

«Educación y promoción laboral en un mercado interno de trabajo del sector industrial»

La idea del mercado de trabajo como un conjunto de estructuras de promoción jerárquicas que, basadas en la antigüedad, operan en el seno de las empresas, responde a la visión de los autores institucionalistas de un mercado de trabajo segmentado. Estas estructuras de promoción que dichos autores denominan Mercados Internos de Trabajo (MITs), van a constituir el objetivo fundamental de este artículo. Concretamente, se trata de elegir un MIT del mercado laboral de Canarias, para determinar cuáles son las normas que regulan los ascensos a lo largo de sus líneas de promoción, y cuáles las que regulan la localización de sus puertos de entrada. En el conjunto de dichas normas interesa, especialmente, identificar el peso relativo conferido al nivel de educación formal.

Gaur egungo enpresen baitan funtzionatzen duen lan-merkatuaren ideiak, hau da, antzinatasunean oinarrituriko sustapen bierarkikozko egitura-multzo bat bezala kontsideratuta, lan-merkatu zatikatu baten autore instituzionalisten ikuspegiari erantzuten dio. Autore hauek *Laneko Barne-Merkatuak* (LBM) bezala deitzen dituzten sustapenezko egitura horiek izango dira artikulu honen aztergairik nagusia. Zehazki, kanariar irletako lan-merkatuko LBM bat hautatzen da, erabakitzeke zein diren bere sustapen-lineetan zehar igoerak erregulatzen dituzten arauak, eta zein diren bere sarrera-portuen kokapena erregulatzen dutenak. Eta arau horien multzoan hezkuntza formaleko mailari zein pisu erlatiboa eman zaion jakitea da berezi-bereziki interesatzen dena.

The idea of the labor market as a group of «hierarchical promotion lines» based on seniority level, and existing within companies, is usually found in the labor market researches of the institutional authors. Those hierarchical promotion lines that they call Internal Labor Markets (ILMs), are the main subject of this paper. In this case, the matter in hand is to choose an ILM belonging to the Canary Islands labor market, to determine the rules that control its promotion lines and its ports of entry; and we are particularly interested in identifying the role of formal education in those rules.

1. **Introducción.**
 2. **Las normas aplicadas por la política de personal para regular los ascensos.**
 3. **La costumbre en el puesto de trabajo en relación con las normas que han de conducir los ascensos.**
 4. **A modo de conclusión.**
- Bibliografía.**

Palabras clave: Mercados internos de trabajo, promoción laboral, formación.
Nº de clasificación JEL: J24, J3, J31

1. INTRODUCCIÓN

Son muchos los que piensan que la política educativa debe ser la piedra angular en un esfuerzo por mejorar la distribución de la renta en el seno de una economía. Sin negar la validez de este argumento, lo que no nos parece tan acertado es la explicación teórica generalmente subyacente, ya que ésta se basa en la teoría economía neoclásica del mercado de trabajo, según la cual se indica a los individuos que adquieran cualificaciones en las áreas donde hay escasez, en las que los salarios son elevados, y se les disuade de que adquieran trabajo y cualificación en los sectores en los que hay excedente; de manera que al final, la distribución de los ingresos se hace más equitativa y cada trabajador resulta recompensado de

acuerdo con su productividad marginal que estará en función de su nivel educativo.

Pero, dicho modelo de funcionamiento del mercado de trabajo, ignora, a nuestro entender, aspectos cruciales del mercado de trabajo actual. Nos referimos al mayor peso de la competencia por los puestos de trabajo frente a la competencia salarial. De forma que en un modelo de competencia por los puestos de trabajo (1), la renta de un individuo viene determinada por su posición relativa en la «cola laboral», es decir, en la clasificación que hace el empleador de los posibles

(1) La teoría de la competencia por los puestos de trabajo la debemos a L. THURLOW (1975), autor que en su obra *Generating Inequality*, hace una exposición muy clara de este modelo y del concepto de «cola laboral» asociado a él.

aspirantes a una vacante atendiendo a sus características y, por la distribución real de las oportunidades de empleo existentes en la economía. Los salarios se pagan de acuerdo con las características del trabajo que se realiza y no necesariamente en función del nivel de educación, quedando el papel de la educación relegado a la certificación de la «entrenabilidad» de la fuerza de trabajo.

Un modelo de competencia por los puestos de trabajo, como el que acabamos de describir, hace patente la segmentación del mercado de trabajo, una de cuyas manifestaciones viene constituida por la configuración de MITs *(*Mercados Internos de Trabajo*), es decir, de estructuras jerárquicas de promoción en el seno de las empresas, basadas en la antigüedad, y que, por tanto, limitan las posibilidades de acceso a los puestos superiores de la jerarquía a aquellos aspirantes que, por ocupar una posición privilegiada en la cola laboral de la empresa, lograron acceder en su momento a los «puertos de entrada» de dichos mercados, ubicados generalmente en los peldaños inferiores.

Los comentarios anteriores resumen el modelo de mercado de trabajo defendido por los autores institucionalistas (2). Estos autores denominan a dichas líneas o canales de promoción jerárquica «escaleras laborales», y son éstas las que constituyen el objetivo principal de este artículo. Concretamente, se trata de elegir un MIT del mercado laboral de Canarias para, en razón de sus estructuras, diseñar la metodología que nos permita

determinar cuáles son las normas que regulan las promociones a lo largo de sus escaleras laborales, es decir, a lo largo de sus líneas de promoción, y cuáles las que regulan la localización de sus puertos de entrada, es decir, de los puestos de trabajo a través de los cuales se accede a dichas escaleras.

Interesa, especialmente, identificar el peso relativo conferido al nivel de educación formal en relación con el resto de las características de base y caracteres adscriptivos de los empleados del MIT estudiado a la hora de practicarse ascensos a lo largo de sus líneas de promoción jerárquicas.

