

El recurso humano como ventaja competitiva en los municipios mexicanos. Estudio de caso el estado de Sonora

GIL ARTURO QUIJANO VEGA¹

ABELARDO MANSINAS GONZÁLEZ²

CESAR MECINAS CORTES³

RESUMEN

Algunos autores afirman que una región será competitiva, en la medida en que mantenga empresas competitivas. Por otra parte, el recurso humano es sin duda uno de los más importantes factores a considerar para mejorar la calidad, eficiencia y productividad de una empresa. La presente ponencia busca reafirmar estas propuestas teóricas en el contexto de las PYMES sonorenses, para ello desarrolla un análisis a empresas de distintos municipios del estado, donde cuestiona a detalle los aspectos que distinguen al recurso humano en su propio municipio. Los hallazgos reflejan que, en la opinión de los empresarios del estado de Sonora, el recurso humano mantiene una eficiencia y compromiso de trabajo que lo distinguen, pero sobre todo resaltan que es un recurso calificado para sus labores. Al final se concluye que el recurso humano es un factor preponderante para que una empresa en particular y un municipio en general sean competitivos.

Palabras Clave: competitividad, municipios, recurso humano

ABSTRACT

Some authors claim that a region be competitive, the extent to maintain competitive companies. Moreover, the human resource is undoubtedly one of the most important factors to consider to improve the quality, efficiency and productivity of a company. This paper seeks to reaffirm these theoretical proposals in the context of the Sonoran SMEs, for it develops an analysis to companies from different municipalities in the state, where questions in detail aspects that distinguish the human resources in their own municipality. The findings show that, in the opinion of entrepreneurs in the state of Sonora, human resource maintains efficiency and work commitment that distinguish, but especially stress that is a qualified resource for their work. In the end it is concluded that the human resource is an important factor for a particular company and a municipality in general are competitive.

Keywords: competitiveness, municipalities, human resource

¹ Instituto Tecnológico de Hermosillo.

² Instituto Tecnológico de Hermosillo.

³ Instituto Tecnológico de Hermosillo.

INTRODUCCION Y PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION

Michael Porter en su libro “La ventaja competitiva de las naciones” menciona que la meta principal de toda nación debe ser producir un alto y creciente nivel de vida para sus ciudadanos, y también expresa que la mejor forma de conseguirlo será a través de la productividad con que se utilicen los recursos de dicha nación, específicamente el trabajo y capital (Porter, 1991). Es muy notorio que desde sus primeros postulados sobre competitividad de naciones, el autor vincula el término con bienestar, productividad e innovación. Posteriormente se han desarrollado una serie de mediciones de la competitividad de naciones, buscando identificar el avance o detrimento en el uso correcto de los recursos con los que se cuentan.

Al mismo tiempo el autor refiere que quien compite realmente en el mercado internacional son las empresas y no los países, sin embargo estos últimos tienen especial importancia al momento de que una empresa pueda generar ventaja competitiva en su sector (Porter, 1991). De hecho Porter afirma que la empresa que percibe o descubre nuevas y mejores formas de competir en un sector, está innovando, y solo de esta forma podrá crear ventaja competitiva ante sus competidores.

Profundizando en la creación de ventajas competitivas por parte de empresas y naciones, Porter (1991) propone cuatro determinantes de la ventaja nacional: a) condición de los factores, b) condiciones de la demanda, c) estrategia, estructura y rivalidad de las empresas y d) sectores conexos y de apoyo. En el primer determinante, la condición de los factores, predomina el recurso humano como aquel factor que proporciona las horas hombre que transforma el producto o presta el servicio, pero también como el conocimiento calificado y las destrezas o habilidades necesarias para desarrollar de mejor manera el trabajo solicitado; se resalta que el recurso humano es quien innova y quien maneja el resto de los factores de producción.

En los últimos años países y empresas han evidenciado que no basta con poseer mayores recursos que los demás, sino utilizarlos de una mejor y más productiva manera; es decir, aprovechar al máximo los insumos y recursos productivos de la empresa para enfrentar mejor la competencia. De la amplia gama de recursos con que cuenta una empresa, es indiscutible que el factor humano es el de mayor importancia, o al menos juega un papel relevante en todo proceso de producción; y es así tanto en la elaboración de un producto como en la prestación de un servicio.

