

## ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD DE LA EFICIENCIA LABORAL EN MÉXICO

M.I.A Dulce María de Jesús Delgado Cih<sup>1</sup>  
C.P Isabel Guadalupe Delgado Cih<sup>2</sup>  
M.I.A Geidy de los Ángeles Gómez Xul<sup>3</sup>  
Olga Marina Cruz Roca<sup>4</sup>  
Luis Fernando Méndez Correa<sup>5</sup>

Instituto Tecnológico Superior de Escárcega.

[dulce\\_delgado@itsescarcega.edu.mx](mailto:dulce_delgado@itsescarcega.edu.mx)  
[guadalupe\\_delgado@itsescarcega.edu.mx](mailto:guadalupe_delgado@itsescarcega.edu.mx)  
[geidy\\_gomez@itsescarcega.edu.mx](mailto:geidy_gomez@itsescarcega.edu.mx)  
[rocamar@gmail.com](mailto:rocamar@gmail.com)  
[luisfermendez506@gmail.com](mailto:luisfermendez506@gmail.com)

### RESUMEN

De acuerdo al Foro Económico Mundial la competitividad es “el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país”. Asimismo, la organización afirma que el nivel de productividad establece el estado de prosperidad que puede ser alcanzado por una economía y, que a su vez es en sí mismo un determinante fundamento en las tasas de crecimiento. El componente de Índice de eficiencia laboral forma parte de los doce pilares con el cual el Foro Económico Mundial mide el nivel de competitividad de los países, se divide en los elementos de flexibilidad y uso eficiente del talento humano de las empresas. En México la competitividad laboral y eficiencia ha ayudado a las pequeñas empresas a explorar diversos factores en los organismos, tanto nacional e internacional, utilizan índices que proponen la evaluación en distintos niveles y son ampliamente utilizados.

**Palabras clave;** Índice, Competitividad, competitividad Laboral.

---

<sup>1</sup> Maestría en Ingeniería Administrativa, docente en Administración del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, investigaciones en el área de innovación y factores de éxito en MiPyMES de la localidad de Escárcega. Perfil deseable PRODEP 2018-2021, miembro del cuerpo académico “Gestión y Desarrollo de Empresas” ITSESCA-CA-2.

<sup>2</sup> Contador público, Profesora adscrita a la Academia de la Licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega.

<sup>3</sup> Maestra en Ingeniería Administrativa, Profesora adscrita a la Academia de la Licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega.

<sup>4</sup> Estudiante universitario de noveno semestre de la licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega.

<sup>5</sup> Estudiante universitario de noveno semestre de la licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico Superior de Escárcega.

## COMPETITIVENESS INDEX OF LABOR EFFICIENCY IN MEXICO

### ABSTRACT

According to the World Economic Forum, competitiveness is "the set of institutions, policies and factors that determine the level of productivity of a country." Likewise, the organization affirms that the level of productivity establishes the state of prosperity that can be reached by an economy and, which in itself is a determining factor in growth rates. The component of the Labor Efficiency Index is part of the twelve pillars with which the World Economic Forum measures the level of competitiveness of the countries, it is divided into the elements of flexibility and efficient use of human talent in companies. In Mexico, labor competitiveness and efficiency have helped small companies to explore various factors in the organizations, both national and international, use indices that propose evaluation at different levels and are widely used.

**Keywords:** Index, Competitiveness, Labor competitiveness.

### Introducción

El Foro Económico Mundial, considera que las economías competitivas son aquellas con más probabilidad de crecer de forma sustentable e inclusiva, lo que significa más probabilidad de que todos los miembros de la sociedad se beneficien con los frutos del crecimiento, este organismo ha medido la competitividad entre países desde 1979 la define como "el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país". Otras son diferentes sutilmente, pero en general tienen la palabra "productividad".

Otra manera de pensar sobre qué hace a un país competitivo es considerar cómo promueve nuestro bienestar realmente. Una economía competitiva, creemos, es una economía productiva. Y la productividad conduce al crecimiento, que permite niveles de ingresos más altos, y es de esperar, a riesgo de sonar simplista, a un mayor bienestar.

