

IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESA MANUFACTURERA EN YUCATÁN

Martha Georgina Medina Medina¹

María Antonia Morales González²

Hermila Andrea Ulibarri Benítez³

RESUMEN

En un mundo globalizado, cada día son más las empresas que están dispuestas a realizar diversos cambios y esfuerzos para ser competitivas, especialmente para lograr mantener la ventaja competitiva.

En este trabajo, se aborda la temática de la importancia del estudio de los factores competitivos internos, enfocándose en el recurso más importante de toda organización el “Capital humano”; para lo cual se realizó una revisión bibliográfica de diferentes autores, con el objetivo de analizar si este factor contribuye en la competitividad de las empresas del sector manufacturero.

PALABRAS CLAVE: Capital humano, Competitividad, Sector manufacturero

¹ Licenciada en Administración. Instituto Tecnológico de Mérida. Correo electrónico: martha_g2mm@hotmail.com

² Dra. en Ciencias en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional. Instituto Tecnológico de Mérida. Correo electrónico: maritony_22@yahoo.com.mx

³ Maestra en Ciencias. Instituto Tecnológico de Mérida. Correo electrónico: hermilaulibbarri@yahoo.com.mx

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, hablar de la competitividad es un tema que cada día cobra mayor importancia e interés debido a que las empresas necesitan crecer y mantenerse para poder ser competitivas, especialmente en estos tiempos en donde los cambios son constantes, resultado de la globalización y la influencia que ejerce en las organizaciones.

En años anteriores, las investigaciones en cuanto a competitividad empresarial sólo se enfocaban a aspectos relacionados con el entorno de la empresa ya sea sus competidores, proveedores, aspectos políticos y legales entre otros; sin embargo, a partir de los años 80 diferentes investigadores centraron su atención en estudiar el entorno inmediato a la empresa, demostrando que los factores internos es decir los recursos y capacidades de la organización, tiene mayor influencia en el logro de la ventaja competitiva (Rubio y Aragón, 2005b).

Diversos estudios señalan que los factores competitivos internos difieren de una empresa a otra, ya que ninguna es idéntica, cada una tiene distintos recursos y capacidades que desarrollar de forma diferente de acuerdo a sus necesidades; sin embargo, diversos investigadores señalan que uno de los factores internos más destacados es el capital humano, pues ayuda en la competitividad de las empresas, ya que al contar con el personal idóneo en conocimientos, habilidades, competencias y capacitación continua, provee diversos beneficios como una correcta toma de decisiones, y un eficiente manejo de maquinaria, recursos y procesos.

En México, el sector manufacturero es el más importante en producción bruta total, al generar 48.2% del total nacional y concentrar el 11.6% de las unidades económicas, lo que representa una cifra de 489,530 micros, pequeñas y medianas empresa (mipymes) en el país, y el 23.5% del personal ocupado, siendo el subsector más sobresaliente la industria alimentaria, pues

cuenta con el mayor número de unidades económicas abarcando el 35.0% del total del sector manufacturero con un total de 171,369 empresas, y destacando con 17.30% de personal ocupado con un valor absoluto de 878, 695 personas. A nivel nacional, el estado de Yucatán concentra el 4.6% del sector manufacturero, generando el 0.7% de producción bruta total al país y 26.9% al estado, lo que sitúa a este sector en el segundo lugar en la región; siendo el subsector más representativo la industria alimentaria con 65.52% PIB a nivel estatal, con un total de 4,134 unidades económicas (INEGI, 2014). Por lo tanto, es importante hacer énfasis en el capital humano, es decir contar con personal preparado como factor de competitividad en las empresas manufactureras, ya que este sector es esencial para el crecimiento y desarrollo económico tanto de México como del estado de Yucatán, pues genera un gran número de empleos.

Este documento presenta un análisis conceptual de diversos estudios que se han llevado a cabo sobre la gestión del capital humano, y su importancia como uno de los principales factores internos en las empresas manufactureras para el logro de la competitividad. Asimismo, esta investigación tiene como objetivo general analizar la importancia del capital humano en las empresas y cómo el poner especial atención a este factor contribuye al logro de una mayor competitividad.