Analizando diversos reportes de competitividad, encontramos que en México han surgido algunos esfuerzos por medir la competitividad de los estados, por ejemplo el Instituto Tecnológico de

Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), el Colegio de la Frontera Norte (COLEF) y aregional. A nivel ciudades destacan los indicadores de Cabrero (2003, 2007, 2012), Sobrino (2003) y actualmente el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). Todos ellos presentan el uso de los recursos a través de diversos indicadores, pero lo que es más fácil observar, porque a veces es lo que resaltan los rankings, son las fuertes diferencias que se presentan entre las distintas regiones de un mismo país o estado. Aquí cabe recalcar que el factor humano se encuentra en todas las mediciones de competitividad, independiente del nivel o contexto que se trate, llámese empresas, países, estados o ciudades.

En el estado de Sonora, las mediciones más recientes de Cabrero y del IMCO han mostrado ciudades como Hermosillo, Cajeme y Nogales con un muy buen nivel de competitividad; así como Guaymas y Navojoa que presentan niveles medios en el índice calculado. Aquí surge un vacío en el conocimiento, ya que falta conocer el nivel competitivo de todas las ciudades o municipios del estado de Sonora, pero independientemente a lo anterior, para realizar este trabajo se plantea la pregunta ¿Qué papel juega el factor humano en la competitividad de los municipios sonorenses? Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación es determinar la importancia que tiene el factor humano en el nivel competitivo que posee una región, en este caso un municipio del estado de Sonora.

896

En la siguiente sección se abordan las variables de la investigación a manera de marco teórico, para posteriormente explicar en la siguiente sección, como es que se llevó a cabo el trabajo de investigación. Por último se muestran mediante graficas los principales resultados, para al final concluir sobre el trabajo en general.

A MANERA DE FUNDAMENTO TEORICO

No cabe duda que actualmente la competitividad es un tema relevante, ya que es parte decisiva en la creación de riqueza de una empresa y la región en que se encuentra. Hitt, Duane y Hokisson (2008) mencionan que en la actualidad la competitividad está estrechamente relacionada al efecto de la globalización, ya que este aumenta la interdependencia entre los países, mediante un intercambio económico, de bienes, servicios, capital y conocimiento, que es capaz de traspasar fronteras, lo que se traduce en una fuerte competencia internacional en el propio contexto local; y concluyen que aunque los mercados globales son opciones estratégicas muy atractivas, no deben de considerarse como la única fuente de competencia y descuidar el mercado regional. Con esto los autores resaltan

que por el mismo efecto globalizador, la competencia en el mercado interno es igual de fuerte que en el exterior.

Berumen (2006) por su parte afirma que ser competitivo en el ámbito internacional, implica ser más productivos que otros países y a su vez estar preparados para asignar factores de producción a las actividades económicas que representan mayor productividad. La labor que desempeña el gobierno, solidariamente con la habilidad tecnológica y comercial de las empresas son factores claves para que se propicie una estrategia competitiva efectiva; es por ello que la competitividad global va estrechamente relacionada a la labor del gobierno con la iniciativa privada, esta labor es considerada como eje rector del desarrollo económico.

Sobre el concepto de competitividad, García, Serrano y Blasco (2005) refieren que ser competitivo es un resultado, que se obtiene cuando el precio al que se ofrece el producto o servicio al cliente coincide con la voluntad de pago para adquirirlo, y esto sucede de forma rentable y duradera para quienes los ofrecen. De ahí se afirma que la empresa que tenga habilidades y sepa gestionarlas para la colocación de sus productos o servicios en el mercado será una empresa competitiva.

En el mismo sentido Porter (1991) menciona que el desafío de la competitividad ha cambiado, los desafíos de hace una década eran la reestructuración, la reducción de costes y el aumento de la calidad; hoy en día, la mejora continua de las operaciones se da por supuesta y muchas empresas pueden adquirir y aplicar la mejor tecnología actual. Entonces la competitividad es como una mejora continua que se da con la aplicación y adquisición de nueva tecnología, y menciona que las personas deben estar en condiciones de innovar para crear y comercializar nuevos o mejorados productos con tecnología de punta capaces de competir a escala global avanzando con la misma rapidez que la competencia (Porter,1991).

