los Estados Unidos de 1998 al 2008.

Tabla 1

Cambios en la fuerza laboral

| Fuerza Laboral del Pasado               | Fuerza Laboral del Presente-Futuro   |
|---|--|
| o1 Tamaño grande                        | o1 Interés en la competitividad de la empresa  |
| o2 Organización vertical                | o2 Firmas y trabajadores compiten con otras firmas y trabajadores de industrias de otros países del mundo        |
| o3 Producción en masa                   | o3 Avances tecnológicos proveerán capacidades múltiples independientes de tiempo y espacio                       |
| o4 "Hard-working people" (ej. fábricas) | o4 Procesos de producción más sofisticados y alta tecnología sustituyen las destrezas de fuerza laboral          |
| o5 Más empleados jóvenes                | o5 Menores oportunidades de empleo   |
| o6 Organización Vertical                | o6 Menor compensación a la persona por su puesto, mayor compensación por el valor de sus destrezas en el mercado |
| o7 Horario Fijo                         | o7 Destrezas de las personas es la preocupación principal de las organizaciones                                  |
| o8 Tareas Fijas                         | o8 Organización de diversas estructuras y cambios en relaciones supervisor-supervisado.                          |

|  |   |
|--|---|
|  | o9 Mayor uso de la máquina y robots como parte de la fuerza laboral                           |
|  | o10 Importancia al proceso y no tanto a tareas fijas  |
|  | o11 Más personas<br>o Impedimentos<br>o Multirazas<br>o Muticulturas                          |
|  | o12 Más mujeres   |
|  | o13 Menos jóvenes   |
|  | o14 Aumento en el deseo de autonomía, auto-desarrollo y balance entre el trabajo y la familia |
|  | o15 Mayor flexibilidad en los horarios de trabajo y formas alternas                           |

Sin embargo, es preocupante que en nuestro país, nuestros maestros y maestras parecen no poseer la preparación que les permita contribuir a la capacitación de nuestra fuerza trabajadora del futuro en el área de tecnología, por lo menos en un corto o mediano plazo. Ghigliotty-Matos (2002), informó que en una encuesta realizada por el Centro de Servicios Tecnológicos del Departamento de Educación de Puerto Rico a los 46,311 maestros y otro personal docente se encontró que el 75% de sus maestros y maestras tiene poco dominio de las computadoras; 84% no domina los programas básicos; 80% utiliza muy poco la computadora como recurso; 82% no utiliza la computadora para producir materiales educativos; 79% no la utiliza para buscar materiales de apoyo en la Internet; y 78% no considera la computadora como herramienta para su crecimiento profesional. Según Colón (2002), esta situación ha llevado al Departamento de Educación a invertir 2 millones de dólares anuales en tecnología (Colón, 2002)

### *Cambios en la Organización del Trabajo*

Ante las presiones por ser más competitivas, las organizaciones han llevado a cabo cambios organizacionales dirigidos a reducir sus costos de operación haciendo un marcado énfasis en la productividad y el logro de resultados. Algunos de éstos han sido las fusiones, adquisiciones y reestructuraciones. Entre las estrategias que han diseñado las organizaciones ante estos cambios se encuentran: el diseño de organizaciones pequeñas, más ágiles y con menos trabajadores; las estructuras menos piramidales, más horizontales, con especialistas; el adiestramiento cruzado; la búsqueda de reducción de costo de mano de obra; búsqueda de una fuerza de trabajo con mayores requisitos; el pago basado en destrezas; y el aprendizaje continuo. Estas tendencias habían sido proyectadas por Offerman y Gowing (1990), desde comienzos de la pasada década y por Cascio (1995) a mediados de ésta.

Tabla 2

Ocupaciones con mayor demanda en los Estados Unidos de 1998 al 2008

| Ocupaciones Profesionales | Ocupaciones Técnicas                | Ocupaciones de Servicios Tradicionales | Ocupaciones Ejecutivas, Administrativas y Directivas | Ocupaciones en Ventas y Mercadeo  |
|---------------------------|-------------------------------------|--|--|-----------------------------------|
|                           |                                     |  |  |                                   |
| o1 Ingenieros             | o1 Paralegales                      | o1 Chefs                               | o1 Finanzas  | o2 Cajeros                        |
| o2 Arquitectos            | o2 Programadores de Computadoras    | o2 Cocineros                           | o3 Contables   | o4 Agentes de alquiler            |
| o3 Consultores            | o3 Técnicos de Salud                | o3 Asistentes dentales                 | o5 Auditores   | o6 Seguros                        |
| o4 Médicos                | o4 Técnicos de Ciencia e Ingeniería | o4 Asistentes de enfermería            | o7 Analistas Financieros                             | o8 Bienes Raíces                  |
| o5 Abogados               | o5 Pilotos de Aviones               | o5 Asistentes de Terapia Física        | o9 Salud   | o10 Representantes de manufactura |
| o6 Científicos sociales   | o6 Controladores de Tráfico Aéreo   | o6 Asistentes Ocupacionales            | o11 Construcción                                     | o12 Agentes de viajes             |
| o7 Jueces                 | o7 Analista de Sistemas             | o7 Asistentes Correccionales           | o13 Compraventa                                      |                                   |
| o8 Maestros               | o8 Técnicos de Televisión y Radio   | o8 Cosmetólogos                        | o14 Educación  |                                   |
| o9                        | o9 Técnicos de                      | o9 Estilistas                          | o15  |                                   |

