

artículo

Dossier «TIC y trabajo: hacia nuevos sistemas organizativos, nuevas estructuras ocupacionales y salariales, y nuevos mecanismos de intermediación»

Las diferencias salariales en la economía del conocimiento: un análisis empírico para España

Ángel Díaz-Chao

Fecha de presentación: enero de 2008

Fecha de aceptación: febrero de 2008

Fecha de publicación: abril de 2008

Resumen

El análisis de las diferencias salariales ha sido objeto de estudio en multitud de ocasiones bajo las distintas corrientes literarias que han caracterizado la economía laboral. Las diferencias salariales se han atribuido a las que hay entre los propios trabajadores (la experiencia, la educación, etc.), así como a la estructura y el entorno de la empresa (estrategia, organización, instituciones, cambios tecnológicos, etc.). En este artículo analizamos los diferenciales salariales en el contexto de la economía del conocimiento. Con datos de la encuesta de estructura salarial, elaborada por el INE, observamos que los salarios dependen positivamente de la intensidad en conocimiento de la actividad que realiza la empresa y de la intensidad de uso de las TIC por parte del trabajador. Asimismo, se constata un mayor diferencial salarial entre hombres y mujeres en las empresas con menor intensidad en conocimiento.

Palabras clave

tecnologías de la información y la comunicación (TIC), economía del conocimiento, salarios, diferencias salariales, sexo

Abstract

The analysis of salary gaps has been the subject of many studies from the different trends that have marked labour economics. Salary gaps have been attributed to differences among employees themselves (experience, education, etc.) or the company structure or environment (strategy, organisation, institutions, technological changes, etc.). This article analyses salary gaps in the context of the knowledge economy. With data from the salary structure survey produced by the Spanish National Institute of Statistics (INE), we can see a positive link with the levels of knowledge in a company's activities and the use of ICT by employees. Likewise, greater salary gaps are seen between men and women in companies with lower levels of knowledge.

Keywords

information and communication technologies (ICT), knowledge economy, salaries, salary gaps, gender

1. Introducción: TIC, ocupación y salarios

El estudio del mercado de trabajo tiene su origen en las teorías neoclásicas,¹ que consideraban a éste como el fruto de la interacción entre la oferta y los trabajadores, y la demanda y los empresarios. El equilibrio de esta interacción, similar a la de cualquier otro mercado, se resume en el número de ocupados a un salario de equilibrio que vacía el mercado. De esta forma, la única manera de observar desempleo es que éste sea voluntario.

La persistencia de tasas de desempleo elevadas en el tiempo ha generado el surgimiento de otras teorías que pretenden explicar el fenómeno del desempleo. La teoría del capital humano² introduce como elemento clave la decisión de los individuos sobre cómo invertir su tiempo en obtener mayores o menores cualificaciones. De esta forma, bajo el supuesto de ausencia de incertidumbre y en un entorno perfectamente competitivo, los trabajadores, en función de sus habilidades innatas, deciden la cantidad de tiempo que asignan a la formación (ya sea

1. Marshall (1890); Hicks (1932); Pigou (1952).

2. Desarrollada a mediados del siglo xx a partir de las teorías de Becker (1964) y Schultz (1962), entre otros.

genérica o específica) para obtener determinados grados de cualificaciones. Las diferencias de cualificaciones entre trabajadores explican las diferencias salariales observadas. Bajo esta percepción, las divergencias en los salarios son consecuencia, en última instancia, de las capacidades innatas y de las preferencias (utilidad) de los trabajadores sobre su asignación del tiempo.

La teoría del capital humano ha evolucionado a lo largo del tiempo a través de diversas aproximaciones que profundizan en la obtención de una mejor explicación de los diferenciales salariales. Esta mayor profundización surge como consecuencia del bajo poder explicativo del nivel de escolarización sobre los salarios, especialmente a mediados de la segunda mitad del siglo xx, y como consecuencia de la propia expansión de la escolarización. Ésta se lleva a cabo con el propósito de reducir la pobreza y los diferenciales salariales extremos. Así, la ecuación de Mincer,³ que añade a la escolarización la experiencia de los trabajadores, sólo explica alrededor del 30% de la diferencia salarial. La inclusión de otros factores explicativos ha ido paulatinamente reduciendo la proporción no explicada. El tipo de ocupación, la raza, el sexo y la naturaleza de la actividad han aumentado el porcentaje explicado de los salarios hasta el 50%.

