

PROCESO DE CONCENTRACIÓN EMPRESARIAL Y POSIBLE EFECTO SOBRE LAS RELACIONES ENTRE PROFESIONALES DEL CLÚSTER CERÁMICO DE CASTELLÓN.

P. Corma Canós

QPT S.L.

INTRODUCCIÓN. OBJETIVO

En los últimos diez años (2013-2023) estamos asistiendo a un proceso acelerado de concentración empresarial en el clúster cerámico de Castellón. Ello ha sucedido en todos los subsectores (fabricantes de baldosas, de esmaltes, de equipamientos, etc.).

Dicho proceso de concentración, con el consiguiente incremento del tamaño empresarial, ha seguido diferentes formas pero con el resultado similar de incremento del tamaño de las mismas, reducción del número total de empresas (efecto favorecido por la grave crisis 2010-2012 y sus secuelas, así como la actual crisis de demanda consecuencia de la guerra en Ucrania) y la posible afectación de lo que venimos denominando clúster cerámico, tanto desde el punto de vista de las relaciones empresariales como del mapa global de interrelaciones. Estas interrelaciones son una de las características básicas de cualquier clúster.

El sector está siguiendo cuatro estrategias diferenciadas de crecimiento en el sector, que se han manifestado en los últimos años: el crecimiento por adquisición de otras empresas, la ampliación de las propias factorías, las inversiones de capital extranjero a través de grandes grupos -holdings- y las adquisiciones por fondos de inversiones (1).

Otra de las conclusiones expuestas en el anterior trabajo citado ha sido que en el segmento de los esmaltes, fritas y colores cerámicos, en la última década se han realizado menos operaciones de compraventa, pero han sido con diferencia las más importantes en términos financieros.

Esta nueva situación que se está generando, puede afectar a las propias relaciones entre las empresas, a las internas en las empresas así como afectar a los y las profesionales del sector, tanto en su situación dentro de dichas organizaciones como a las relaciones profesionales entre ellos. Ello puede influir en el dibujo clásico de nuestro clúster entendido como un conjunto de relaciones entre los actores presentes y que han hecho de la innovación uno de sus pilares para lograr la competitividad en los mercados internacionales (2)

“Las empresas en los clústeres regionales explotan tanto los recursos locales específicos como el conocimiento externo mundial respectivamente para fortalecer su competitividad, ampliando la influencia de los sistemas regionales de innovación (3). La literatura académica también ha señalado cómo la circulación de conocimiento especializado parece estar limitada dentro del clúster de acuerdo a la especialización de proveedores y agentes” (4). Así mismo, se llama la atención sobre los efectos negativos, o al menos limitantes, que un exceso de confianza en dichas comunicaciones puede tener sobre las propias empresas (5)

El factor de difusión del conocimiento es fundamental para crear una circulación fluida de conocimiento tácito y explícito. Este proceso es ayudado por el uso de un lenguaje común, la cultura, la comprensión, y por las relaciones personales de los trabajadores locales que están motivados implícitamente por los mismos objetivos (6).

Pueden ser varios los factores que hacen que unas empresas sean más dinámicas e innovadoras que otras. Entre esos factores se cita el territorio (determinante en la configuración de un clúster) como un factor a tener en cuenta a la hora de estudiar la capacidad innovadora de las empresas. Dicha innovación estará asociada a los sistemas nacionales, regionales y sectoriales de innovación y que se apoyan en:

- *Empresas y personas.*
- *Organismos de I+D+i.*
- *Instituciones políticas.*

El territorio es el punto en el que se encuentran dichos actores. Una forma de explicarlo es mediante el Modelo de la Triple Hélice en el que están basados los clústeres empresariales y que define el sistema de agentes económicos, políticos e institucionales y socioculturales, situados alrededor de un territorio concreto que no es solamente el soporte físico donde se ubican, sino que implica el lugar en el que se organizan para utilizar sus capacidades e intercambiar conocimientos, recursos, bienes y servicios.

Entre los anteriores agentes/recursos hay que destacar el *capital relacional* que se manifiesta en la posibilidad de cooperación entre empresas, instituciones y personas situadas en el mismo territorio. Una de dichas variables es el intercambio de información entre las personas pertenecientes al clúster (7).

