

Un análisis introspectivo de la estrategia empresarial como aportación metodológica para la evaluación ex ante de las políticas de empleo¹.

Carlos Bueno Suárez.

carlosbueno@idr.es

Antecedentes: Una “nueva” economía, un “nuevo” modelo de producción, un “nuevo” empleo.

En términos de parámetros macroeconómicos, se entiende por *nueva economía* la situación existente en algunos países desarrollados en la década de los noventa caracterizada por un crecimiento del empleo y la producción, sin la existencia de inflación. La explicación a esta situación se encontró en la extensión del uso de las nuevas *tecnologías de la información y la comunicación* (TIC) a gran número de actividades económicas “tradicionales”, lo que provocó aumentos de productividad y mejoras en la competitividad. Esta progresiva vulgarización del uso económico y social, productivo y consuntivo de las TIC determina la transición hacia la *sociedad de la información*.

Por otra parte, existe cierto consenso para encontrar en la desregulación y el uso generalizado de TIC los dos elementos centrales de la globalización que caracterizan a la *nueva economía*. Por tanto, globalización, *nueva economía* y sociedad de la información están estrechamente relacionados y se refuerzan entre sí (Román, 2001).

Entre los principales elementos que definen la situación de los últimos años, podemos situar a la *expansión de las fuerzas productivas*, con la nueva revolución tecnológica centrada en la generación y difusión de nuevas tecnologías (TIC). El rasgo que mejor las define es su carácter intersticial, es decir, su capacidad para afectar a todo tipo de actividades, influyendo de forma directa sobre el volumen y características de los puestos de trabajo (Méndez, 1997: 101)

Se establece un nuevo *modo de regulación* caracterizado por la liberalización, la prioridad de la competitividad frente a la equidad y la descentralización productiva (Méndez, 1997). Es decir, al cambio tecnológico se une otro de carácter institucional cuyos elementos principales son:

- a) Liberalizar el comercio y, sobre todo, los flujos de capitales.
- b) Privatizar y reducir la presencia del Estado al mínimo posible.
- c) Desregular o eliminar ciertas regulaciones públicas de la vida económica y social.
- d) Flexibilizar ciertos mercados, entre los que destaca el mercado de trabajo.

El mercado se impone al Estado como mecanismo de asignación de los recursos. La creciente desregulación restituye el protagonismo del mercado en numerosos ámbitos y, en paralelo, se produce cierta descentralización político-administrativa que traslada un número cada vez mayor de decisiones hacia los gobiernos regionales/locales. Por tanto, los procesos de flexibilización tecnológica han venido acompañados por procesos de flexibilización jurídica y social. Estos cambios implican una creciente exposición de los individuos a las dinámicas del mercado, y, con ella, a la individualización de las trayectorias laborales y el debilitamiento de la negociación colectiva (Alonso, 1999).

¹ Esta Comunicación se extrae de parte de un trabajo de investigación elaborado por el Instituto de Desarrollo Regional con financiación del Fondo Social Europeo “Estudio del Empleo en la Nueva Economía: Incidencia de la segmentación y externalización en el mercado de trabajo andaluz”. Trabajo dirigido por Carlos Román del Río y en el que han participado los investigadores Carlos Bueno, Paula Rodríguez, José Antonio García y María José Dorado.

Al igual que las anteriores etapas del proceso de transformación de la economía de mercado, la *nueva economía* sigue siendo parcial, asimétrica y discriminadora. Lo que la hace verdaderamente nueva (en el sentido cualitativo y cuantitativo) son los cambios en el *modo de producción*. El principal aspecto en el que cambia el modo de producción es la flexibilidad, pues la producción se organiza de forma que tanto el producto como el proceso puedan ser modificados sobre la marcha con una relativa facilidad. El nuevo modelo de producción –también denominado modelo difuso de organización productiva- implica una estructura más flexible.

Globalización económica e innovación tecnológica impulsan y retroalimentan la *nueva economía*, que viene definida por un núcleo integrado por la industria de la información, y una periferia, formada por el resto de ramas de actividad, que van integrando progresivamente en su estructura de costes relativos los nuevos bienes y servicios de la producción informacional (Rodríguez et al, 2002). La consolidación de la *nueva economía* está generando además importantes cambios en el conjunto del entramado y las relaciones sociales.