MARCO TEÓRICO

Competitividad

La competitividad en los últimos años es un tema relevante para las economías globalizadas. Este concepto puede referirse a la competitividad ya sea de un país, región, industria y empresa. Michel Porter fue el primer investigador que utilizó por primera vez el término ventaja competitiva, por lo cual se le atribuye el concepto de competitividad más usado en los últimos tiempos, él menciona que no había una definición aceptada de competitividad, pues para las

empresas, competitividad significa la capacidad de competir en los mercados mundiales con una estrategia mundial (Porter, 1991).

A raíz de los trabajos de Porter en la concepción del término de competitividad en las naciones y en la empresa, muchos investigadores han realizado su propia definición de competitividad. Por ejemplo, Rocha-Fuente (2013: 4098), define competitividad como, la capacidad que tiene una persona, empresa, institución, localidad, región o país de obtener una rentabilidad que le permita posicionarse paulatinamente de un mercado potencial a uno real y asegurar su permanencia al menos por el periodo establecido en el proyecto inicial, dependiendo de las características económicas, regionales, históricas, sociales, ambientales, políticas de cada unidad de estudio.

Competitividad empresarial

Por otra parte, el concepto de competitividad general al igual que el de competitividad empresarial, es definido por varios autores e investigadores, que concuerdan que las empresas sobreviven y son exitosas si son competitivas (Cabrera et al., 2011).

Duran et al. (2012: 150), afirman que la competitividad es “la capacidad que tienen las empresas para crear y mantener ventajas sobre otras organizaciones”. Estas ventajas pueden ser en tecnología, capital humano, producción y servicio.

Rubio y Aragón (2005b: 37), mencionan el concepto de competitividad como “la capacidad para, rivalizando con otras empresas, conseguir alcanzar una posición competitiva favorable, que permita obtener un desempeño superior al de los competidores”.

Ventaja competitiva

Porter (1991), definió por primera vez el concepto de la ventaja competitiva, como el valor que una empresa es capaz de crear para sus clientes, en forma de precios menores que los de los competidores para beneficios equivalentes, o por la provisión de productos diferenciados cuyos ingresos superan a los costos. Después de la concepción de Porter, diferentes autores han aportado sus puntos de vista y definiciones con respecto al término de la ventaja competitiva.

Hill y Jones (2005: 6), afirman que una empresa tiene ventaja competitiva sobre sus competidores cuando su rentabilidad es mayor que la rentabilidad promedio de todas las empresas en su industria.

Las empresas poseen ventaja competitiva cuando cuentan con una mejor posición que los rivales para mantener a los clientes actuales, obtener nuevos y defenderse contra las fuerzas competitivas; de igual forma, las empresas que aún no cuenten con una ventaja competitiva pueden alcanzarla mediante la organización de sus recursos humanos y materiales, con atención a la influencia de las fuerzas competitivas (Nájera, 2013).

Teoría de recursos y capacidades

La teoría de recursos y capacidades considera que cada organización se constituye por un amplio y diferente conjunto de recursos y capacidades tanto físicas como intangibles, no existiendo por consiguiente dos compañías idénticas. Por tanto, son los recursos y capacidades internos los que van a permitir a las empresas disfrutar de una ventaja competitiva (García de León, 2006).

Los administradores deben identificar primero los recursos y capacidades de la empresa de modo que tengan una mejor idea en qué deben trabajar al diseñar la estrategia competitiva,

para luego examinar los recursos y capacidades, de manera más estrecha para determinar cuáles de ellos son más valiosos competitivamente y pueden contribuir a que la empresa obtenga una ventaja competitiva sustentable sobre sus rivales (Thompson et al., 2012).

Los recursos son un insumo productivo o activo competitivo que la empresa controla o posee. Son el capital de las asignaciones de factores financiero, físico, social o humano, tecnológico y organizacional que le permiten a una compañía crear valor para sus clientes, se clasifican en tangibles e intangibles. Tangibles como los edificios, la planta, el equipo, el inventario y el dinero; e intangible como los nombre de las marcas, la reputación de la empresa y su propiedad intelectual (Hill y Jones, 2005; Thompson et al., 2012).