El presente estudio tiene como objetivo, analizar el efecto que la concentración empresarial puede ejercer sobre la relación entre los y las profesionales del clúster. De forma más específica se estudia si la “concentración” puede afectar a la formación y cualificación de los mismos así como al intercambio y difusión del conocimiento.

EXPERIMENTAL

Para el desarrollo del presente trabajo se parte de una encuesta a las personas del clúster (en su gran mayoría pertenecientes a la Asociación de Técnicos Cerámicos – ATC-).

En la siguiente tabla (Tabla 1) se indican los datos de la encuesta:

	2020	2023
Universo	Trabajadores de empresas del sector cerámico de la provincia de Castellón	Trabajadores de empresas del sector cerámico de la provincia de Castellón
Técnica de muestreo	Muestreo por conveniencia	Muestreo por conveniencia
Técnica de recolección de información	Cuestionario online a través de la plataforma Google Forms	Cuestionario online a través de la plataforma Google Forms
Tamaño muestral	140 trabajadores del sector cerámico de la provincia de Castellón	120 trabajadores del sector cerámico de la provincia de Castellón
Ámbito geográfico muestral	Trabajadores del sector cerámico de la provincia de Castellón	Trabajadores del sector cerámico de la provincia de Castellón
Error muestral	7% ($p=q=0,5$, nivel de confianza=95%)	9,13% ($p=q=0,5$, nivel de confianza=95%)

Tabla 1 – Ficha técnica de la investigación

La encuesta permite la segmentación de las respuestas en base a:

- Edad.
- Sexo.
- Años de experiencia en el clúster.
- Número de empresas en las que se ha trabajado.
- Tamaño de la empresa.
- Pertenencia, o no, a grupo empresarial.
- Subsector dentro del clúster.
- Titulación/cualificación.
- Departamento de trabajo.
- Puesto de trabajo (organigrama).
- Etc.

Se pedía valoración en una escala Likert de 1-5 , donde 1 representa total desacuerdo y 5 total acuerdo. Todas ellas enfocadas a analizar la percepción de los y las profesionales del clúster en cuanto a la concentración de empresas en dos momentos temporales del proceso (2020 vs.2023).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

En la siguiente tabla se presenta un resumen global de los resultados obtenidos en ambos periodos:

BLOQUE I – TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO			
Ítem	El proceso de concentración...	Media 2020	Media 2023
1.1	Fomenta un clima de intercambio de información entre profesionales de una misma empresa	3,85	3,73
1.2	Favorece que se produzcan contactos informales entre profesionales del clúster	3,74	3,63
1.3	Ayuda a que el conocimiento técnico se pueda intercambiar entre profesionales de las distintas empresas	3,51	3,56
1.4	Permite a los profesionales una mayor movilidad entre empresas	3,89	3,65
1.5	En líneas generales, el clúster cerámico es más abierto a la transferencia de conocimiento	3,29	3,36
Global bloque		3,65	3,58

BLOQUE II – FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES			
Ítem	El proceso de concentración...	Media 2020	Media 2023
2.1	Favorece la cualificación de los profesionales	3,87	3,80
2.2	Favorece que los puestos de trabajo sean más específicos	3,71	3,68
2.3	Incrementa la formación interna en las empresas	3,59	3,71
2.4	Favorece la oferta de prácticas para recién titulados	3,73	3,78
2.5	Favorece la formación externa solicitada por los profesionales	3,62	3,67
Global bloque		3,7	3,73

BLOQUE III – RELACIÓN ENTRE EMPRESAS			
Ítem	El proceso de concentración...	Media 2020	Media 2023
3.1	Favorece la innovación	3,36	3,11
3.2	Permite colaborar con proveedores para el desarrollo de nuevas soluciones	3,61	3,61
3.3	Aumenta interés en participar en foros de conocimiento (ferias, congresos...)	3,66	3,55
3.4	Mejora la colaboración entre empresas para la resolución de problemas	3,54	3,38
3.5	Favorece las mejoras salariales	2,89	2,92
Global bloque		3,41	3,32

Tabla 2 – Valoraciones medias Bloques I, II, III

En general, las medias no son especialmente elevadas (dado el tamaño muestral) para ninguno de los tres bloques, ya que ninguna de ellas alcanza cuatro puntos. El mayor grado de acuerdo global se logra en las cuestiones del segundo bloque, referido a la formación, el menor grado de acuerdo lo encontramos en el tercero sobre la relación entre las empresas.