Un análisis de estas características no debe olvidar los aspectos no económicos. Por el contrario, se ha de tener presente, en todo momento, la influencia que la costumbre puede tener en el lugar de trabajo para alterar el orden de características relevantes consideradas por el empleador.

Luego, para perfilar el rol de la educación en relación con las escaleras laborales, se enfrentará a la política de personal con las normas no escritas de carácter consuetudinario que las afectan.

Ese procedimiento hará posible conocer las coincidencias y desajustes entre la costumbre y la política aplicada desde el departamento de personal. El analizarlo de esta manera nos permitirá identificar los canales que conectan la costumbre a la eficiencia económica en el seno de este MIT, y los canales que los distancian.

Esta introducción en un MIT concreto del mercado de trabajo de Canarias, supondrá realizar la aplicación práctica de una metodología acorde con los postulados de los institucionalistas. El MIT sobre el que se ha centrado el

(2) Para una mayor profundización sobre la obra de los autores institucionalistas y, más específicamente, sobre su concepción segmentada del mercado de trabajo, nos remitimos a BLAUG (1980, p. 232); CAÍN (1975, p. 17); DOEERINGER y PIORE (1983, p. 310) y PIORE (1983).

estudio ha sido el correspondiente a una planta de una empresa transnacional, perteneciente al sector de productos y servicios de consumo y dedicada a la fabricación de cigarrillos. Tal industria, a través de sus principales empresas subsidiarias, constituye en el campo de la alimentación, bebida y tabaco, una de las primeras empresas mundiales. Actualmente cuenta con un total aproximado de 250 subsidiarias y sucursales en todo el mundo.

La planta sobre la que se centra nuestro estudio pertenece a la subsidiaria en Canarias, la cual ha puesto en práctica desde 1984 una nueva estructura organizativa, para hacer que esta empresa sea más competitiva globalmente y responda mejor a las demandas del mercado local. Estas nuevas estructuras marcan el inicio de una etapa de expansión en su actividad productiva que se traduce en el aspecto laboral, en una mayor integración de su MIT en las estructuras que caracterizan a los MITs de la multinacional.

Indudablemente, el logro de los objetivos anteriormente expuestos requiere el manejo de información amplia y detallada sobre la planta en estudio que nos permita el desarrollo efectivo del análisis. Esa información la hemos obtenido por tres vías:

- a) Información verbal suministrada por el equipo directivo de la empresa;
- b) documentación escrita facilitada por la empresa relativa al tema objeto de la investigación; y
- c) cuestionarios dirigidos a los empleados de la empresa.

Se trata, pues, de un análisis basado en distintas fuentes de información. En relación con este carácter múltiple de las fuentes de datos, conviene aclarar que en

ningún momento se ha considerado una fuente de información como superior a otra. Por el contrario, se ha procurado hacer un uso conjunto de las tres, recurriendo en mayor medida a la fuente que ofreciera mayor cantidad y calidad de información en relación con un aspecto concreto del análisis, pero sin restar importancia a las demás.

2. LAS NORMAS APLICADAS POR LA POLÍTICA DE PERSONAL PARA REGULAR LOS ASCENSOS

2.1. Algunos conceptos institucionalistas

En este apartado se recoge la metodología que aplicada al MIT analizado, ha permitido determinar las normas que regulan los ascensos a lo largo de sus escaleras laborales, así como la ubicación de sus puertos de entrada, tal y como se establecen por el departamento de personal.

En la medida en que nos hemos basado en los postulados de los autores institucionalistas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, antes de adentrarnos en el análisis parece pertinente aclarar los conceptos institucionalistas de escalera laboral y puerto de entrada. Las escaleras laborales se manifiestan, según estos autores, como líneas, vías o canales de promoción jerárquicos existentes en el seno de la(s) planta(s) que constituyen un Mercado Interno de Trabajo (MIT). Se configuran, por tanto, como un conjunto de puestos de trabajo que se distribuyen en distintos escalones a través de los cuales puede ascenderse en un MIT.

Por su parte, los puertos de entrada vienen a ser el medio de conexión de los MITs con el exterior, de forma que los

trabajadores que los ocupan proceden fundamentalmente del Mercado Externo de Trabajo (MET). La vinculación entre las escaleras laborales y los puertos de entrada es clara: los puertos de entrada de los diferentes segmentos de un MIT suelen marcar el inicio del conjunto de las escaleras laborales que le son propias.

Dado que se pretende identificar el papel de la educación en el conjunto de las normas que gobiernan los ascensos en relación con otras características de base y caracteres adscriptivos, se habrá de partir de la definición de esas otras características. En concreto, el conjunto de características de base consideradas ha sido: la antigüedad en la empresa, el rendimiento en el trabajo, las cualidades personales y la experiencia en empresa de actividad similar. Por su parte, los caracteres adscriptivos tenidos en cuenta han sido: el sexo, el lugar de nacimiento, la edad y el estado civil.

Interesa, especialmente, analizar los criterios establecidos desde el departamento de personal de la empresa para llevar a cabo las promociones. A fin de llegar a conocer dichos criterios se ha utilizado la información verbal suministrada por el equipo directivo, la información documental y la obtenida por la respuesta de los empleados a los cuestionarios.

