

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

Acorde a cada momento histórico, surgen diversos pensamientos que buscan encontrar respuestas. Corrientes ideológicas que intentan explicar desde su perspectiva, que a veces podría parecer reducida o sin rumbo, los cursos de acción a seguir que permitan adaptarse a la situación imperante y salir airosos.

En el entorno mundial, hay una fuerte tendencia hacia la globalización, que espera de sus miembros una participación activa con productos competitivos. Cada vez vivimos en una sociedad más diferenciada. Sin embargo, sólo se está percibiendo al sistema a nivel de eventos, conforme al producto final, bajo el riesgo de limitar la visión empresarial. Para sobrevivir como organización, se necesita una estrategia de negocios, que debe ser construida a partir de competencias distintivas.

Para poder desarrollar competencias distintivas se debe conocer ampliamente los recursos con los que se cuenta y ejercer dominio sobre ellos. Al final, la competencia distintiva está en la gente y en los sistemas organizacionales de la empresa.

Por lo antes mencionado, hay que poner especial interés en el capital humano ya que es el que puede hacer esa diferenciación. El capital humano es importante porque es insustituible, si es considerado en el nivel de generador de ventaja competitiva. Es el poseedor por excelencia del conocimiento.

Así, para una organización es de extrema importancia controlar todas las variables, pero cuando se trata de capital humano la tarea de cuantificar se vuelve compleja. Debido a los cambios estructurales que están afrontando las organizaciones, se vuelve cada vez más imperativo el ejercer dominio sobre el capital humano. De aquí surge la necesidad de comprenderlo y administrarlo, utilizando herramientas de medición, para poder analizarlo objetivamente. Entran en juego elementos tales como el aprendizaje organizacional, el

conocimiento y las prácticas administrativas, que respaldan la función del capital intelectual y, de manera más específica, del capital humano.

El reto es ser capaces de comprender cabalmente al capital humano, analizar la incidencia directa que la motivación ejerce sobre sus capacidades y habilidades, y cómo éstas pueden ser generadoras de competencias, que son el sustento de la ventaja competitiva. El estudio de las competencias se vislumbra como el elemento generador de dicha ventaja de las organizaciones. Consolidándose con lo antes mencionado, la trascendencia de su análisis.

1.2 Objetivo General

Identificar los elementos que conforman el capital humano para evaluar las capacidades estratégicas de los directivos de recursos humanos de la industria farmacéutica dedicada a la investigación, que sirvan de enlace entre las prácticas administrativas y las competencias distintivas corporativas.

1.3 Objetivos Específicos

1. Conocer las competencias del capital humano.
2. Entender las competencias del capital humano.
3. Identificar las competencias más sobresalientes en el sector.
4. Identificar el grado de conocimiento de los directores generales con respecto de las prácticas administrativas que agregan valor a la empresa.
5. Evaluar la capacidad de administración y gestión del capital humano en la industria farmacéutica a través de las capacidades estratégicas de los directivos y su desenvolvimiento.

1.4 Justificación

En años recientes, la alta competencia existente entre las empresas ha obligado a los altos directivos a volver la mirada hacia el principal motor de las empresas, que durante años había permanecido relegado: el capital humano.

Se privilegiaba al desarrollo tecnológico como fuente por excelencia de la ventaja competitiva, y sin embargo, el avance ha sido tal que dicha tecnología por sí misma ya no representa más que un simple *calificador de orden*.

Tal parece que los sistemas han emprendido un viaje en el tiempo, restándole importancia a las consecuencias de la Revolución Industrial, para colocar nuevamente a las personas como generadores del capital empresarial. Al final, es la gente quien genera el conocimiento, quien tiene la experiencia, quien está en contacto directo con los procesos.

Este contacto ha resultado en el desarrollo de competencias, imprescindibles para adaptarse a las teorías en uso, sobrevivir en los sistemas y ganar. Aquí se observa la fuerte influencia del modelo de comportamiento vigente, que es individualista -orientado al logro personal-, obstaculizando la sinergia individuo-organización.

Por lo antes mencionado, reviste suma importancia medir el capital humano, y sobre todo sus competencias, para tener dominio sobre él, influir en los modelos mentales de las personas, controlar la calidad de aportaciones que deseamos para nuestra organización; y de esta forma, alcanzar nuestros intereses organizacionales, acordes a la misión y visión. Es decir, resulta muy importante ser capaces de compartir una visión y enfocarse en el desarrollo y sustentabilidad de las *competencias distintivas* que nos mantengan vigentes en el mercado.

Si no se conocen las fortalezas y debilidades internas, es decir, las relacionadas con el capital humano, no se pueden desarrollar las ventajas competitivas que mantengan a las empresas líderes, en dicha posición.

1.5 Alcances

- Se investigará la Industria farmacéutica dedicada a la investigación en México.
- Se analizarán las empresas farmacéuticas dedicadas a la investigación.
- Se entrevistará a los directivos de recursos humanos de las empresas farmacéuticas.
- Se conocerán las principales competencias de los directivos de recursos humanos en las empresas farmacéuticas dedicadas a la investigación en el país.
- Se describirán las competencias distintivas de los directivos de las empresas farmacéuticas dedicadas a la investigación a nivel nacional.

1.6 Limitaciones

- El estudio se realizará sólo a nivel nacional.
- No se estudiará ninguna otra industria que no sea la farmacéutica.
- No se analizarán otras empresas que no sean las farmacéuticas dedicadas a la investigación.
- Sólo se entrevistará a los directivos, no así a empleados.
- No se analizará ninguna otra característica de los directivos en las empresas farmacéuticas, que no sean las competencias.
- No se diseñarán estrategias específicas para la gestión del desarrollo de capital humano. Es decir, no se llegará al nivel de implementación ni control.
- Este estudio únicamente abarca la parte de directivos, como individuos, sin tomar en cuenta los demás aspectos complementarios del modelo de liderazgo basado en resultados.

1.7 Capitulación

En el capítulo uno se introducirá al estudio del problema, los objetivos general y específicos, la justificación, así como los alcances y limitaciones de la investigación.

A continuación, en el capítulo dos, se presentará el marco teórico. Se mostrarán las teorías más relevantes del tema, así como los contrastes y aportaciones de los diversos autores.

En el capítulo tres se describirá la metodología, partiendo de la utilización de fuentes de datos primarias como lo son artículos, libros y entrevistas. Así como el uso de fuentes de datos secundarias, tales como información interna de la empresa y datos del sector. Se trata de una investigación descriptiva.

En el capítulo cuatro se realizará un análisis de la industria farmacéutica a nivel nacional, su importancia, características y otros datos relevantes para el estudio de tesis.

El capítulo cinco comprenderá el desarrollo de las competencias del capital humano en el sector farmacéutico y el análisis de los resultados. El apoyo será un instrumento de medición que nos permita obtener la información necesaria para sustentar su análisis.

Para concluir, el capítulo seis, aportará las apreciaciones y consideraciones finales, resultado de la investigación presentada.