
Un modelo de competitividad empresarial basado en los recursos humanos

MIGUEL ÁNGEL SASTRE CASTILLO
EVA MARÍA AGUILAR PASTOR

Departamento de Organización de Empresas. *Universidad Complutense de Madrid*

En el entorno actual la competitividad se ha convertido en una exigencia para la supervivencia de las empresas. Las empresas compiten en los cada vez más amplios mercados en los que participan, con el

125

objetivo de incrementar su peso en ellos, y la idea de rivalidad está presente en las reglas del juego de una economía cada vez más global.

Sin embargo, la competitividad es un concepto complejo en el que podemos diferenciar diversos niveles de análisis.

Concretamente, los diferentes autores (Cuervo, 1993; Fernández, 1993; Fernández Rodríguez, 1993 y 1994; Martín, 1993; Salas, 1993 o Segura, 1993) parecen estar de acuerdo en señalar tres

niveles de estudio de la competitividad con carácter aditivo: el nivel macroeconómico, el sectorial y el empresarial.

Tradicionalmente, al identificar las bases de la competitividad, los economistas se han centrado fundamentalmente en los niveles superiores, como son países y regiones o, ya haciendo un esfuerzo de concreción, las industrias (Fernández Rodríguez, 1994). Así, han hecho depender la competitividad de variables macroeconómicas como los niveles de inversión, los tipos de interés, los gastos destinados a la educación o a I+D, o los

tipos de cambio, por destacar algunas de ellas.

No obstante, es obvio que no todos los sectores son iguales, ya que la posibilidad de obtención de rentas depende de las características estructurales de la industria. Por ello, a nivel sectorial, se han identificado las fuerzas competitivas de las que dependerían el comportamiento y, en consecuencia, los resultados de las empresas.

Sin embargo, los estudios empíricos han demostrado que hay mayores diferencias

de rentabilidad entre empresas pertenecientes al mismo sector, que entre empresas de sectores distintos (Grant, 1991; Rumelt, 1991), por lo que, la explicación de los resultados y ventajas competitivas obtenidos parece encontrarse, más bien, en la heterogeneidad de las empresas en el proceso de construcción de recursos y capacidades (Cuervo, 1993). Con ello, existiría una responsabilidad descendente en la mejora de la competitividad, desde las empresas hasta las autoridades económicas.

Entendemos, a pesar de la diferenciación de los niveles, que los mismos se encuentran estrechamente relacionados, ya que una economía sólo será competitiva si lo son sus empresas, pero a la inversa, también la capacidad competitiva de las empresas se ve directamente influida por variables macroeconómicas, que afectan directamente a su actividad. Es más, como afirma Porter (1999), estrategias empresariales más sofisticadas exigen mejores infraestructuras, instituciones más avanzadas y personas con mayor cualificación.

Para profundizar en el análisis de la competitividad debemos considerar dos aspectos básicos: su forma de medición y los factores condicionantes de la misma.

Las medidas más frecuentes de competitividad son indicadores económicos agregados. Esto puede ser orientativo, pero para muchos autores muestran una escasa fiabilidad, ya que toda medida agregada de una variable como la competitividad encierra problemas de composición que pueden conducir a juicios erróneos.

Una aproximación básica a la capacidad competitiva de un país nos la proporciona el PIB per cápita o por trabajador.

Desde una perspectiva clásica, el comportamiento de los costes y precios ha sido una tradicional forma de aproximación a la medición de la competitividad, lo cual está directamente relacionado con el saldo de la balanza comercial de un país.

Sin embargo, los estudios más refinados, miden la competitividad según la evolu-



ción de las cuotas de exportación en los mercados mundiales, la capacidad de abastecimiento del mercado interior, e índices de ventajas comparativas reveladas. Destacaría, entonces, por encima de la evolución de costes y precios, el comportamiento efectivo de las exportaciones netas.

En este sentido se manifiesta Pérez Infante (1994, página 204) cuando define la competitividad de una economía, con relación al resto del mundo, como la capacidad que tiene dicha economía (y por lo tanto sus empresas) para el abastecimiento y suministro de su mercado interior y para la exportación de bienes y servicios al exterior.

En consecuencia, cuanto más elevado sea el porcentaje de la demanda nacional que se abastece con producción interna y cuanto más alta sea la participación relativa de las exportaciones del país en el comercio mundial, mayor será el grado de competitividad de la economía.

Un último grupo de indicadores de la competitividad es el de los índices; agregados, como el tipo de cambio efectivo real o el índice de tendencia de la competitividad (1), o indirectos, como los elaborados por diversas instituciones. Entre estos últimos, son especialmente conocidos los del *World Economic Forum*, o el *International Institute of*

Management Development, con base en los cuales elaboran sus clasificaciones de competitividad internacional entre países (en el cuadro 1 puede observarse la clasificación realizada a partir de los índices de competitividad elaborados por los organismos señalados para el año 1999).

La metodología utilizada en este tipo de índices es frecuentemente criticada por su elevado grado de discrecionalidad. Por ejemplo, Zamora (1993) critica que se contemplen aspectos excesivamente diversos y muchos de ellos con una discutible relación con la competitividad del país. De la comparación de las dos relaciones recogidas en el cuadro 1 puede observarse cómo varían las posiciones relativas de los diferentes países en función de las variables utilizadas en el cálculo de los índices. A pesar de las limitaciones señaladas, estos indicadores suelen ser utilizados con frecuencia como referencia general.

La dificultad de encontrar un adecuado indicador de competitividad viene dada por el número y variedad de factores que influyen directa o indirectamente sobre la misma.

Precisamente, la identificación de los factores de los que depende la competitividad empresarial es, quizás, una de las cuestiones más relevantes que se discuten en los últimos tiempos, ya que de ellos depende la marcha de la economía y el bienestar de la sociedad (Fernández Rodríguez, 1993).

El modelo de la figura 1 trata de recoger los diferentes factores que afectan de manera más directa a la competitividad, diferenciando entre aquellos que influyen más claramente en los costes empresariales de aquellos que inciden en sus niveles de productividad.

Diferentes variables explican la estructura de costes de las empresas. Habría que considerar, por tanto, los costes de los factores, que con frecuencia son influidos por variables macroeconómicas, así como aquellas variables que inciden sobre los costes de importación.