Ante los cambios en la denominada *nueva economía*, las empresas reaccionan a través de medidas que buscan tres objetivos esenciales: flexibilidad del aparato productivo, diferenciación en la oferta y competitividad a partir de la disminución de costes.

Son tres las instancias en las que podemos situar los cambios que buscan los anteriores objetivos, a saber, **las medidas técnico-productivas, las de corte laboral y las de carácter político o institucional**. Estos tres grupos de medidas están muy relacionados entre ellos pues sin cambios de un tipo sería prácticamente imposible realizar transformaciones en los otros.

Cambios técnico productivos

Dentro de la flexibilidad técnico-productiva asistimos a los procesos de descentralización de la producción de las grandes fábricas o a la subcontratación de múltiples servicios secundarios o de apoyo. La mayor flexibilidad a través de la descentralización productiva conlleva la dualización en la organización de la producción, el apoyo en el entorno empresarial, el aumento de la flexibilidad del empleo y la externalización de costes.

La externalización productiva, descentralización, subcontratación o *outsourcing* constituyen en la actualidad una de las prácticas más que consolidadas de organización industrial, por lo que los tejidos productivos se caracterizan por la “división del trabajo entre empresas” (Castillo, 1988). La descentralización productiva es una medida concreta de las nuevas formas de organización del trabajo. Sin embargo, no se trata de una medida cualquiera de las que vienen adoptando las empresas en esta nueva fase de desarrollo capitalista. La tendencia a la reducción y fragmentación de la gran empresa y de la cadena de montaje fordista constituye uno de los pilares del nuevo modelo de organización productiva y la tendencia flexibilizadora o reorganizativa que mejor sintetiza el cambio de modelo productivo.

Cambios de corte laboral

Entre las diversas aproximaciones al funcionamiento del mercado de trabajo que se realizan desde el enfoque institucionalista se encuentran quienes observan una creciente segmentación laboral y espacial, que amplía la brecha entre las diferentes categorías socioprofesionales. La realidad del mercado de trabajo en las economías europeas desarrolladas muestra una creciente dualización y segmentación sociolaboral. La pérdida de estabilidad y de condiciones favorables de trabajo afecta a estratos cada vez mayores del mercado laboral. Parece estar fuera de toda duda la relación entre la desregulación laboral y la creciente pérdida de calidad de los empleos creados en las últimas dos décadas.

Emergen nuevas profesiones frente al declive de otras, el desplazamiento generalizado hacia actividades de servicios, la creciente incorporación de la mujer al trabajo remunerado y la

sustitución de los antiguos sistemas de relaciones laborales por otros donde conceptos como la flexibilidad adquieren un creciente protagonismo. Los *nuevos espacios laborales más flexibles* se caracterizan por el protagonismo de tipos de contratos caracterizados por la inseguridad en el mantenimiento del empleo y los elevados desequilibrios en el poder negociador con mayor influencia y peso por parte de la demanda.

Pese a los buenos presagios, en el modelo de producción actual cada vez es mayor la proporción del empleo total creado caracterizado por la baja cualificación, con escasas exigencias formativas, mal retribuido y de peor calidad. Por tanto, cada vez es más evidente que los impactos en el mercado de trabajo del proceso de reestructuración de las bases de la *nueva economía posfordista* es la creación de empleos de peor calidad, sin que ello conlleve terminar con el problema del paro. Las actuales transformaciones nos llevan a un marco de relaciones laborales con una mayor presencia de contratos eventuales, incertidumbre, inseguridad y degradación de las condiciones generales de contratación.

La reorganización del sistema productivo ha transformado la estructura y la composición de la fuerza de trabajo, y se pasa del denominado *obrero-masa* a la figura de un trabajador heterogéneo, con intereses y demandas diversificadas y segmentadas.

Aparecen nuevas formas de polarización laboral y surgen grupos socioprofesionales que evolucionan en sentido divergente. De forma simplificada, podemos hablar de dualización ocupacional entre dos grupos²:

- por un lado, una nueva élite que controla y dirige la aplicación de las nuevas tecnologías o la producción y difusión de conocimientos y se encuentra conformada por los empleos de ingeniería, consultoría, I+D, gestión, marketing, etc. – denominados *analistas simbólicos* -;
- Por otro lado, una masa creciente de personas que se ven abocadas al paro de forma permanente o periódica, junto con un número aún mayor de ocupados en trabajos eventuales y de muy baja calidad encargados de asegurar la creciente cantidad de servicios para los grupos profesionales bien retribuidos.