Sin embargo, el principal problema de la teoría del capital humano deriva de su incapacidad para explicar los diferenciales salariales en ramas de actividad específicas, no debidos, por lo tanto, a los diferenciales inherentes a cada tipo de actividad. Es decir, la teoría del capital humano no introduce elementos explicativos de demanda ni del entorno específico, que ayuden a comprender el salario de equilibrio finalmente observado.

Un elemento adicional complica la explicación de los diferenciales de salarios: los avances tecnológicos y sus implicaciones en las habilidades y capacidades de los trabajadores, así como en la demanda de las empresas. La incorporación de una innovación tecnológica incide, de forma significativa, en el mercado laboral en función de tres aspectos. En primer lugar, puede crear la necesidad de una nueva formación por parte de los trabajadores para el uso y la aplicación de tales avances. En segundo lugar, genera mayor productividad. Y, en tercer lugar, afecta a las necesidades de personal. El efecto final sobre el mercado de trabajo depende, lógicamente, de la magnitud del avance tecnológico, es decir, del mayor o menor grado de aplicación en el entramado económico. En definitiva, el impacto del cambio tecnológico sobre la ocupación y los salarios se determina en función de las características del proceso de innovación en la empresa, las condiciones concretas de los mercados de trabajo y el marco institucional en que se inscribe la actividad productiva.

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que emergen en la segunda mitad de la década de los noventa, se utilizan de forma generalizada en todas las ramas productivas de la economía. Constituyen un *input* básico para la producción de bienes y servicios, y, al mismo tiempo, generan productos y servicios con una alta intensidad tecnológica digital.

Cuando una empresa, intensiva en el uso de la tecnología y el conocimiento, desarrolla una innovación que conlleva un aumento de la ocupación, de la productividad y de los salarios, los efectos que se establecen sobre el conjunto del mercado de trabajo son directos e indirectos. Las investigaciones al nivel empresarial muestran, claramente, que el progreso tecnológico está asociado con un elevado ritmo de crecimiento de la ocupación y los salarios, fundamentalmente, del trabajo cualificado.⁴ Con todo, la generalización de este tipo de evidencia presenta algunos problemas. Para verificar la asociación positiva entre tecnología, ocupación y salarios en el conjunto del tejido productivo de una economía es preciso considerar un amplio abanico de interacciones. En este sentido, mientras las empresas innovadoras incrementan su cuota de mercado y su nivel de ocupación y salarios, las empresas seguidoras podrían presentar un proceso ahorrador de trabajo, resultado de su pérdida de capacidad competitiva, y las empresas no innovadoras, simplemente, podrían ser expulsadas del mercado. De ese modo, se podría generar un impacto agregado ahorrador de trabajo y, en consecuencia, debilitador del nivel de retribución. En este sentido, podemos afirmar que se acumulan pruebas que confirman la asociación positiva entre tecnología y ocupación en las empresas innovadoras, aunque no existe evidencia concluyente que demuestre los efectos positivos a largo plazo de esta asociación en las empresas no innovadoras.⁵

En este contexto, no es extraño que el análisis del efecto agregado de la vinculación entre tecnología y trabajo sobre los salarios haya recibido mucha atención por parte de la literatura. Todo parece indicar que la repercusión final a largo plazo es positiva cuando se garantizan las condiciones necesarias para que el proceso de transición, desde el trabajo manual, jerarquizado y con un bajo nivel de capacitación hacia el trabajo mental, autónomo y con un alto nivel de capacitación, sea eficiente. En este contexto, la eficiencia microeconómica, la estabilidad macroeconómica, la flexibilidad de los mercados de trabajo y el papel de las instituciones son determinantes para el establecimiento de efectos sinérgicos positivos del cambio tecnológico sobre la ocupación y los salarios.