Sin embargo, existen otras variables que tienen gran influencia no ya sobre

CUADRO 1
CLASIFICACIÓN DE COMPETITIVIDAD POR PAÍSES EN 1999

	País	WEF	IMD	
	Índice competitividad	Posición 1999	Índice competitividad	Posición 1999
Singapur	2,12	1	86,04	2
Estados Unidos	1,58	2	100	1
Hong Kong	1,41	3	79,67	7
Taiwan	1,38	4	72,08	18
Canadá	1,33	5	76,47	10
Suiza	1,27	6	80,11	6
Luxemburgo	1,25	7	81,2	4
Reino Unido	1,17	8	74,2	15
Holanda	1,13	9	81,06	5
Irlanda	1,11	10	76,36	11
Finlandia	1,11	11	82,96	3
Australia	1,04	12	76,18	12
Nueva Zelanda	1,01	13	71,24	20
Japón	1	14	73,92	16
Noruega	0,92	15	74,38	13
Malasia	0,86	16	62,58	27
Dinamarca	0,85	17	77,53	8
Islandia	0,59	18	72,73	17
Suecia	0,58	19	74,29	14
Austria	0,58	20	71,34	19
Chile	0,57	21	66,84	25
Corea	0,46	22	52,05	38
Francia	0,44	23	70,76	21
Bélgica	0,39	24	70,14	22
Alemania	0,39	25	76,72	9
España	0,37	26	69,4	23
Portugal	0,16	27	62,22	28
Israel	0,15	28	67,8	24
Mauritania	-0,09	29	—	—
Tailandia	-0,1	30	53,27	34
Méjico	-0,2	31	52,57	36
China	-0,27	32	61,02	29
Filipinas	-0,31	33	55,05	32
Costa Rica	-0,33	34	—	—
Italia	-0,36	35	59,98	30
Perú	-0,37	36	—	—
Indonesia	-0,39	37	41,98	46
Hungría	-0,39	38	63,46	26
República Checa	-0,4	39	48,8	41
Jordania	-0,51	40	—	—
Grecia	-0,6	41	57,18	31
Argentina	-0,65	42	53,76	33
Polonia	-0,67	43	47,8	44
Turquía	-0,7	44	52,31	37
Eslovaquia	-0,72	45	—	—
El Salvador	-0,72	46	—	—
Sudáfrica	-0,74	47	48,36	42
Vietnam	-0,85	48	—	—
Egipto	-0,86	49	—	—
Venezuela	-1,09	50	46,96	45
Brasil	-1,2	51	53,08	35
India	-1,3	52	49,95	39
Ecuador	-1,34	53	—	—
Colombia	-1,48	54	48,08	43
Bolivia	-1,5	55	—	—
Bulgaria	-1,5	56	—	—
Zimbabwe	-1,65	57	—	—
Ucrania	-1,94	58	—	—
Rusia	-2,02	59	37,78	47
Eslovenia	—	—	49,88	40

Fuente: World Economic Forum e International Institute of Management Development.

los costes de actividad, sino sobre los niveles de productividad alcanzados por las empresas de un país. Tal es el caso de la calidad de las infraestructuras, la tecnología disponible y la capacidad de asimilación de la misma por parte de las empresas, y el capital humano existente.

La consideración de los niveles de productividad nos lleva a comparar costes unitarios como un elemento más correcto de análisis cuando realizamos comparaciones de competitividad, tanto internacionales como en un nivel doméstico.

No obstante, la estructura competitiva de los mercados de bienes y servicios determina la posibilidad de traslado de los costes a precios, a través de una moderación de las rentas obtenidas por los agentes productivos. Principalmente, en las actividades en que los precios son el principal elemento de competitividad, no basta para mejorar ésta con que los costes se comporten bien, sino que además es preciso que el comportamiento moderado de los costes se transmita a los precios.

Sin embargo, Segura (1993) señala que existe abundante evidencia empírica que demuestra la frecuencia con que el comportamiento de costes y precios es opuesto, poniendo de manifiesto que una parte significativa de estas disparidades refleja la existencia de poder de mercado, que se ejerce cuando existen comportamientos colusivos y/o barreras a la entrada; y propone dicho autor, como instrumentos más adecuados para combatirlos, las políticas de defensa de la competencia y una adecuada política de infraestructura de comercialización.

En contextos de competencia imperfecta, no sólo no hay garantía de que los costes se transmitan de manera perfecta a los precios, sino tampoco de que éstos constituyan la única vía de materialización de las estrategias competitivas entre empresas. Más bien al contrario, otros factores ligados con la diferenciación de los productos adquieren cuanto menos la misma importancia (Martín, 1993).



Por ello, el modelo no estaría completo si no recogiese el efecto de dichos factores que afectan de forma importante a la competitividad vía diferenciación, ya que como afirma Segura (1993, página 349), «cuando los productos están muy estandarizados, son de tecnología fácilmente asimilable, requieren mano de obra poco especializada y en los que el comercio mundial es importante, la competencia se guía esencialmente por los precios y por tanto los costes son muy relevantes, pero en el caso de productos con apreciable diversificación, de tecnología productiva compleja, y que exigen una inversión significativa en activos específicos, los factores ajenos a costes y precios son los cruciales. Por tanto, en mercados abiertos para conseguir una buena posición competitiva la empresa debe diferenciarse ofreciendo un mayor valor añadido a sus clientes».

Excedería ampliamente el objetivo del presente trabajo realizar un exhaustivo análisis de todos los factores que, de forma más o menos directa, condicionan la competitividad empresarial. Por ello, el modelo expuesto servirá de marco para profundizar básicamente en el efecto que sobre la competitividad tienen los recursos humanos, en la doble vía señalada —destacada en el modelo general de la figura 1, y que hace referencia a las ventajas competitivas genéricas—, tanto en lo que se

refiere a costes empresariales como a capacidad de diferenciación.

Por este motivo, aún reconociendo la importancia del adecuado comportamiento de los costes de todos los factores productivos, nos centraremos en el segundo epígrafe del trabajo en el del coste del factor humano, concepto fundamental dentro de la estructura de costes de la empresa.

De la misma manera, sin negar la trascendencia que tiene la existencia de una adecuada red de infraestructuras y el acceso a las más avanzadas tecnologías, se estudiará, en el tercer epígrafe, el capital humano como base del incremento de la productividad y de la generación de innovaciones en la empresa que mejoren su posición competitiva a través de su diferenciación.