Este estudio se realizó a través de una investigación en fuentes secundarias para definir a la competitividad, estudiar cómo se mide y conocer el índice de competitiva y el índice de Eficiencia laboral en México en el año de 2019 según el Foro económico Mundial

### 1.- Competitividad

La competitividad es un indicador que está conformado por la evaluación de elementos tanto internos como externos de un país o de una empresa, su análisis permite conocer fortalezas y debilidades, así como sus oportunidades y amenazas, este diagnóstico permite crear estrategias para aumentar la competitividad, que se verá reflejada en mayor productividad, mayores ventas y

por ente mayor rentabilidad, de ahí la importancia de este término para que toda organización se mantenga en el mercado o crezca.

Diversos autores han definido a la competitividad de un país como se muestra a continuación:

Por ejemplo, Porter (1990) indica en su libro “La ventaja competitiva de las naciones”, a la competitividad de un país cómo “la forma en que este utiliza sus recursos naturales, tecnológicos y políticos para ser competitivos” (pág.164).

El ICG (índice de competitividad global) (2020) describe a la competitividad como un conjunto de instituciones políticas de factores que determinan el nivel de productividad de una economía, lo que a su vez deben establece el nivel de prosperidad que el país puede lograr.

Desde el punto de vista de Hernández (2008) la competitividad es “La capacidad productiva que tiene un país de la transformación desde diferentes recursos, productos o servicios haciendo los mejores o más económicos de la competencia internacional” (pág. 4). Es decir que los países que quieren o logran la competitividad internacional dispone de recursos suficientes para suministrar mercados de altos índices de competitividad.

El INEGI (2016) describe a la competitividad como un conjunto de condiciones necesarias para generar un mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo (Art. 25).

Padilla (2006) indica que el nivel macro de la competitividad está relacionada con la capacidad de incrementar el nivel de vida de los habitantes, de generar incrementos sostenidos en productividad, de insertase exitosamente en los mercados internacionales entre otro.

Por otra parte, también se ha definido a la competitividad dentro de una empresa como lo expresan los siguientes investigadores:

De acuerdo con Martínez (2007) la competitividad es un concepto en relación con el mundo de las empresas, ya que puede entenderse como la capacidad por partes de estas de mantener o aumentar su rentabilidad en las condiciones que prevalecen en el mercado. Las empresas se vuelven competitivas cuándo se enfrentan con fuertes rivales que quieren acaparar sus mercados clientes exigentes, proveedores dinámicos etc., esto les permite su desarrollo y crecimiento.

Mientras que Hernández (2008) define a la competitividad como “la capacidad de la empresa de vender más productos y servicios y de mantener o aumentar su participación en el mercado sin necesidad de sacrificar utilidades” (pág. 12).

Como expresa Peñaloza (2008) algún componente de la competitividad a lo largo del tiempo ha estado relacionada con este concepto: división del trabajo, especialización, calidad, capacidad gerencial y financiera, Cultura organizacional, Productividad y tecnología (pág. 43)

Rubio (2005), indica que “Una empresa es competitiva cuando ofrece el mercado productos o servicios con altos índices de calidad, iguales o superiores a los de la competencia” (pág. 132), esto permite obtener más ganancias a la empresa.

En conclusión, en cualquiera de los casos los diversos autores coinciden en que la competitividad se ve reflejada en un crecimiento económico ya será en bienestar social o en rentabilidad para las empresas.

## **2.- Medición de competitividad**

Existen diferentes indicadores de competitividad y cada uno de ellos evalúan diferentes factores, sin embargo, la finalidad es evaluar el crecimiento y prosperidad de los países.

De acuerdo a Ibáñez y Ramírez (2017) en el informe global de competitividad: El IGC, del Foro Económico Mundial, recoge más de 180 variables para el conjunto de países revisados. Incluye datos cuantitativos y datos cualitativos provenientes de encuestas a ejecutivos de negocios en los países referenciados, la mayoría de los países latinoamericanos están entre los 125 países incluidos en el informe más reciente.

Otra forma de medirlo es el Índice de Competitividad del Crecimiento, el ICC del informe Global de Competitividad otorga una ponderación a cada uno de los tres componentes del índice: condiciones macroeconómicas, calidad de las instituciones y desarrollo tecnológico.

De la misma forma el Índice de Competitividad de los Negocios estudia dos componentes: la calidad del ambiente nacional de negocios y la calidad de las operaciones y estrategias empresariales.

A continuación en la Tabla 1 se muestra los diferentes índices y los componentes que lo integran.