En este caso se han realizado diversos análisis ANOVA con el objetivo de detectar diferencias significativas en las percepciones sobre el proceso de concentración del sector cerámico en la provincia de Castellón. *Las variables género, número de empresas en las que ha trabajado y número de cursos formativos que realiza anualmente no han arrojado diferencias significativas en ninguno bloques analizados.*

Se presentan seguidamente algunos de los resultados encontrados y que pueden ayudar a realizar un análisis final:

Edad: Se ha segmentado por edad de las personas que contestan con los resultados que se presentan en las Gráficas 1,2,3,4.

Se observa que conforme crece la edad de las personas los valores obtenidos son más elevados, salvo en el segmento más joven que presenta valores similares a los de mayor edad salvo en el caso de "la concentración de empresas favorece la formación externa solicitada por los y las profesionales".

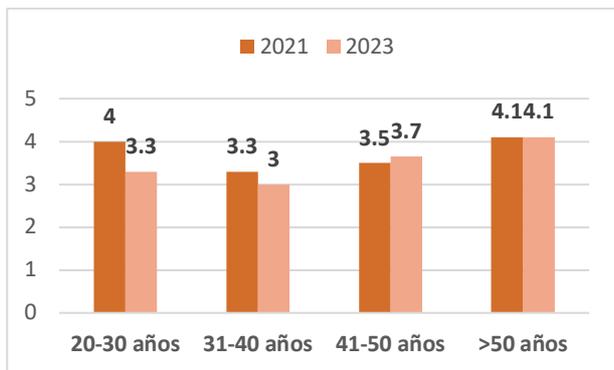


Gráfico 1 – ANOVA edad. "La concentración de empresas favorece la cualificación de los profesionales".

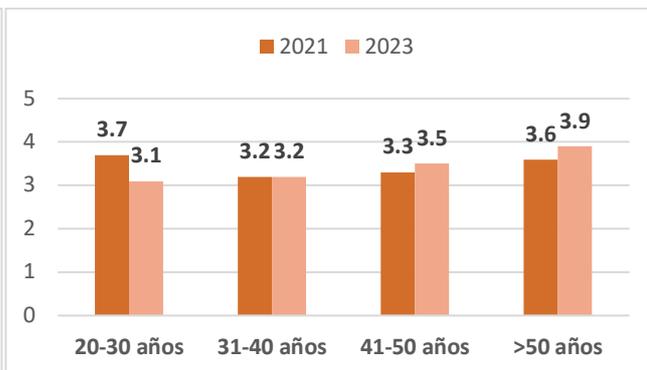


Gráfico 2 – ANOVA edad. "La concentración de empresas incrementa la formación interna en las empresas".

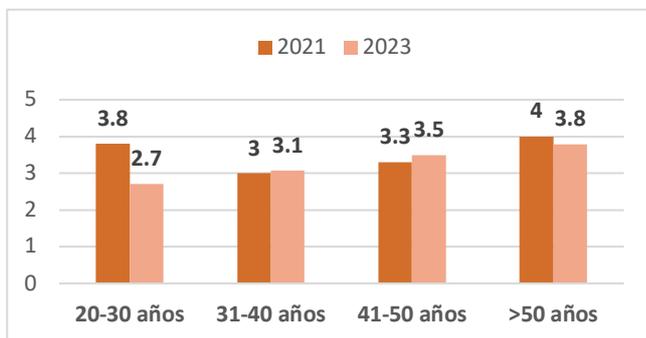


Gráfico 3 – ANOVA edad "La concentración de empresas aumenta el interés en participar en foros de conocimiento (ferias, congresos...)"

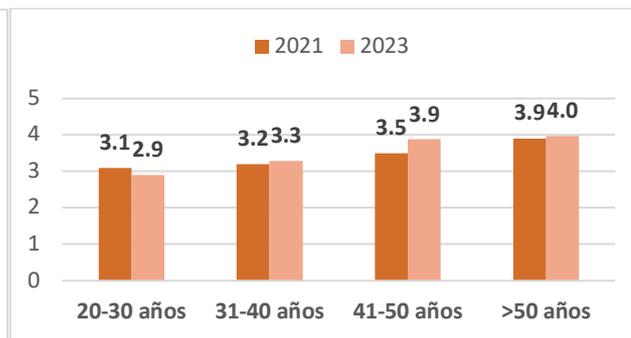


Gráfico 4 – ANOVA edad. "La concentración de empresas favorece la formación externa solicitada por los profesionales".