Otros hablan de:

- Mercado de trabajo primario, regulado mediante negociación colectiva y caracterizada por cierta estabilidad.
- Mercado de trabajo secundario, caracterizado por la contratación temporal y a tiempo parcial, el autoempleo o el trabajo domiciliario y la economía sumergida.

Cambios políticos o institucionales

El marco regulatorio institucional de las relaciones laborales es una variable esencial en la tendencia hacia la segmentación del mercado de trabajo. Los análisis empresariales tienen su punto central en la idea de que la normativa laboral del periodo fordista era demasiado rígida, lo que dificultaba la velocidad de ajustes en el empleo, la adaptabilidad y duración del trabajo a la coyuntura, la rigidez de las tasas de actividad frente a las perspectivas del mercado, así como la incapacidad para promover contratos de duración determinada según la situación de cada

² Para muchos autores la teoría de la dualización del mercado de trabajo resulta insuficiente para explicar la creciente diferenciación de categorías laborales y de remuneraciones existente en el mercado de trabajo. De este modo, se pone mayor énfasis en las ideas de la segmentación para describir dicho mercado, lo que lleva a reconocer una serie de segmentos jerarquizados y estratificados, con normas específicas y prácticas diferenciadas en la determinación de los salarios y las condiciones de trabajo.

empresa. Esto ha llevado aparejado múltiples transformaciones en el derecho laboral con la finalidad de aumentar la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo.

El objetivo es llevar al plano laboral el proceso de eliminación de las normas ordenadoras de la economía por parte del Estado. Los principales cambios en la regulación laboral española de los últimos años han estimulado los procesos de descentralización y han brindado la posibilidad de contratación temporal. La política laboral seguida en España ha propiciado el desarrollo de nuevas modalidades de contratación temporal para ampliar el abanico de tipos de contratos y poder hacer "contrataciones a la carta". El principio de estabilidad en el empleo, propio del Derecho del Trabajo, ha sido sustituido por la lógica del mercado.

El conocimiento de las estrategias empresariales y su incidencia en el empleo como referente para la intervención pública.

No se puede obviar que el marco institucional es el que permite a las empresas transformar sus modelos de organización y, en definitiva, sus modelos de producción. En este contexto se desenvuelven todas las empresas andaluzas; pero si bien el marco institucional referido establece lo que podemos denominar "las reglas de juego", son las propias empresas las que deciden su estrategia.

No se puede obviar que el marco institucional condiciona las relaciones laborales de las empresas y en este sentido caracteriza el mercado de trabajo. Pero, en este caso, se trata de observar si en el modelo de organización, determinado por las empresas en virtud de su capacidad de adaptación a factores que caracterizan la actividad productiva en lo que se conoce como *nueva economía*, se reflejan relaciones causales que condicionan el tipo de empleo y la asunción de estrategias de externalización, y por tanto inciden en la caracterización del mercado de trabajo regional. **Analizar la presencia o no de estas relaciones de causalidad en el conjunto de empresas andaluzas permitirá conocer ex ante la incidencia de determinadas políticas de fomento económico y de empleo en función de las estrategias de las organizaciones.**

Se ha tratado por tanto de analizar si existen o no relaciones causales en la dinámica estratégica de la empresa distinguiendo en principio dos parámetros sobre los que incide la intervención pública:

1º. La incorporación tecnológica. En tanto que las políticas de fomento económico instrumentadas a través de ayudas a la capitalización de las empresas inciden en la misma.

2º. La valoración de los recursos humanos. En tanto que las políticas activas de empleo dirigidas hacia la mejora de los niveles de cualificación a través de la formación inciden en la misma.

Por otra parte, se añaden al análisis otros dos factores estratégicos de las empresas:

3º. La flexibilidad en costes

4º. La adaptación a la diferenciación de su producción

Y finalmente se considera como efectos o impactos que inciden en el conjunto del mercado de trabajo:

5º. La externalización

6º. Y la contratación flexible

Con estos elementos se ha tratado de observar ex ante y en virtud de las estrategias que finalmente acometen las empresas la incidencia que pueden tener sobre el mercado de trabajo las dos políticas citadas con anterioridad.