2.2. Los resultados del análisis según la información verbal y documental

La información verbal, al tratarse de normas aplicadas desde el cuadro directivo de la planta, ha sido en este caso de gran provecho. Esta información, permite extraer las siguientes conclusiones en relación con las escaleras y los puertos de entrada:

- a) Como regla general se puede desplazar a alguien vertical u horizontalmente si lleva muchos años trabajando en la empresa, es decir, cuando se ha alcanzado cierto nivel de antigüedad. El desplazamiento horizontal tendrá lugar cuando el empleado no desempeñe correctamente la actividad propia del puesto. El desplazamiento vertical ascendente se dará cuando el empleado desempeñe las tareas propias de su puesto de una manera correcta y sin discontinuidad.
- b) Estableciendo una diferenciación por departamentos, es el de producción el que cuenta con unos niveles de promoción relativamente más altos. Para poner en práctica los ascensos en este departamento, sobre todo para los peldaños más bajos, se atiende a: el rendimiento en el trabajo; las cualidades personales demostradas por su comportamiento en el puesto — espíritu de colaboración con empleados de peldaños superiores e inferiores y responsabilidad en el trabajo, medida esta última fundamentalmente por los niveles de absentismo—; y la antigüedad en la empresa, siendo esta última la característica más valorada.

Pasando al análisis de la información documental utilizada, que ha sido básicamente el Convenio entre la empresa y los trabajadores vigente en el año 1985, pueden extraerse las siguientes deducciones:

- *El ingreso en la empresa se hace por la categoría inferior de cada grupo profesional.* Esto explica que los puertos de entrada se localicen en los peldaños inferiores de la

jerarquía de puestos, tal y como es el caso de este MIT (3).

- *La antigüedad en la empresa será el primer elemento a tener en cuenta a la hora de valorar a los distintos aspirantes a una vacante.*
- *El nivel de educación, medido por los certificados de estudio expedidos por las empresas donde ha trabajado o por instituciones de carácter oficial o semioficial, será considerado como mérito adicional y preferente para el ascenso.*

2.3. Los resultados de los cuestionarios: una primera aproximación

En relación con la información suministrada por las encuestas, ha sido de gran utilidad la ofrecida por las tablas de doble entrada que relacionan los ascensos reales con diferentes variables consideradas en el análisis.

Para estudiar los datos de las encuestas se procederá a homogeneizar la muestra, efectuándose el análisis por segmentos laborales (4), sexo, estado civil, lugar de nacimiento, edad y nivel educativo de los empleados encuestados.

A la vista de las tablas de doble entrada de la variable correspondiente a los ascensos reales con otras, tales como la experiencia en otras empresas de

actividad similar, el lugar de nacimiento, el estado civil, el sexo, la edad, el nivel educativo y el nivel de idioma inglés, se podrá conocer la forma que adoptan dichas variables para los empleados que han sido objeto del mayor número de promociones.

Es de esperar que los valores o formas que adopten las variables anteriores para los empleados que han experimentado el mayor número de ascensos, indiquen cuáles son las características más valoradas por el empleador al realizar los ascensos.

En la elaboración de estas tablas, se han depurado los datos de aquellas respuestas que sean «ceros», es decir, las correspondientes a «no sabe/no contesta». Esta depuración es la causa de que sólo se haya podido realizar este tipo de análisis para los encuestados del segmento inferior, ya que la eliminación de las respuestas «ceros» en las encuestas correspondientes al segmento superior reduce los datos hasta niveles para los que no cabe realizar este tipo de comparación con suficiente fiabilidad.

Pasando ya al análisis de las tablas y fijándonos para comenzar en el cuadro n.º 1, éste muestra como *la edad es una variable muy valorada por el empleador a la hora de efectuar promociones en el segmento inferior*. Del total de empleados de este segmento que ha ascendido el mayor número de peldaños —entre tres y cinco peldaños—, solamente uno cuenta con una edad superior a 45 años.

En cuanto al *estado civil*, el cuadro n.º 2 refleja un comportamiento similar para empleados casados y solteros: los mayores ascensos se distribuyen a partes iguales entre estos dos estados. Luego no parece que el estado civil sea una variable discriminante para efectuar promociones dentro del segmento inferior.

(3) Para conocer los puentes de entrada y escaleras laborales de este MIT, así como el procedimiento seguido para llegar a determinarlos, nos remitimos a DÍAZ PÉREZ (1991).

(4) Siguiendo la metodología institucionalista, se ha partido de una concepción segmentada del mercado de trabajo que aplicada en el seno del MIT estudiado ha llevado a diferenciar dos segmentos, uno superior, correspondiente a las tareas de «cuello blanco», y otro inferior, correspondiente a las tareas de «cuello azul».

Cuadro n.º 1. Tabla de doble entrada de la edad y el número de ascensos reales del segmento inferior

Edad \ Asc. real	16-25	26-35	36-45	46-55	56-55	Total
1	1 33.3	4 44.4	1 33.3	2 50.0	1 100.0	9 45.0
2	0 .0	3 33.3	1 33.3	1 25.0	0 .0	5 25.0
3	2 66.7	2 22.2	1 33.3	0 .0	0 .0	5 25.0
5	0 .0	0 .0	0 .0	1 25.0	0 .0	1 5.0
Total	3 15.0	9 45.0	3 15.0	4 20.0	1 5.0	20 100.0

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los cuestionarios

Cuadro n.º 2. Tabla de doble entrada del estado civil y el número de ascensos reales del segmento inferior

Edad \ Asc. real	CASADO	SOLTERO	Total
1	8 50.0	1 25.0	9 45.0
2	5 31.3	0 .0	5 25.0
3	2 12.5	3 75.0	5 25.0
5	1 6.3	0 .0	1 5.0
Total	16 80.0	4 20.0	20 100.0

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los cuestionarios.

Por lo que respecta al sexo, el cuadro n.º 3 deja ver con claridad, cómo el mayor número de ascensos se concentra en los empleados de sexo masculino. De donde puede inferirse que, a diferencia de la variable anterior, el sexo sí es tenido notablemente en cuenta al implementar una política de ascensos.