En la actualidad, la adaptación, a través de la inversión y el uso de las TIC, a la nueva frecuencia global y cambiante de la demanda tiene una doble cara, que podríamos sintetizar a par-

3. Mincer (1991).

4. Van Reenen (1997); Bresnahan, Brynjolfsson y Hitt (2002).

5. Vivarelli y Pianta (2000).

tir de las dicotomías que el proceso de generalización de la empresa y el trabajo en red genera sobre el hecho económico del trabajo.⁶ La consolidación de nuevos esquemas de producción y organización del trabajo no es, únicamente, sinónimo de trabajo estable y cualificado, puesto que también se acumulan pruebas que demuestran que las tecnologías digitales también se utilizan para precarizar y descualificar al trabajo. De hecho, y como ya ha sucedido en otras etapas del desarrollo capitalista, en la actualidad identificamos tres dicotomías básicas que el proceso de construcción de una economía global y del conocimiento genera sobre el trabajo y los salarios.⁷

En primer lugar, un proceso de sustitución de habilidades, con una triple dimensión: a) un cambio en los requerimientos de formación, capacidades y competencias, desde las manuales hacia las menos manuales, que demanda el mercado de trabajo; b) a través de los incrementos de productividad asociados a los procesos de coinnovación digital, una liberación del tiempo de trabajo dedicado a tareas no cognitivas; y c) la generación de nuevas tareas cognitivas, rutinarias y no rutinarias. Precisamente, es en este complejo e interactivo proceso de generación/sustitución de habilidades y competencias requeridas en el puesto de trabajo en el que se determina la segunda dicotomía del mercado de trabajo en la actualidad: la del trabajo autoprogramable frente al trabajo genérico. Según las capacidades disponibles, las competencias requeridas y los esquemas productivos y organizativos de la empresa, el empleo adquirirá características de trabajo cualificado y con autonomía operativa, o, por el contrario, se generarán componentes de trabajo poco cualificado y sin capacidades de autoprogramación. Finalmente, la tercera dicotomía se establece entre unas relaciones laborales estrictas y definidas y un marco de relación entre empresarios y trabajadores más flexibles, con nuevos compromisos y valores que asumir por ambas partes.

Con todo, cabe señalar que, en el largo plazo, la balanza se inclinaría hacia una mayor presencia de la tecnología y el conocimiento en el mercado de trabajo, y, por consiguiente, una mayor cualificación y retribución del trabajo, si los condicionantes económicos, de eficiencia y flexibilidad, y los determinantes institucionales, de promoción del cambio, actúan coordinados y en la misma dirección.⁸

2. TIC y salarios en España: la encuesta sobre estructura salarial

A pesar de la importancia de las TIC y de sus efectos más que evidentes en el mercado de trabajo en general y en los salarios

Tabla 1. Clasificación de las actividades económicas según su intensidad en conocimiento

Código CNAE-93	Descripción
<i>Industria del conocimiento</i>	
22	Edición, artes gráficas, reproducción de soportes grabados
30	Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos
32	Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones
64	Correos y telecomunicaciones
72	Actividades informáticas
73	Investigación y desarrollo
80	Educación
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas
<i>Actividades intensivas en conocimiento</i>	
24	Industria química
29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo metálico
31	Fabricación de maquinaria y material eléctrico
33	Fabricación de equipo e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería
34	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
35	Fabricación de otro material de transporte
65	Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones
67	Actividades auxiliares a la intermediación financiera
70	Actividades inmobiliarias
74	Otras actividades empresariales
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social
91	Actividades asociativas

Nota: el resto de los grupos se incluyen dentro de las actividades menos intensivas en conocimiento. Fuente: elaboración propia.

en particular, existe una gran escasez de información estadística que nos permita vincular las TIC con la estructura ocupacional y, simultáneamente, con los salarios. El Instituto Nacional de Estadística (INE) elabora, con periodicidad trimestral o anual, estadísticas sobre la evolución de la ocupación (Encuesta de Población Activa, con carácter trimestral), los costes laborales (Encuesta de

6. Castells (1996/2000); Carnoy (2000); Vilaseca y Torrent (2005); Torrent [et al.] (2008).

7. Vilaseca, Torrent, Lladós y Ficapal (2004).

8. Freeman y Soete (2005).

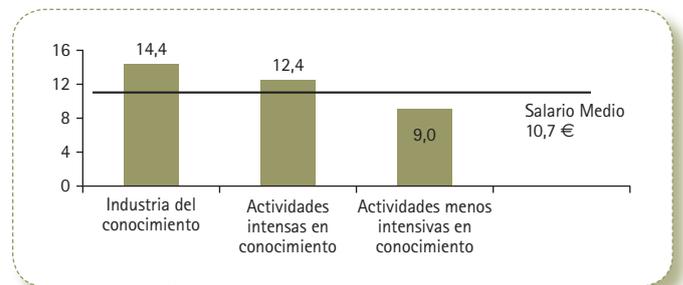
Costes Laborales, trimestral y anualmente) y sobre el uso de las TIC en los hogares (anualmente). Sin embargo, ninguna de ellas aún a las características de usos de las TIC en los trabajadores y/o empresas con ganancias salariales. El estudio que más se aproxima a este propósito es la encuesta anual de estructura salarial, que únicamente está disponible para el año 2002.⁹ A pesar de todo, la información que ésta contiene es suficiente para nuestro propósito de establecer algunos resultados sobre la vinculación de las TIC, el empleo y los salarios en España.