Las preguntas a realizarse por tanto podrían ser las siguientes:

- ¿Qué impacto tendrán sobre la mejora de las condiciones de estabilidad en los puestos de trabajo las políticas activas de empleo dirigidas hacia la mejora de los niveles de cualificación de los trabajadores?
- ¿Existirán diferencias entre las empresas de tecnologías de la información y el conocimiento y aquellas otras industriales y de servicios de carácter más tradicional en relación al impacto anteriormente citado?
- ¿Las políticas de fomento para la mejora tecnológica de las empresas y su adaptación a la sociedad del conocimiento tienen alguna incidencia en las estrategias empresariales relativas a las relaciones de trabajo?
- ¿Existirán diferencias entre las empresas TIC y el resto de empresas en relación al impacto anteriormente citado?

La metodología para abordar el análisis

Para abordar el análisis se elaboró un cuestionario que se dirigió a una muestra de 409 empresas andaluzas de 6 y más trabajadores asalariados (de las que 183 empresas pertenecen a los sectores de las tecnologías de la información, comunicación y conocimiento y 226 empresas a la industria y los servicios de carácter más tradicional). En el cuestionario se han utilizado *escalas tipo Likert*, que miden actitudes, en este caso de tipo empresarial. Las escalas tipo Likert tienen la ventaja de que reducen los sesgos en que incurre la persona que contesta al ser interrogado sobre variables complejas.

Tras numerosas reuniones y revisiones entre los investigadores, consultas a expertos y revisiones bibliográficas se extrajo una batería de ítems que conformó el total de las escalas después de ser validadas a través de los análisis de fiabilidad correspondiente al tipo de escalas diseñadas³.

A través del cuestionario diseñado los constructos o factores medidos para la aplicación de esta técnica de análisis han sido los siguientes:

- La predisposición a la aplicación de una estrategia de **externalización o subcontratación** de servicios productivos por parte de las empresas.

³ Una escala de Likert se construye generando un número elevado de ítems o afirmaciones que califiquen el objeto de actitud y se administran a un grupo piloto para obtener las puntuaciones del grupo en cada afirmación. Estas puntuaciones se correlacionan con las puntuaciones del grupo a toda la escala (la suma de las puntuaciones de todas las afirmaciones), y las afirmaciones cuyas puntuaciones se correlacionan significativamente con las puntuaciones de toda la escala, se seleccionan para integrar el instrumento de medición. Así mismo, debe calcularse la CONFIABILIDAD (Alpha de Cronbach) y VALIDEZ de la escala. La confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. La validez se refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente la/s variable/s que quieren medir. Por tanto, la medida de fiabilidad utilizada ha sido el Alfa de Cronbach, que es precisamente una medida de fiabilidad habitualmente utilizada respecto a un conjunto de dos o más indicadores de un constructo. Los valores van de 0 a 1. El valor 0,70 se ha considerado el límite inferior de aceptabilidad. En determinados casos la eliminación de ítems permite mejorar la fiabilidad de la escala en tanto que la hace más homogénea. Por otra parte, a través del análisis de componentes principales en el que se utiliza el método de rotación Varimax se obtiene el análisis de componentes principales y nos indica la posibilidad de agrupar los ítems en dos o más componentes diferenciados con objeto de explicar un mayor porcentaje de la varianza.

- La predisposición a la aplicación de estrategias de **flexibilización de plantilla** de trabajadores haciendo referencia a la contratación temporal por parte de las empresas.
- El grado de adaptación de las empresas a factores esenciales que caracterizan, desde el nivel micro, el marco de la *nueva economía* tales como la **incorporación de nuevas tecnologías**, la asunción de **estrategias de diferenciación** centradas en la mejora de la calidad de su producción, y su flexibilidad para hacer frente a los requerimientos competitivos que les exige la **reducción de sus costes de producción**.
- Finalmente, se considera otro factor esencial de la economía del conocimiento y de las nuevas tecnologías en el marco de la *nueva economía* haciendo referencia al grado de **valoración de los recursos humanos** que hacen las empresas.