En cuanto a la experiencia en otras empresas de actividad similar, en principio, parece observarse que el mayor número de ascensos corresponde a los empleados que no contaban con experiencia previa en actividad similar en otras empresas. No obstante, ha de anotarse, tal como se recoge en el cuadro n.º 4, el peso de las respuestas del tipo «no sabe/no contesta» para la pregunta relativa a la experiencia, y el hecho de que nos estamos refiriendo al segmento laboral inferior.

Si nos centramos en la tabla que relaciona los ascensos con el lugar de nacimiento (ver cuadro n.º 5), éste deja patente la concentración del mayor número de ascensos en las personas naturales de la isla donde se ubica la planta. Por tanto, a la vista de estos datos, el lugar de nacimiento, cuando éste adopta la modalidad de ser natural de esa isla, se presenta como una característica relevante al implementar ascensos. En cualquier caso, ha de tenerse en cuenta que el pequeño tamaño de la muestra resultante de eliminar las respuestas «ceros» de la pregunta correspondiente a los ascensos reales, ha hecho que en esta muestra reducida sólo haya aparecido un empleado del segmento inferior procedente de fuera de la isla.

Cuadro n.º 3. Tabla de doble entrada del sexo y del número de ascensos reales del segmento inferior

Asc. real \ Sexo	Sexo		Total
	M	F	
1	7 41.2	2 66.7	9 45.0
2	4 23.5	1 33.3	5 25.0
3	5 29.4	0 .0	5 25.0
5	1 5.9	0 .0	1 5.0
Total	17 85.0	3 15.0	20 100.0

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los cuestionarios.

Cuadro n.º 4. Tabla de doble entrada de la experiencia y el número de ascensos reales del segmento inferior

Exper. \ Asc. real	NS/NC	Sí	No	Total
1	4 50.0	0 .0	5 45.5	9 45.0
2	2 25.0	0 .0	3 27.3	5 25.0
3	2 25.0	1 100.0	2 18.2	5 25.0
5	0 .0	0 .0	1 9.1	1 5.0
Total	8 40.0	1 5.0	11 55.0	20 100.0

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los cuestionarios

Cuadro n.º 5. Tabla de doble entrada del lugar de nacimiento y el número de ascensos reales del segmento inferior

Asc. real \ Lugar	Isla	Canarias	Total
1	9 47.4	0 .0	9 45.0
2	4 21.1	1 100.0	5 25.0
3	5 26.3	0 .0	5 25.0
5	1 5.3	0 .0	1 5.0
Total	19 95.0	1 5.0	20 100.0

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los cuestionarios.

El análisis de la relación entre el *nivel de idioma inglés* y el número de promociones, recogido en el cuadro n.º 6, indica que *el nivel de conocimientos de esta lengua no es muy importante para ascender*, ya que de los empleados que han experimentado mayor número de ascensos sólo el 30% mostraba como nivel más alto de inglés el de «regular», el resto presentaba un nivel de conocimientos «escaso» de esta lengua extranjera. En este caso, se puede concluir que el nivel de inglés no es una variable determinante para el empleador cuando decide ascender a empleados del segmento inferior.

Por lo que respecta a la relación del *nivel educativo con los ascensos*, el cuadro n.º 7 pone de manifiesto el reparto, por igual, entre el nivel de estudios

primario y el secundario, de los mayores ascensos. A la vista de esta información no puede deducirse que el nivel educativo sea importante para promocionarse interiormente en el seno del MIT estudiado.

A raíz de los datos anteriores, cabe resumir las normas que regulan los ascensos en el segmento inferior como sigue:

- i) El sexo y el lugar de nacimiento cuentan con una ponderación alta en la política de promoción aplicada para los empleados de este segmento.
- ii) A la edad, el estado civil, la experiencia, el nivel de inglés y el nivel educativo se les confiere un peso menos importante para llevar a cabo las promociones.

Cuadro n.º 6. Tabla de doble entrada del nivel de inglés y el número de ascensos reales del segmento inferior

Inglés \ Asc. real	NS/NC	Escaso	Regular	Total
1	4 57.1	5 45.5	0 .0	9 45.0
2	3 42.9	2 18.2	0 .0	5 25.0
3	0 .0	3 27.3	2 100.0	5 25.0
5	0 .0	1 9.1	0 .0	1 5.0
Total	7 35.0	11 55.0	2 10.0	20 100.0

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los cuestionarios.

Cuadro n.º 7. **Tabla de doble entrada del nivel educativo y el número de ascensos reales del segmento inferior**

Educación \ Asc. real	NS/NC	Primaria	Secundaria	Total
1	1 100.0	7 50.0	1 20.0	9 45.0
2	0 .0	4 28.6	1 20.0	5 25.0
3	0 .0	2 14.3	3 60.0	5 25.0
5	0 .0	1 7.1	0 .0	1 5.0
Total	1 5.0	14 70.0	5 25.0	20 100.0

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los cuestionarios.

2.4. El estudio de las correlaciones y dependencias entre las variables

Una vez concluido el análisis de las tablas de doble entrada nos centraremos en el concerniente a las correlaciones y relaciones de dependencia entre las distintas variables. En este nivel del análisis se obtiene información muy útil de cara a la identificación de las normas que regulan los ascensos en el MIT en estudio.

Atendiendo al criterio de homogeneización, al que ya se hizo alusión al comienzo del epígrafe anterior, pueden realizarse algunos comentarios en relación con las correlaciones y dependencias. Comenzaremos por establecer una diferenciación en los datos de la muestra según el segmento al que pertenezca el empleado encuestado, para ir después incorporando otras

características tales como el sexo, el nivel educativo, el estado civil y el lugar de nacimiento.