**Tabla 1**  
Comparación entre índices

<b>Índice de Competitividad del Crecimiento</b>	<b>Índice de Competitividad de los Negocios</b>	<b>Índice competitividad</b>	<b>Índice de Libertad Económica</b>	<b>Doing Business</b>
<b>Foro económico Mundial</b>	<b>Foro Económico Mundial</b>	<b>IMD</b>	<b>The Heritage Foundation</b>	<b>Banco Mundial</b>
<b>Índice de ambiente macroeconómico</b>	Índice de estrategia y operaciones de las empresas	Rendimiento económico	Política comercial	Iniciar un negocio regulaciones de entrada
Subíndice de estabilidad macroeconómica	Índice de calidad del ambiente de negocios	Eficiencia gubernamental	Carga fiscal del gobierno	Regulaciones laborales
Subíndice de gasto público	Infraestructura física	Eficiencia de los negocios	Intervención del gobierno en la economía	contrato-eficiencia en la corte
<b>Calificación crediticia del país</b>	Infraestructura administrativa	infraestructura	Política monetaria	Obtener un crédito derechos e información
<b>Índice de instituciones públicas</b>	Recursos humanos		Flujos del capital e IED	
	Tecnología		Banca y fianzas	Cerrar un negocio ley de bancarrota
Subíndice de contratos y leyes	Mercado de capitales		Salarios y precios	
<b>Índice de corrupción</b>	Condiciones de la demanda		Derechos de propiedad regulaciones	Protección de inversiones
<b>Índice de tecnología</b>	Industrias de apoyo y desarrollo de clusters		Mercado mundial	Registro de propiedad
Subíndice de innovación	Fomento de competencia			
	Regulaciones ambientales			
<b>Subíndice TIC</b>				
<b>Subíndice de transferencia tecnológica</b>				

Fuente: Elaboración Ibáñez y Ramírez (2017)

Existen otros autores que hablan de la competitividad y se describen a continuación:

Para Benzaquen (2010) declara cinco pilares para construir un Índice De competitividad regional en cualquier país 1. Gobierno instituciones, 2. Desarrollo económico, 3. Infraestructura productiva, 4. Capital humano y 5. Eficiencia de las empresas, también recomienda que los índices seleccionados se estandaricen para considerar unidades de medida equivalente que permitan obtener un resultado que globalice el índice, así como los resultados parciales para cada pilar (pág. 15).

Como afirma el Ministerio de Economía y finanzas (2020) plantea la construcción del sistema de indicadores, tomando como fuentes todos los reportados mencionado por el Foro Económico Mundial.

Cabrera (1978) describe quince factores principales para obtener el índice de competitividad los cuales son, división del trabajo y especialización, desarrollo empresarial, eficiencia mercado laboral, infraestructura territorial, infraestructura física y tecnológica, entorno geográfico, entorno social, entorno ambiental, innovación, redes de cooperación entre ciudad y gobierno, sistema legal finanzas públicas sanas, eficiencia de tributaria, y profesionalización de gobiernos locales (pág. 23).

### **3.- Competitividad regional**

El concepto de competitividad regional tiene distintos conceptos dependiendo la perspectiva que se utiliza, seguidamente tenemos algunos de estos puntos de vista.

Cómo dice Porter (1991) que la competitividad regional es un proceso de generación y difusión de competencias que depende de los factores Macroeconómicos y de las capacidades que ofrece el territorio para facilitar las actividades económicas, lo cual genera en el espacio un entorno físico, Social, Ambiental institucional propicio para atraer y desarrollar actividades económicas generadas de riquezas y empleo es decir ventajas competitivas.

En la opinión De Romo y Musik (2005) afirman que la competitividad tiene que ver con la capacidad de crear un entorno que favorece el crecimiento sostenido de la productividad y qué refleje Incrementa el nivel de la vida de la población con el reconocimiento de que los actores escena nivel macro y micro, pero solo por un vínculo de causa-efecto en el que la acción del estado afecta a la población.

Desde el. de vista de Peñaloza (2005) menciona algunos componentes de la competitividad que a lo largo del tiempo ha estado relacionados con este concepto de división del trabajo especialización, calidad, capacidad gerencial financiera, cultura organizacional, productividad y tecnología se considera la incorporación de otras variables a nivel macroeconómico cómo políticas públicas, sistema legal, servicios públicos, infraestructura, sistema de educativo y equilibrio fiscal, así como variables microeconómicas desarrollo empresarial demanda del mercado e innovación.(pág. 67)

El estudio de Carrillo (2013) destaca por su estructura metodológica a partir de ella explica que el Desarrollo Regional ha sido desequilibrado a favor de la región más ver humanizadas involucradas en actividades intercambio económico y social (pág. 112).