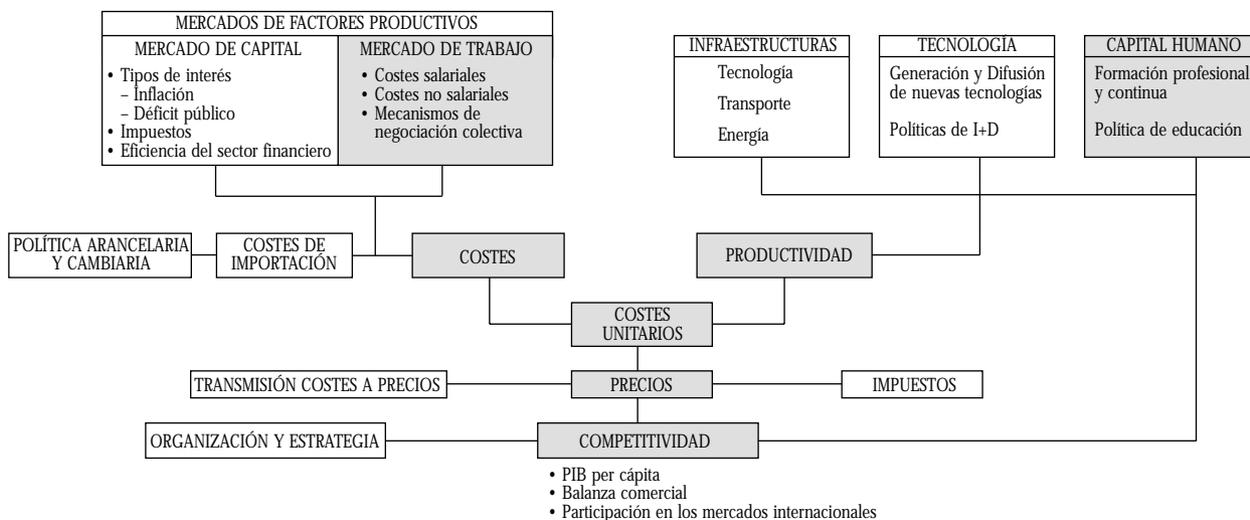
No obstante, consideramos que todos estos factores están fuertemente interrelacionados, ya que, por ejemplo, la capacidad tecnológica de las empresas vendrá determinada no sólo por la cuantía de los recursos asignados a estas actividades, sino también por el grado de eficacia en que estos se utilicen, lo que depende en gran medida de la preparación de las personas que han de manejar dichas tecnologías.

El efecto del coste del factor humano en la competitividad empresarial

En cualquier actividad los costes son un aspecto fundamental de la competitividad empresarial. Esto es especialmente significativo en aquellas caracterizadas por productos o servicios poco diferenciados, que emplean tecnologías no sofisticadas y emplean mano de obra poco cualificada. Es en aquellos países, como ocurre en España, en que estas actividades son relevantes en su economía, donde la competitividad está muy condicionada por el factor coste.

Dentro de la estructura de costes de la empresa, como quedó recogido en el

FIGURA 1
MODELO GENERAL DE COMPETITIVIDAD



Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 2
CUENTA DE PRODUCCION Y EXPLOTACION DE EMPRESAS NO FINANCIERAS

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
A. Producción de bienes y servicios	59.462	66.526	72.872	78.771	82.642	84.976	90.769	98.160	103.931	109.924
B. Consumo intermedio	26.495	29.675	31.916	34.065	35.250	35.681	38.331	41.562	44.285	46.687
C. Valor añadido bruto a precios de mercado (A-B)	32.967	36.851	40.955	44.706	47.392	49.295	52.438	56.598	59.646	63.237
D. Subvenciones de explotación	1.093	1.136	1.261	1.449	1.514	1.939	2.051	2.165	2.131	2.134
E. Remuneración de asalariados	12.868	14.613	16.733	18.622	19.911	20.590	21.217	22.184	23.393	25.341
F. Impuestos ligados a la producción (excepto IVA)	1.760	1.897	2.206	2.474	2.776	2.952	3.231	3.438	3.646	3.939
G. Excedente Bruto de Explotación (C+D-E-F)	19.432	21.477	23.277	25.058	26.219	27.692	30.040	33.142	34.739	36.091
Remuneración de asalariados/Valor añadido bruto a precios de mercado (%) ...	39,03	39,65	40,85	41,65	42,01	41,77	40,46	39,20	39,22	40,07

Fuente: Banco de España.

modelo general de competitividad, los costes laborales son un componente fundamental.

Los costes laborales

Milgrom y Roberts (1993, página 383) hacen una aproximación a la importancia de los costes laborales cuando afirman que las rentas de empleo suponen

normalmente unos dos tercios de la renta nacional en las economías avanzadas, siendo en el sector servicios los gastos de personal proporcionalmente aún más importantes.

Según los datos del Banco de España sobre las cuentas financieras de la empresa española, que aparecen recogidos en el cuadro 2, el coste de la remuneración del personal supone en torno a

un 40 por 100 del valor añadido bruto a precios de mercado generado por las empresas.

Dado el significativo peso que los costes de la mano de obra tienen sobre los costes empresariales, dicho coste es uno de los factores que pueden marcar importantes diferencias de competitividad en el contexto internacional.

Este es un factor favorable en el caso de nuestro país, ya que según los datos de la OCDE, en 1996 los costes laborales en España eran inferiores en un 16,57 por 100 a los de la media de los 15 países que integran la UE, y en un 6,85 por 100 al promedio de los casi 40 países de la OCDE.

Así, el coste medio por trabajador en España, incluyendo cotizaciones sociales, fue en 1996 de 2.854.000 pts., o lo que es lo mismo, 22.548 USD. Sólo dos países de la UE tienen un coste inferior, Grecia con 16.301 USD y Portugal con 13.084 USD, mientras que la media de la UE fue de 27.026 USD, y de la OCDE de 24.093 USD.

Hasta 1995, EEUU era uno de los países con los costes laborales más bajos entre los trabajadores industriales de la OCDE. En concreto, 17,19 USD por hora de trabajo, frente, por ejemplo, a los 32 de Alemania, 29 de Suiza, 23 de Japón y 19 de Francia. En 1997, sin embargo, los costes japoneses apenas excedieron los niveles norteamericanos un 6 por 100 y los europeos se redujeron del 29 por 100 al 12 por 100 frente a EEUU (cuadro 3).

Sin embargo, la evolución de los costes salariales ha sido negativa para España. En el cuadro 4 puede observarse como la tasa de crecimiento de dichos costes en nuestro país ha sido claramente mayor que la de los principales países desarrollados.