Por su parte, las habilidades se refieren a, la capacidad que tiene una empresa para coordinar sus recursos de manera eficiente, es decir la manera a través de la cual toma decisiones y maneja sus procesos internos para alcanzar objetivos organizacionales (Hill y Jones, 2005; Thompson et al., 2012).

Factores Competitivos

La competitividad empresarial, es un fenómeno complejo, que se basa en las interrelaciones tanto de los elementos internos como de los externos, en que se encuentra inmersa la empresa (Cabrera et al., 2011). Por otra parte, la literatura aporta alternativas para explicar su consecución; una de ellas sostiene que las condiciones externas determinan la competitividad empresarial y la otra indica que la fuente de la ventaja competitiva, se encuentran en la existencia, frente a sus competidores, de recursos críticos y capacidades distintivas (Rubio y Aragón, 2010:4).

Porter (1990), Rojas y Sepúlveda (1999) y Ferraz (1997) coinciden en que los factores más relevantes y que tienen impacto importante en la competitividad, son aquellos en los que la empresa tiene una injerencia directa, ya que estos son lo que puede mejorar y manipular para lograr incrementar su participación en el mercado, sin embargo, no hay que dejar a un lado que los factores externos sirven para mejorar e incentivar la actividad dentro de los mercados y ayuda al desarrollo del país para ciertas regiones o actividades (citado en García et al.,2014).

Factores competitivos externos

El análisis externo identifica las oportunidades y amenazas estratégicas en el ambiente de la industria en el que opera la organización, el ambiente nacional o del país y el socioeconómico o macro ambiente (Hill y Jones, 2005).

Entonces, los gerentes se enfrentan a la tarea de analizar las fuerzas competitivas en el ambiente de la industria para identificar las oportunidades y amenazas. Para realizar éste análisis, Michel Porter hace referencia al modelo de las cinco fuerzas que moldean la competencia de la industria: el riesgo de entrada de competidores potenciales, la intensidad de la rivalidad entre las empresas establecidas dentro de la industria, el poder negociador de los compradores, el poder negociador de los proveedores, y la cercanía de los sustitutos para los productos de la industria (Hill y Jones, 2005).

Los factores externos son los que sitúan aquellas variables que se derivan del entorno de actuación de la empresa; como las variables sociales, económicas, políticas y legales que afectan por igual al funcionamiento de las empresas situadas en un determinado lugar. Y por otro lado, al conjunto de características estructurales que moldean el entorno sectorial o industrial bajo el cual se desarrolla la competencia entre empresas (Rubio y Aragón, 2005a).

Factores competitivos internos

A partir de la teoría de los recursos y capacidades, se desprende la importancia del estudio de los factores competitivos internos en las organizaciones. El análisis interno es importante pues sirve para aislar las fuerzas y debilidades de la organización, como identificar la cantidad y calidad de recursos y capacidades de una compañía y la manera de construir habilidades únicas y distintivas de la compañía cuando se examinan las fuentes de ventaja competitiva (Hill y Jones, 2005).

Los factores internos, se refieren a las variables propias de cada empresa; como los recursos físicos, técnicos, financieros; además de las habilidades y conocimientos tecnológicos, organizativos, y directivos (Rubio y Aragón, 2005a). Cada empresa es única, debido principalmente, a los recursos que posee y a la forma en que los gestiona; su capacidad para competir dependerá por tanto, fundamentalmente de ella misma. Que la empresa cuente con una gran cantidad de recursos y que sean numerosas las posibilidades para su gestión, lleva a los investigadores a plantearse la necesidad de estudiar con más detenimiento la parte interna de las organizaciones, para tratar de determinar cuáles son realmente los factores que explican la ventaja competitiva. Rubio y Aragón (2005b: 41), mencionan que las ventajas competitivas se sustentan en la adquisición y gestión de recursos tangibles, intangibles y humanos, así como de sus capacidades.

Por otra parte, Estrada et al. (2009) afirman que los cuatro factores relacionados con el ambiente interno de las Pymes son recursos humanos, planeación estratégica, innovación, y tecnología y certificación de la calidad. Rangel (2013: 2878) afirma que para algunos investigadores, los recursos o factores clave en el éxito de las estrategias empresariales son la tecnología, la innovación, los recursos comerciales, los recursos humanos, las capacidades directivas, aspectos financieros, la cultura organizacional y la calidad del producto o servicio.