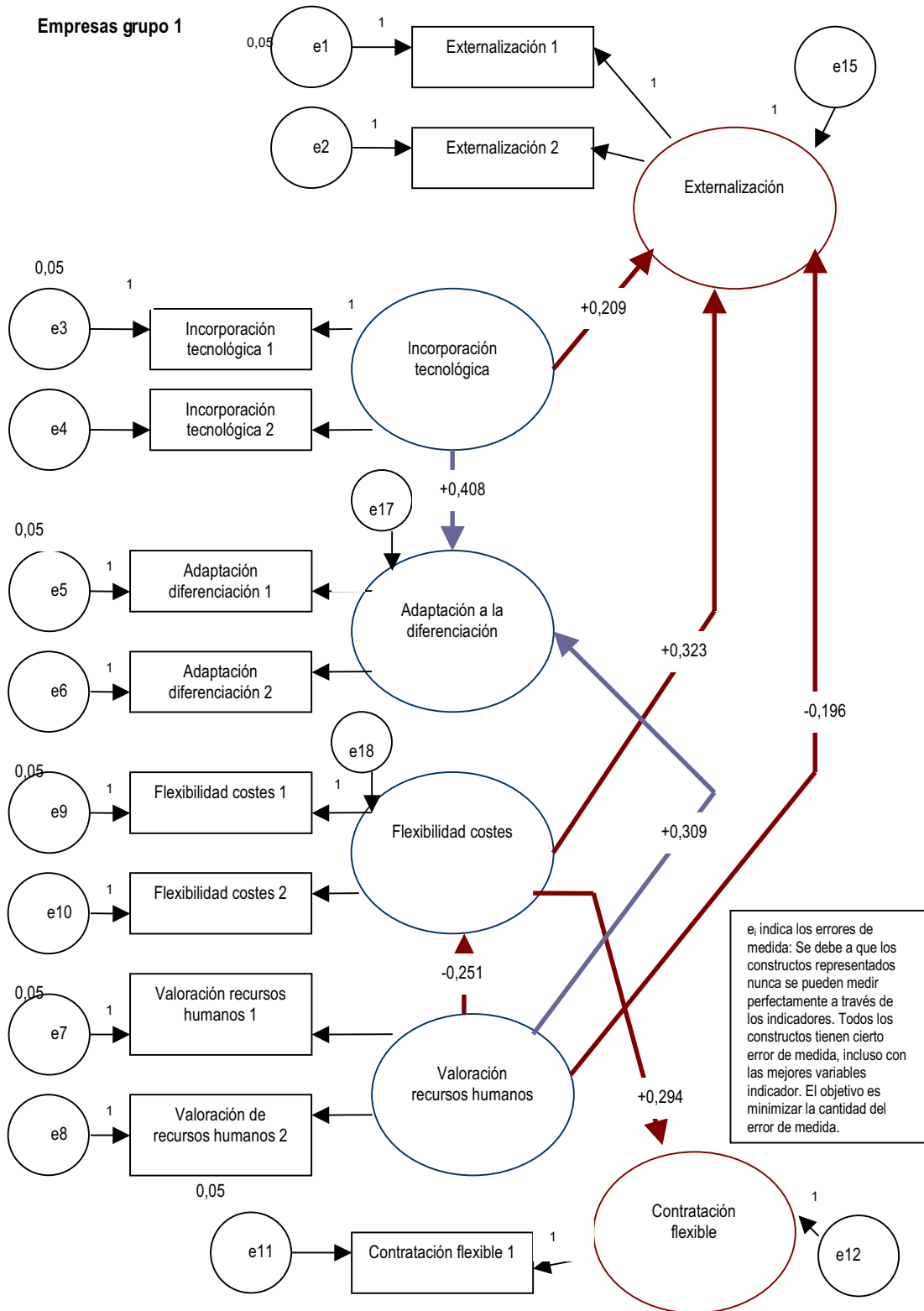
La determinación de las relaciones causales