| Investigadores Científicos      | Bibliotecas |                                    | Funerarias |  |
|---------------------------------|-------------|------------------------------------|------------|--|
| o10 Bibliotecarios              |             | o10 Asistentes de vuelo            |            |  |
| o11 Consejeros                  |             | o11 Jardineros                     |            |  |
| o12 Matemáticos                 |             | o12 Cuido de niños                 |            |  |
| o13 Artistas Visuales           |             | o13 Cuido en el hogar para adultos |            |  |
| o14 Actores                     |             | o14 Bomberos                       |            |  |
| o15 Cantantes                   |             | o15 Guardias de seguridad          |            |  |
| o16 Músicos                     |             | o16 Policías                       |            |  |
| o17 Trabajadores Sociales       |             | o17 Detectives e investigadores    |            |  |
| o18 Trabajadores Recreacionales |             |                                    |            |  |
| o19 Religiosos                  |             |                                    |            |  |
|                                 |             |                                    |            |  |

Las nuevas tendencias en el mundo del trabajo son el horario flexible ("flextime"), los turnos alternos ("alternate workshift"), el trabajo desde el hogar ("telecommuting" o teletrabajo), el trabajo compartido ("job sharing") y la semana comprimida. Estos cambios en las organizaciones norteamericanas han sido documentados en los informes del Negociado de Estadísticas del Trabajo de los Estados Unidos a partir de la encuesta anual del Negociado del Censo de los Estados Unidos de mayo de 2001 en la cual participaron 50,000 hogares.

*Jornada de Trabajo.* La jornada de trabajo sigue ocurriendo principalmente en el horario de trabajo tradicional. Unas dos terceras partes de las personas comienzan en el horario de 6:30 a 9:29 de la mañana. La mayor concentración se encuentra en el periodo entre las 7:30 y 8:29 de la mañana. Casi tres quintas partes salen del trabajo entre las 3:30 y 6:29 de la tarde con la mayor concentración entre las 4:30 y 5:29 de la tarde.

*Horario flexible ("Flex-time").* La encuesta refleja un aumento de trabajadores y trabajadoras en un horario flexible. Se estima que cerca de 29 millones de trabajadores asalariados tenían un horario que les permitía variar el tiempo en el que comenzaban o terminaban su jornada. La proporción de trabajadores con estos acuerdos aumentó de 12.4% en 1985 a 27.6% en 1997 a 28.8% en 2001 (Bureau of Labor Statistics, 2001).

De este 28.8% una tercera parte (11.1%) lo hizo como parte de un programa formal. Esto es, a pesar de que sólo una de cada diez personas trabajó en horario flexible, solamente una de cada cuatro lo hizo como parte de un programa formalmente establecido. El horario flexible como parte de un programa establecido se encontró con mayor frecuencia en los trabajos gerenciales y profesionales con un 15.6%, mientras que en los obreros y operadores fue un 5.5%. Igualmente, se encontró con mayor frecuencia en el sector público que en el sector privado. En el sector público más de la mitad del grupo que trabajaba bajo este arreglo lo hacía como parte de un programa formal. Casi tres cuartas partes de las personas que trabajaron bajo este arreglo en el Gobierno Federal, lo hicieron como participantes de un programa formal, mientras que en el sector privado sólo una tercera parte lo hizo.

La proporción de la población en horario flexible varía por género, raza y ocupación. La participación de los diferentes grupos en este tipo de arreglo se distribuye como sigue:

Un 30% de los hombres trabajó en horario flexible vs. un 28.8% de las mujeres lo hizo.

Un 30% de los trabajadores blancos trabajaron en horario flexible vs. un 21.2% de trabajadores negros y un 19.8% de hispanos.

En la población blanca, un 31% de los hombres trabajó en horario flexible vs. un 28.6% de las mujeres que lo hizo. Sin embargo, en la población negra e hispana, las mujeres tienden a sobrepasar a los hombres.

La ocupación el horario flexible fue más común en ocupaciones gerenciales y profesionales con un 45% de la participación en este grupo y también con bastante frecuencia en el área de ventas. Se encontró en forma limitada en trabajos de producción, artesanías, reparaciones, operadores, fabricantes y obreros.

En el sector privado un 10.9% de las personas empleadas trabajó en horario flexible. De este grupo, se encontró mayor representación de trabajadores y trabajadoras con horario flexible en la industria de servicios con un 33%, que en la manufactura, con un 23.1%. En el sector público se encontró una mayor representación en el gobierno federal con un 34.3%, que en el estatal, con un 29.7% que en el local con un 14%. Este último grupo incluye las maestras y personal de apoyo en las escuelas. Es posible que esta tendencia se esté observando localmente debido a los programas de horario extendido establecidos recientemente en las escuelas del País.

