

Cae competitividad por la inseguridad

ES NECESARIO QUE SE REFUERCE EFICIENCIA LABORAL, FAVORECER INNOVACIÓN, AFIRMA VICENTE CALDERÓN

LIZBETH PINEDA,
La Voz de Michoacán

La inseguridad que está golpeando fuerte a la economía a nivel nacional y que últimamente se ha sentido en mayor medida en Michoacán, es uno de los principales factores que imposibilita la competitividad del sector empresarial.

A pesar de las condiciones adversas permanece la expectativa por salir adelante y por mejorar los índices de competitividad a través de la mejora de las estructuras y del aprovechamiento de los recursos, indicó Vicente Calderón Sánchez.

Durante la conferencia sobre Competitividad Global 2007-2008 dentro de la 27 Convención Nacional de los Círculos de Calidad, el responsable del Sistema de Administración para la Calidad de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) en la División Centro Occidente (DCO) remarcó que México tiene retos emergentes en vías de escalar posiciones en materia de competitividad.

Estos son reforzar la eficiencia del mercado laboral, fortalecer las instituciones, favorecer la inno-

Un reto permanente

La competitividad es un reto permanente para el sector empresarial.

- **Economías competitivas** del mundo pertenecen a Estados Unidos, países nórdicos (Suiza, Dinamarca, Suecia y Finlandia), Alemania, Singapur, Japón y Reino Unido
- **De acuerdo** con el ranking comparativo de últimos 2 años entre 131 países, México ascendió del sitio número 58 al 52 en materia de competitividad
- **El buen manejo** macroeconómico y mercados libres con marcos regulatorios estables y

- eficientes, lo separan de otros países latinoamericanos
- **México ocupa el lugar** número 13 en Funcionamiento del Tamaño el Mercado, pero ocupa la posición 92 en el Pilar de Eficiencia
- **En competitividad** a nivel nacional; Oaxaca, Chiapas y Tlaxcala están al rezago y el estado de Michoacán no se libra

FUENTE: Instituto Mexicano de Competitividad

vación, fomentar la educación, reforzar la infraestructura y principalmente hacer más eficientes los mercados pese a la inestabilidad macroeconómica.

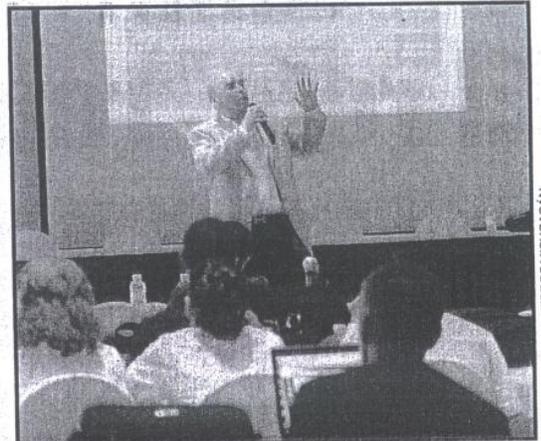
"La competitividad empieza desde el nivel personal. Cuando identificamos las causas de un problema ya se tiene la mitad de la solución. Entonces si las empresas saben identificar cuáles son los obstáculos que les impide tener un mayor potencial de crecimiento, ya saben que deben comenzar por mejorar la infraestructura y generar empleos".

Ante asistentes al XVIII Congreso Latinoamericano de Calidad 2008, señaló que en México se debe comenzar por resolver la falta de incentivos para la producción que hoy más

que nunca merman al sector. A nivel empresa, la prioridad consiste en atraer clientes y, a nivel país, la competitividad se obtiene mediante la capacidad de retener las inversiones.

Dijo que aunque históricamente se ha comprobado que están más desarrollados los estados del norte y del centro y, que en consecuencia los del sureste registran un índice menor de desarrollo, los gobiernos deben enfocar políticas para aprovechar los recursos naturales que éstos poseen y echar a andar proyectos.

"Hay que buscar que las cosas sean competitivas, los estados del sureste tienen mejores posibilidades de vida porque tienen cuencas hidrológicas, recursos naturales y climas favorables".