Entonces, se puede observar que diferentes autores que han estudiado los factores competitivos internos, destacan en sus investigaciones y coinciden que el capital humano o recurso humano, es un factor importante para la competitividad de las empresas. Pues se ha demostrado la importancia del factor humano, ya que en las organizaciones exitosas se administra con las personas, a quienes se les ve como agentes activos y proactivos, dotados no sólo de habilidades manuales, físicas o artesanales, sino también de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales (Chiavenato, 2000).

Todas las organizaciones poseen un elemento común, están integradas por personas; y son ellas las que llevan a cabo avances y logros en las mismas. Por eso, no es exagerado afirmar que constituyen el recurso más preciado (Cárdenas et al., 2012: 1523).

Capital humano

En las últimas décadas, la globalización adquiere más fuerza en el ámbito empresarial, la principal consecuencia que se ha desencadenado es una mayor competencia en las organizaciones lo que ha significado una mayor presión para lograr ser una empresa de clase mundial, lo que ha obligado a los empleadores y a sus equipos de recursos humanos para que instituyan prácticas que logren óptimos resultados de sus empleados como, capacitación, evaluación, remuneración, y ofrecer un ambiente seguro, y trato justo a los empleados de la organización (Dessler y Varela, 2011).

Rubio y Aragón (2002), afirman que el éxito de las pymes viene de la mano de las personas y por ello es necesario contar con adecuadas políticas de gestión y dirección de los recursos humanos que promuevan la atracción de personal competente, la motivación a través de las políticas retributivas y una adecuada gestión de los planes formativos para lograr que el personal esté lo suficientemente calificado para afrontar los retos organizativos. Una

organización que busque el éxito deberá prestar especial atención a la capacitación permanente de las personas a todos los niveles de la organización. Por lo tanto, para los empleadores, existe una necesidad creciente de contar con un capital humano preparado en habilidades y conocimientos.

El capital humano se refiere a “los conocimientos, la educación, la capacitación, las habilidades y la pericia de los colaboradores de una organización” (Dessler y Varela, 2011: 9). Bateman y Snell (2009: 355), mencionan que el término capital humano “se utiliza en la actualidad para describir el valor estratégico del conocimiento y de las capacidades de los empleados”.

El término capital humano, designa también la cantidad de conocimientos útiles y valiosos acumulados por los individuos en el proceso de educación y formación, incluye la capacidad y el talento innatos, así como la educación y las cualificaciones adquiridas. El capital humano innato está conformado por las aptitudes físicas e intelectuales de los individuos, y el capital humano adquirido por la educación formal e informal (Lillo et al., 2007).

Para Fernández et al. (1998: 86), el capital humano “es un recurso intangible, son los conocimientos adquiridos por una persona que incrementan su productividad y el valor de su contribución a la empresa”. Incluye los contactos y relaciones personales, además de otras cualidades individuales como reputación, lealtad, polivalencia o flexibilidad.

Existen dos tipos de capital humano, el genérico y el específico. El capital humano genérico es el aprendizaje formal adquirido en el sistema educativo, dota a los trabajadores de una mayor productividad. Por ello, las empresas apenas invierten en su formación; si lo hicieran, la inversión realizada sería en su mayor parte apropiable por el trabajador, ya que la mayor productividad y valor resultantes serían aprovechables por cualquier otra empresa que le

contratase en el futuro; la empresa que realiza la inversión se beneficia no obstante de la satisfacción y la correspondiente motivación que toda formación proporciona a la persona. En contraste, el capital humano específico incluye conocimientos y habilidades que son adquiridos en la empresa y que son valiosos en el contexto de la organización. Se forma como un producto complementario de la actividad laboral, a través del aprendizaje, de la interacción con otros miembros de la organización y de la enseñanza explícita y los programas de formación que se imparten en la propia empresa, además de que no es fácil de imitar y transportar entre empresas. Por lo tanto, en términos de ventaja competitiva, el capital humano específico tiene mayor capacidad de generar ventajas competitivas sostenibles que el capital humano genérico (López, 2006; Fernández et al., 1998).