#### 4.- Pilares del índice Competitividad según Foro económico mundial en México.

El foro económico de mundial realiza cada año su Informe de competitividad Global desde su primera emisión en el año de 1979, dicho informe mide la competitividad de diversos países, los resultados sirven como una guía para que cada país pueda tomar decisiones estratégicas para su crecimiento, está organizado en doce impulsores de productividad llamados pilares figura 1. midiendo en su totalidad 103 indicadores que se obtienen de organizaciones y de encuesta de opinión ejecutiva.



Figura 1. Pilares de competitividad.

Fuente: The Global Competitiveness Report 2019

El Foro Económico mundial en su edición 2019 afirma que México ocupa el puesto 48, cae dos lugares con respecto a lugar 46 del reporte 2018, Incertidumbre y las tensiones comerciales derivadas de las políticas comerciales constituyen un viento en contra que impide el desarrollo socio-económico de México, reduciendo las expectativas de los líderes empresariales y, en consecuencia, su voluntad de invertir. En este contexto, en México el desempeño de la competitividad es desigual. Por un lado, ha logrado algunos avances en sus cuatro pilares de rango inferior: Instituciones, mercado de trabajo, habilidades y adopción de TIC. Por otro lado, estas mejoras han sido, hasta cierto punto, insuficientes para llenar el vacío con otras economías más competitivas. Por ejemplo, en términos de habilidades, el nivel educativo aún es bajo y los planes de estudio no están actualizados. Similar, las mejoras a las instituciones se han concentrado en la eficiencia administrativa del sector público, mientras que seguridad y transparencia siguen siendo problemáticos (Forum w. e., 2019).

Hay algunas áreas donde el rendimiento disminuye. La inflación, por ejemplo, ha aumentado, la esperanza de vida saludable ha caído en 0.9 años, y falta de mejoras en la infraestructura de transporte requiere más esfuerzos acercar la competitividad de México a la frontera y a la de las economías mejor clasificadas (Forum w. e., 2019).

## **5.-Problemática de México para mejorar su competitividad**

Para México la principal razón de su posición que ocupa a nivel competitivo, radica en la baja eficiencia en uso de los factores de producción y el pobre desempeño que se tiene en algunos de los factores que define la competitividad del país se destacan los resultados pobres del país en varias dimensiones algunos de los motivos los encontramos en los siguientes estudios.

Como dice Ibáñez & Ramírez (2017) cuyos motivos por el espacio y bien el afán de ser claros a través de un cuadro se hacen la compilación de la problemática de tiene cada uno de los pilares. Dichos puntos se derivan de una seria reflexión y cuya valoración a través de su entorno mexicano y de cada uno de ellos amerita una acción decidida de política que subsane y permita un mejor entorno competitivo (pág. 54).



**Tabla 2***Requerimientos básicos para el índice de competitividad global*

<b>Requerimientos básicos</b>	
<b>1. Instituciones</b>	Concepto relacionado con la protección de los derechos de propiedad, la eficiencia y transparencia de la administración pública, independencia del poder judicial, la seguridad física, la ética empresarial y gobierno corporativo.
<b>2. Infraestructura</b>	Se refiere a la integración de los mercados por medio de transporte y comunicaciones, al igual que a la calidad del suministro eléctrico.
<b>3. Ambiente macroeconómico</b>	La estabilidad macroeconómica es importante para los negocios y, por lo tanto, es significativo para el nivel de competitividad de un país, de acuerdo al WEF. Está comprendida por indicadores fiscales y monetarios, tasa de ahorro y calificación de la deuda soberana.
<b>4. Salud y educación primaria</b>	Este pilar mide la cantidad y la calidad de la salud y educación básica de la población de un país. El WEF sostiene que los trabajadores sanos y educados estarán más preparados para ser más productivos que los que están enfermos y que no cuentan con una educación básica.
<b>5. Educación superior y capacitación</b>	Este indicador mide la calidad y cantidad de la educación superior, y calidad y disponibilidad de la formación en el puesto de trabajo. El WEF señala que para ser una economía competitiva en el ámbito internacional, es necesario tener una fuerza laboral calificada y que ofrezca productos superiores en la cadena de valor.
<b>6. Mercado de bienes</b>	La eficiencia del mercado de bienes se refiere a la asignación eficiente (sin desperdicios) de recursos en dicho mercado, en el cual debe existir una competencia saludable a nivel doméstico e internacional.
<b>7. Mercado laboral</b>	Deben tener la flexibilidad de los trabajadores para permitir fluctuaciones salariales sin muchas distorsiones. Así como de generar los incentivos necesarios, meritocracia y un ambiente de paridad de género, creando efectos positivos en la retención de talento.
<b>8. Mercado financiero</b>	Este pilar mide la eficiencia, estabilidad y confiabilidad del sistema financiero y bancario.
<b>9. Disponibilidad tecnológica</b>	Mide la facilidad con la cual una economía se puede adaptar a la tecnología existente para mejorar la productividad de sus industrias con énfasis en su capacidad para aprovechar al máximo las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
<b>10. Tamaño de mercado</b>	Se incluye los mercados tanto nacionales como extranjeros para determinar la extensión del mercado. De acuerdo al WEF, el tamaño de mercado afecta la productividad y es un determinante de