Hemos empezado nuestro análisis de las vinculaciones entre tecnología, ocupación y salarios con el establecimiento de una clasificación de actividades económicas por intensidad en conocimiento. Esta clasificación, que obedece a la relación simbiótica entre las TIC y el conocimiento, ambas *input* y *output* clave del esquema productivo, se ha realizado a partir de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE-93, a dos dígitos, que se expone en la tabla 1.

Por otro lado, además de la clasificación de las actividades desde un punto de vista de la intensidad en conocimiento, consideraremos para nuestro análisis el uso de las mismas en el puesto de trabajo. A este respecto, la OCDE identifica como ocupaciones TIC los grupos 203, 263, 303, 304, 734 y 762.¹⁰ Para nuestro caso, la encuesta proporciona información sobre la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) a dos dígitos, de forma que consideraremos trabajadores con una ocupación TIC a los grupos 20, 26, 30, 73 y 76.¹¹ Si bien es cierto que todos estos grupos no pertenecen estrictamente al núcleo de las ocupaciones TIC determinadas por la OCDE, también es cierto que todas ellas son intensivas en su utilización, y, por tanto, dicha aproximación es válida en tanto que incluye los perfiles de ocupaciones del núcleo de actividad de las TIC, así como algunas ocupaciones intensivas en su uso.

El salario por hora trabajada en España en 2002 se estableció en los 10,7 euros. Ahora bien, su desglose por actividades muestra diferencias muy significativas entre las mismas (gráfico 1). Los trabajadores vinculados a las empresas de la industria del conocimiento obtuvieron un salario de 14,4 euros por hora trabajada, lo que supone algo más del 34% sobre la media del conjunto de España. Asimismo, las actividades intensivas en conocimiento registraron rendimientos salariales de 12,4 euros por hora trabajada. Por último, las actividades menos intensivas en conocimiento se situaron un 15% por debajo de la media. En concreto, el salario por hora trabajada percibido por los traba-

Gráfico 1. Salario medio en España por hora trabajada y según el sector de actividad por intensidad en conocimiento. 2002



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

jadores de estas áreas fue de 9 euros. Queda claro, por tanto, que la intensidad en conocimiento de las actividades productivas está positivamente correlacionada con el salario que perciben los trabajadores vinculados a las mismas.

La consideración del sexo de los trabajadores revela una segunda dimensión de la diferencia tecnológica salarial en España. Para cualquiera de las tres agrupaciones de actividad consideradas, el salario medio de los hombres es siempre superior al de las mujeres, tal y como muestran todos los estudios realizados en el contexto de la discriminación salarial por razones de sexo (gráfico 2). Ahora bien, las diferencias entre sexos no son las mismas según la intensidad de uso de las TIC en la empresa. Mientras que, en la industria del conocimiento, los hombres ganan una media del 18% más que las mujeres, en las actividades menos intensivas en conocimiento, dicho diferencial asciende al 38%. No obstante, la mayor discriminación asciende en las actividades intensivas en conocimiento, donde las mujeres ganan 9,9 euros por hora trabajada frente a los 15 de los hombres. En este sentido, las diferencias observadas anteriormente en los salarios de la industria del conocimiento y de sus actividades intensivas se deben a la menor restitución de las mujeres, ya que los hombres perciben cantidades similares (15,7 y 15 euros, respectivamente).

Por otro lado, la combinación del uso de las TIC por parte de las empresas con el puesto de trabajo proporciona mayores rendimientos en los trabajadores cuanto mayor es la intensidad de uso de las mismas (gráfico 3). En este caso, los diferenciales entre los trabajadores encuadrados en el uso de las TIC y los que menos uso hacen disminuyen en la medida en que la empresa se encuadre en una actividad con mayor uso TIC. Mientras en las

9. Existe información agregada en la encuesta de estructura salarial para los años 2004 y 2005. Sin embargo, los microdatos de estos años no son accesibles y, en consecuencia, no son útiles para nuestro análisis de vinculación entre las TIC, la ocupación y los salarios.