Las organizaciones de éxito consideran que sus empleados son activos que deben ser administrados de forma consciente y acorde a sus necesidades. Las empresas más exitosas del futuro, están trabajando desde hoy para asegurarse de que tanto mañana, como dentro de algunos años, tendrán empleados que estén deseosos de asumir los retos de la competencia y sean capaces de hacerlo bien. Lo que conlleva a las empresas a tener la capacidad para atraer a talentos superiores y estimular a los empleados de modo que su desempeño llegue a niveles máximos. Algunos grandes proyectos de investigación han generado evidencia suficiente que vincula las prácticas de administración de recursos humanos con la rentabilidad y los aumentos de productividad (Hellriegel et al., 2008).

Metodología

Este trabajo constituye la primera etapa de la tesis “Factores competitivos internos en una empresa fabricante de dulces en Mérida, Yucatán: Estudio de caso”, en el cual se analizarán cinco factores competitivos: la capacidad directiva, el capital humano, la calidad, la mercadotecnia y los recursos tecnológicos. Siendo uno de los más importantes el capital

humano como pieza clave en el desarrollo de la competitividad en las empresas. La metodología se basa en una revisión bibliográfica a profundidad, mediante un análisis del contenido de la literatura revisada, y una reflexión del papel que desempeña el capital humano como factor clave en el desarrollo de la competitividad de las empresas manufactureras.

La investigación es de enfoque cualitativo, ya que se pretende analizar la situación interna de la empresa y describir detalladamente el uso de los factores competitivos internos. Hernández, Fernández y Baptista (2010), afirman que la investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. El diseño de la investigación es un estudio de caso, por lo tanto se pretende que la información se derive de los sujetos involucrados a lo largo del desarrollo del estudio, siendo el principal informante el empresario.

Para fines de este documento se analizaron 33 referencias bibliográficas entre libros y artículos de diferentes autores relacionados con el tema, con la finalidad de hacer énfasis en la importancia del capital humano en las empresas, específicamente en las empresas manufactureras; para la realización de las consultas se investigaron diferentes libros y artículos relacionados con la temática.

Discusión

El objetivo de esta investigación fue realizar un análisis conceptual acerca de la importancia del capital humano como factor importante en el incremento de la competitividad de las empresas, en especial de las empresas manufactureras del subsector de la industria alimentaria. A pesar de que existen muy pocas investigaciones relacionadas con este subsector, la mayoría de las referencias consultadas fueron de estudios realizados en empresas manufactureras de diversos ramos.

Al analizar las diferentes investigaciones de los autores consultados, se observa que en la mayoría de los estudios realizados en las pymes manufactureras destaca la importancia del capital humano como factor de competitividad en las empresas. Ya que los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores y la forma de cómo estos trabajan son aspectos cada vez más importantes para las organizaciones. No dar el valor requerido a la gestión de los recursos humanos constituye una de las principales causas de fracaso en las Pymes (Hernández et al., 2014).

Danvila-del Valle y Sastre-Castillo (2007), afirman que el capital humano, conformado por las destrezas, habilidades, conocimientos o capacidades de adaptación de los empleados configuran un conjunto intangible escaso, valioso, imperfectamente imitable y limitadamente sustituible; por lo cual, el capital humano es un activo muy difícil de transferir de una organización a otra y es susceptible de ser utilizado en distintas áreas de la empresa para múltiples usos de forma simultánea y sin que por ello pierda valor, y la formación de éste lleva a la formación de la ventaja competitiva.

En el año 2010, Molina y Vázquez, realizaron una investigación de las problemáticas de las empresas medianas del ramo alimenticio en la ciudad de Morelia, Michoacán; mencionan que para lograr la competitividad del sector se requieren una serie de estrategias integrales, desde lo financiero, hasta el capital humano, pues el realizar una correcta inversión a éste capital ayudará a enfrentar con conocimientos y habilidades las demandas del mercado actual. De igual forma, en la misma ciudad, en el 2015, Godínez y Hernández (2015: 16), realizaron un análisis de la competitividad en la industria de las pymes. El resultado que arrojó el análisis de las encuestas aplicadas a las empresas fue que el 80% de los empresarios consideró el factor capital humano como fortaleza, ya que realizan cursos de inducción a los empleados de nuevo ingreso, así como que se esfuerzan por capacitar al personal. Entre el 70% y el 80% de las

empresas, tienen programas de selección y reclutamiento de personal, utilizan una política de competencias abierta para contratar al personal adecuado, y tienen congruencia entre las aptitudes de los empleados con los perfiles de sus puestos.