*Turnos Alternos ("Alternate Workshift").* En mayo de 2001, 14.5 millones de trabajadores asalariados trabajaron en turnos alternos. La cantidad de trabajadores que trabajaron en turnos alternos parece haberse reducido de 18% en 1991 a 14.5% en mayo 2001. De éstos, 4.8% trabajaban en turnos vespertinos (entre las 2:00 pm y la medianoche), 3.3% en turnos nocturnos, 2.8% en horario irregular y 2.3% como parte de turnos rotativos.

La proporción de la población en turnos alternos varía también por género, raza y ocupación. La participación de los diferentes grupos en este tipo de arreglo fue de la siguiente manera:

Un 16.4% de los hombres trabajaron en turnos alternos mientras que sólo un 12.1% de las mujeres lo hizo. Los negros trabajaron más que los blancos o los hispanos en este tipo de turno.

El trabajo bajo este tipo de arreglo fue más frecuente en las ocupaciones del sector de servicios, que incluye servicios de protección personal tales como policía, bomberos y guardias de seguridad, con un 49%, servicios de alimentos con un 40%, operadores, fabricantes y obreros con un 25.4%. Este arreglo fue menos frecuente en ocupaciones de apoyo administrativo con un 8.4%, profesionales con un 6.7% y trabajos en agricultura, bosques y pesca con un 5.6%.

En las industrias del sector privado el porcentaje fue más alto en los comercios dedicados a la venta de alimentos con un 46.2% y más bajo en el sector de finanzas, seguros y bienes raíces con un 4.6% y en la construcción con un 2.5%. En el gobierno fue menos frecuente, alcanzando sólo un 11.1% con mayor participación del gobierno local donde tuvo una mayor representación en las ocupaciones relacionadas al cumplimiento de la ley y la seguridad, tales como la policía y los bomberos.

Las razones informadas para trabajar turnos alternos fueron, la naturaleza del trabajo en un 53.3%; la preferencia personal en un 13.3%; la posibilidad de lograr mejores arreglos para la familia y cuidado de hijos en un 8.9%; la posibilidad de obtener una mejor compensación en un 6.9%; y la posibilidad de tener más tiempo libre para estudiar en un 3.3%. Quienes trabajaron en horario nocturno y vespertino informaron hacerlo por preferencia personal en un 21.5 y un 17.3%, respectivamente, o porque esos turnos permitían mejores arreglos para la familia o el cuidado de los niños, con un 14.9% y 12.1% respectivamente.

*Trabajo en el Hogar.* En el año 1997, 22.4 millones de personas trabajaron desde el hogar, mientras que en el año 2001, 25.8 millones de personas lo hicieron. De éstas, un total de 19.8 millones de personas trabajadoras en el sector no agrícola, llevaron a cabo un trabajo en el hogar por lo menos una vez a la semana. Este grupo representa el 15% del empleo total.

Cuatro quintas partes de las personas que trabajaron en el hogar tenían empleos gerenciales, profesionales o de ventas. Aproximadamente ocho de cada diez utilizaron una computadora y un teléfono para su trabajo en el hogar y seis de cada diez utilizaron el Internet o el correo electrónico. El grupo que recibía compensación por trabajar en el hogar, era más propenso a utilizar estas tecnologías.

El 50% de quienes trabajaron en el hogar, aproximadamente 10.3 millones, fueron personas asalariadas que trabajaron en el hogar sin recibir compensación y trabajaron 7 horas en promedio. Aproximadamente uno de cada cuatro trabajaron ocho horas o más a la semana. En este grupo se encuentran la mitad de los maestros y maestras, aproximadamente 2.7 millones, 6.3 millones en servicios y 1.3 millones trabajo en ventas. Las personas que indicaron trabajar desde su hogar lo hicieron porque querían terminar o adelantar trabajo (57%) o porque entendían que era la naturaleza del trabajo (31%).

Un 17% o 3.4 millones de personas trabajaron en el hogar mediante un arreglo formal con su patrono. Casi la mitad pasó 8 horas semanales o más trabajando en el hogar y uno de cada seis utilizó 35 horas semanales o más. Las personas que informaron recibir compensación trabajaron un promedio de 18 horas a la semana. La mitad de este grupo, aproximadamente 1.6 millones, pertenecían al sector de servicios. En este grupo, las razones para trabajar en el hogar fueron: 38% por la naturaleza de su trabajo, 23% porque el negocio se lleva a cabo desde la casa, 16% para terminar o adelantar trabajo y 11% para coordinar el horario de trabajo con necesidades personales y familiares.

El 30% restante de las personas que informaron trabajar en el hogar estaban autoempleadas. En este grupo, el 50% indicó que la razón para trabajar desde el hogar era que el trabajo se conducía desde el hogar y el 24% indicó que era la naturaleza del trabajo. En cuanto a género, tanto mujeres y hombres hicieron algún trabajo en el hogar. En el caso de los hombres blancos era dos veces más probable que hicieran trabajo en el hogar, con relación a los negros e hispanos, lo cual refleja su concentración en ocupaciones gerenciales y profesionales. La tendencia a trabajar en el hogar fue un poco más alta para personas con hijos/as que para personas sin hijos/as.