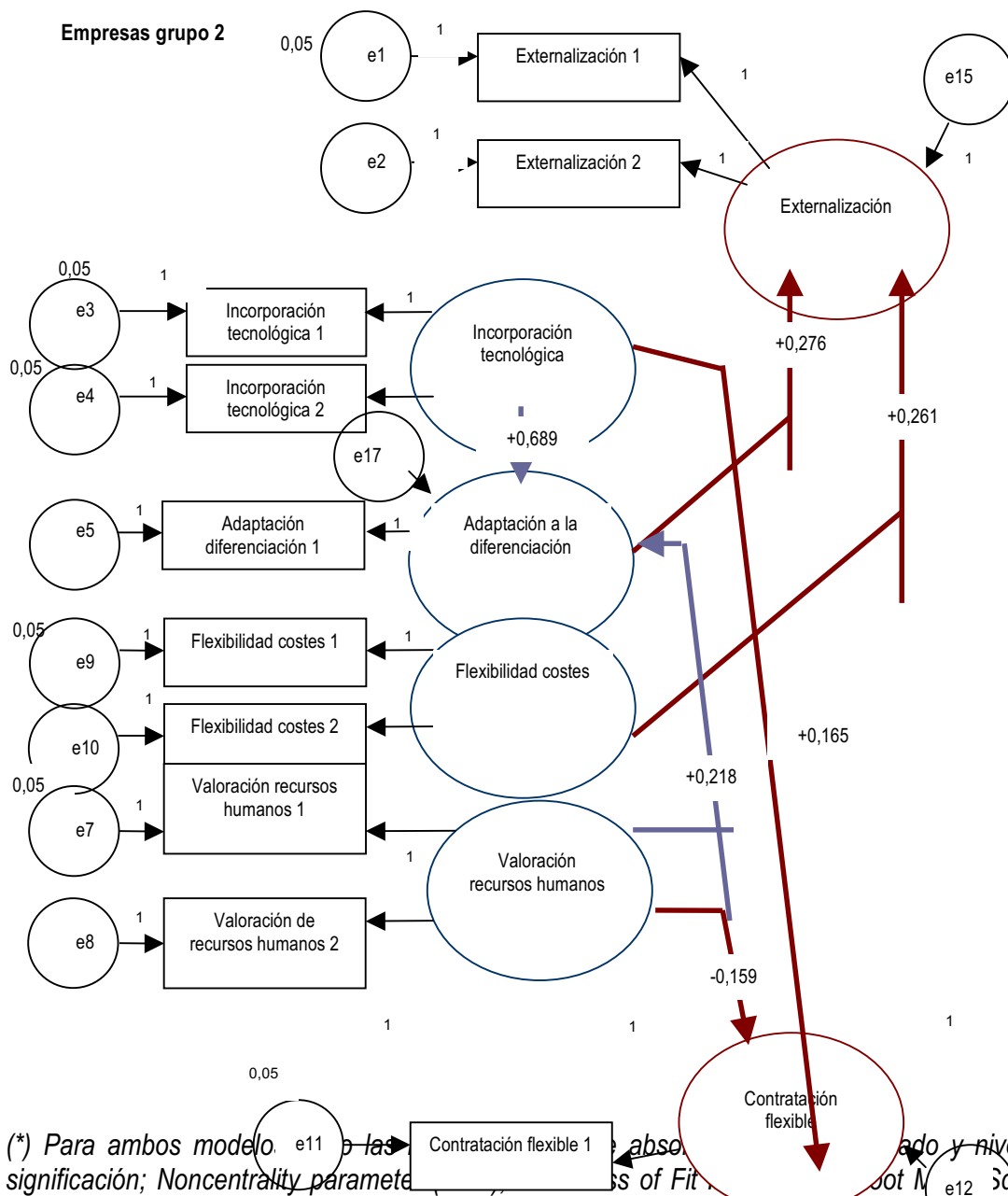
La determinación de correlaciones entre las variables y su aplicación al software que determina la significación de las relaciones causales⁴ ha permitido contrastar para los dos grupos de empresas las relaciones causales que a continuación se muestran⁵:

⁴ El análisis de ecuaciones estructurales, como técnica de análisis multivariante, permite incorporar variables que no pueden ser observables directamente y que sólo pueden ser mensurables a través de una serie de variables que sí son observables de forma directa. Las primeras se denominan variables latentes o constructos las segundas se miden a través de cada uno de los ítems del cuestionario. Un conjunto de ítems conforma el constructo a medir.

⁵ Se analizan relaciones de causalidad simple, que son aquellas en las que existe una relación asimétrica entre una causa y un efecto. Véase Luque Martínez, Teodoro (2000). Nos dicen que "la condición necesaria y suficiente para que exista una relación causal es la siguiente: Una variable A es causa de B si siempre que se da A acontece B, y nunca acontece B si previamente no se ha dado A" Quizás en ciencias sociales esta condición sea excesivamente restrictiva de ahí que se hable de relaciones funcionales probabilísticas de modo que si se produce A, en las condiciones C, consecuentemente se producirá B con una probabilidad p.