En el 2015, Garibaldi y Rivera (2015:1104-1107), realizaron una investigación cualitativa, donde mencionan que actualmente, las corrientes administrativas acuñan el término “Capital Humano”, puntualizando que si bien los individuos que conforman la fuerza de trabajo dentro de la organización no son propiedad de la misma, siguen siendo un recurso que puede y debe ser capitalizado a través del desarrollo de sus potencialidades, habilidades, conocimientos y actitudes que le otorgan tanto la educación formal, como la experiencia. Concluyendo que el contar con un capital humano con la preparación que le permita reaccionar a un entorno cambiante, brinda a las pymes una ventaja competitiva que le permitirá hacer frente incluso a los retos que representa el enfrentarse a los grandes corporativos. Para lograr el desarrollo de las potencialidades del capital humano en las empresas, es necesario llevar a cabo una evaluación de diagnóstico que permita determinar la posición de la empresa en relación con los requerimientos que el entorno está demandando de ella, de esta manera los directivos de la empresa estarán en posición de tomar decisiones más acertadas para lograr la competitividad.

Sin embargo, en el estudio realizado por Estrada et al. (2009: 172-179), a los factores determinantes del éxito competitivo en las pymes de México, señalan que los recursos humanos siguen siendo claves en cualquier ámbito; a pesar de que en esta investigación no se encontró evidencia al respecto del capital humano como factor de competitividad, los autores afirman que diversos estudios han concluido que los recursos humanos siguen siendo un factor clave para la competitividad de las pymes, especialmente cuando están capacitados y poseen mayor formación profesional y experiencia, pues estas capacidades les permiten tomar mejores decisiones.

De igual forma, en el estudio realizado por Saavedra et al. (2014: 18), mencionan que existen deficiencias en el factor capital humano en algunas empresas, debido a que los empresarios no desarrollan estrategias para mantener a su capital humano fortalecido. No capacitan formalmente al personal, no desarrollan estrategias de cultura organizacional para mantener una comunicación fluida, no trabajan en equipo, no proporcionan incentivos y no llevan a cabo actividades de integración; además, de que no disponen de políticas y manuales de procedimientos escritos.

En Yucatán, Flores et al. (2012) realizaron una investigación de factores competitivos endógenos en empresas textiles del estado, el resultado fue que uno de los factores que tiene mayor impacto en la competitividad es el recurso humano; el 75% de las empresas (9 de 12) invirtieron en el éxito de su personal, estos lograron que las personas empleen al máximo sus ideas y conductas; de igual forma, en las empresas estudiadas se encontró que existen dos actividades con mayor importancia, la evaluación del rendimiento/desempeño y la capacitación del personal.

Cuando los trabajadores llegan a acostumbrarse a trabajar en una determinada actividad desarrollando una habilidad concreta y específica adquieren mucho más valor para la empresa, ya que los servicios que pueden proporcionar se incrementan con el conocimiento de sus métodos y del mejor modo de actuar, dentro del conjunto particular de circunstancias en que trabajan. Invertir en capital humano específico es beneficioso para la empresa, puesto que ese capital aumenta la productividad del trabajador y tiene poco valor fuera de ella. Cuando el capital humano es altamente específico a la empresa, existe poco riesgo de que migre hacia otras empresas (Fernández et al., 1998: 86).

Entonces, como puede observarse el factor capital humano no sólo puede incrementar productividad y competitividad en las empresas, sino también representa la oportunidad de que las regiones y territorios obtengan beneficios y crecimiento económico y sociales inserto en una dinámica de ventaja competitiva.

Conclusión

En esta investigación se realizó el análisis del factor capital humano y su relación con la competitividad en las empresas del sector manufacturero. Los resultados derivados del análisis bibliográfico indican la importancia del capital humano en las empresas, ya que el factor humano es el principal actor dentro de toda organización. No contar con el debido personal capacitado, puede causar a las empresas un sin número de problemas y gastos.