10. 203: profesionales de la informática de nivel superior; 263: profesionales de nivel medio de informática; 303: profesionales técnicos de la informática; 304: operadores de equipos ópticos y electrónicos; 734: jefes de equipos de mecánicos y ajustadores de equipos eléctricos y electrónicos; 762: mecánicos y ajustadores de equipos eléctricos y electrónicos.

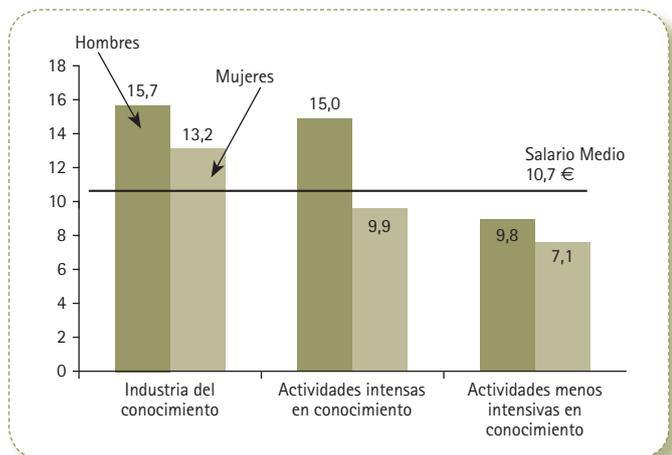
11. 20: profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería; 26: profesiones asociadas a una titulación de 1º ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingeniería y asimilados; 30: técnicos de las ciencias físicas, químicas e ingenierías; 73: encargados en la metalurgia y jefes de talleres mecánicos; 76: mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos.

http://uocpapers.uoc.edu

Las diferencias salariales en la economía del conocimiento: ...

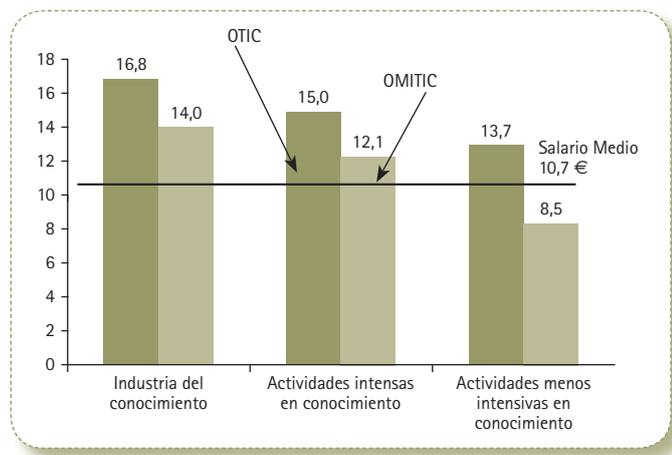
actividades menos intensivas en conocimiento el diferencial es de más de 5 euros por hora trabajada, en la industria del conocimiento, éste es de menos de 3 euros.

Gráfico 2. Salario medio por hora trabajada según sexo y sector de actividad en España. 2002



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 3. Salario medio por hora trabajada según tipo de ocupación¹ y sector de actividad en España. 2002