Años de experiencia: Se ha segmentado, en esta ocasión, por los años de experiencia en el clúster. (Gráficas 5,6,7,8).

Se observa el mismo patrón anterior salvo en la última (Gráfica 8) referida a "la concentración favorece que se produzcan contactos informales entre profesionales del clúster" donde los valores de 11-15 años dan un valor más bajo y que son las personas que han consolidado su presencia.

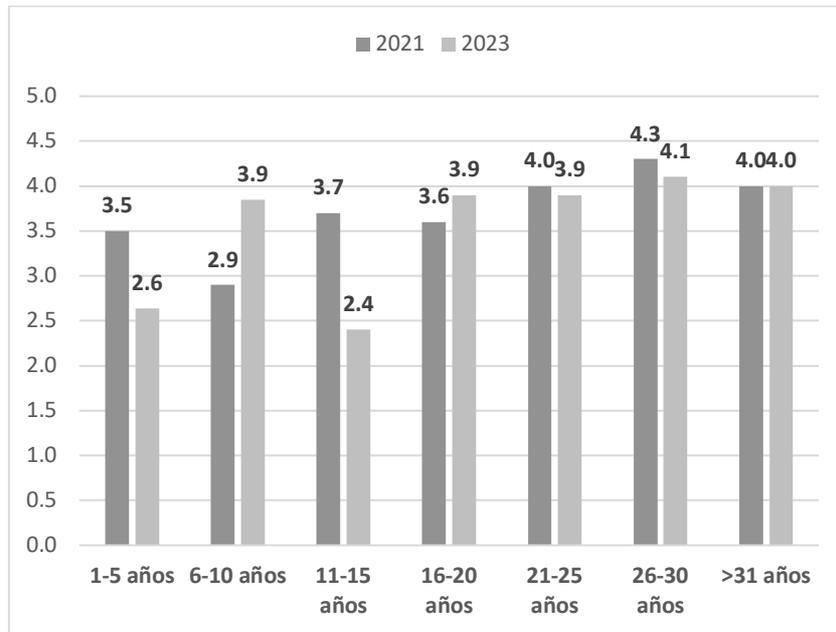


Gráfico 5 – ANOVA años experiencia. "La concentración de empresas favorece la cualificación de los profesionales".

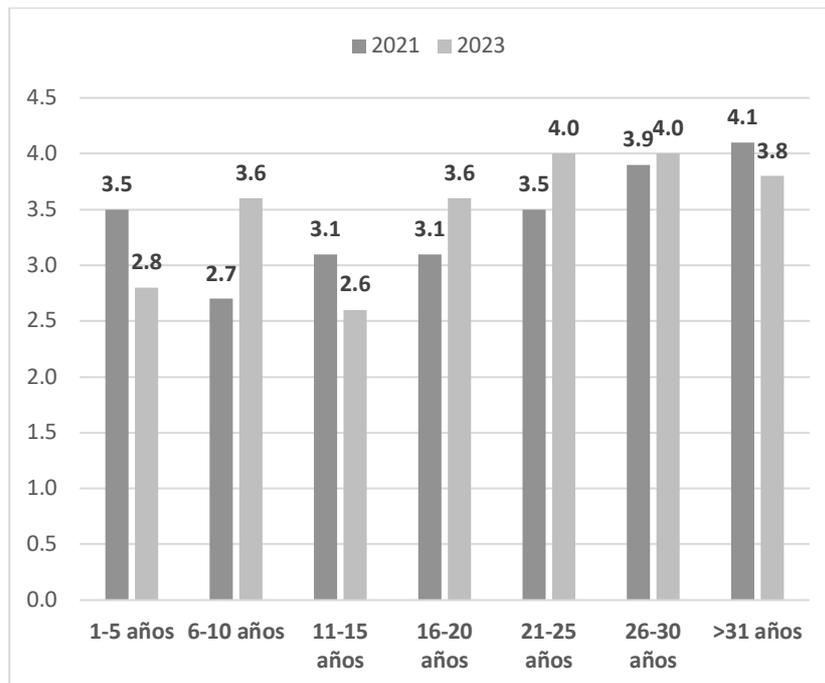


Gráfico 6 – ANOVA años experiencia. "La concentración de empresas incrementa la formación interna en las empresas"