la competitividad porque permite aprovechar las economías de escala.

11. **Sofisticación empresarial** Se refiere a la calidad de las redes empresariales (cantidades y calidad de oferentes locales, así como su intención) y a la calidad de las operaciones y estrategias de las empresas particulares.
12. **Innovación** Este pilar se localiza en la innovación tecnológica la cual es fundamental para incrementar la productividad existente. Esta innovación tecnológica permite de igual forma el diseño nuevos productos y servicios que permite sostener altos salarios en las economías más avanzadas.

---

**Fuente:** Elaborado por Ibáñez Tercero & Ramírez Cedillo (2017).

Por otra parte, el Fondo Monetario Internacional (2020) relaciona a los 3 subíndices que tienen una ponderación variable dependiendo del grado de desarrollo económico de cada país (mientras mayor es el PIB per cápita, mayor es el valor en los últimos subíndices) también de las 114 variables, 34 son datos duros (30%) y los 80 restantes son de percepción (70%); estas últimas son obtenidas a partir de la Encuesta de Opinión Ejecutiva aplicada a empresarios. En esta encuesta, se evalúa en una escala del 1 (peor calificación) al 7 (mejor calificación), mientras que los datos duros son re-escalados para mantenerse en ese mismo rango (pág. 1).

## **6.-Las TIC como impulsora de la competitividad empresarial en México.**

Como expresa Gonzáles Bañales, Gutierrez Reyes, & Leyva Alanís (2010) las tic son grandes habilidades de competitividad están con la finalidad de mejorar la eficiencia de todos los factores de producción. Es importante resaltar que la adopción de TIC no es condición suficiente para detonar los cambios en productividad que permitirá al país revertir las tendencias negativas de la competitividad. Se requiere de una nueva gestión de los negocios, liderazgo y mayores capacidades para potenciar el uso de la tecnología; de lo contrario se podría presentar una “paradoja de productividad” como en los años 90 donde las inversiones en TIC no rindieron los frutos esperados.

En el caso de México su situación competitiva, medida con base a cada uno de los indicadores de IMCO, muestra que el país dista mucho de lograr estándares de competitividad en cualquier de los 10 subíndices. Además, no está entre los primeros 10 países en ninguno de los factores de competitividad. Su mejor calificación lo obtiene en la situación que guardan sus relaciones internacionales e incluso, en este caso, la obtiene una calificación mediana. En dos los subíndices manejo sustentable del medio ambiente y mercados de factores de producción eficientes está entre los tres países de peor desempeño competitivo. La situación de los mercados de factores de

producción confirma la importancia que le dio el gobierno del presidente Fox a la búsqueda de reformas para el mercado laboral y sector energético.

En suma, el índice internacional de México y el análisis de IMCO ratifican que México requiere instrumentar acciones de todo tipo para mejorar su situación competitividad actual. El interés por medir la competitividad de los países ha dado como resultado distintos índices como el Foro Económico Mundial (WEF) el instituto de negocios de Laussane (IMD) y, recientemente, el del instituto mexicano para la competitividad. Estos índices no solo permiten comprar las condiciones en que operan las empresas en diversos entornos, sino que son un barómetro de a efectividad de las políticas públicas de los gobiernos. Estas medidas también son útiles para los principales actores de la economía, ya que permiten detectar aspectos económicos y de bienestar social que no son atendidos. Por esta razón, la medición de la competitividad es esencial para los agentes económicos y los gobiernos del mundo, y México no es la excepción. (Gonzales, Gutierrez, & Leyva, 2010, pág. 45)

## 7.- Competitividad laboral en México.

El pilar de eficiencia del mercado de trabajo consta de 12 indicadores, según Schwab (2020) que son: Costo de despido, derechos de los trabajadores, participación femenina en la fuerza laboral, flexibilidad en la determinación del salario, confianza en la gestión profesional, Salarios y productividad, políticas activa del mercado de trabajo, prácticas de contratación y despido, cooperación relaciones empleador-empleado, movilidad laboral interna, Facilidad para contratar extranjeros, Impuestos sobre incentivos al trabajo (pág. 223).