Por su parte Dussel (2003) destaca, en congruencia a la propuesta de Porter, que partiendo de la dinámica microeconómica o de la empresa, no solo los precios y la dotación de factores son importantes para su éxito, sino más bien la interacción de los elementos del diamante de la ventaja competitiva (planteados anteriormente). Ante esto, la competitividad de la empresa es derivada de la ventaja competitiva que ella tiene en sus métodos de producción y de organización internos, y que los distinguen de sus competidores dentro del mercado meta (Romo y Abdel, 2005).

En conclusión, una empresa es competitiva cuando puede brindar productos y servicios de calidad superior y a costos inferiores que sus competidores, por lo que competitividad es sinónimo del

desempeño de rentabilidad de una empresa en el largo plazo y de su capacidad para remunerar a sus empleados y generar un mayor rendimiento para sus propietarios (Cepal, 2006).

Por otra parte, abordando la importancia del recurso humano en el logro de competitividad, Cañibano (2005) menciona que "cualquier economía, desde la más tradicional o rudimentaria hasta la más interconectada y tecnológica, es necesariamente una economía basada en el conocimiento de los individuos y agrupaciones de individuos que la componen". Además expone el autor que esto se ve reflejado en la fundación de la teoría económica en obras de Adam Smith o Alfred Marshall, donde le dan una importancia clave a los conocimientos humanos como los promotores de la productividad, que es lo que impulsa al crecimiento rentable de las empresas y por ende a los países, siendo esto a lo que le llamamos crecimiento económico. Hasta cierto punto las afirmaciones de Cañibano complementan la postura de Michael Porter, en el sentido de la importancia del recurso humano en el logro de productividad en cualquier compañía, y esta a su vez para ser más rentable y competitivo.

De igual forma, Nelson y Phelps relacionaron la acumulación de conocimientos del capital humano como un factor para el incremento del crecimiento económico. Ya que un individuo más educado estaba en mejores condiciones de resolver problemas y enfrentarse a más actividades emprendedoras, incentivando más a las empresas a innovar. Siendo la innovación y el capital humano los principales factores para promover el crecimiento y expansión de economías (Cañibano, 2005).

Para cerrar esta sección, Shultz (1980) complementa que el capital humano aumenta la productividad del trabajo y del capital; como en el caso de la tecnología, los aumentos de ingresos que provienen del capital humano, acrecientan aún más las posibilidades de producir ingresos a partir de una mayor especialización. Cabe mencionar que existen un sin fin de autores más, que apuntan a que los conocimientos y la innovación en el capital humano son los que aumentan la competitividad de las empresas y los países, ya que la innovación mejora los procesos productivos y permite la introducción a nuevos mercados, lo que permite que se puedan explorar nuevos mercados y competir en ellos. En conclusión, el aumento del capital humano implica un crecimiento económico, sin embargo no se puede traducir de forma automática en mejoras de productividad o competitividad, si este no se utiliza previamente de forma eficiente por el sector productivo., razón por la cual se justifica la realización del presente trabajo.

METODO DE TRABAJO

El presente trabajo pretende identificar la aportación del recurso humano en la competitividad de una región, específicamente en los municipios sonorenses. Para ello se buscará la opinión de los empresarios y se cuantificará su percepción con respecto al desempeño de la mano de obra del municipio en general.

Para lograr el objetivo propuesto se plantea desarrollar un cuestionario dirigido a los empresarios de los municipios sonorenses donde, entre otras cosas, se les cuestione acerca del desempeño y opinión personal del recurso humano en su municipio en general. Para el muestreo se obtuvieron los datos de las empresas por municipio del DENUE del INEGI y se escogieron estratégicamente tratando de comprender todos los tamaños y todos los sectores. Al final se obtuvo un muy buen nivel de respuesta por parte de la mayoría de los encuestados, asegurándonos al final de contar con un porcentaje estadísticamente significativo de la población de empresas en cada municipio.

Para el cuestionario se obtuvo un resumen de los trabajos realizados por el Foro Económico Mundial, enfocándonos únicamente a la parte microeconómica de su cuestionario, ya que nuestro trabajo se dirige a empresarios. También se cuidó de considerar los aspectos que propone Michael Porter tanto en su Diamante de la Competitividad como en el diagrama de las cinco fuerzas competitivas. La estructura del cuestionario fue de tipo Likert con 5 opciones de respuesta para cada ítem, que iban de completamente de acuerdo con valor de 5, a completamente en desacuerdo que tenía un valor de 1. Al final se obtuvo un cuestionario de 62 reactivos que comprende 8 factores; dicho cuestionario fue validado mediante una prueba Alfa de Cronbach obteniendo un factor de 91.2 en el menor de los casos.