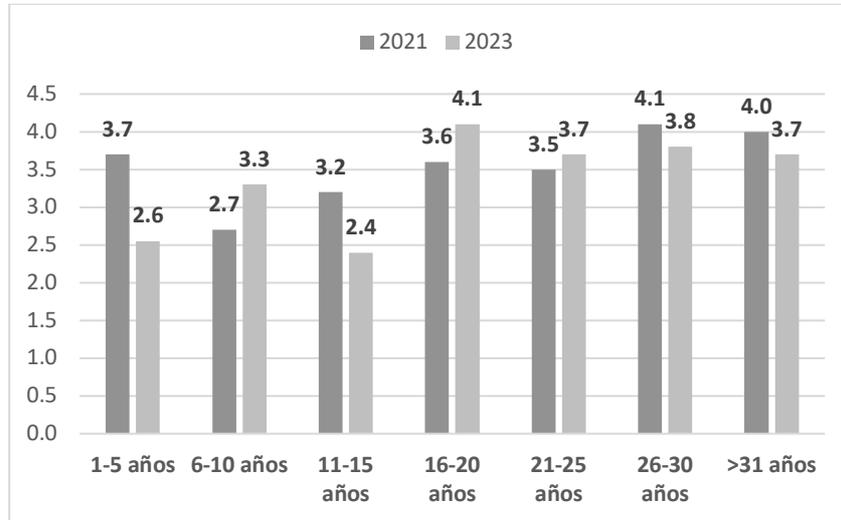


Gráfico 7 – ANOVA años experiencia. "La concentración de empresas aumenta interés en participar en foros de conocimiento (ferias, congresos...)"

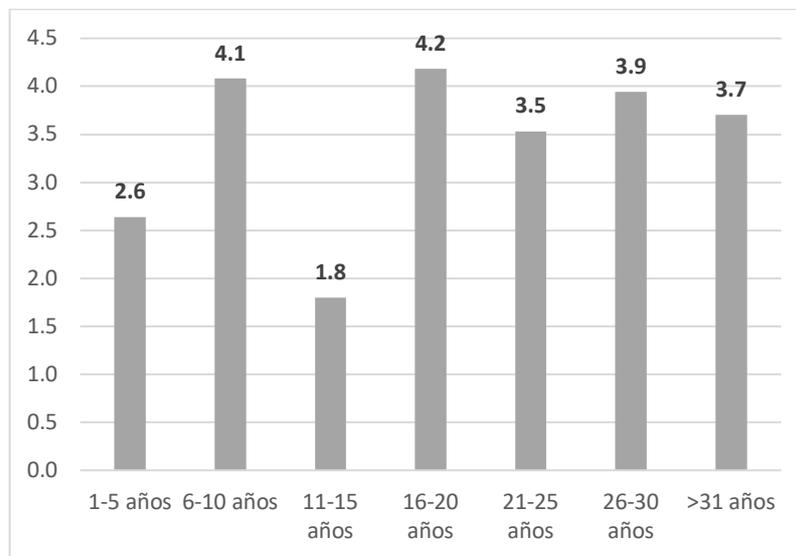


Gráfico 8 – ANOVA años experiencia. "La concentración favorece que se produzcan contactos informales entre profesionales del clúster"

Puesto de desempeño: Se ha segmentado, en esta ocasión, por el puesto de trabajo o desempeño en la organización (Gráficas 9,10,11).

En todos los casos se observa una tendencia de opinión menos favorable a la relación entre concentración y la pregunta, donde la Dirección siempre muestra opinión más favorable y Operario/a menos favorable, en el sentido de que la concentración no favorecerá (o favorecerá menos comparativamente) los aspectos preguntados. El valor más bajo se da, precisamente, a la pregunta "la concentración de empresas aumenta interés en participar en foros de conocimiento", si bien en todos los casos se trata de valores muy próximos.