*Reducción de la fuerza laboral (que trae consigo el desempleo).* La situación de desempleo se agudiza ante la realidad de que hay cada vez menos empleos disponibles. En la encuesta antes citada realizada por la firma Watson Wyatt (Díaz, 2002), los patronos participantes informaron que casi dos terceras partes han congelado sus puestos vacantes y que son cada vez más estrictos al contratar personal.

### *Cambios en las Características Demográficas de la Fuerza Trabajadora*

De la misma forma que han acontecido cambios en las condiciones de trabajo, han ocurrido cambios en las características de las personas que trabajan. El informe Workforce 2000 (Johnston y Packer, 1987), estableció que la fuerza de trabajo de los Estados Unidos hacia el Siglo XXI estaría más integrada por mujeres, inmigrantes, personas de color y trabajadores de mayor edad. Asimismo, pronosticaron que una tercera parte de las personas de nuevo ingreso a la fuerza laboral pertenecerían a grupos minoritarios, de los cuales más de la mitad habrían sido criados bajo niveles de pobreza. Analizaremos a continuación algunas de las principales transformaciones observadas en el grupo trabajador de los Estados Unidos y Puerto Rico en cuanto a edad, género y raza. La tabla que presentamos a continuación presenta la composición de la fuerza laboral en ambos países durante las pasadas tres décadas, en intervalos de cinco años.

Tabla 3 Grupo Trabajador en Estados Unidos y Puerto Rico

|                    | 1970   | 1975   | 1980   | 1985    | 1990    | 1995    | 2000    |
|--------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|
| Estados Unidos     |        |        |        |         |         |         |         |
| (cientos de miles) | 78,678 | 85,846 | 99,303 | 107,150 | 118,793 | 124,900 | 135,208 |
| Puerto Rico        |        |        |        |         |         |         |         |
| (miles)            | 688    | 673    | 760    | 776     | 971     | 1074    | 1174    |

*Edad.* Offerman y Gowing (1990) informaron que para la década de 1970 cerca de 3 millones de jóvenes entre los 18 años de edad entraron al mercado laboral y pronosticaron que para la década de 1990, serían 1.3 millones por año y para el 1995 serían 1.3 millones de empleados menos entre las edades de 18-24. Además, informaron que entre el año 1986 y 2000 el número de personas entre 35 a 47 años aumentaría un 38% y el de 49 a 53 años en un 67%. En el informe *American Changing Workforce* (AARP, 1992), se pronosticó que para el año 2005, el número de trabajadores de mayor edad aumentaría en la medida en que más "baby boomers" pasaran a tomar parte de este grupo de 55 años o más.

El Departamento del Trabajo Federal espera que el grupo poblacional que constituyen las personas de 55 años o más aumente en un 3.9% anual. Este grupo representaba el 12.9% de la población en el año 2000 y se espera que representen el 20% de los trabajadores en los Estados Unidos en el año 2015. Bloomerang News (2002) informó recientemente que este aumento ha traído consigo, un aumento en la radicación de querellas por actos de discriminación presentadas ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el empleo en los Estados Unidos de 14,141 en 1999 a 17,405 en el año 2001. Esto se ha explicado a partir de la aparente resistencia de algunas empresas a contratar personas de edad avanzada por aumentos en los costos de seguros de salud y adiestramiento y por la baja productividad.

Existen un sinúmero de creencias asociadas a la fuerza de trabajo de mayor edad. Offerman y Gowing (1990) identificaron como aspectos positivos su lealtad, compromiso y hábitos de trabajo, pero se han identificado percepciones negativas tales como la falta de flexibilidad, adaptabilidad a la tecnología y agresividad en la competencia.

En Puerto Rico, se espera que el grupo de personas mayores de 60 años constituya el 23.5% de la población. Hoy día este grupo constituye el 12.2% de la Fuerza Trabajadora (Pabón-Millán, 2002b). Por otra parte, un grupo importante de esta población en Puerto Rico, integrada por 280,000 personas se dedica al trabajo voluntario (Pabón-Millán, 2002a).

El discrimin en Puerto Rico ha sido prohibido desde 1959, cuando se estableció la Ley núm.100 y posteriormente a nivel del Gobierno Federal con el *Age discrimination in Employment Act*. Antes de 1985, pocos eran los casos que se presentaban en las cortes, ejemplo de ello es que en 1975 se presentaron sólo 5 casos. Sin embargo, el caso *Odriozola v Superior Cosmetics Distributors* (Pabón-Millán, 2002c), vino a despertar conciencia de los derechos de esta población y se presentan alrededor de 200 cada año. Hoy día las querellas siguen en aumento y según Víctor Rivera Hernández, Secretario del Trabajo, el 25% de las querellas que se reciben por motivo de discriminación son las querellas de discriminación por edad y éstas ocurren mayormente en el sector privado (Pabón-Millán, 2002d).

