

CAPÍTULO 5

ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

En el presente capítulo se describen las capacidades estudiadas en los directivos de la industria farmacéutica dedicada a la investigación a nivel nacional. De la aplicación de las encuestas se obtuvo un panorama general de la situación del sector farmacéutico, en específico, de las empresas dedicadas a la investigación en México.

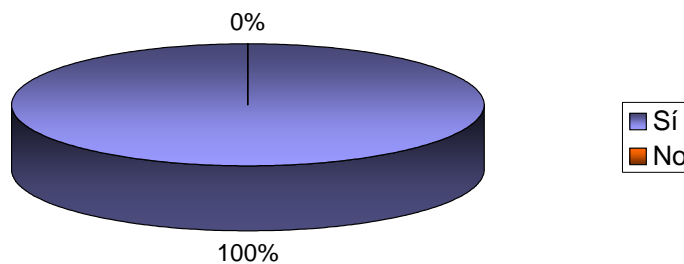
El análisis describe los datos obtenidos de los directivos de recursos humanos de la industria farmacéutica mexicana dedicada a la investigación. A partir de ellos se realizarán análisis estadísticos que permitan relacionar sus variables. Es decir, se utilizará estadística descriptiva en cada variable para después describir la relación entre ellas (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

De esta manera se presentan los resultados de cada una de las capacidades, así como algunos datos de clasificación y una prueba de hipótesis. (Hernández et al., 2003)

5.1 Prácticas administrativas

De la pregunta de estudio principal, determinante para aceptar o rechazar la hipótesis 1, se obtuvieron resultados realmente alentadores que son mostrados en el Gráfico 1. Al cuestionamiento *¿Conoce las prácticas administrativas, relacionadas con los recursos humanos, que sirven para aumentar el valor de la empresa a la que usted pertenece?*; el 100% de los directivos de recursos humanos de la industria farmacéutica dedicada a la investigación mexicana manifestaron tener conocimiento de las tales prácticas.

Grafico 1. Pregunta de investigación. *¿Conoce las prácticas administrativas, relacionadas con los recursos humanos, que sirven para aumentar el valor de la empresa a la que usted pertenece?*



Con base en lo anterior la hipótesis, *“El capital humano es un concepto conocido por al menos el 50% de los directivos de la industria farmacéutica dedicada a la investigación”*; se aprueba.

A continuación se presentan cada una de las competencias detalladas y evaluadas a partir de la escala de Likert con los valores asignados por Hellriegel (20001) donde 1 es nunca o poca experiencia y bajo nivel y 5 es siempre o sobresaliente.

5.2 Competencia en la Comunicación

La industria tiene un alto nivel de experiencia en la comunicación. Hace especial énfasis en las relaciones personales dentro de la organización. La Tabla 3 y el Gráfico 2 muestran la tendencia de la industria farmacéutica dedicada a la investigación a contar con personal directivo altamente capacitado en la competencia de la comunicación.

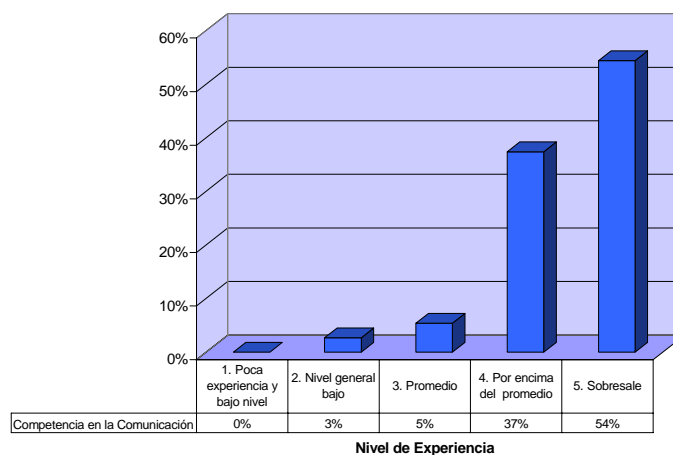
Tabla 3. Competencia en la Comunicación

Competencia en la Comunicación	Porcentaje
1. Poca experiencia y bajo nivel	0%
2. Nivel general bajo	3%
3. Promedio	5%
4. Por encima del promedio	37%
5. Sobresale	54%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Como es posible apreciar, el 91% de los directivos manifestó contar con una competencia en la comunicación por encima del promedio de la industria dedicada a la investigación, que se ubicó en 4.44. Del 91%, el 54% se posiciona con competencias sobresalientes.

Gráfico 2. Competencia en la Comunicación.



Fuente: Elaboración propia.