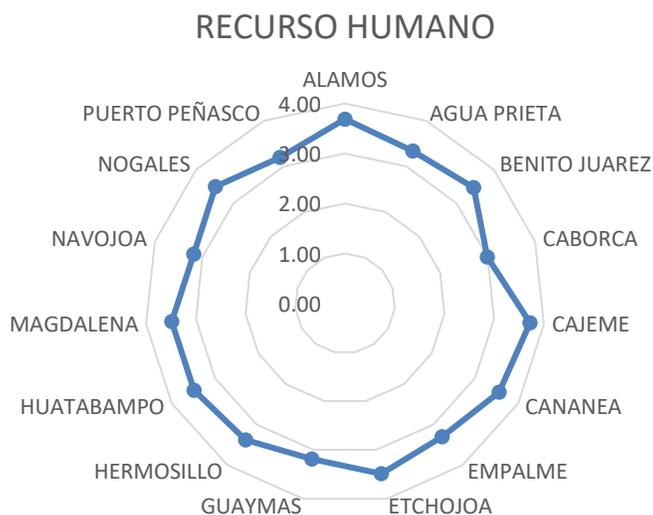
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para el caso del factor humano, se consideraron cinco reactivos generales que se consideró comprendían los aspectos más importantes que un empresario tomaba en cuenta para invertir e instalarse en un municipio, que como lo menciona el IMCO, esa es la definición más sencilla de la competitividad de ciudades. En la sección anterior se explicó que la opción de respuesta iba de 1 a 5, considerando que entre más cercano al 5 el factor analizado podía ser etiquetado como ventaja competitiva.

En la figura 1 se observa el promedio que se obtuvo por municipio para el factor humano, y se puede observar que el municipio en donde el recurso humano obtiene una mejor calificación es

Cajeme, con una puntuación de 3.72 que significa una evaluación de medio a alto; seguido por Álamos con 3.69. La puntuación más baja la obtuvo el personal de Cananea (3.0) seguida por Guaymas y Navojoa con 3.18.

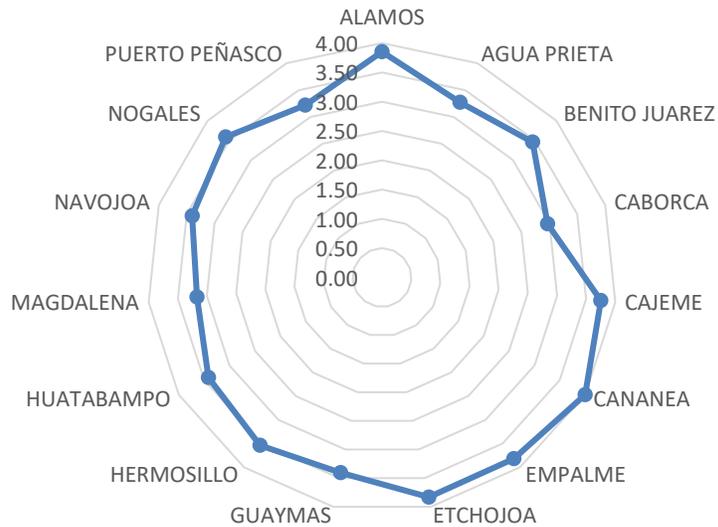
Figura 1. Promedio por municipio del Factor Humano



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del cuestionario

Ahora, con respecto a la primera pregunta que refiere a la opinión del empresariado con respecto al nivel de escolaridad del recurso humano en el municipio, se puede apreciar en la figura 2 que el municipio con más alta calificación es Cananea con 4.0, seguido de Álamos (3.85) y Empalme con 3.83.

Figura 2. Mano de obra calificada por municipio



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del cuestionario

En la figura 2 se puede observar que el municipio donde los empresarios opinan que su mano de obra no es tan calificada es Caborca con 2.97, seguido de Magdalena con 3.17. Cabe resaltar que en general, los empresarios sonorenses otorgan un 3.5 al nivel de escolaridad de la mano de obra de la entidad.

El segundo ítem cuestiona si la actitud del recurso humano es la correcta en cuanto a participación y colaboración en su trabajo diario. Aquí el empresario que mejor evaluó a la mano de obra de su municipio fue Etchojoa con 4.24 puntos de 5 posibles, en seguida aparecen los municipios de Benito Juárez (3.91) y Cajeme con 3.87 (véase la figura 3). Es importante mencionar que este reactivo recibió una puntuación de 3.57 en todo el estado, más acercado a la calificación Alta.