El foro económico mundial los clasifica en dos rubros Flexibilidad y Uso eficiente del talento humano

**Tabla 3**  
*Indicadores del índice de competitividad*

7.A. Flexibilidad
7.01 Cooperación en la relación empleador-trabajador
7.02 Flexibilidad en determinación de salarios
7.03 Practicas de contratación y despido
7.04 Costos de despido(semanas de salario)
7.05 Efectos de los impuestos como incentivos al trabajo
7.B Uso eficiente del talento
7.06 Pago y productividad
7.07 Confianza en gestión profesional.
7.08 Capacidad del país para retener talento
7.09 Capacidad del país para atraer talento
7.10 Mujeres en la fuerza laboral (relación porcentual con hombres)

**Fuente:** Foro Económico Mundial, The Global Competitiveness Report 2013-2014, Ginebra.

## **7.1 Flexibilidad laboral**

La flexibilidad del trabajo es la gran estrategia de las empresas frente a una competitividad mucho más global que hace décadas. Las incertidumbres se han acumulado sobre el mercado y la tecnología-factores no tan fáciles de controlar y mantener como antes lo que ha llevado a las empresas a centrar sus certidumbres sobre lo que mejor pueden controlar localmente.

De la Garza (1986) revela que la implementación de la flexibilidad ha ocasionado una precarización del mercado de trabajo porque la concepción que en muchos países y organismos internacionales se ha impuesto es que flexibilidad y desregulación son sinónimos o, por lo menos, este último es un componente esencial del primero; es decir, el enfoque dominante en muchos países ha sido el de corte neoclásico y no el de carácter social (pág. 86).

Palacio y Álvarez (2004) consideran que el tema de la flexibilidad laboral se ha vinculado casi exclusivamente con procesos de desregulación laboral como único mecanismo para crear empleo y lograr el crecimiento económico de los países y empresas. Los planteamientos de carácter neoliberal se han impuesto cuando se observa en la aplicación de los postulados de la competencia perfecta sobre el funcionamiento de la economía. Para estas corrientes predominantes, las rigideces institucionales del mercado de trabajo son la causa principal por la que no es eficiente el funcionamiento del mercado de trabajo (pág. 204).

## **7.2 Talento humano**

El talento humano en la empresa y en general en recursos humanos ha cambiado drásticamente a lo largo de los años anteriormente los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las compañías comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización.

Para Díaz (2004) el capital humano es el que marca la diferencia de las organizaciones. Con la finalidad de que los objetivos de las empresas se concreten, es fundamental que cada empleado tenga conciencia de su papel como individuo dentro de la institución, lo que va más allá de tener una visión dentro del área en la que se especializa y también de compartir ideas que sean compatibles con los objetivos de la empresa (pág. 257).

También Chiavenato (1999) relaciona la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida

con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos (pág. 177).

La puntuación de México ha variado a través de los años, mejorando en algunos casos y empeorando en otros, sin embargo, en el reporte del foro económico mundial 2019 México se encuentra en el ranking 96 de 141 países, en el lugar 76 en flexibilidad y 102 en incentivo al talento humano.

Ramírez (2020) menciona que el componente laboral del Índice de competitividad se divide en dos: flexibilidad y uso eficiente del talento, el primer componente prácticamente no ha tenido cambios en su valoración total y la principal razón del estancamiento son las “prácticas de contratación y despido de trabajadores”, a pesar de la reforma laboral recién aprobada que apuntaba en ese sentido. También se podría señalar que los costos de despido son muy altos, a pesar de haberse reducido rápidamente en los últimos años y que es necesario minimizarlos.

El instituto Mexicano para la competitividad (2020) considero que la competitividad internacional de México de entre 1 y 1.5% del producto interno bruto a la vez que disminuirá la informalidad y ayudaría a la recuperación de los salarios en términos reales y la secretaria del Trabajo y Previsión Social afirmo que solo por aprobarse tal reforma México avanzará de 25 a 30 posiciones en la eficiencia del mercado laboral, lo que significaría alcanzar los niveles de India, Brasil e Indonesia en los respecta a ese indicador; y escalaría de dos a tres lugares en el índice de competitividad laboral.