La experiencia de las dos últimas décadas permite afirmar que la evolución de

CUADRO 3
COSTES LABORALES POR HORA TRABAJADA Y PROPORCIÓN DE LOS COSTES NO SALARIALES SOBRE LOS COSTES LABORALES TOTALES EN 1997

País	Costes laborales por hora de trabajo (en USD)	% de los costes no salariales sobre los costes laborales totales
Austria	21,92	27,6
Bélgica	22,82	28,2
Dinamarca	22,02	4,90
Finlandia	21,44	22,9
Francia	17,97	31,2
Alemania	28,28	26,0
Grecia	9,57	22,2
Irlanda	13,57	14,4
Italia	16,74	31,6
Luxemburgo	22,55	13,7
Holanda	20,61	22,6
Noruega	23,72	17,3
Portugal	5,29	23,4
España	12,16	25,6
Suecia	22,24	28,3
Suiza	24,19	17,2
Reino Unido	14,13	12,9
Japón	19,37	14,7
Estados Unidos	18,24	21,4

Fuente: International Labour Office.

la remuneración por asalariado y de los costes laborales unitarios ha sido nociva para la actividad de las empresas y el empleo en España, al crecer a un ritmo superior al registrado en el promedio de los países europeos (Folgado 1994, página 241).

Los mayores costes laborales generan dos efectos negativos sobre la demanda interna y la actividad de nuestras empresas: se produce un desplazamiento de la demanda hacia el exterior con importaciones de productos más baratos, al incorporar costes laborales que han subi-

do menos, y se debilita también la demanda interna al caer el empleo de mano de obra.

La explicación de este comportamiento está en los problemas de funcionamiento en el mercado de trabajo español, esto es, el grado de centralización de la negociación colectiva y el comportamiento corporativo de los sindicatos.

Autores como LORENCE y Felgueroso (1996) y Sastre (1996) señalan las limitaciones que el actual sistema de

CUADRO 4
EVOLUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES UNITARIOS
(Índices base media 1990 = 100)

País	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
OCDE	91,3	94,7	100,0	106,5	110,8	113,7	113,9	115,9	117,7	119,0
EEUU	92,8	95,1	100,0	104,1	106,8	109,3	111,1	114,4	116,9	119,6
Japón	94,8	96,9	100,0	103,8	106,4	108,5	110,5	111,3	109,7	112,1
Unión Europea	91,1	94,6	100,0	106,9	111,6	114,7	114,6	116,5	118,4	119,5
Alemania	97,2	98,1	100,0	108,1	114,2	118,0	117,8	119,5	119,0	117,3
España	86,6	91,5	100,0	108,1	116,8	122,4	122,5	124,8	128,4	130,9
Francia	94,2	96,2	100,0	103,9	106,7	110,2	109,8	112,0	113,8	114,8
Italia	85,6	91,1	100,0	108,1	113,1	115,6	114,7	116,2	121,8	125,4
Reino Unido	83,4	90,6	100,0	107,3	111,3	111,9	111,4	113,3	116,2	119,3

Fuente: OCDE y Banco de España.

negociación colectiva español tiene para lograr un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo, que permita un mejor ajuste entre oferta y demanda de trabajo. Así, es evidente el sesgo inflacionista que tiene al imponer un sistema de salarios mínimos en los convenios de empresa, con lo que empresas que tienen buenos resultados pueden pagar por encima, pero no permite pagar por debajo a aquellas empresas que tengan dificultades económicas. Por esta razón, el Centre for Economic Policy Research (1994) defiende la eliminación de la negociación sectorial en favor de una negociación nacional y por empresas, y que sea la empresa el principal ámbito de negociación.

Folgado (1994) y Pérez Infante (1994) también se manifiestan en este sentido cuando defienden la conveniencia de tender hacia una estructura de negociación colectiva más descentralizada, ya que siendo frecuente oír hablar de la individualización de las relaciones laborales, sin embargo, resulta sorprendente que los aumentos salariales hayan sido en general muy similares en los diversos sectores y, en particular, entre la industria y los servicios, a pesar de la muy diferente situación en el mercado y en su capacidad de traslación a precios de los mayores costes.

Esto es debido a problemas inherentes a la propia estructura de la negociación colectiva. Aunque el 70 por 100 de los convenios lo son a nivel de empresa, lo cierto es que éstos sólo afectan al 0,3 por 100 de las empresas y al 15 por 100 de los trabajadores. La negociación colectiva se halla estructurada básicamente en torno al convenio de sector provincial, que afecta al 80 por 100 de las empresas y al 55 por 100 de los trabajadores. Le siguen los convenios de sector nacional que afectan al 19 por 100 de empresas y al 26 por 100 de los trabajadores.

La reducida importancia de los convenios colectivos a nivel de empresa explica la escasa consideración que en los salarios pactados tiene la situación específica de las empresas, y la insuficiente vinculación de los mismos al



nivel de productividad efectiva de los trabajadores, lo que se refleja en el alto peso relativo que tiene el componente fijo de los salarios. En 1993, el 82 por 100 del salario de las empresas de más de 200 trabajadores era retribución fija garantizada, según la encuesta anual que realiza el Ministerio de Economía y Hacienda, en detrimento de los componentes variables, ligados a la productividad del trabajador y/o a la eficacia de la empresa.

Otra característica del mercado de trabajo español es la fuerte segmentación o diferenciación existente, reforzada con la importancia creciente de la contratación temporal en los últimos años.

Coexisten en el mercado trabajadores con contratación indefinida, con relativamente altas posibilidades de promoción interna, en los que los empresarios realizan algún tipo de inversión en formación y con una elevada capacidad de negociación en el seno de la empresa, con otros trabajadores de carácter eventual, con reducidas posibilidades de promoción, en los que los empresarios prácticamente no invierten en formación y con una escasa capacidad de negociación en la empresa. Estos últimos, además, suponen un colchón para la adaptación de las plantillas de las empresas a la situación de la economía, puesto que el coste de la extinción de la relación laboral de los

trabajadores indefinidos es mucho más alto.

Esto determina que los primeros puedan obtener crecimientos salariales importantes, aunque la situación del mercado de trabajo sea negativa, mientras que los segundos se encuentren en una situación más precaria y el crecimiento de sus salarios esté más relacionado con la situación de la economía (Pérez Infante, 1994).

Por otro lado, aunque el precio visible del trabajo es el salario, lo que el trabajador percibe como consecuencia directa e inmediata de su trabajo, es sólo una parte de lo que el empresario paga por él. La diferencia entre uno y otro se debe a los impuestos y cotizaciones ligados al trabajo, y a otros costes indirectos que pueden tomar la forma de previsión social complementaria a cargo de la empresa o de indemnizaciones por despido (Sastre, 1996, página 136).

Dicha diferencia es lo que Folgado (1994, página 235) denomina la brecha fiscal, y hace que en los estudios comparativos sobre costes laborales no deban ser tenidos en cuenta únicamente los costes salariales, sino también los costes económicos indirectos derivados de la protección social.