En Puerto Rico, según el Censo 2000 (US Census Bureau, 2000) la población de 60 años o más constituye el 15.4% de la población del País, esto es, 585,701 personas de 3.8 millones, a diferencia del siglo pasado en que sólo constituía 4.0%. Esta situación ha sido explicada por la migración de puertorriqueños a Puerto Rico desde los Estados Unidos y por el aumento en la expectativa de vida (Pineda, 2002). La expectativa de vida en las primeras décadas del siglo 20 era de 40 años mientras que hoy es de 71 años para los hombres y 79 años para las mujeres (Pabón-Millán, 2002b). Por otra parte, la tasa de natalidad ha disminuido drásticamente. En 1932 era de 6.4 hijos, en 1940 de 5.8, en 1950 de 5.4; en 1960 de 4.8; en 1970 de 3.4; en 1980 de 2.8; e 1990 de 2.3 y en 1999 de 1.9 (Pabón-Millán, 2002a, p.5).

*Género.* Todas las predicciones de los últimos años en cuanto a la participación de la fuerza trabajadora por género



sugieren un aumento en la participación de la mujer. Offerman y Gowing (1990) pronosticaron que las mujeres ocuparían el 60% de la nueva fuerza laboral y que, como consecuencia, las organizaciones podrían estar considerando alguna forma de asistencia al cuidado de los niños para sus empleados y de buscar nuevas soluciones para tratar los problemas de familia y trabajo. Cascio (1995), pronosticó que las mujeres llenarían casi dos terceras partes de los nuevos empleos creados a finales del siglo pasado y que para el año 2000, casi la mitad de la fuerza de trabajo sería femenina. Asimismo, estimó que para el año 2001 las mujeres tendrían cerca de una tercera parte de los empleos de mayor jerarquía y ocuparían el 10% de todas las compañías.

A pesar de ello, parece ser que la condición de desigualdad de la mujer en términos salariales continuará. Fernández y Berr (1993), pronosticaron que, a la tasa de rendimiento actual, las mujeres no alcanzarían la paridad con los hombres (en salarios) hasta el año 2017, a pesar de que la brecha se está reduciendo a cada nivel educativo. Asimismo, el informe Workforce 2001 estimó que la mujer recibe menos ingreso que el hombre, al mismo nivel, y los campos denominados por las mujeres no pagan tan bien como los campos dominados por los hombres.

La participación de la mujer en la fuerza de trabajo parece ir en aumento y esta participación va también aparentemente ligada a una reducción de inequidad salarial, según opinan fuentes del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (Agencia EFE, 2002). Esto lo atribuyen a la implantación de las leyes protectoras contra el discrimen, aunque otros sugieren que la reglamentación excesiva (a favor de la mujer) genera costos adicionales que afectan la capacidad de competir de los negocios y esto tiende a crear prejuicios en su contra.

*Raza.* El Censo del 2000 (Agencia EFE, 2002), presenta a los hispanos como la minoría más joven del país. Ésta está integrada por 42.6 millones de personas que viven en los Estados Unidos y representan el 14.6% de la población de ese país y tiene un poder adquisitivo de 630 millones de dólares al año, cifra que supera el Producto Nacional Bruto de países como Brasil o México. Sin embargo, su representación se estima en sólo un 10.3% en la fuerza laboral del sector privado y constituyen sólo un 4.5% de los gerentes y 3.8% de los profesionales. Delgado (2002) publicó una serie de artículos con motivo de la celebración del mes de la herencia hispana en los que reseñó como su participación en el sector público parece ir en aumento, según lo revelan datos ofrecidos por la Coalición Nacional Puertorriqueña y por la Oficina del Gobierno de Puerto Rico en Washington (Delgado 2002b); la fuerza del poder de los hispanos en los Estados Unidos como una creciente (2002a) y el interés de los políticos en esta fuerza representado en las actividades que celebrara recientemente la Casa Blanca en reconocimiento a la herencia hispana (Delgado 2002c).

La fuerza laboral en Puerto Rico, según el Censo 2000, está integrada por 930,865 personas, sólo una tercera parte (32.7%) de la población total, un 7.8% está desempleada y un 59.3% no forman parte de la fuerza laboral debido a que son estudiantes, retirados, confinados, amas de casa, desempleados, reciben ayudas federales, pensiones o participan de la economía subterránea. Sin embargo, es una población mas educada, ya que de acuerdo con el censo de 1990 sólo el 49.7% había completado la escuela superior y según el Censo 2000, 60% lo ha hecho.

#### *Cambios demográficos en la Composición de la Fuerza Trabajadora*

Los cambios en la composición de la fuerza de trabajo pueden observarse en los datos estadísticos que provee el Negociado de Estadísticas del Trabajo de los Estados Unidos y el Departamento del Trabajo de Puerto Rico para los pasados 30 años.

Estos cambios se hacen más evidentes a partir de la década de 1980 e impactan principalmente la composición de la fuerza de trabajo por género y edad. En cuanto al género, puede observarse un claro aumento en la participación de la mujer y en cuanto a edad, un aumento en la edad de la fuerza trabajadora hacia una integrada por personas de mayor edad.

*Género.* La participación de la mujer en la fuerza trabajadora ha sido menor y lo continúa siendo, tanto en los Estados Unidos como en Puerto Rico. Sin embargo, en ambos países se observa un aumento en la participación de la mujer.