En la opinion de Medina Ramírez, es importante resaltar que el diseño del índice de competitividad del foro económico mundial enfatiza que la competitividad internacional se logra mediante salarios bajos y con procesos de fácil contratación y despido de mano de obra (flexibilidad laboral). No obstante. Lo que importa a las empresas es la relación del salario con su productividad, por lo que las empresas transnacionales pueden instalarse fácilmente en lugares de costos laborales altos pero que tengan alta productividad.

Por ello, es insostenible que las reformas dirigidas a incrementar la flexibilidad laboral (y ganar puestos en los índices de competitividad internacional) puedan generar un crecimiento económico que derive en un mayor PIB per cápita, cuando el problema es de productividad. En el caso de México, por su altísimo nivel de informalidad, pareciese que ocurre todo lo contrario. Aumentar la presión a la baja sobre los salarios de los trabajos formales y sus prestaciones vuelve inviable un incremento de la riqueza personal. Transformar esta situación requiere otros instrumentos que incrementen la protección social de los trabajadores (incluyendo el seguro de desempleo universal) para incentivar la formalización de los mismos, así como políticas laborales que impulsen organizaciones laborales más igualitarias en términos de oportunidades. Para cumplir estos

propósitos debe comprenderse que la informalidad laboral y la baja productividad son resultados del bajo crecimiento económico, por lo que es exigible también transformar las políticas económicas del país para fomentar su desarrollo (Medina, 2012).

## **Conclusión.**

Con base a este estudio se puede concluir que México ha bajado su competitividad al pasar del lugar 46 al 48, y aunque ha mejorado en algunos aspectos como las instituciones, mercado de trabajo y TICS, también ha disminuido en otras variables como la transparencia, ha aumentado la inflación y la infraestructura. Es importante para la competitividad del país desarrollar estrategias para lograr las metas de crecimiento en cada uno de los rubros y no pasar por alto algunas de ellas, para poder mejorar en forma global.

En forma específica, la competitividad laboral de la eficiencia de México en el 2019 se encuentra en el ranking 96 de 141 países, en el lugar 76 en flexibilidad y 102 en incentivo al talento humano, ocupando un lugar todavía menos competitivo que su índice global de competitividad que otros componentes.

A través de esta investigación se determinó como se encuentra actualmente en competitividad nuestro país tanto en nivel global o en el índice de eficiencia laboral, así como la relación existente entre los factores que mayor influye para mantener o llegar al puesto en que se propone el país.

Una mejora en la competitividad del país viene haciendo énfasis en las pequeñas empresas ya que juegan un rol fundamental en esta, en la medida en que una parte importante de la competitividad del país se gesta desde nivel país.

## **Bibliografía**

- Benzaquen, J. (2010). Un índice regional de competitividad para un país. *CEPAL*, 69-86.
- Cabrera, J. (1978). *El capital: crítica de la economía política*. México: Siglo XXI.
- Canal, L. (2007). *La evolución de las pymewss en la era de la digitalización*. Buenos Aires: Granicas s.a.
- Carrillo, M. (2013). Notas sobre la promoción del desarrollo en las regiones en México. *CREA*, 1-18.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos Humanos*. Quinta Edición, México: Mc. Graw Hill.
- Economía, S. d. (15 de 10 de 2020). <https://www.gob.mx/se/>. Obtenido de <https://www.gob.mx/se/>