Figura 3. Actitud de colaboración y participación del recurso humano

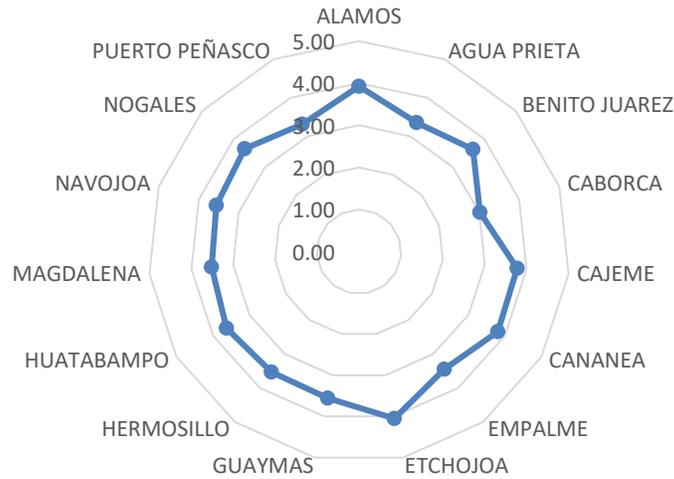


Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del cuestionario

En contraparte, la figura 3 nos muestra que el municipio donde sus empresarios consideran que el recurso humano no es muy colaborador ni participativo en sus actividades diarias, es Empalme con una puntuación de 2.83, seguido de Puerto Peñasco con 3.27.

En el tercer ítem se pregunta al empresario si considera que el recurso humano de su municipio es productivo y eficiente. Aquí se destaca que este reactivo fue el que recibió una puntuación más alta en todo el estado, con una calificación de 3.58. La figura 4 nos presenta gráficamente los resultados, y refleja que el municipio que, según sus empresarios, cuenta con el recurso humano más productivo y eficiente es Etchojoa nuevamente con una puntuación de 4.05, seguido de Álamos (3.9) y Cananea (3.8). Por otra parte, el municipio que evaluó a su mano de obra con la más baja calificación fue Caborca (3.02), seguido de Puerto Peñasco (3.31).

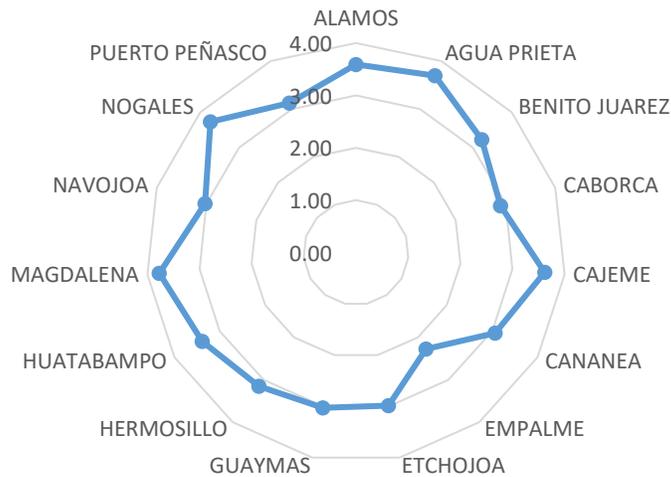
Figura 4. El recurso humano es productivo y eficiente



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del cuestionario

En cuanto a la expresión “no existen problemas laborales fuertes en el municipio que tengan como causa la mano de obra”, la figura 5 nos presenta a Magdalena como el municipio que mejor evalúa a su personal (3.77), y en segundo y tercer lugar aparecen Nogales (3.73) y Agua Prieta (3.70) respectivamente.

Figura 5. Problemas laborales a causa del recurso humano



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del cuestionario

En la figura anterior también se puede apreciar que el municipio donde sus empresarios opinan que hay más conflictos laborales es Empalme con 2.28, seguido por Caborca con 2.9 y Etchojoa con 2.98. Cabe hacer mención que este ítem obtuvo una calificación general de 3.24, de las más bajas.