En 1970 el 62% de la fuerza de trabajo de los Estados Unidos estaba integrada por hombres, mientras que en el año 2000 esa proporción se había reducido a un 53%.

#### Gráfica 1 Fuerza de Trabajo por Género en los Estados Unidos

En Puerto Rico se observa este cambio en la misma dirección. En 1970 un 69% de la fuerza de trabajo estaba constituida por hombres. Esta cifra se reduce a un 58% para el año 2000.

Gráfica 2 Fuerza de Trabajo por Género en Puerto Rico

Una comparación de estas gráficas permite observar cómo en ambos países se ha reducido esta brecha. No obstante, la reducción es mayor en los Estados Unidos que en Puerto Rico. Al analizar la población estadounidense empleada por género y raza, puede observarse que en 1979 fue mayor la participación de hombres blancos seguido por mujeres blancas. Al observar estos datos para el año 2000, puede observarse que la participación de la mujer ha aumentado considerablemente a través de todas las razas. Ésta casi se duplica para la mujer blanca, se duplica para la mujer negra y se triplica para la mujer hispana.

### Gráfica 3 Empleo por Raza y Género en los Estados Unidos

*Empleo y Desempleo por Edad en Estados Unidos y Puerto Rico.* Al analizar los cambios en el grupo trabajador de acuerdo con su edad en la población estadounidense, se observó claramente un aumento en la edad de este grupo. En el grupo trabajador de 1970 el grupo más representado era el de de 25 a 34 años, seguido por el de 45 a 54 años y luego el de 35 a 44 años. En el año 2000, el grupo más representado fue el de 35 a 44 años, que aparecía en tercer lugar en 1970; seguido por el de 25 a 34 años, y en tercer lugar el de 45 a 54 años.

### Gráfica 4 Integrantes del Grupo Trabajador por Edad en los Estados Unidos

+++

Al analizar la composición del grupo trabajador en Puerto Rico, se observa que en 1970, el grupo de 25 a 34 años ocupaba el primer lugar, seguido por el grupo de 35 a 44 años y el de 45 a 54 años en tercer lugar. En el año 2000, el grupo de 35 a 44 años pasó al primer lugar seguido del grupo de 25 a 34 años y en tercer lugar el de 45 a 54 años.

Gráfica 5 Integrantes del Grupo Trabajador por Edad en Puerto Rico

De acuerdo con estos datos, tanto en Puerto Rico como en los Estados Unidos durante el año 2000 el grupo más amplio estuvo constituido por los/as trabajadores/as de 35 a 44 años. Es importante señalar la tendencia a un aumento en la participación en los grupos de mayor edad en ambos países y a una reducción en los de menor edad.

En cuanto al desempleo por edad encontramos que para 1970 en los Estados Unidos, la población de 16 a 19 años fue la más representada. En el año 2000, la población de 25 a 34 años fue la más representada, seguida de la de 20 a 24 años. La menor representación estuvo en el grupo de 65 años o más, seguido por el de 55 a 64 años.

Gráfica 6 Desempleo por Edad en los Estados Unidos

En Puerto Rico, en 1970 el grupo de 20 a 24 años fue el más representado, seguido por el de 25 a 34 años. Treinta años más tarde, en el año 2000, el grupo de 25 a 34 años fue el más representado en la población desempleada seguido por los grupos de 35 a 44 años y el de 20 a 24 años. Los grupos de 55 a 64 años y de 16 a 19 años son los menos representados.

#### Gráfica 7 Desempleo por Edad en Puerto Rico

Al analizar los cambios en la población desempleada, por raza y género en los últimos 30 años, puede observarse que el desempleo parece haber afectado más a las mujeres que a los hombres a través de todas las razas. Al analizar la raza, puede observarse que el desempleo parece haber tenido un impacto mayor sobre la población hispana que sobre la población negra y la población blanca. Más aún, tanto en la población blanca y negra el desempleo comenzó a reducirse a partir de 1985, pero en la población hispana, esta reducción comenzó a observarse a partir de 1990.

#### Gráfica 8 Desempleo por Raza y Edad en los Estados Unidos

*Empleo y Desempleo por Sector Industrial en Puerto Rico.* Las cifras de empleo por sector industrial para 1970 presentaron al sector de manufactura, seguido por los sectores de comercio y servicios, en ese orden, como los de más alto empleo. En el año 2000 los sectores más representados fueron el sector de servicios, seguidos por la administración pública y el comercio. Los menos representados son agricultura y transportación.

Gráfica 9 Empleo por Sector Industrial en Puerto Rico

Al observar los datos sobre el desempleo por sector en la década de 1970 puede observarse que éste fue mayor en los sectores de manufactura, seguido por construcción y agricultura, y menor en la transportación y la administración pública.

En la década de 2000, las cifras mayores de desempleo fueron en los sectores de servicios, comercio y construcción, mientras que las menores fueron en transportación y agricultura y administración pública.