- Finanzas, M. d. (21 de 10 de 2020). *Ministerio de economía y finanzas*. Obtenido de Ministerio de economía y finanzas: <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/>
- Forum, w. e. (14 de 10 de 2020). *world economic forum*. Obtenido de world economic forum: <file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/RESIDENCIA%20ARCHIVOS/Global%20Competitivenss%20Index%202017-2018%20-%20Reports%20-%20World%20Economic%20Forum.html>
- Forum, W. E. (21 de 10 de 2020). *World Economic Forum*. Obtenido de World Economic Forum: <https://www.weforum.org/reports>
- Gonzales, L., Gutierrez, J., & Leyva, G. (2010). *Las fuerzas competitividad de mercado y su influencia en la incorporacion de las TIC en las PYME. Un estudio explorado*.
- Hernandez , L. (2000). la competitividad industrial en mexico. *universidad autnoma metropolitana*, 14.
- Hernández, G., M. (2008). Los determinantes de la competitividad nacional. *Analisis y Reflexion*, 12. Obtenido de [http://www.utm.mx/edi\\_anteriores/temas036/ENSAYO2-36.pdf](http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO2-36.pdf)
- Ibañez , A., & Ramirez, E. (2017). *MÉXICO Y EL ANÁLISIS DE SU COMPETITIVIDAD A TRAVÉS DEL ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD GLOBAL*. México: Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática.
- ICG. (13 de 10 de 2020). *Weforum*. Obtenido de Weforum: <https://es.weforum.org/agenda/2016/10/que-es-la-competitividad/>
- Idconline. (13 de 10 de 2020). *Idconline*. Obtenido de Idconline: <https://idconline.mx/laboral/2017/07/28/mexico-con-baja-eficiencia-del-mercado-laboral>
- IMCO. (14 de 10 de 2020). *IMCO*. Obtenido de IMCO: [http://imco.org.mx/wpcontent/uploads/2010/4/indice\\_de\\_competitividad\\_urbana\\_2010\\_acciones\\_urgentes\\_para\\_las\\_ciudades\\_del\\_futuro.pdf](http://imco.org.mx/wpcontent/uploads/2010/4/indice_de_competitividad_urbana_2010_acciones_urgentes_para_las_ciudades_del_futuro.pdf)
- IMCO. (14 de 10 de 2020). *IMCO*. Obtenido de IMCO: <https://imco.org.mx/area/competitividad/>
- INEGI. (2016). *Índice Nacional de competitividad*. México: México INEGI.
- INEGI. (14 de 10 de 2020). *INEGI*. Obtenido de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/>
- Martinez, E. (2007). *Competitividad, crecimiento y capitalización de las regiones españolas*. España: Fundación BBVA.
- Medina, S. (2012). *La competitividad laboral*. México: Comercio Exterior.
- Mexico, G. d. (14 de 10 de 2020). *Índice de Competitividad Global del Foro Económico Mundial*. Recuperado el 24 de septiembre de 2020, de <https://www.gob.mx/se/mexicocompetitivo/acciones-y-programas/indice-de-competitividad-global-del-foro-economico-mundial>
- mundial, I. d. (20 de 10 de 2020). *Índice de Competitividad Mundial del Instituto para el Desarrollo Gerencial (IMD)*. Obtenido de Índice de Competitividad Mundial del Instituto para el Desarrollo Gerencial (IMD): <https://www.gob.mx/se/mexicocompetitivo/articulos/indice-de-competitividad-mundial-del-instituto-para-el-desarrollo-gerencial-imd?state=published>
- Padilla, R. (2006). *Instrumentos de medición de la competitividad*. Santo domingo: (CEPAL).
- Palacio, J. y C. Álvarez "El mercado de trabajo análisis y políticas". Akal Economía actual.
- Peñaloza, M. (2005). Competitividad es un nuevo paradigma. *forumempresarial*, 67.

- Peñaloza, M. (2008). Competitividad nuevo paradigma economico. *Forum empresarial*, 43.
- Porter, M. (1990). *La ventaja competitiva de las naciones*. New york: Retrieved from. Obtenido de [http://www.uic.org.ar/IntranetCompetitividad/1o jornada/2. lectura complementaria/1. ser 131](http://www.uic.org.ar/IntranetCompetitividad/1o_jornada/2.lectura_complementaria/1_ser_131)
- Porter, M. (1991). La ventaja competitiva de las naciones. *vergara, buenos aires*, 15-17.
- Ramírez, S. (27 de 10 de 2020). La competitividad laboral internacional de mexico. Foro Económico *Mundial*, 4. Obtenido de Foro Económico Mundial .
- Romo, D., & Musick, G. (2005). Concepto de la competitividad. *instituto tecnologico autonomo de mexico*, 200-214.
- Rubio Freidberg, L., & Baz, V. (2005). *El poder de la competitividad* (1 ed.). Mexico. Obtenido de [https://books.google.com.mx/books?id=2eAcDQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=2eAcDQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Rubio Salazar, J. (2007). competitividad base para el diseño, ejecucion y evaluacion de politicas publicas. *gobierno del estado de mexico*, 45.
- Schwab, K. (19 de 10 de 2020). *The Global Competitiveness Report 2018*. Obtenido de World Economic Forum: <https://es.weforum.org/focus>
- SIEM. (13 de 10 de 2020). *SIEM*. Obtenido de SIEM: <https://www.gob.mx/tuempresa/es/articulos/sistema-de-informacion-empresarial-mexicano-siem-149165?idiom=es>