Chiavenato (2007) y Garibaldi y Rivera (2015), coinciden en que los recursos humanos son una parte vital en las empresas, ya que son el único recurso vivo y dinámico de la organización, que puede lograr crecimiento y desarrollo, partiendo de la premisa de que este recurso es el único que puede administrar, dirigir y manejar el resto de los recursos tanto físicos como materiales; y es por ese mismo hecho que se debe procurar tener personal que cuente con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para obtener el máximo aprovechamiento del manejo de los recursos, con un alto grado de eficiencia y eficacia para poder ser una empresa productiva y así lograr el éxito y continuidad.

Al ser el capital humano un recurso vital dentro de toda organización, se requiere realizar diagnósticos y estrategias pertinentes que impulsen el desarrollo en conocimientos, habilidades y competencias. Por eso, es importante continuar analizando los factores competitivos internos donde el capital humano representa un incremento en las capacidades de las empresas, en

especial aquellas dedicadas al sector manufacturero como una forma de impulsar el desarrollo humano y social de las organizaciones regionales y locales.

Se llevará a cabo una investigación cualitativa en una empresa manufacturera exitosa del subsector industria alimentaria en Mérida, Yucatán, analizando los factores internos o endógenos, prestando mayor atención y un análisis más detallado del factor capital humano.

BIBLIOGRAFÍA

Bateman, T. y Snell, S. (2009) *Administración. Liderazgo y colaboración en el mundo competitivo*. 8ª ed., Mc Graw Hill, México.

Cabrera, A., López, P. y Ramírez, C. (2011) “La competitividad empresarial: un marco conceptual para su estudio”. *Documentos de investigación administración de empresas* N. 4. Fundación Universidad Central, Colombia. Disponible en: https://www.ucentral.edu.co/images/documentos/editorial/2015_competitividad_empresarial_001.pdf

Cárdenas, A.; Aparicio, V.; Santos, J.; Macías, E., et al. (2012) “El desarrollo humano de las empresas, alternativa para la mejora de la competitividad, caso Tecomán Colima, México”. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, vol. 7, núm.2, pp.1522- 1531.

Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*. 5ª ed., Mc Graw Hill Interamericana, Colombia.

Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*, 8ª ed, Mc Graw Hill, México.

Danvila-del Valle, I. y Sastre-Castillo, M. (2007) “Capital humano y ventaja competitiva sostenible: un análisis de la relación entre la formación y los resultados empresariales”. *EsicMarket*, 128, pp. 145-187. Disponible en: http://www.esic.edu/documentos/revistas/esicmk/070905_115010_E.pdf

Dessler, G. y Varela, R. (2011) *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. 5ª ed., Pearson Educación, México.

Duran, A., Gaytán, J., Cornejo, J. (2012) “La importancia de la innovación en las pymes manufactureras para ser competitivos en la Zona Metropolitana de Guadalajara”. *Red Internacional de Investigadores de Competitividad RIICO*. Disponible en: <http://riico.org/memoria/septimo/RIICO-12201.pdf>

Estrada, R; García, D; Sánchez, V; (2009) “Factores determinantes del éxito competitivo en la Pyme: Estudio Empírico en México”. *Revista Venezolana de Gerencia*, abril-junio. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29011523002>

Fernández, E.; Montes, J. y Vázquez, C. (1998) “Los recursos intangibles como factores de competitividad de la empresa”. *DyO, revista de ingeniería de organización*, Núm.20, septiembre 1998. CEPADE, Universidad Politécnica de Madrid. Disponible en: <http://ww.revistadyo.com/index.php/dyo/article/view/318/318>

Flores, E.; Canto, A. y Madero, J. (2012) Análisis de factores competitivos endógenos de las PyMES de confección de prendas textiles en el Estado de Yucatán. Congreso de Academia de Ciencias Administrativas, ACACIA.

García, E., Espinoza, L., León, E. (2014) “Factores que impactan la competitividad de la industria mueblera de Culiacán”. *Memorias del Congreso Internacional de Investigación, Academia Journals Celaya 2014*, Vol.6, Núm.5 Pp. 1660-1663.