Gráfica 10 Desempleo por Sector Industrial en Puerto Rico

### *Conclusiones*

Hemos visto como las condiciones de trabajo han cambiado como resultado de la globalización y la tecnología y cómo ha cambiado también la composición de la fuerza trabajadora. Los datos presentados permiten concluir que:

Los horarios de trabajo siguen predominantemente en horarios de trabajo tradicionales, aunque se observa un incremento hacia el trabajo en horario flexible, los turnos alternos y el trabajo desde el hogar. A pesar de que quienes trabajan en estas modalidades lo hacen por la naturaleza del trabajo, parece ser que los mismos permiten la oportunidad de lograr un mayor balance entre la familia y el hogar y organizar su tiempo disponible para el logro de metas personales, entre otros.

El horario flexible ha sido mayor en ocupaciones de cuello blanco que en ocupaciones de cuello azul; en



el sector público (gobierno federal, estatal y municipal, en ese orden) que en el privado; en hombres de raza blanca, más que de raza negra o hispanos; en hombres de raza blanca más que en mujeres de raza blanca; en mujeres de raza negra e hispana, más que en los hombres de raza negra e hispana.

La modalidad de trabajos en turnos alternos parece haberse reducido. Quienes trabajan en turnos alternos aparentemente son más los hombres que las mujeres, y en el sector público (más en ocupaciones de servicio y menos en ocupaciones de apoyo administrativo) más que en el sector privado (más en el sector de alimentos). Quienes los trabajan lo hacen por el tipo de trabajo, por preferencia personal, para lograr un mayor balance entre familia y trabajo y para tener más tiempo disponible para otras actividades como estudiar.

La modalidad de trabajo desde el hogar ha aumentado y es mayor en trabajos gerenciales, profesionales y de ventas asistidos por la tecnología. Cuando éste se lleva a cabo con un arreglo informal sin compensación se hace con el fin de ponerse al día en los trabajos, como en el caso de las personas dedicadas a la enseñanza, mientras que, como parte de un arreglo formal es mayor en el sector de servicios. Quienes trabajan en este horario en el sector privado, lo hacen principalmente por la naturaleza de su trabajo, porque ese tipo de trabajo se lleva a cabo sólo desde la casa, para terminar o adelantar el trabajo o para lograr un mejor balance entre familia y trabajo. Participan en este arreglo hombres y mujeres casi en igual medida, pero más hombres blancos que negros e hispanos.

La composición de la fuerza de trabajo se ha modificado para abrir más espacio a la mujer, los trabajadores y trabajadoras de mayor edad y diferente raza.

#### *Implicaciones:*

Ante los cambios observados en el lugar de trabajo, ¿cuál será el papel de los y las Psicólogos/as Industriales Organizacionales? Surgen en esta reflexión 10 áreas de colaboración que pueden ser parte de nuestro encargo.

La integración en los lugares de trabajo de personas con diferentes características demográficas y sociales abre un campo al estudio y concienciación sobre el valor de la diversidad.

La naturaleza cambiante de los puestos en las organizaciones requiere de análisis de puestos amplios y flexibles que consideren las necesidades presentes y futuras.

Las características cambiantes de los escenarios de trabajo abren un espacio a la contribución en el desarrollo de mecanismos de selección válidos y confiables que permitan identificar a los y las trabajadores/as con las competencias requeridas y la capacidad para adaptarse a las condiciones cambiantes en los lugares de trabajo.

La necesidad de adiestrar y readiestrar a la fuerza de trabajo en las competencias requeridas para desarrollar los nuevos trabajos, con énfasis especial en las poblaciones de mayor edad, grupos minoritarios y trabajadores desplazados lleva a la búsqueda de recursos gubernamentales y organizacionales para capacitar a la fuerza de trabajo en las nuevas áreas de conocimiento, de forma que puedan hacer una contribución efectiva. Esto es particularmente importante cuando se trata del uso de la tecnología. La capacitación debe ser un ejercicio constante y una responsabilidad compartida entre las empresas y sus trabajadores/as.

Las nuevas formas de organización del trabajo resultantes de las modalidades de trabajo emergentes y el uso de la tecnología requieren reflexión y acción sobre su impacto en la fuerza de trabajo. Esta reflexión no sólo deberá considerar el grado en el cual estas nuevas modalidades de trabajo permitirán llenar las necesidades de intercambio de información, sino las necesidades sociales que hasta recientemente se habían llenado a través de las relaciones de trabajo en organizaciones y modalidades de trabajo tradicionales.

La dispersión de la fuerza de trabajo lleva a la búsqueda de modalidades de educación a distancia para llevar el adiestramiento a trabajadores que pueden estar localizados en cualquier parte.

Los problemas cada vez más complejos que confrontamos nos llevan a la búsqueda de acercamientos entre profesionales de diferentes disciplinas y de diferentes países para proveer respuestas.

Las características dinámicas y cambiantes de los lugares de trabajo demandan de las organizaciones

una contribución en estos procesos de cambio. Los sentimientos que produce la palabra cambio en nuevas vidas se representa en la frase que escuchamos con frecuencia: "sufrimos un cambio", la cual lleva consigo la connotación de sufrimiento, dolor ante la pérdida del estado de comodidad que dejamos para enfrentarnos a una nueva realidad desconocida. Reconocemos que no todas las personas asocian el dolor al cambio, otras ven el cambio como una aventura y la forma en que nos acercamos al cambio depende de varias razones, somos diferentes, y esas diferencias impactan la forma en que nos acercamos al cambio.