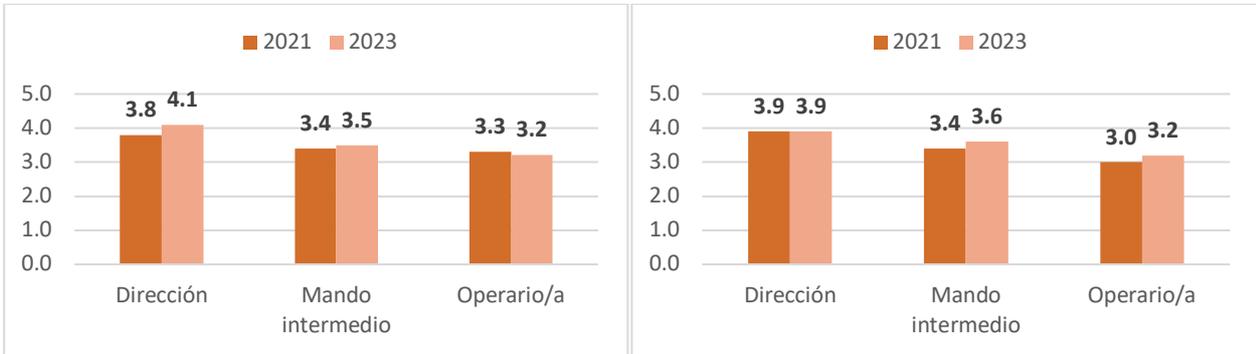


Gráfico 9 – ANOVA puesto desempeñado. "La concentración de empresas incrementa la formación interna en las empresas".

Gráfico 10 – ANOVA puesto desempeñado. "La concentración de empresas favorece la formación externa solicitada por los profesionales".

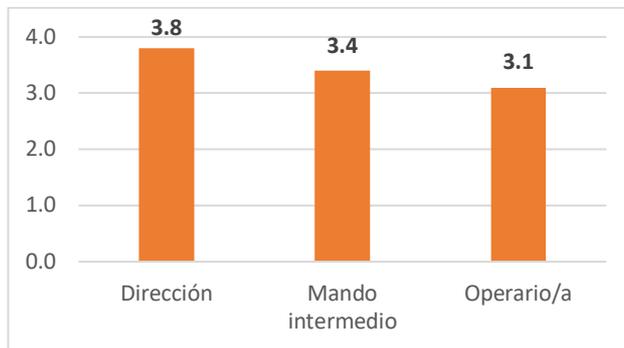


Gráfico 11 – ANOVA puesto desempeñado. "La concentración de empresas aumenta interés en participar en foros de conocimiento".

Tamaño empresa: Se ha segmentado, en esta ocasión, por el tamaño de empresa donde desarrollan la actividad en el clúster. (Gráfica 12).

En el factor que ha resultado significativo, se observa un patrón descendente conforme aumenta el tamaño de la organización y para la pregunta "la concentración de empresas incrementa la formación interna".

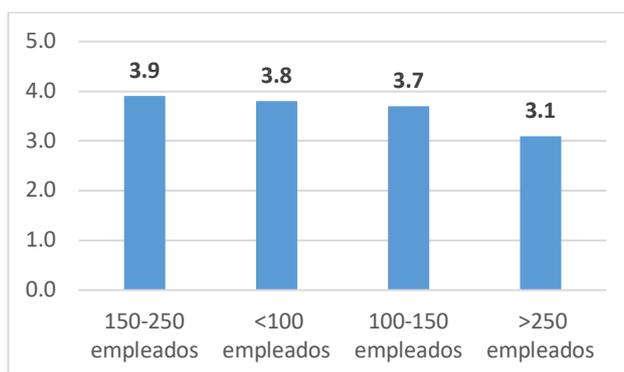


Gráfico 12 – ANOVA tamaño empresa. "La concentración de incrementa la formación interna en las empresas".

Pertenencia a grupo empresarial: Se ha segmentado, en esta ocasión, por la pertenencia, o no, a grupo empresarial en el clúster. (Gráficas 13,14).

Se observa que las personas pertenecientes a Grupo Empresarial valoran peor las cuestiones referidas a las posibilidades de formación interna o externa.