En las respuestas dadas por los empleados del segmento inferior se observa, tal como refleja el cuadro n.º 8, una significativa correlación negativa entre el *nivel de educación formal* y la *antigüedad* en la empresa, confirmada por la existencia de dependencias entre las variables (5).

Una correlación de este tipo indica que a mayor antigüedad corresponde menor nivel educativo formal. La educación formal, por tanto, no parece ser una variable importante para asegurar la

(5) Este cuadro recoge todas las relaciones entre variables con correlaciones superiores al 50%, además de aquellas otras que no alcanzando ese porcentaje, sin embargo, presentan un alto grado de dependencia.

Cuadro n.º 8. Correlaciones y dependencias

	EDAD	NIVEL OCUPACIONAL	ANTIGÜEDAD	EDUCACION	INGLES	ASCEN. REALES	ASCENSOS DESEADOS (*)
E D A D			SEGI $R^2 = 0,59$ $\alpha_0 = 6,1^{-6}$ $C = 0,60$	SEGS $R^2 = 0,58$ $\alpha_0 = 0,03$ $C = 0,69$	SEGIN $R^2 = -0,5$ $\alpha_0 = 1,6^{-3}$ $C = 0,55$		
			SEGI1 $R^2 = 0,47$ $\alpha_0 = 2,0^{-4}$ $C = 0,65$	SEGIIF $R^2 = 0,55$ $\alpha_0 = 0,01$ $C = 0,67$	SEGIMIS $R^2 = 0,36$ $\alpha_0 = 1,2^{-4}$ $C = 0,83$	SEGIMIC $R^2 = -0,48$ $\alpha_0 = 0,04$ $C = 0,52$	
			SEGI1M $R^2 = 0,45$ $\alpha_0 = 4,1^{-3}$ $C = 0,65$	SEGIM $R^2 = 0,61$ $\alpha_0 = 6,0^{-5}$ $C = 0,55$			
O C U P A C I O N A L	SEGI: Segmento Inferior		SEGI $R^2 = -0,01$ $\alpha_0 = 3,6^{-4}$ $C = 0,55$	SEGI $R^2 = 0,35$ $\alpha_0 = 3,6^{-3}$ $C = 0,49$	SEGI1F $R^2 = 0,70$ $\alpha_0 = 0,02$ $C = 0,62$	SEGI $R^2 = 0,07$ $\alpha_0 = 1,3^{-4}$ $C = 0,54$	SEGI1 $R^2 = 0,53$ $\alpha_0 = 5,0^{-6}$ $C = 0,69$
	SEGIIF: Segmento Inferior Femenino						
	SEGIM: Segmento Inferior Masculino		SEGI2 $R^2 = 0,43$ $\alpha_0 = 0,04$ $C = 0,69$	SEGIMIS $R^2 = 0,63$ $\alpha_0 = 0,03$ $C = 0,53$	SEGIIF $R^2 = -0,66$ $\alpha_0 = 7,8^{-3}$ $C = 0,60$	SEGIMIC $R^2 = 0,39$ $\alpha_0 = 0,04$ $C = 0,62$	
	SEGI1: Segmento Inferior con estudios Primarios						
A N T I G Ü E D A D	SEGI2: Segmento Inferior con estudios Secundarios			SEGI $R^2 = -0,56$ $\alpha_0 = 2,0^{-5}$ $C = 0,56$	SEGI1F $R^2 = 0,48$ $\alpha_0 = 0,01$ $C = 0,64$		SEGIM $R^2 = 0,08$ $\alpha_0 = 0,01$ $C = 0,81$
	SEGI1F: Segmento Inferior con estudios Primarios Femenino			SEGS $R^2 = -0,46$ $\alpha_0 = 0,03$ $C = 0,64$			SEGI $R^2 = 0,14$ $\alpha_0 = 0,01$ $C = 0,75$
	SEGIMIC: Segmento Inferior Masculino natural de la Isla Casado				SEGIMIC $R^2 = -0,57$ $\alpha_0 = 0,02$ $C = 0,54$		
	SEGIMIS: Segmento Inferior Masculino natural de la Isla Soltero						
E D U C A C I O N	R^2 : Coeficiente de correlación				SEGI $R^2 = 0,43$ $\alpha_0 = 8,8^{-5}$ $C = 0,51$		SEGI $R^2 = 0,11$ $\alpha_0 = 0,03$ $C = 0,69$
	α = Probabilidad de error tipo 1 = 0,05 Nivel de confianza del 0,95% $\alpha^0 < \alpha >$ se rechaza la hipótesis de las variables sean independientes (Aplicaciones de la Ji-cuadrado de Pearson) C = Coeficiente de contingencia (*) Se han depurado de «Ceros» las respuestas				SEGS $R^2 = 0,46$ $\alpha_0 = 9,4^{-3}$ $C = 0,67$		

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los cuestionarios

permanencia de un empleado en la empresa. Y es de esperar, en consecuencia, que tampoco lo sea para ascender.

Para el segmento inferior con estudios primarios, se ha encontrado una significativa correlación positiva, confirmada por la existencia de dependencia, entre *el nivel ocupacional* (6) y *el número de ascensos reales* (7). Esta correlación viene a poner de relieve que los empleados que ocupan los peldaños más altos son los que han experimentado mayor número de ascensos. Luego, los puertos de entrada al MIT han de estar localizados en los niveles más bajos de la jerarquía de puestos.

Para los empleados encuestados del segmento inferior con estudios secundarios, se ha encontrado una correlación significativa y positiva entre *la antigüedad* en la empresa y *el nivel ocupacional*. Esta correlación ha sido confirmada por la existencia de dependencia entre las variables. Una correlación de este tipo viene a indicar que los empleados que ocupan un nivel más alto en la jerarquía de puestos son también los más antiguos. En consecuencia, la antigüedad parece ser una variable importante para ascender por las escaleras laborales, máxime si se tiene en cuenta la correlación anterior entre número de ascensos y nivel ocupacional.