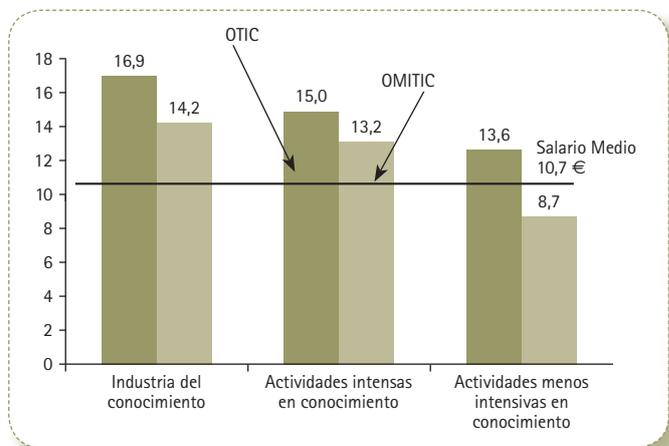


1. OTIC: ocupaciones intensivas en el uso de las TIC; OMITIC: ocupaciones menos intensivas en el uso de las TIC.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Asimismo, la inclusión en el análisis de los trabajadores que únicamente están a jornada completa revela el mismo patrón de comportamiento. Las empresas vinculadas a sectores menos intensivos en conocimiento valoran relativamente más a los trabajadores con habilidades TIC (gráfico 4). Obviamente, esto no implica que ganen mayores salarios que en actividades más intensivas; de hecho, el salario por hora trabajada es mayor en el resto de las actividades. Es decir, dentro de cada gran rama de actividad, la habilidad TIC supone un salto de salario mayor en las actividades menos intensivas en conocimiento.

Gráfico 4. Salario medio por hora trabajada según tipo de ocupación¹ y sector de actividad en los trabajadores con jornada completa en España. 2002

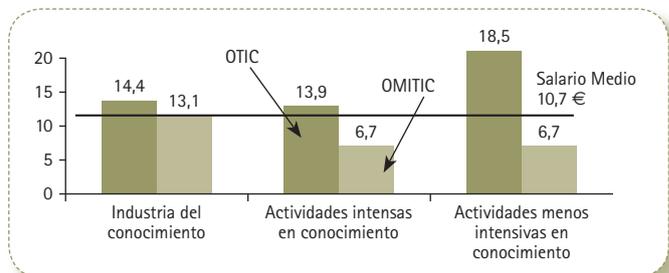


1. OTIC: ocupaciones intensivas en el uso de las TIC; OMITIC: ocupaciones menos intensivas en el uso de las TIC.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Por otro lado, el estudio de la pautas de comportamiento de la jornada a tiempo parcial revela resultados diferentes (gráfico 5). Los trabajadores cuya ocupación es más intensiva en el uso de las TIC obtienen los mayores salarios precisamente en las empresas con actividades menos intensivas en conocimiento. Este resultado pone de manifiesto la vinculación entre flexibilidad y ocupación intensiva en uso de las TIC. Es decir, las empresas menos intensivas en conocimiento tienen una mayor ganancia cuando el trabajador posee habilidades vinculadas al uso intensivo de las TIC, de forma que, cuando su relación no es exclusiva (jornada completa), sino flexible (jornada parcial), el trabajador obtiene una productividad marginal (salario) mayor.

Gráfico 5. Salario medio por hora trabajada según tipo de ocupación¹ y sector de actividad en los trabajadores con jornada parcial en España. 2002



1. OTIC: ocupaciones intensivas en el uso de las TIC; OMITIC: ocupaciones menos intensivas en el uso de las TIC.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

3. Conclusiones

El análisis de los diferenciales salariales ha sido objeto de estudio en multitud de ocasiones bajo las distintas corrientes de investigación que han caracterizado la economía laboral. En síntesis, las diferencias salariales han sido atribuidas a las diferencias entre los propios trabajadores (la experiencia, la educación, etc.), así como a la estructura y el entorno de la empresa (estrategia, organización, instituciones, cambios tecnológicos, etc.).

El análisis de los salarios para el conjunto de España nos ha ofrecido algunas pruebas importantes respecto a la vinculación entre las ocupaciones y los salarios en el contexto de la economía del conocimiento. Podemos resumir la prueba encontrada a partir de los siguientes cuatro elementos.

En primer lugar, el salario por hora trabajada depende de la vinculación de la empresa con las TIC. Las empresas de la industria del conocimiento son las que mejor remuneran a sus trabajadores. Asimismo, los trabajadores de las empresas intensivas en conocimiento perciben salarios superiores al de aquellos cuya actividad es menos intensiva en conocimiento.

En segundo lugar, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se acentúan cuanto menor es la intensidad en conocimiento de las empresas donde trabajan. En este sentido, las empresas de la industria del conocimiento son las que menos discriminan por razones de sexo.

En tercer lugar, la desagregación por ocupaciones TIC revela que la combinación entre estas ocupaciones con la intensidad en conocimiento de la actividad de las empresas genera mayores salarios cuanto más elevada es dicha intensidad. Esta correlación se mantiene cuando únicamente consideramos trabajadores con jornada completa dentro de la empresa.

Por último y en cuarto lugar, los trabajadores con jornada parcial tienen pautas de comportamiento distintas a las de los empleados a tiempo completo. Los trabajadores de ocupaciones intensivas en el uso de las TIC obtienen los mayores salarios por hora trabajada en las empresas con actividades menos intensivas en conocimiento.