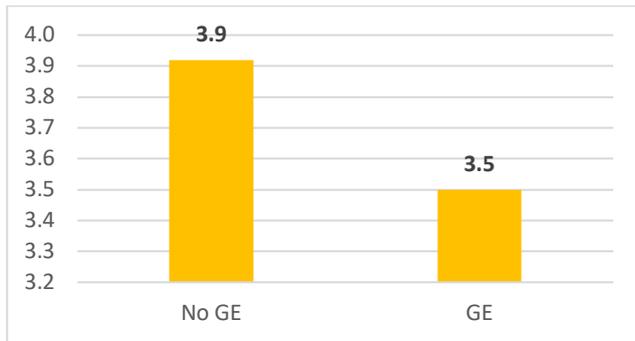


Gráfico 13 – ANOVA grupo empresarial. "La concentración de empresas incrementa la formación interna de las empresas".

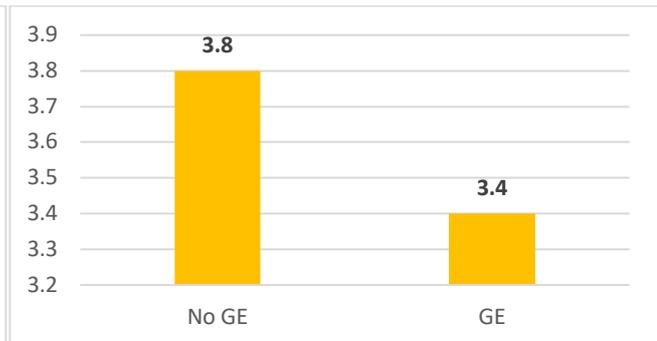


Gráfico 14 – ANOVA grupo empresarial. "La concentración de empresas favorece la formación externa solicitada por los profesionales".

Subsector de actividad: Se ha segmentado, en esta ocasión, por el subsector donde desarrollan la actividad (Gráfica 15).

En el factor que ha resultado significativo se observan valores similares en todos los subsectores salvo en el de "aditivos" que es más bajo a la cuestión de "la concentración de empresas ayuda a que el conocimiento técnico se puede intercambiar entre profesionales de diferentes empresas"; le sigue, como valor más bajo, el de esmaltes. Ello da una idea de dónde se encuentra un mayor conocimiento que se desea preservar.

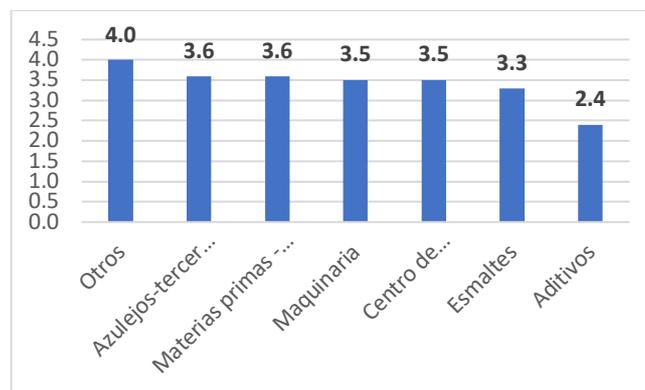


Gráfico 15 – ANOVA sector actividad. "La concentración de empresas ayuda a que el conocimiento técnico se pueda intercambiar entre profesionales de las distintas empresas".

CONCLUSIONES

Independientemente de lo comentado en cada una de los bloques de figuras, donde se analiza el resultado obtenido, se presentan seguidamente una serie de conclusiones más globales.

De la información, consecuencia de los datos obtenidos, se pueden sacar las siguientes conclusiones:

- Han participado un número importante de profesionales y el grado de representatividad global de la muestra es muy elevado.
- Ello es común a ambas periodos.
- Pasando al bloque de preguntas sobre la influencia del proceso de concentración y una vez comparados ambos periodos, se observa (Tabla 3):
 - La opinión general, sobre si “Favorecerá la transferencia de conocimiento”, es de valor medio (no elevada) así como la referida a “Favorecerá la formación de los trabajadores”
 - Todavía es más baja aún la de si “Favorecerá la relación entre empresas”.
 - Destacan, como *valores más bajos*, el de “en líneas generales el clúster es más abierto a la transferencia de conocimiento” así como la de “favorece la formación externa solicitada por los profesionales”.