Las características cambiantes de la fuerza trabajadora requieren de un mayor estudio de las necesidades de estas poblaciones, lo cual demandará un mayor acercamiento al estudio de la mujer y la fuerza trabajadora de mayor edad en términos de sus necesidades y aspiraciones.

Las transiciones hacia lo que podría ser una sociedad sin trabajo urge a la búsqueda de formas alternas de iniciativas empresariales, tal vez comunitarias, para combatir el desempleo, re - interpretar el trabajo y el ocio, y valorizarlo.

Los fenómenos que experimentamos llaman hoy a la reflexión, a la discusión y a encuentros más frecuentes entre sus practicantes. Llamamos también a la preparación continua para afrontar los retos que presenta el panorama laboral y social del país. ¿Se harán realidad las proyecciones de una sociedad sin trabajo? ¿Cuáles serían las implicaciones de una sociedad sin trabajo para nuestra labor como Psicólogos/as Industriales Organizacionales? ¿Cuál será nuestra función en esa sociedad? Estas preguntas deberán ocupar espacios de reflexión entre nuestros/as colegas durante los próximos años.

#### Referencias

- Agencia EFE (19 de junio de 2002). Sube la demanda por el trabajador hispano. Sección de Negocios, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p. 120
- Agencia EFE (10 de agosto de 2002). Disminuye la barrera entre los géneros. Sección El País, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p. 12.
- Bloomberg News en Lynwood, California. (16 de junio de 2002). Envejece la fuerza laboral. Sección Negocios del Domingo, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p.6
- Bridges, W. (1994). *Job shift: How to prosper in a workplace without jobs*. Massachusetts: Perseus Books.
- \_\_\_\_\_ (Sept, 19, 1994). The end of the job. *Fortune*, 130, (6), 62-67.
- Bureau of Labor Statistics (2001). Displaced workers summary in 2001. <http://www.bls.gov/cps>
- \_\_\_\_\_ Work at home in 2001. <http://www.bls.gov/cps>
- \_\_\_\_\_ Workers on flexible and shift schedules in 2001. <http://www.bls.gov/cps>
- Cascio, W.F. (1995). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*, 4<sup>th</sup> edition. New York: Mc Graw Hill
- Cascio, W.F. (1995). Whither industrial organizational psychology in a changing world of work? *American Psychologist*, 50, (11), 928-939.
- Church, A. (1995). *From both sides now. The changing of the job*. Tomado del World Wide Web; [http://cmit.unomaha.edu/TIP/TIP Dec95/church.html](http://cmit.unomaha.edu/TIP/TIP%20Dec95/church.html)
- Colón, W. (24 de mayo de 2002) Sección El País, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p. 16.
- Delgado, J.A. (9 de octubre de 2002). Resalta Bush el legado hispano. Sección El País, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p.28.
- \_\_\_\_\_ (10 de octubre de 2002). En cargos altos 150 boricuas en los Estados Unidos. Sección Política, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p. 48

\_\_\_\_\_ (10 de octubre de 2002). Bush exalta la herencia hispana. Sección El País, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p.32.

Díaz, M. (22 de Julio de 2002). Difícil la conquista de empleados competentes. Sección Negocios del Domingo, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p. 5

Ghigliotty-Matos, J.. (23 de mayo de 2002). Pérdidas con las computadoras. Sección El País, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p. 22.

Jamieson. S. & O'Mara, J. (1991). *Managing workforce 2000: Gaining the diversity advantage*. California: Jossey Bass Publishers.

Johnston, W.B. & Packer, A.H. (1987) *Workforce 2000: Work and workers for the 21<sup>st</sup> century*. Indianapolis: Hudson Institute.

Judy, R.W. & D'Amico, C. (1999). *Workforce 2020: Work and workers for the 21<sup>st</sup> century*. Indianapolis: Hudson Institute.

Offermann, L.R. & Gowing, M.K. (1990). Organizations of the Future: Changes and Challenges. *American Psychologist*, 45, (2), February 1990, 95-108.

Pabón-Millán, C. (29 de septiembre de 2002). Fuerza laboral con el impulso de los mayores. Sección El País, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p.12.

\_\_\_\_\_. (13 de octubre de 2002). Ancianidad a la vuelta. Sección El País, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p.4-5

\_\_\_\_\_. (20 de octubre de 2002). Un caso pionero contra el discrimen. Sección El País, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p.24

\_\_\_\_\_. (20 de octubre de 2002). Evidente marginación en la empresa privada. Sección El País, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p.22.

Parker, S. & Wall, T. (1998). *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness*. California: Sage Publications. p.84-99

Pineda, L. (7 de abril de 2002). Dramático aumento en la población de envejecientes. Sección El País, El Nuevo Día, San Juan, Puerto Rico, p. 22

US Census Bureau (2000) <http://factfinder.census.gov>