En el cuadro 3 se recoge una comparación internacional del peso de las cargas

sociales respecto al coste laboral. En el mismo, puede observarse que existen diferencias relevantes en dichos componentes de coste, sobre los que las empresas tienen escasa capacidad de decisión. De esta manera, cualquier análisis comparativo deberá tener en cuenta este factor, lo que hace que el coste laboral sea mejor indicador que simplemente el coste salarial, del coste de la mano de obra en la actividad de la empresa.

Nuestro país se encuentra en una situación intermedia respecto a los países de su entorno, lo cual no permite justificar diferencias competitivas por este concepto.

El efecto de la productividad en los costes unitarios laborales.

Una empresa o país no tiene necesariamente una mejor posición competitiva simplemente por tener unos niveles salariales por trabajador inferiores a los de su más directa competencia. Para ello, hay que considerar la relación entre los costes laborales y la aportación que los recursos humanos realizan, esto es, su productividad.

Niveles bajos de productividad pueden compensar la posible ventaja competitiva de tener costes laborales nominales más bajos. Son, por lo tanto, las ganancias de productividad las que permiten una mayor retribución de los factores y una mejora de poder adquisitivo de los trabajadores sin merma de la competitividad.

Por otra parte, resulta obvio que no es lo mismo el aumento de la productividad en un contexto en el que suben los dos términos de la división (producción y empleo) que, por ejemplo, cuando aumenta la productividad a base de reducir el denominador (destrucción de empleo), manteniéndose constante el numerador (la producción). Esta tendencia a elevar la productividad mediante la reducción de empleo es la que se produce cuando se eleva el coste del factor trabajo con relación a otros costes, como los del capital, o los costes laborales en las

CUADRO 5
PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO Y COSTES LABORALES UNITARIOS

País	Productividad [valor añadido por hora trabajada (USD) en 1997(*)]	Coste laboral por unidad de producto (USD) en 1996 (*)
Austria	28,87 (1)	0,94
Bélgica	29,90	0,95
Dinamarca	24,55	1,03
Finlandia	24,00	0,92
Francia	32,18	0,86
Alemania	28,86	0,99 (2)
Grecia	17,37	0,68
Irlanda	26,03	0,73 (3)
Italia	27,12	0,74
Holanda	32,20	0,80
Portugal	15,38	0,49 (4)
España	21,60	0,71
Suecia	25,73	1,06
Reino Unido	26,40	0,71
Japón	21,19	1,22
Estados Unidos	30,66	0,78

(*) Se ha tomado el tipo de cambio base del año 1990.

(1) Dato en 1996.

(2) Dato en 1997.

(3) Dato en 1995.

(4) Dato en 1993.

Fuente: International Labour Office.

empresas de la competencia (Folgado, 1994).

La búsqueda de ahorro en el uso de un factor por unidad de producto es la vía que tienen las empresas para modular los costes unitarios a un ritmo que les permita subsistir en el mercado. Así ha sucedido en la economía española, cuando las alzas salariales en determinados periodos (primeros años ochenta y noventa) no eran asumidas por el mercado, de forma que las empresas forzaron mayores crecimientos en la productividad del trabajo a base de destruir empleo.

Las variaciones de productividad entre países son importantes, tanto en la industria como en el sector servicios, lo que implica que existen diferencias en el potencial de crecimiento de la productividad entre los países (Pilát, 1996). Concretamente, en España, las cifras comparativas de productividad son inferiores a la media de los países industrializados. Como puede observarse en el cuadro 5, Grecia y Portugal son los únicos países de la Unión Europea, que tienen un índice de productividad inferior al de España. Respecto a países como Alemania o Francia, la diferencia es superior al 30 por 100.

Por ello, en el modelo general de competitividad presentado (figura 1), se defiende el coste laboral unitario como indicador más adecuado, cuando se realizan comparaciones del efecto del coste laboral en la competitividad.

Si comparamos los datos sobre el coste laboral por hora trabajada (cuadro 3) con los de los costes laborales unitarios (cuadro 5), observamos que las grandes diferencias existentes entre España y los principales países europeos en costes absolutos, se ven fuertemente reducidas cuando consideramos el efecto que los índices de productividad tienen sobre los mismos, de manera que los costes unitarios presentan unas diferencias, aún claramente favorables en España, pero en cualquier caso sensiblemente menores.

Las diferencias de productividad, por tanto, reducen la ventaja competitiva que generan los menores costes laborales de nuestro país.

Sin embargo, no es fácil identificar las causas de las diferencias en los niveles de productividad, ya que los factores que inciden en los mismos son múltiples y complejos. En un intento de realizar un análisis más profundo de los factores

competitividad. El comportamiento de las mismas no es una mera consecuencia de la estructura del mercado en que se encuentran ubicadas. En las formulaciones teóricas más recientes se hace hincapié en la primacía de las empresas en la configuración de la estructura sectorial explicándose cómo a través de la inversión en intangibles se pueden lograr ventajas competitivas frente a las empresas rivales (Martín, 1997; Porter, 1980; Miller, 1987).

Los intangibles cobran, en los tiempos actuales, un gran protagonismo en la búsqueda de la competitividad. Como afirma Cuervo (1993), los activos y tecnologías que otros pueden comprar en el mercado no añaden a priori ninguna ventaja competitiva. Las diferencias de beneficios se vinculan con diferencias entre empresas derivadas, no de factores cuantitativos, sino de los activos no observables y específicos, en su mayoría intangibles.

Así, la clave de la competitividad no es incurrir en mayores gastos que los rivales en I+D, hacer más inversiones o tener mayor tamaño, es algo más complejo, que tiene relación con las capacidades de los directivos, los niveles de integración y formación del personal, y la creación de una cultura dentro de la empresa, y con la configuración, dentro de ella, de un entorno sociopolítico que favorezca el desarrollo de la empresa y un marco regulador que haga posible el desarrollo propio de las habilidades de cada uno. Se hace necesario definir nuevas estrategias basadas en la creatividad y en la creación de conocimiento para desarrollar productos y servicios que permitan redefinir el marco industrial (Lei, Solcum y Pitts, 1999).

Otros factores también son importantes, pero su aprovechamiento finalmente suele depender de las personas, por eso Cuervo (1993) destaca cómo la importancia estratégica de la tecnología depende más del grado en que está asimilada por la organización que de que sea más o menos puntera, ya que tecnologías avanzadas, pero no interiorizadas, son fácilmente apropiables por terceros. Sin embargo, en la historia se ha dado más importancia a aspectos tradicionales,



como la tecnología, o los métodos y procesos, en la explicación de la productividad, que a las habilidades y conocimientos de los trabajadores (DRUCKER, 1999).