Empresas grupo 1





(*) Para ambos modelos se realizaron pruebas de significación; Noncentrality parameter (NCP), Chi-Square Test of Fit, Root Mean Square Residual (RMSR); Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) como las incrementales de ajuste (Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI); Normed Fit Index (NFI; Comparative Fit Index (CFI))) se encuentran dentro de los intervalos recomendados

(**) Los valores que adquieren las flechas son parámetros que representan las relaciones entre las variables y oscilan entre [-1 y 1]. Se trata del valor de la carga estandarizada e indica la fuerza relativa de las relaciones estadísticas.

Ratios críticos de significación de las relaciones causales. Empresas grupo 1

Relación causal	Valor de los ratios críticos
Incorporación tecnológica----Externalización	+3,078
Valor recursos humanos---Externalización	-2,815

Flexibilidad en costes---Externalización	+4,563
Flexibilidad en costes---Contratación flexible	+4,002
Valor recursos humanos--Flexibilidad en costes	-3,325
Valor recursos humanos---Adaptación a la diferenciación	+5,295
Incorporación tecnológica---Adaptación a la diferenciación	6,493

Se consideran significativas aquellas relaciones cuyos ratios críticos, para un nivel de significación alfa igual a 0,05, son mayores, en valores absolutos, a 1,96.

Ratios críticos de significación de las relaciones causales. Empresas grupo 2

Relación causal	Valor de los ratios críticos
Flexibilidad en costes---Externalización	+3,952
Valor recursos humanos--- Contratación flexible	-2,166
Incorporación tecnológica--- Contratación flexible	+2,314
adaptación a la diferenciación ---Externalización	+3,555
Valor recursos humanos--- Adaptación a la diferenciación	+2,119
Incorporación tecnológica---Adaptación a la diferenciación	+6,515

Se consideran significativas aquellas relaciones cuyos ratios críticos, para un nivel de significación alfa igual a 0,05, son mayores, en valores absolutos, a 1,96.

En primera instancia es necesario destacar que un mayor ajuste en el modelo nos muestra finalmente cómo no todas las relaciones previstas en un principio desde el ámbito teórico pueden ser contrastadas, si bien aparecen otras relaciones causales que adquieren un elevado interés al menos para la reflexión.

No obstante, a través de esta comunicación se pretende llamar la atención de aquellas relaciones causales sobre las que inciden de forma directa las políticas consideradas; aquellas que nos permitan dar una respuesta a las cuestiones que se han planteado.

En este sentido y habría que hacer las siguientes consideraciones:

En aquellas empresas que conforman el grupo 1 (empresas TIC):

1. Se observa una relación causal significativa y negativa entre la valoración de los recursos humanos y la flexibilidad en costes, Por tanto, se evidencia que aquellas empresas que otorgan una mayor importancia a sus recursos humanos, a sus capacidades y conocimientos, como capital intangible de las mismas, tienen una menor propensión a basar sus estrategias competitivas en la aminoración de costes para hacer frente a los requerimientos de adaptación a la demanda. Y precisamente la relación entre la estrategia en costes y la flexibilidad en la contratación es también significativa y positiva.
2. También tanto de forma directa como indirecta, a través nuevamente de la estrategia de flexibilidad en costes, se observa una relación causal significativa y negativa entre la valoración de los recursos humanos y la asunción de estrategias de externalización

productiva. En principio, se interpreta que las empresas que conforman este grupo y que otorgan un mayor valor a las capacidades y aptitudes de sus recursos humanos disponen de una mayor capacidad para integrar o abarcar un mayor número de tareas de su proceso productivo. Frente a esto, a medida que es menor la valoración de los recursos humanos, se pone de manifiesto una disposición superior hacia la externalización de servicios productivos como estrategia empresarial.

3. El conocimiento de estas relaciones de causalidad adquieren especial relevancia en el marco de la evaluación ex ante de las políticas activas de empleo que se dirigen precisamente a otorgar valor intangible a los recursos humanos. De modo que se puede presuponer que la aplicación de estas políticas activas de empleo conllevarán un impacto derivado de mejora, dadas las estrategias organizativas de las empresas, de las condiciones de estabilidad de los trabajadores.
4. Asimismo, es de esperar, que las políticas activas de empleo dirigidas hacia la mejora de los niveles de cualificación de los recursos humanos en el marco de las empresas TIC tendrá un impacto positivo en la reducción de procesos de externalización y por tanto en muchos casos, de mercantilización de las relaciones laborales o incluso de deslocalización de actividades productivas y por tanto del empleo derivado de los procesos de externalización.
5. No obstante, esta última consideración se ve matizada por la relación causal significativa y positiva que se muestra entre la incorporación tecnológica y la externalización. Y es que parece que la adaptación hacia la especialización productiva de las empresas TIC en el marco de la *nueva economía* a través de su modernización tecnológica favorece la externalización o subcontratación de aquellas tareas que podrían calificarse como más “manuales”. En este sentido, las políticas de modernización para la incorporación de nuevas tecnologías, si bien no tienen incidencia alguna en este grupo de empresas, con la asunción de estrategias de contratación flexible, si lo tiene con el procesos de externalización productiva.
6. Finalmente apuntar que tanto la política activa de empleo referida como la de modernización tecnológica presentan una relación significativa y positiva con las estrategias de diferenciación de su producción en los mercados. En este sentido, ambas actuaciones públicas acompañarán de forma coherente a la dinámica empresarial en sus estrategias de diferenciación ante los competidores en un mercado globalizado.