García de León (2006) “Importancia estratégica de los activos intangibles: Un análisis desde la perspectiva de la teoría de recursos y capacidades”. *Administración y Organizaciones*, Núm. 17, año9, diciembre 2006, pp. 93-115 Disponible en: http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/9-324-5038bqy.pdf

Garibaldi, A. y Rivera, S. (2015) “El desarrollo de una ventaja competitiva a partir del capital humano en las empresas emergentes”. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, vol. 10, núm. 1, pp.1100-1108, enero 2015.

Godínez, N. y Hernández, (2015) “Análisis de la competitividad de la industria de la Mypymes en Morelia” XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México, octubre 2015.

Hellriegel, D.; Jakson, S. y Slocum, J. (2008) *Administración. Un enfoque basado en competencias*. 11ª ed. Cengage Learning, México.

Hernández, N.; Garza, E.; Araiza, M., et al. (2014). “Análisis comparativo de factores competitivos de las pymes del estado de Colima, Durango y Veracruz”. *Revista Global de Negocios*, vol. 2, núm. 2, pp.113-123.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. 5ª ed., Mc Graw Hill Interamericana, México.

Hill, C. y Jones, G. (2005) *Administración estratégica. Un enfoque integrado*, 3ª ed., Mc Graw Hill, Colombia.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2014) Censos Económicos. Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos.

Lillo, A.; Ramón, A. y Sevilla, M. (2007) “El capital humano como factor estratégico para la competitividad del sector turístico”. *Cuadernos de turismo* N. 19, enero-junio 2007, pp. 47-69, Universidad de Murcia, España.

López, J. (2006) “La internacionalización de la empresa manufacturera española: Efectos del capital humano genérico y específico”. *Cuadernos de Gestión*, vol.6, núm.1, 2006, pp.11-24. España.

Molina, R. y Vázquez G. (2010) “Problemática de las medianas empresas del ramo alimenticio en Morelia, Michoacán” *INCEPTUM Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, Vol.5, núm.8, pp.5-18 enero-junio 2010. Disponible en: <http://inceptum.umich.mx/index.php/inceptum/article/view/50>

Nájera, J. (2013) “Logros y desafíos de la competitividad de México”. *Universidad & Empresa*, Colombia, Núm. 24. Pp.25-51.

Porter, M. (1991) *La ventaja competitiva de las naciones*. Editorial Plaza & Janes Editores S.A., España.

Rangel, J., Aguilera, L., López, G., Campos, R. (2013) “Innovación y aspectos financieros: Factores estratégicos que inciden en la competitividad de las empresas manufacturas”.

Memorias del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals Celaya 2013. Vol.5

Núm.3 pp. 2877-2882

Rocha-Fuentes, M. (2013) “Fases para el desarrollo competitivo empresarial, conceptos y características”. *Congreso Internacional de Investigación, Academia Journals Celaya 2013*, Tomo 30, vol.5, núm.3 pp.4097-4102.

Rubio, A. y Aragón, A (2002) “Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la Pyme”. *Cuadernos de Gestión*, Vol. 2, N.1.

Rubio, A. y Aragón, A. (2005a) “Factores asociados con el éxito competitivo de las pyme industriales en España. *Universia Business Review*, núm. 8, cuarto trimestre, 2005, pp. 38-51

Rubio, A. y Aragón, A. (2005b) “Factores explicativos del éxito competitivo: el caso de las Pymes del estado de Veracruz”. *Revista Contaduría y Administración UNAM*, N. 216. Disponible en <http://revistas.unam.mx/index.php/rca/article/view/4629>

Rubio, A., Aragón, A., Serna, A., et al. (2010) “Estrategia y competitividad empresarial: Un estudio en las Mipymes de Tabasco”. *Revista Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*. Núm.47 (4-12) abril 2010. Disponible en:

<http://www.uaa.mx/investigacion/revista/archivo/revista47/Articulo%201.pdf>

Saavedra, M.; Tapia, B. y Aguilar, M. (2014) “Una aplicación del modelo sistémico de competitividad en la Pyme del Distrito Federal” *XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. Octubre 8, 9 y 10 de 2014, México, UNAM.

Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J., Strickland III, A.J. (2012) *Administración estratégica, teorías y casos*. 18ª ed., Mc Graw Hill, México.