Las aportaciones teóricas (MacMillan y Schuler, 1985; Coyne, 1986; Porter, 1991; Hall, 1992; Pfeffer, 1994; Mahoney, 1995) destacan, al respecto, que son precisamente los recursos humanos los intangibles con mayor capacidad para el desarrollo de ventajas competitivas.

Aquí radica la gran responsabilidad de la dirección de los recursos humanos. Abundantes estudios recientes reflejan que las políticas eficientes de recursos humanos generan importantes incrementos de productividad a largo plazo (LONGenecker, Dwyer y Stansfield, 1998 o Ichniowski, Shaw y Prensushi, 1997), o permiten lograr ventaja competitiva y mejorar los resultados empresariales (Lengnick-Hall y Lengnick-Hall, 1988).

Las rentas obtenidas por la empresa pueden deberse no exclusivamente a la posesión de los mejores recursos humanos, sino a que hayan sido utilizados mejor que en las empresas de la competencia, mediante el diseño de políticas adecuadas en este ámbito (Wright, Smart y McMahan, 1995).

Así, la dirección de recursos humanos debe resultar útil para:

1] Sintetizar información sobre los conocimientos específicos de la empresa, las relaciones, las habilidades y los valores de los empleados. Dicha información resulta de vital importancia para atraer y mantener los recursos humanos con competencias superiores a las de los competidores y, de esa forma, mantener la ventaja competitiva. Se trata de realizar un inventario de los recursos y capacidades desarrolladas a partir de los recursos humanos de la empresa, con la intención de analizar las fortalezas y debilidades de la empresa en esta área.

2] Contribuir al desarrollo y utilización de aquellas competencias que constituyan elementos útiles para aprovechar las oportunidades del entorno y paliar las amenazas. Para ello, la dirección de recursos humanos deberá movilizar los recursos mediante contratación, elaboración de mercados laborales internos eficientes y la formación de capital humano específico.

3] Contribuir al mantenimiento de dichos recursos y capacidades valiosos en la empresa, mediante el desarrollo de los adecuados sistemas de motivación financiera (incentivos) y no financiera.

El problema se plantea cuando buscamos un indicador adecuado del capital humano desarrollado en la empresa, ya que el concepto de capital humano engloba una serie de intangibles de muy difícil valoración. Ante la dificultad de encontrar variables directas, la variable proxy más utilizada en los estudios suele ser el esfuerzo que la empresa realiza en la formación de sus empleados.

El nivel de formación está directamente vinculado con la productividad de la empresa, tal y como confirma el análisis econométrico de Ramírez (1993). También Cuervo (1993) reconoce que la dimensión humana de la competitividad se ha convertido en el factor clave del éxito, ya que la productividad depende más de la formación del personal que de la inversión en capital. Incluso afirma que el crecimiento debi-

do al cambio tecnológico depende, en mayor proporción, de la inversión en educación que de la inversión en equipo.

Por todo ello, Martín (1993) destaca la idea sobre la conveniencia de sistemas de organización interna flexibles que den prioridad a la potenciación de las inversiones en formación para ampliar la cualificación de la mano de obra. Esta parece, según todos los análisis, la vía más fructífera para ganar competitividad, por cuanto supone de requisito para la eficaz adaptación a las innovaciones tecnológicas y creciente internacionalización de las relaciones económicas.

Sin embargo, cuando se habla de cualificación o formación se pueden diferenciar varios aspectos: la formación reglada, impartida en el seno del sistema educativo del país en sus distintos niveles; la formación profesional realizada en la empresa, y la formación y reciclaje de los trabajadores desempleados como parte de las políticas activas de empleo.

En los países más avanzados, la tendencia actual parece ser la de contratar personas con conocimientos básicos adecuados, y especializarlos en procesos formativos dentro de las propias empresas. Sin embargo, en el caso de España no parece ocurrir así. Esto se produce porque el problema de la cualificación del trabajo en las nuevas tecnologías ha sido detectado muy recientemente por las empresas, y porque los procesos de formación cualificada en el trabajo sólo pueden ser internalizados de forma eficaz por las empresas a partir de cierto tamaño (SEGURA, 1992). Esto destaca la importancia de crear estímulos a las empresas para que dediquen una parte de sus recursos a la formación.

En este sentido, los incentivos son diferentes en los distintos países. Por ejemplo, en Francia las empresas están obligadas a invertir un porcentaje de su masa salarial total en formación y existen normas sobre exenciones fiscales que favorecen los gastos de formación. En otros países, como en Grecia, España, Irlanda y Portugal, se recurre

CUADRO 7
PROPORCIÓN DE EMPLEADOS QUE HAN PARTICIPADO EN FORMACIÓN
RELACIONADA CON EL TRABAJO DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS
(Media de diferentes sectores industriales)

País	1995	1994	1993
Francia	3,22	3,51	3,19
Holanda	17,52	17,56	18,84
Alemania	6,92	7,98	8,01
Italia	3,01	2,12	2,66
Reino Unido	2,20	12,64	12,44
Irlanda	6,60	5,80	6,10
Dinamarca	20,85	20,54	18,72
Portugal	11,91	5,03	3,70
España	2,90	2,74	2,64
Bélgica	3,50	2,85	3,33
Luxemburgo	2,90	—	3,20
EUR12	6,73	6,61	6,96

Fuente: Eurostat.

en mayor medida a fondos públicos para el desarrollo de planes de formación.

ALBA (1993), utilizando un conjunto de indicadores internacionales sobre los esfuerzos para profundizar, adaptar y mejorar el capital humano, observa que España se encuentra en una situación muy retrasada con respecto a los otros países de la OCDE y de la Unión Europea. Concretamente, utilizando la encuesta de coste laboral en la CE, realizada en 1988, donde se mide el esfuerzo en formación de las empresas como el porcentaje que los gastos en formación representan en el coste laboral total, encuentra que de los diez países comparados, España es, junto con Bélgica, los países en los que el peso de los gastos de formación es menor.

Así, en el sector industrial, estos costes representaban el 0,2 por 100 del coste laboral, mientras que en Alemania el porcentaje es del 1,5 y en Francia del 1,9 por 100.

Existen otros indicadores indirectos del esfuerzo en formación realizado por las empresas, como los trabajadores participantes en programas de formación en determinado periodo, pero estos estimadores también muestran la mala posición de España (cuadro 7).

Los estudios comparativos internacionales utilizan con frecuencia otro tipo de

indicadores indirectos, relacionados con el nivel de estudios o índices de analfabetismo de la población activa. Esta es, por ejemplo, la metodología seguida por la Oficina Internacional del Trabajo. Sin embargo, consideramos que esta aproximación está menos relacionada con el esfuerzo en desarrollo de capital humano realizado por las empresas.