En aquellas empresas que conforman el grupo 2 (resto de empresas industriales y de servicios):

1. Se observa, en este caso de forma directa que aquellas empresas que otorgan un mayor valor a sus recursos humanos presentan una menor propensión hacia la contratación flexible de mano de obra como estrategia productiva. La relación es nuevamente significativa y negativa.
2. No obstante, en este caso no se ha detectado una relación significativa directa entre la asunción de estrategias de externalización y la valoración de los recursos humanos. Esto quiere decir que, en principio, una mayor valoración de los recursos humanos por parte de las empresas no responden a una estrategia única en relación a la externalización.
3. Por tanto, en relación a este grupo de empresas la deducción se centra en el impacto derivado de la política activa de empleo considerada sobre la estabilidad del empleo. Tal

y como ocurría en el grupo de empresas TIC también en este caso una política favorecedora de mejora de los niveles de cualificación de los recursos humanos repercutirá en un impacto derivado de mejora de la estabilidad de su empleo.

4. Por otra parte, en este tipo de empresas nos ha llamado la atención la correlación directa y significativa que se pone de manifiesto entre la incorporación tecnológica y la asunción de estrategias de contratación flexible. Esto parece indicar que a medida que las empresas muestran una mayor predisposición a la incorporación de nuevas tecnologías parecen más dispuestas hacia la flexibilización de sus relaciones laborales. En este sentido, se podría deducir que una política de ayuda a la mejora tecnológica de este tipo de empresas puede incidir negativamente en la estabilidad de su empleo en conjunto, en tanto que se muestra una predisposición hacia la flexibilidad en sus modelos de contratación laboral a medida que se asume la incorporación tecnológica. No obstante, una posible respuesta a esta observación puede venir dada por las exigencias de mejora de la productividad de estas empresas de modo que los gestores abogan de forma complementaria por una mejora de su dotación tecnológica y una minoración o flexibilización de sus plantillas.
5. Finalmente, apuntar el hecho de que en este grupo de empresas, al igual que ocurría con el de las TIC, tanto la mayor valoración de los recursos humanos como la mayor incorporación tecnológica acompañan de forma significativa y directa a la propensión de las empresas a asumir estrategias de diferenciación de sus productos o servicios en los mercados.

Bibliografía

ALONSO, L. E.: *Trabajo y ciudadanía*. Madrid: Trotta, 1999.

CASTILLO, J.J.: "La división del trabajo entre empresas" en *Sociología del Trabajo*, nº 5, 1988.

LUQUE MARTÍNEZ, T.: *Técnicas de análisis de datos en investigación de mercados*. Economía y Empresa. Madrid: Pirámide, 2000.

MARTÍN ARTILES, A.: *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1995.

MÉNDEZ DEL VALLE, R.: *Geografía económica. La lógica espacial del capitalismo global*. Barcelona: Ariel, 1997.

OSUNA, J.L. (dir.), MUÑOZ ROUCO, S. y J. SÁNCHEZ: *Análisis de la estructura del mercado de trabajo en Andalucía*. Sevilla: Instituto de Desarrollo Regional y UGT Andalucía, julio de 2000.

RECIO, A.: *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*. Barcelona Icaria, 1997.

RODRÍGUEZ, P. (et al.): *Análisis de las condiciones del entorno de Lucena*. Sevilla: Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria, 2002.

ROMÁN, C.: "Globalización y nueva economía: del fordismo al zaraísmo". Texto revisado de la conferencia pronunciada en la Universidad de Málaga el 3 de mayo de 2001.