Para los segmentos inferior masculino, inferior femenino, inferior con estudios primarios, inferior con estudios primarios masculino e inferior masculino de la isla soltero, se han encontrado correlaciones

significativas y positivas, confirmadas por la existencia de dependencia entre *la edad* del empleado y su *antigüedad* en la empresa.

Esta correlación refleja que los empleados de mayor edad son también los de mayor antigüedad en la empresa. Si partimos de la consideración de que lo más probable es que se comience a trabajar en la empresa cuando se es joven, esta correlación ratifica la importancia de la antigüedad para asegurar la permanencia de un empleado en la planta.

En efecto, parece lógico suponer que, a igualdad de condiciones, el empleador prefiera contratar trabajadores jóvenes a trabajadores mayores, ya que éstos pueden resultar menos eficientes por su menor afán de superación, por su rechazo a las nuevas técnicas de trabajo y su menor capacidad y disposición para aprender, al igual que por su obsolescencia técnica y biológica que implica una cierta pérdida de productividad.

En síntesis, la información extraída del análisis de las correlaciones y dependencias resalta la importancia que se le concede a la antigüedad en la empresa para efectuar promociones en este MIT, y el escaso peso otorgado a la educación.

2.5. Los resultados finales del análisis

En resumen, las normas que regulan los ascensos y la localización de los puertos de entrada en el seno del MIT estudiado, acoplando los datos obtenidos a partir de los tres tipos de información verbal, documental y cuestionarios, son básicamente las que siguen:

- Los puertos de entrada se localizan en los peldaños inferiores a la jerarquía de puestos.

(6) La expresión «nivel ocupacional» se refiere al número de orden correspondiente a los peldaños de las escaleras laborales del MIT estudiado.

(7) La variable *ascensos reales* recoge los realmente efectuados por el departamento de personal, frente a los *ascensos deseados* que expresan las prospecciones de promoción de los propios empleados.

— En relación con las escaleras laborales y desde un punto de vista general, para realizar ascensos se priman las siguientes características y en este orden:

- 1) Antigüedad en la empresa.
- 2) Rendimiento en el trabajo.
- 3) Nivel de educación formal.

— Para los peldaños del segmento inferior, puede ampliarse la información anterior, de manera que las características a considerar y su orden sería el siguiente:

- 1) Antigüedad en la empresa.
- 2) Rendimiento en el trabajo/cualidades personales.
- 3) Sexo/lugar de nacimiento.
- 4) Edad / estado civil / experiencia / nivel de inglés / nivel de educación formal.

3. LA COSTUMBRE EN EL PUESTO DE TRABAJO EN RELACIÓN CON LAS NORMAS QUE HAN DE CONDUCIR LOS ASCENSOS

3.1. El concepto institucionalista de costumbre en el puesto de trabajo

Siguiendo a DOERINGER y PIORE (1985, p. 356), la costumbre aparece como el principal de los componentes que dan origen a los MITs, y está constituida por «...un conjunto de normas no escritas basadas en gran parte en las prácticas pasadas o precedentes».

El surgimiento de estas normas parece estar vinculado a la estabilidad en el empleo, las cuales, por el contacto continuo que mantienen los mismos trabajadores, se convierten en reglas no escritas que gobiernan las acciones de sus miembros.

El paso del tiempo se encarga de conferir a esta normativa un matiz casi ético que explica su rigidez.

Según los autores institucionalistas, la importancia que la costumbre adquiere como fuerza generadora de mercados internos de trabajo hace imprescindible, desde una perspectiva metodológica, su inclusión en el análisis de cualquier realidad laboral.

En la medida en que la realización de este estudio se soporta sobre los postulados institucionalistas, los aspectos consuetudinarios serán tratados con una relativa amplitud.

3.2. Los resultados del análisis de la información verbal, documental y cuestionarios

La importancia de los aspectos no económicos dentro del análisis que estamos llevando a cabo justifican el empleo de los tres tipos de información: la verbal, la documental y la obtenida a través de los cuestionarios, a fin de determinar las normas de carácter consuetudinario que regulan los ascensos.

En este caso, los tres tipos de información han sido de gran utilidad. La información documental empleada ha sido, básicamente, el *Convenio entre la empresa y los trabajadores* y las normas recogidas en «*Las políticas y procedimientos de fábrica*».

Por lo que respecta a los cuestionarios, la pregunta cuya respuesta ha sido analizada en este apartado ha sido aquella relativa al orden en que el empleado colocaría el nivel de estudios, rendimiento, antigüedad en el puesto y cualidades personales, para determinar

quién ha de ascender primero a un puesto superior vacante.

Se han estudiado también las correlaciones y dependencias de las respuestas con la pregunta referente a los ascensos deseados, teniendo en cuenta las distintas variables: edad, nivel educativo, antigüedad, etc. En relación con estas correlaciones, se parte del supuesto de que cuando los empleados manifiestan los ascensos que desean en el futuro, realizan un estudio del conjunto de normas no escritas que son socialmente aceptadas por la mayoría de su colectivo para regular las promociones.

Conviene hacer algunos comentarios en relación con los términos «estudio» y «conjunto de normas», empleados en el párrafo anterior. Ha de tenerse en cuenta que el empleado no necesariamente ha de realizar un estudio consciente y formal de esa normativa, sino que en la mayoría de los casos dichas normas afloran de una manera espontánea. Recuérdese que esta normativa no escrita suele ser el resultado de un comportamiento social de grupo, que responde a la naturaleza humana y que en ningún momento ha sido planificado o preestablecido.