Las causas de ese esfuerzo en formación sensiblemente menor en el caso español pueden ser buscadas en aspectos como el largo período de maduración de tales inversiones, el pequeño tamaño de las empresas y en la temporalidad de las relaciones laborales.

Becker (1983), en su célebre libro «El capital humano», señalaba este problema justificándolo por el miedo de los empresarios, más evidente en los pequeños empresarios, a que un elevado esfuerzo en formación de los trabajadores fomenta una fuga de empleados de alta cualificación hacia otras empresas mayores que pueden ofrecerles mejores condiciones laborales o de promoción profesional. De esta forma, las empresas que forman a sus trabajadores, crearían economías externas para aquellas otras que, sin haber incurrido en costes de formación, pueden contar con empleados cualificados.

Este es un hecho cierto que afecta al caso español donde de las 3.703.571

empresas existentes en España en 1997, 2.751.148 (un 74,28 por 100) no tenían empleados, otras 823.315 (22,33 por 100) tenían 10 o menos empleados, y únicamente 2.476 (el 0,07 por 100) puede considerarse como gran empresa, según los criterios de la cuarta directriz de la CEE, por tener más de 250 empleados.

Además de su reducido tamaño medio, las empresas españolas poseen uno de los sistemas de organización del trabajo con mayor rotación de mano de obra, junto a una importante tendencia a utilizar empleo temporal y a recurrir a la subcontratación, lo que proporciona mano de obra poco formada y con escasa integración en la empresa.

La respuesta de la contratación temporal, por los elevados costes de ajuste propios de nuestro país, no favorece el proceso de generación de intangibles y capacidades diferenciadoras en la empresa (CUERVO, 1993).

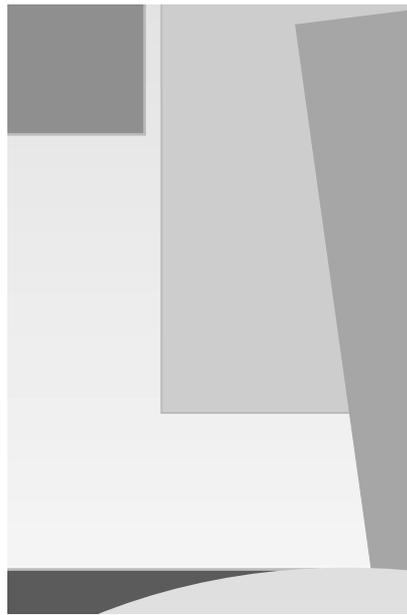
Estos aspectos contribuyen a la preocupante falta de motivación e identificación de los trabajadores con los objetivos de la empresa y, a su vez, está en consonancia con la escasa importancia atribuida a la formación en la empresa, lo que indudablemente afecta negativamente a la productividad, y por tanto, a la utilización eficiente de todos los recursos productivos.

136

Conclusiones

La competitividad es un objetivo ineludible en todos los ámbitos de la economía, tanto desde una perspectiva macroeconómica, como a nivel sectorial y empresarial.

No obstante es un concepto complejo y de difícil medición. En los más altos niveles de estudio, suelen ser utilizados indicadores macroeconómicos, tales como el PIB per cápita o por trabajador, la balanza comercial, la evolución de las cuotas de exportación en los mercados internacionales, la capacidad de abastecimiento del mercado interior, o índices indirectos.



La dificultad para encontrar un indicador significativo de competitividad se produce porque sobre ella influyen numerosos factores, que generan efectos sobre la misma.

En este trabajo se ha hecho un esfuerzo por sintetizar aquellos factores que tienen un efecto directo sobre la competitividad, habiendo quedado éstos recogidos en un modelo general.

A partir de ese marco general, el análisis se ha centrado en aquellas variables explicativas que dependen directamente del factor humano y que permiten mejorar la posición competitiva de las empresas vía costes, productividad o capacidad de diferenciación e innovación. Estas variables han permitido hacer un análisis comparativo de su incidencia en las empresas de nuestro país.

Para ello, las primeras variables estudiadas, son las que tienen una repercusión directa sobre los costes laborales unitarios, que, como se ha justificado en el trabajo, son uno de los principales componentes de la estructura de costes empresariales.

Se ha considerado indicadores como los costes laborales por hora trabajada, costes no salariales sobre los costes laborales, y remuneración sobre el valor añadido bruto a precios de mercado. Se ha

realizado, utilizando los mismos, un análisis comparativo por países, y se ha considerado su evolución. Este análisis ha puesto de manifiesto la situación favorable de nuestro país, a pesar de que la evolución en los últimos años no lo ha sido tanto. Esto ha sido explicado por la estructura del mercado laboral y los mecanismos de negociación colectiva existentes.

El concepto de coste unitario laboral lleva implícito el efecto de los niveles de productividad sobre el mismo. Por eso, en el análisis han sido tenidos en cuenta indicadores de productividad. Con ello se ha observado que en España los peores índices de productividad reducen parcialmente su ventaja competitiva, basada en costes laborales más bajos.

Sin embargo, no podíamos reducir el efecto del factor humano sobre la competitividad empresarial a una simple cuestión de diferencia de costes. De hecho, en la generación de habilidades y conocimientos parece encontrarse, en gran medida, la explicación de las importantes diferencias que se dan en la capacidad competitiva de las empresas.

Tales factores son los recogidos en el concepto de capital humano, el cual permite lograr la diferenciación del producto y de la empresa, y constituye uno de los pocos elementos que distinguen a unos países de otros en el contexto de una economía global.

A falta de óptimos indicadores de medición del capital humano, la literatura especializada suele recurrir a variables *proxy*, relacionadas con el esfuerzo en formación realizado por las empresas. A este respecto, se ha considerado el indicador más utilizado, inversiones en formación sobre costes totales laborales, y se ha complementado con indicadores indirectos como el empleado por la Eurostat, que mide el número de trabajadores que han participado en programas de formación de la empresa en un periodo temporal de referencia. Otros indicadores, como los utilizados por la Oficina Internacional del Trabajo que se refieren a niveles de estudios o índices de alfabetización, no han sido

utilizados, ya que se ha considerado que no son suficientemente válidos para medir el esfuerzo empresarial en la acumulación de activos humanos intangibles.

El trabajo ha puesto de manifiesto el insuficiente esfuerzo realizado en nuestro país en este sentido. Causas explicativas las podemos encontrar en aspectos de cultura empresarial y en un reducido tamaño medio de las empresas españolas.