GUILLERMO LLANTADA LAZO, DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DIO QUE LA INVERSIÓN Y TRATO A EMPLEADO ES LA CLAVE EN COMPETITIVIDAD.

Recursos humanos, inversión constante

Más que un tema presupuestal, la inversión en el mejoramiento de recursos humanos es un tema de voluntad y un reto que deben asumir las empresas si desean mantenerse competitivas. Contar con personal capacitado y motivado garantizará mayores beneficios económicos a las entidades productivas.

Guillermo Llantada Lazo, director general de Recursos Humanos de Nacional Financiera (Nafin), expuso lo anterior durante la presentación del Modelo Estratégico usado en Nafin para el manejo de recursos humanos, donde dejó claro que "cualquier peso bien planeado que se invierta en recursos humanos, tiene un gran rendimiento".

Hizo hincapié en la importancia de que las empresas participen de un esquema de asociación virtuosa, que pugnen por "tener una vocación de satisfacción de las necesidades de los clientes y no una relación de presión ni de súbditos que ya quedó en el ayer".

Citó que este modelo está estructurado en 4 bloques, éstos son organización del trabajo, desarrollo del personal, calidad de vida y calidad del trabajo y aseguró ha sido aplicado durante cinco años en esa institución con el propósito de evitar los "cacicazgos".

"El área de recursos humanos debería tener una transición, es un lugar que recibe los anhelos de los individuos, debe ser un área de servicio hay

que lograr el cambio de lo burocrático a un área que genere valor", comentó.

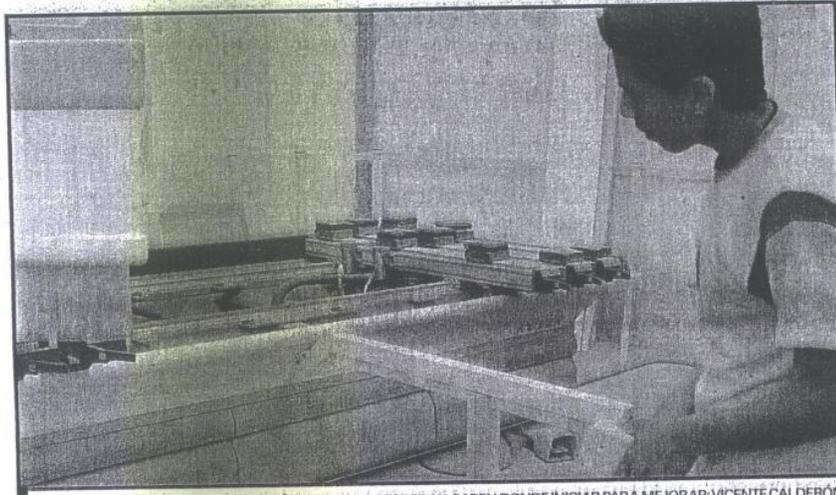
En este sentido, destacó que Nafin atiende a tres grupos de interés: Director general o Consejo Directivo, personal y sociedad o comunidad y que el modelo les ha permitido dar valor económico a los altos mandos al poner gente capacitada para su labor, dar valor humano al personal, se le desarrolla "porque el empleado debe tener crecimiento laboral y personal" y, aportar un bien a la sociedad.

Sugirió que en México las empresas deben valorar sus recursos humanos y partir del reclutamiento interno. "Se debe dar oportunidades de retomar los puestos, y si no se reúne el perfil, entonces ahora sí se buscan elementos externos. La clave es escuchar a los clientes

que son nuestros accionistas y empleados."

Insistió en la necesidad imperante de que en la actualidad las evaluaciones relativas al desempeño tienen que medir tanto metas cuantificables como fines cualitativos, es decir, el desarrollo de las competencias.

"Las empresas deben mover todo lo que esté estático, si no están preocupadas por reinventarse y actualizarse, se quedarán apartadas. Si no se adaptan a las nuevas exigencias, las empresas dejan de servir, por eso hay que cambiar del modelo autocrático a uno dinámico".



SI LAS EMPRESAS IDENTIFICAN OBSTÁCULOS PARA CRECER, YA SABEN DONDE INICIAR PARA MEJORAR: VICENTE CALDERÓN.

ARCHIVO: LA VOZ DE MICHOACÁN