El análisis de las preguntas anteriores se hará diferenciando los empleados encuestados atendiendo a las distintas características de sexo, lugar de nacimiento, estado civil, nivel educativo y antigüedad. Un análisis de esas características implica repetir la observación de las respuestas a esa pregunta de la encuesta para los distintos grupos resultantes de homogeneizar la muestra.

Como es de esperar, una forma de abordar el estudio como la que se acaba de exponer, no sólo va a hacer posible el conocimiento en sí del comportamiento de

las variables no económicas, sino también establecer comparaciones de las diferencias observadas por subgrupos.

Aglutinando y sintetizando la información obtenida a partir del análisis por separado de los tres tipos de información: verbal, documental y cuestionarios, podemos extraer, las siguientes conclusiones:

a) En términos generales, las respuestas dadas a la pregunta «¿quién cree que debe ascender primero a un puesto vacante superior?» de la encuesta, cuando son analizadas por subgrupos revelan los siguientes resultados:

1. *Las cualidades personales*, tales como trato a compañeros y responsabilidad en el trabajo, son más valoradas por los empleados en la justificación del ascenso que la antigüedad en el puesto, el rendimiento en el trabajo y el nivel de estudios.
2. La comparación de los resultados obtenidos *por sexos* muestra algunas disparidades dentro del segmento superior. Al dar respuesta a esta pregunta se observa que los hombres de este segmento dan más importancia al rendimiento en el trabajo que a las cualidades personales, la antigüedad y el nivel de estudios para ascender a un puesto superior vacante. Por su parte, las mujeres optan por otorgar el primer puesto a las cualidades personales.

En cuanto a la opción que colocan en último lugar, los hombres eligen en mayor número las cualidades

personales y las mujeres la antigüedad.

3. Diferenciando los empleados encuestados por *el nivel de estudios*, se observa cómo éstos no responden de manera similar a esta pregunta.

Según se desprende de las respuestas, los empleados del segmento inferior con estudios primarios parecen dar más importancia relativa a las cualidades personales a la hora de determinar quién debe ascender a una vacante superior, mientras los que cuentan con estudios secundarios, colocan en primer lugar al rendimiento en el trabajo.

Llama la atención que el colectivo de empleados con un mayor nivel de estudios no coloque en un lugar preferente la educación formal. La ordenación más frecuente para los empleados con estudios secundarios —nivel educativo más alto para este subgrupo—, supone la colocación del nivel educativo en el tercer lugar

4. Atendiendo a *la antigüedad* de los encuestados, resulta sorprendente observar como para los colectivos de mayor antigüedad, ésta no aparece en el primer lugar de su orden de preferencia en las respuestas.

La antigüedad ocupa un lugar poco destacado para los empleados de menor antigüedad, mientras que para los de mayor antigüedad las respuestas obtenidas sólo nos permiten concluir que esta variable no es

la más importante en su orden de preferencia.

Como norma general, se observa cómo a medida que aumenta el nivel educativo del empleado también lo hace su tendencia a colocar la antigüedad en el último lugar de su orden de preferencia.

- b) El estudio de las relaciones de dependencia entre las variables referidas a los ascensos deseados y las tablas de doble entrada (véanse cuadros n^{os} 9 y 10), indica que *parece existir una alta asociación desde el punto de vista del empleado entre los niveles de educación y el número de peldaños de la jerarquía de puestos que desea ascender*. En cambio, la asociación entre mayor nivel de antigüedad y mayor número de ascensos deseados no es tan evidente a la vista de estos datos.

De cualquier forma, las relaciones de dependencia halladas constituyen un indicio de la importancia dada por el empleado a dichas variables a la hora de realizar ascensos en el seno del MIT.

- c) Como conclusión de carácter general, se podría afirmar que la costumbre dentro del MIT más que tratarse de una, única y común a todos los empleados, está fraccionada atendiendo a las circunstancias que concurren en cada grupo de empleados. Según las circunstancias, *cada subgrupo tiene como referencia las características del segmento del MIT al que pertenece según su antigüedad, nivel educativo, sexo, lugar de nacimiento y estado civil*.

Cuadro n.º 9. **Tabla de doble entrada del nivel educativo y el número de ascensos reales del segmento inferior**

N. Educat. Asc. deseado	Primario	Secundario	Terciario	Total
1	8 72.7	5 31.3	0 .0	13 46.4
2	0 .0	2 12.5	0 .0	2 7.1
3	0 .0	1 6.3	0 .0	1 3.6
5	0 .0	3 18.8	0 .0	3 10.7
7	0 .0	1 6.3	1 100.0	2 7.1
9	0 .0	2 12.5	0 .0	2 7.1
10	1 9.1	2 12.5	0 .0	3 10.7
13	2 18.2	0 .0	0 .0	2 7.1
Total	11 39.3	16 57.1	1 3.6	28 100.0

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los cuestionarios.

En resumen, y a raíz de los resultados precedentes, el conjunto de normas no escritas que configuran la costumbre en el lugar de trabajo del MIT estudiado pone de relieve, desde el punto de vista del colectivo total de empleados de la planta, que *«las cualidades personales»*, es la variable más relevante a la hora de asegurar la promoción en el seno de las estructuras de este MIT.