A pesar de haber utilizado el esfuerzo en formación como indicador del capital humano, es necesario destacar la importancia de un adecuado diseño del conjunto de estrategias de recursos humanos. Su finalidad será generar una mano de obra de alta cualificación —a través de adecuados procesos de captación y desarrollo—, crear mercados de trabajo internos, y conseguir una buena capacidad de retención de los empleados cualificados, motivándolos adecuadamente, evitando así la pérdida de las inversiones realizadas en la formación de los mismos.

Notas

(1) Para profundizar en la metodología de elaboración del índice de tendencia de la competitividad puede consultarse el trabajo de Sastre (1997).

Bibliografía

ALBA RAMÍREZ, A. (1993): «Capital Humano y Competitividad en la Economía Española: una Perspectiva Internacional», *Papeles de Economía Española*, número 56, páginas 131-143.

BECKER, G. S. (1983): *El Capital Humano*, Alianza Editorial, Madrid.

CENTRE FOR ECONOMIC POLICY RESEARCH (1994): *El Paro en España: ¿tiene solución?*, Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, Madrid.

COYNE, K. P. (1986): «Sustainable Competitive Advantage: what it is and what it isn't», *Business Horizons*, enero-febrero, páginas 54-61.

CUERVO GARCÍA, A. (1993): «El Papel de la Empresa en la Competitividad», *Papeles de*



- Economía Española*, número 56, páginas 363-378.
- DRUCKER, P.F. (1999): «Knowledge-Worker Productivity: the Biggest Challenge», *California Management Review*, volumen 41, Iss. 2, páginas 79-94.
- FERNÁNDEZ, E. (1993): «La Posición Competitiva de la Economía Española: una Óptica Global», *Papeles de Economía Española*, número 56, páginas 14-23.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Z. (1993): «La Organización Interna como Ventaja Competitiva para la Empresa», *Papeles de Economía Española*, número 56, páginas 178-192.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Z. (1994): «Las Bases Internas de la Competitividad de la Empresa», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, volumen 4, número 2, páginas 11-19.
- FOLGADO BLANCO, J. (1994): «Coste Laboral, Competitividad y Empleo en la Economía Española», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, números 25-26, septiembre-diciembre, páginas 235-242.
- GRANT, R. M. (1991): «The Resource Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation», *California Management Review*, volumen 33, páginas 114-135.
- HALL, R. (1992): «The Strategic Analysis of Intangible Resources», *Strategic Management Journal*, volumen 13, páginas 135-144.
- ICHNIOWSKI, C.; SHAW, K. y PRENNUSHI, G. (1997): «The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: a Study of Steel Finishing Lines», *The American Economic Review*, June, páginas 291-313.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (1999): *Key Indicators of the Labour Market 1999*, International Labour Organization, Geneva.
- LEI, D.; SLOCUM, J. W. y PITTS, R. A. (1999): «Designing Organizations for Competitive Advantage: the Power of Unlearning and Learning», *Organizational Dynamics*, invierno, páginas 24-38.
- LENGNICK-HALL, C. A. y LENGNICK-HALL, M. L. (1988): «Strategic Human Resources Management: A Review of the Literature and a Proposed Typology», *Academy of Management Review*, volumen 13, Iss. 3, julio, páginas 454-470.
- LONGENECKER, C. O.; DWYER, D. J. y STANSFIELD, T. C. (1998): «Barriers and Gateways to Workforce Productivity», *Industrial Management*, marzo-abril, páginas 21-28.
- LORENCE, J. y FELGUEROSO, F. (1996): «Negociación Colectiva y Empleo: Experiencias Recientes», *Economistas*, número 70, páginas 86-93.
- MACMILLAN, I. C. y SCHULER, R. S. (1985): «Gaining a Competitive Edge Through Human Resources», *Personnel*, abril, páginas 24-29.
- MAHONEY, J. T. (1995): «The Management of Resources and The Resource of Management», *Journal of Business Research*, volumen 33, páginas 91-101.
- MARTÍN, C. (1993): «Principales enfoques en el análisis de la competitividad», *Papeles de Economía Española*, número 56, páginas 2-13.
- MARTÍN, C. (1997): *España en la Nueva Europa*, Alianza Editorial, Madrid.
- MILGRÓM, P. y ROBERTS, J. (1993): *Economía, Organización y Gestión de la Empresa*, Ariel, Barcelona.
- MILLER, P. (1987): «Strategic Industrial Relations and Human Resources Management.

- Distinction, Definition and Recognition», *Journal of Management Studies*, volumen 24, Iss. 4, páginas 347-361.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO (1997): *Informe Anual*, Volumen II.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (1994): «Costes Laborales y Competitividad de la Economía Española», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, números 25-26, septiembrediciembre, páginas 204-234.
- PFEFFER, J. (1994): «Competitive Advantage Through People», *California Management Review*, volumen 36, Iss. 2, páginas 9-28.
- PILAT, D. (1996): «Labour Productivity Levels in OECD Countries: Estimates for Manufacturing and Selected Service Sectors», *Economics Department Working Paper*, número 169, OECD, Paris.
- PORTER, M. E. (1980): «Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors», *Free Press*, New York.
- PORTER, M. E. (1991): «Towards a Dynamic Theory of Strategy», *Strategic Management Journal*, volumen 12, páginas 95-119.
- PORTER, M. E. (1999): «Microeconomic Competitiveness: Findings from the 1999 Executive Survey», in *Global Competitiveness Report*, *World Economic Forum*, Geneva.
- RUMELT, R. P. (1991): «How Much Does Industry Matter?», *Strategic Management Journal*, volumen 12, páginas 167-185.
- SALAS FUMÁS, V. (1993): «Factores de Competitividad Empresarial. Consideraciones Generales», *Papeles de Economía Española*, número 56, páginas 379-395.
- SASTRE, L. (1997): «El Nuevo Índice de Tendencia de la Competitividad», *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, número 1 y 2, páginas 77-82.
- SASTRE CASTILLO, M. A. (1996): «Alternativas para una Política de Empleo: ¿es Eficiente el Reparto de Trabajo?», *Actualidad Financiera*, diciembre, páginas 131-144.
- SEGURA, J. (1992): *La Industria Española y la Competitividad*, Espasa Calpe, Madrid.
- SEGURA, J. (1993): «Sobre Políticas Microeconómicas de Competitividad», *Papeles de Economía Española*, número 56, páginas 348-360.
- WRIGHT, P. M.; SMART, D. L. y MCMAHAN, G. C. (1995): «Matches Between Human Resources and Strategy Among NCAA Basketball Teams», *Academy of Management Journal*, volumen 38, Iss. 4, páginas 1052-1074.
- ZAMORA, J. A. (1993): «El Informe del Foro Económico Mundial y la Competitividad», *Boletín Económico del ICE*, número 2382, septiembre, páginas 2495-2496.