Bibliografía

- BECKER, G. (1964). *Human capital*. Nueva York: Columbia University Press.
- BRYNJOLFSSON, E.; HITT, L. M. (2002). «Computing productivity: firm-level evidence». *Review of Economics and Statistics*. Vol. 85, n.º 4, págs. 793-808.
- CARNOY, M. (2000). *Sustaining the new economy: work, family, and community in the information age*. Nueva York: Russell Sage Foundation/Harvard University Press.
- CASTELLS, M. (1997). *La era de la información. La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial, 2000. Vol. 1.
- FREEMAN, C.; SOETE, L. (2005). «A digital society for us all: old and new policy reflections». En: Luc SOETE; Bas Ter WEEL (eds.). *The economics of the digital society*. Cheltenham (Reino Unido) / Northampton (Massachusetts): Edward Elgar Publishing. Págs. 330-353.
- HICKS, J. R. (1932). *The theory of wages*. Londres: Macmillan.
- MARSHALL, A. (1890). *Principles of economics*. Londres: Macmillan.
- MINCER, J. (1991). *Human capital, technology, and the wage structure: What do time series show?* [documento de trabajo]. NBER: Cambridge, Massachusetts (working paper 3581).
- PIGOU, R. (1952). *Essays in economics*. Londres: Macmillan.
- SCHULTZ, T. (1962). «Reflections on investment in man». *The Journal of Political Economy*. Vol. 70, n.º 5, págs. 1-8.
- TORRENT, J. [et al.] (2008). *La empresa red. Tecnologías de la información y la comunicación, productividad y competitividad*. Barcelona: Ariel.
- Van REENEN, J. (1997). «Employment and technological innovation: evidence from UK manufacturing firms». *Journal of labor economics*. N.º 15, págs. 255-284.
- VILASECA, J. [et al.] (2004). *TIC i treball a Catalunya. Les transformacions del món laboral a la nova economia*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), Generalitat de Catalunya.
- VILASECA, J.; TORRENT, J. (2005). *Principios de economía del conocimiento. Hacia una economía global del conocimiento*. Madrid: Pirámide.
- VIVARELLI, M.; PIANTA, M. (2000). *The employment impact of innovation. Evidence and policy*. Londres / Nueva York: Routledge.

Cita recomendada:

DÍAZ-CHAO, Ángel (2008). «Las diferencias salariales en la economía del conocimiento: un análisis empírico para España». En «TIC y trabajo: hacia nuevos sistemas organizativos, nuevas estructuras ocupacionales y salariales, y nuevos mecanismos de intermediación». *UOC Papers* [dossier en línea]. N.º 6. UOC. [Fecha de consulta: dd/mm/aa].
<<http://www.uoc.edu/uocpapers/6/dt/esp/diaz.pdf>>
ISSN 1885-1541



Esta obra está sujeta a la licencia Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 2.5 España de Creative Commons. Puede copiarla, distribuirla y comunicarla públicamente siempre que cite su autor y la revista que la publica (*UOC Papers*), no la utilice para fines comerciales y no haga con ella obra derivada. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/es/deed.es/>

**Ángel Díaz-Chao**

Fundación SEPI (Ministerio de Economía)
Departamento de Economía Aplicada I
(Universidad Rey Juan Carlos)
adiach@funep.es
angel.diaz@urjc.es

Licenciado en Economía y en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Carlos III. Máster en Análisis de Economía Aplicada por la Universidad Autónoma de Barcelona y tesis doctoral depositada en la Universidad Complutense. Director de investigación de la Fundación SEPI del Ministerio de Economía, profesor de economía del Departamento de Economía Aplicada I de la Universidad Rey Juan Carlos e investigador del equipo interdisciplinar de investigación sobre las TIC (i2TIC) de la UOC. Especialista en el análisis de la eficiencia, la competitividad y el trabajo en la economía del conocimiento. Ha participado en varios programas de investigación sobre la economía del conocimiento y la empresa red y ha publicado diversos libros y artículos de investigación, en revistas nacionales e internacionales. Entre sus libros publicados, es coautor del monográfico anual *Las empresas industriales en España*, editado por la Fundación SEPI, y de *La empresa red. TIC, productividad y competitividad*, editado por Ariel.