5.3 Competencia en la Planeación y la administración.

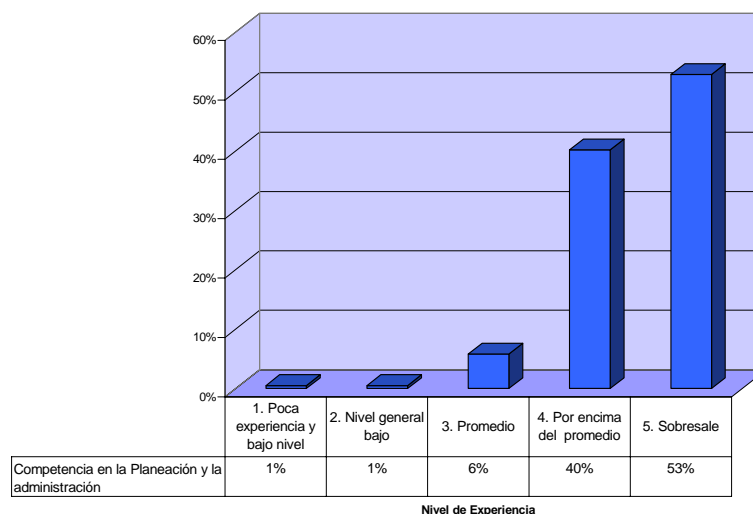
Un 93% de los directivos de recursos humanos de la industria farmacéutica dedicada a la investigación, observan un nivel por arriba del promedio. De ellos, 53% poseen competencias sobresalientes. La Tabla 4 y el Gráfico 3 muestran esta tendencia.

Tabla 4. Competencia en la planeación y la administración.

Competencia en la Planeación y la administración	%
1. Poca experiencia y bajo nivel	1%
2. Nivel general bajo	1%
3. Promedio	6%
4. Por encima del promedio	40%
5. Sobresale	53%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. Competencia en la planeación y la administración.



Fuente: Elaboración propia.

El 6% de los encuestados posee un nivel de experiencia promedio, que para la competencia en la planeación y administración se ubica en 4.44. Este indicador señala que el nivel de esta competencia es muy elevado en los directivos de la industria farmacéutica a nivel nacional.

5.4 Competencia en el Trabajo en equipo

En cuanto a la competencia en el trabajo en equipo, los resultados son bastante favorables, los directores de recursos humanos de la industria farmacéutica dedicada a la investigación tienen una alta tendencia a trabajar en equipo de manera armoniosa, al menos un 67% mostraron una experiencia sobresaliente. La Tabla 5 y el Gráfico 4 muestran que los estándares de competencia en trabajo en equipo son elevados.

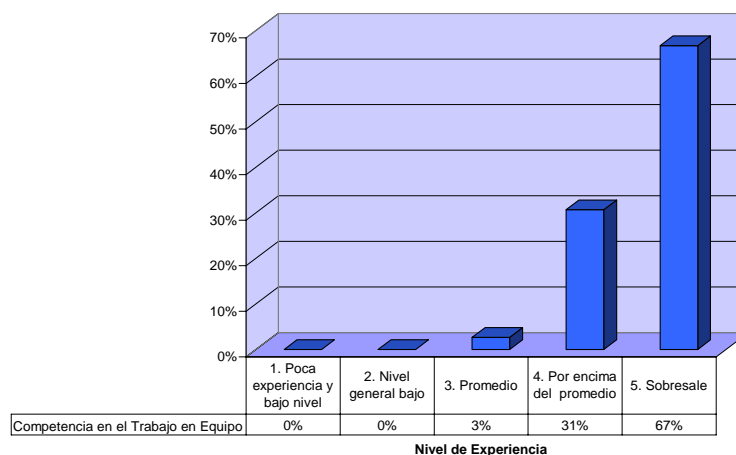
Tabla 5. Competencia en el Trabajo en Equipo

Competencia en el Trabajo en Equipo	%
1. Poca experiencia y bajo nivel	0%
2. Nivel general bajo	0%
3. Promedio	3%
4. Por encima del promedio	31%
5. Sobresale	67%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Es posible, además, observar que la experiencia mínima del sector es promedio, que en el caso de la competencia de trabajo en equipo se ubica en 4.64. Esto es, el promedio de la industria es sobresaliente.

Gráfico 4. Competencia en el Trabajo en Equipo



Fuente: Elaboración propia.

5.5 Competencia en la acción estratégica

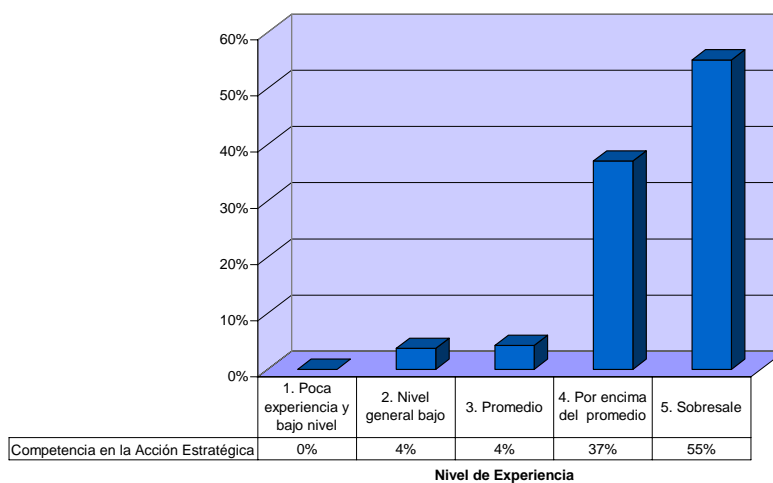
La tendencia de la industria dedicada a la investigación, como se muestra en la Tabla 6 y en el Gráfico 5, indica que su competencia a la acción estratégica es sobresaliente en un 55%. En el entorno actual, el sector muestra interés en el conocimiento de sus fortalezas y debilidades así como se mantiene al tanto de las de la competencia, del efecto que causa sobre sus operaciones.