En el último ítem se afirmaba que la rotación del personal en el municipio es baja gracias a la cultura de la mano de obra local. Este rubro fue el peor evaluado con una puntuación general de 3.08. Sin embargo resaltan municipios como Empalme (4.13) y Cajeme (3.6) que consideran alta la cultura de su mano de obra. No así municipios como Etchojoa que obtuvo una puntuación de 2.34 y Guaymas y Navojoa que obtuvieron 2.44 en la evaluación de su personal (véase figura 6).

Figura 6. Baja rotación de personal en el municipio



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del cuestionario

En resumen, se observa una serie de contrastes en los distintos municipios con respecto a la evaluación de su recurso humano. Por ejemplo, Etchojoa que según sus empresarios disfruta de mano de obra calificada y productiva, que es participativa y no causa problemas laborales, no disfruta de buena recepción de inversiones, no es muy competitiva. Por el contrario Caborca, ahí si coincide su bajo nivel del recurso humano con su bajo nivel competitivo.

CONCLUSIONES

No cabe duda que contar con recurso humano preparado y con buena disponibilidad para el trabajo, a la postre crea ventaja competitiva para una empresa y para una región. En el caso del estado de Sonora esto es muy posible, ya que los rubros en que su recurso humano resulta mejor evaluado son: es productivo y eficiente, es participativo y colaborativo, y es calificada. Que si se retomaran las propuestas teóricas revisadas, estos son precisamente los requisitos para que una empresa sea competitiva y para que una región sea atractiva a la inversión.

En otro sentido, los municipios con la mejor evaluación general del recurso humano son: Cajeme, Álamos y Cananea, precisamente aquellos municipios que se caracterizan por su crecimiento económico así como en los indicadores de competitividad.

Con respecto a la pregunta: ¿Qué papel juega el factor humano en la competitividad de los municipios sonorenses? Cabe mencionar que si juega un rol importante, ya que es quien dirige, administra y coordina el uso correcto del resto de factores. Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación que era determinar la importancia que tiene el factor humano en el nivel competitivo que posee una región, en este caso un municipio del estado de Sonora, se ha cumplido al evidenciar una muy buena relación entre la evaluación de los indicadores de competitividad en el recurso humano y el nivel de atracción de inversión y bienestar poblacional que refleja un municipio.

Al final es posible concluir que el recurso humano se constituye en un eje central para que toda empresa y municipio construya ventajas competitivas.

REFERENCIAS

- Cabrero, E., Orihuela, I., & Ziccardi, A. (2003). Ciudades Competitivas – Ciudades Cooperativas: Conceptos clave y Construcción de un Índice para Ciudades Mexicanas. *Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER)*.
- Cabrero, E., Orihuela, I. y Ziccardi, A. (2007). *Competitividad de las ciudades mexicanas 2007, la nueva agenda de los municipios urbanos*. Centro de Investigación y Docencia Económicas. México, D.F.
- Cabrero, E. (2012). *Retos de la competitividad urbana en México*. En prensa. Centro de Investigación y Docencia Económicas. México, D.F.
- Cañibano, C. (2005). *El capital humano: factor de innovación, competitividad y crecimiento*. Congreso de Economía de Navarra. España.
- Cepal. (2006). Concepto de competitividad e instrumento para medirla. *CEPAL, sede subregional México*.
- Dussel Peters, E. (2003). Condiciones y retos de las MIPYME en Centroamérica. Propuestas de políticas. En Hernández, R. (Coord.). *Competitividad de las MYPES en Centroamérica. Políticas de fomento y “mejores prácticas”*, 31-70. México: CEPAL.

García, J. E., Serrano, V. C., & Blasco, O. M. B. (2005). ¿Competitividad e innovación en la micro y pequeña empresa? Retos a superar. *Estudios de economía aplicada*, 23(3), 559-58. Recuperado de <http://www.redalyc.uaemex.mx/pdf/301/30123303.pdf>

Hitt, M., Duane, I. & Hokisson, R., (2008). *Administración estratégica. Competitividad y globalización*. Washington, DC. Cengage learning editores.

Porter, M. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. 1ª Edición. Editorial Vergara. Buenos Aires, Argentina.

Romo, D. y Abdel, G. (2005). Sobre el concepto de competitividad. *Comercio Exterior*, 55 (3).

Sobrino, J. (2003). *Competitividad de las Ciudades de México*. El Colegio de México. Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano. México.

Schults, T. W. (1980). Investment in entrepreneurial ability. *Scandinavian journal of Economic*, 82, 437-48.