Las cualidades personales figurarían como principal elemento a tener en cuenta para subir peldaños de las escaleras

laborales. En cuanto a «la antigüedad en el trabajo», aunque parece justificar en gran medida las aspiraciones de promoción de los empleados, este papel se limita a determinados colectivos dentro del conjunto total.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

Una vez conocidas las normas que regulan los ascensos en este MIT, tanto desde el punto de vista del empleador

Cuadro n.º 10. **Tabla de doble entrada de la antigüedad y el número de ascensos deseados del segmento inferior masculino**

Antigüedad Asc. deseado	Menos 1	De 1 a 2	De 2 a 5	De 5 a 10	Más de 10	Total
1	0 .0	1 16.7	6 54.5	0 .0	3 50.0	10 40.0
2	0 .0	0 .0	2 18.2	0 .0	0 .0	2 8.0
3	1 100.0	0 .0	0 .0	0 .0	0 .0	1 4.0
5	0 .0	2 33.3	0 .0	1 100.0	0 .0	3 12.0
7	0 .0	1 16.7	1 9.1	0 .0	0 .0	2 8.0
9	0 .0	1 16.7	1 9.1	0 .0	0 .0	2 8.0
10	0 .0	1 16.7	0 .0	0 .0	2 33.3	3 12.0
13	0 .0	0 .0	1 9.1	0 .0	1 16.7	2 8.0
Total	1 4.0	6 24.0	11 44.0	1 4.0	6 24.0	25 100.0

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los cuestionarios.

como las que deberían aplicarse según se desprende de la costumbre en el puesto de trabajo, puede abordarse el estudio comparado del orden de características establecido por unas y otras.

Ese análisis comparado de la política personal y la costumbre refleja alguna discrepancia en las normas que según ambas han de regular los ascensos. Estas discrepancias se concretan en la desigual importancia asignada a la antigüedad y a las características personales en una y

otra. Así, *mientras la política de personal tiende a primar la antigüedad en el trabajo para ascender, la costumbre coloca como característica más valorada, a estos efectos, las cualidades personales.*

Esos desajustes no afectan, sin embargo, al papel asignado a la educación por ambos tipos de normas, tanto las que derivan de la política aplicada por el departamento de personal como las que surgen de la costumbre en el lugar de trabajo. *En los dos casos se*

coloca el nivel educativo en los últimos lugares del conjunto de características observadas para efectuar los ascensos.

Un resultado de este tipo está de acuerdo con los postulados institucionalistas, los cuales justifican la existencia de estructuras de promoción jerárquicas en el seno de las empresas como medio que facilite la transmisión de las cualificaciones específicas entre los trabajadores. A este fin, proteger adecuadamente la antigüedad de los empleados constituye la mejor manera de garantizar esa transmisión de conocimientos específicos.

En relación con las «cualidades personales», tales como trato a compañeros, responsabilidad en el trabajo, etc., no cabe duda que tienen mucho que ver con una adecuada transmisión de conocimientos entre los

empleados. De ahí que el diferente criterio que parece reflejar la costumbre en el puesto en relación con los aspectos que han de ser más valorados al llevar a cabo ascensos, no necesariamente habría de suponer, de ponerse en práctica, un alejamiento de las metas perseguidas por el empleador al generar estructuras de promoción jerárquicas.

En cualquier caso ha de reseñarse que las coincidencias y discrepancias entre la política de personal y la costumbre de cualquier MIT tienen mucho que ver con la evolución de sus estructuras hacia mayores o menores niveles de eficiencia económica; de manera que los desajustes que no impliquen cambios oportunos en la política de personal pueden generar, con el paso del tiempo, rigideces con un alto potencial de incidir en los niveles de productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- BENITEZ ROCHEL, J.J. (1988). *Mercados segmentados de trabajo*. Secretaría de Publicaciones. Universidad de Málaga.
- BLAUG, M. (1980). *The Methodology of Economics*. Cambridge University Press, 1980.
- CAIN, G.G. (1983). «The challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory». En *American Economic Review*, volumen 65, n.º 2, págs. 16-22.
- CARNOY, M. (1980). «Segmented labour markets». En *Education, work and employment-II*. International Institute for Educational Planning. UNESCO, París.
- DÍAZ PÉREZ, F. (1991). *Mercados internos de trabajo y educación: el análisis de un caso concreto*. Tesis doctoral, Universidad de La Laguna.
- DOERINGER, P.B. (1967). «Determinants of the structure of industrial type internal labor markets». *Industrial Labor Relations Review*, 20. págs. 206-220.
- DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Heath, Lexington.
- DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1983). «El paro y el mercado dual de trabajo», y «Los mercados internos de trabajo», en TOHARIA (1983), págs. 341-88.
- DUNLOP, J. (1957). «The Task of Contemporary Wage Theory». En G.W. TAYLOR and F.C. PIERSON: *New Concepts in Wage Discrimination*, New York.
- DUNLOP, J. (1978). *Sistemas de relaciones industriales, homo sociologicus*. Ediciones península, Barcelona.
- KERR, CL (1985). «La balcanización de los salarios». En *Mercados de trabajo y determinación de los salarios*. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y S.S., Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1987). *El mercado de trabajo y la estructura salarial*. Madrid.
- MORENO BECERRA, J.L. (1981). *Educación y fuerza de trabajo en Canarias*. Interinsular Canaria, S.A., Santa Cruz de Tenerife.
- MORENO BECERRA, J.L. y DÍAZ PÉREZ, F.M. (1991). «Educación, empleo y renta. Las diversas explicaciones económicas». En VARIOS (1991).

- PIORE, M.J. (1983). «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo». En TOHARIA (1983).
- REQUEIJO, J. (1984). «Presencia y vigencia del Institucionalismo». En *Información Comercial Española*, 607, págs. 77-78.
- TOHARIA, L. (Compilador) (1983). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza Universal Textos, Madrid.
- THUROW, L.C. (1975). *Generating Inequality. Mechanism of Distribution in the U.S. Economy*. Basic Books, Inc., Publishers, New York.
- THUROW, L.C. (1983). «Educación e igualdad económica». *Revista Educación y Sociedad*, 2, págs. 159-71.
- VARIOS (1991). *Educación de adultos*. Editorial Roure, Barcelona, en prensa.