Ítem	Media 2020	Media 2023
Favorece que se produzcan contactos informales entre profesionales del clúster	3,74	3,63
Ayuda a que el conocimiento técnico se pueda intercambiar entre profesionales de las distintas empresas	3,51	3,56
En líneas generales, el clúster cerámico es más abierto a la transferencia de conocimiento	3,29	3,36
Favorece la formación externa solicitada por los profesionales	3,62	3,67

Tabla 3 – Valoraciones medias en ambos periodos (valor máximo 5)

- Del ANOVA de cada variable se concluye que el sector, en su proceso de concentración, no parece favorecer (valor medio y no elevado) la transferencia de conocimiento entre los profesionales del sector ni la formación externa solicitada por los profesionales.
- Las valoraciones más positivas se presentan dentro del segmento de personas marcado como perteneciente a la Dirección y van disminuyendo en el marcado como de Mandos Intermedios y Operario/a.
- No se aprecian diferencias en cuanto a sexo, número de empresas en las que ha trabajado y número de cursos realizados.

- Este resultado indica la existencia de mayor incertidumbre entre las personas que, por su posición en la empresa, tienen un menor acceso a la información dentro de las organizaciones, es decir las más jóvenes y con menos años de experiencia.
- Haciendo una lectura en sentido inverso:
 - Mayor foco de conocimiento dentro de las empresas y circulación del mismo “puertas adentro” así como probable incremento de la formación interna.
- Señalar así mismo que dichas apreciaciones se hacen más negativas en el sector azulejos y esmaltes que en el resto de actores del sector (es decir en aquellas donde mayor concentración se está produciendo).
- Si a ello unimos lo ya comentado a lo largo del trabajo sobre la distribución por segmento de edades/experiencia, aparece la *incertidumbre* como el aspecto fundamental a tener en cuenta en las personas del clúster.

Como aspectos que permitirían sacar conclusiones más ajustadas a la realidad y sus tendencias se recomienda:

- Volver a realizar la consulta en 2026 en que, previsiblemente, se habrá consolidado el proceso de concentración.
- Introducir variables asociadas de confirmación como pueden ser: cursos realmente desarrollados (planes de formación interna y externa), presentación de trabajos, comunicados o conferencias como elementos concretos de intercambio de conocimiento, inversiones reales en proyectos de I+D+i con centros de conocimiento.

AGRADECIMIENTOS:

Los autores desean expresar su agradecimiento, una vez más, a todos los y las profesionales del clúster por su participación en este tipo de trabajos mediante su respuesta a los cuestionarios.

Especialmente a la ATC por su imprescindible apoyo en la realización del trabajo de campo y por su interés en conocer la opinión de las personas del clúster en cuanto a sus necesidades de formación.

REFERENCIAS

- [1] <https://www.xarxamodeconomic.uji.es/agenda/conferencia-sobre-el-proces-dadquisicions-dempreses-en-el-cluster-ceramic-i-les-seues-consequencies/> También en conferencia en Club Calidad Cerámica y ATC.
- [2] Molina-Morales, Francesc Xavier. (2002). Industrial districts and innovation: the case of the Spanish ceramic tiles industry. *Entrepreneurship & Regional Development*, 14(4), 317–335.
- [3] Clusters and knowledge: Local buzz, global pipelines and the process of knowledge creation Harald Bathelt, Anders Malmberg & Peter Maskell
- [4] Albors Garigós, José: "El poder del clúster, la reestructuración de los regímenes tecnológicos de industrias maduras a través de innovaciones disruptivas". <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/391/JOSE%20ALBORS.pdf>
- [5] Molina-Morales, F. X., & Martínez-Fernández, M. T. (2009b). Too much love in the neighborhood can hurt: How an excess of intensity and trust in relationships may produce negative effects on firms. *Strategic Management Journal*, 30(9), 1013–1023.
- [6] Molina-Morales, F Xavier, Martínez-Fernández, M. T., Ares-Vázquez, M. A., & Valmir Emil Hoffmann. (2008). *La estructura y naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas: Una aplicación al sector cerámico español*. Fundación BBVA.
- [7] Molina-Morales, F Xavier. (2001). European industrial districts: Influence of geographic concentration on performance of the firm. *Journal of International Management*, 7(4), 277–294.