Tabla 6. Competencia en la Acción Estratégica

Competencia en la Acción Estratégica	%
1. Poca experiencia y bajo nivel	0%
2. Nivel general bajo	4%
3. Promedio	4%
4. Por encima del promedio	37%
5. Sobresale	55%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5. Competencia en la Acción Estratégica



Fuente: Elaboración propia.

El 4% de los directivos de recursos humanos encuestados observaron un nivel de experiencia bajo en esta competencia. Lo alentador en este sentido es observar que un 92% se ubicó con un nivel de experiencia por encima del promedio, para el caso de la competencia en la acción estratégica, en 4.43.

5.6 Competencia para la globalización

Los directivos de recursos humanos de la industria farmacéutica mexicana dedicada a la investigación observaron un promedio de experiencia en esta competencia de 4.49. Así, se mantienen al tanto de los acontecimientos que afectan a la industria, reconocen la influencia cultural en los valores y actitudes, lo que refleja la gran apertura del sector.

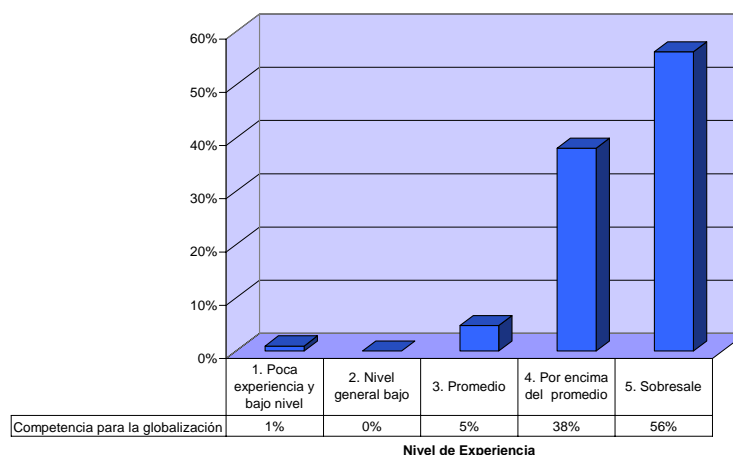
Tabla 7. Competencia para la globalización

Competencia para la globalización	%
1. Poca experiencia y bajo nivel	1%
2. Nivel general bajo	0%
3. Promedio	5%
4. Por encima del promedio	38%
5. Sobresale	56%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Como es posible apreciar en la Tabla 7 y en el Gráfico 6, sólo un 1% expresó poseer poca experiencia y bajo nivel en la competencia para la globalización en tanto que un 56% se mostró sobresaliente.

Gráfico 6. Competencia para la Globalización



Fuente: Elaboración propia.

5.7 Competencia en el manejo personal

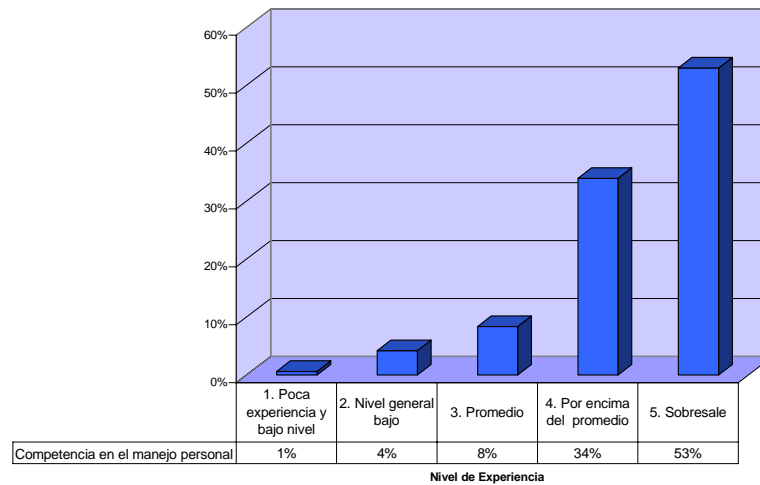
En la competencia del manejo personal se observa que un 5% de los encuestados mostraron un nivel de experiencia general bajo. No obstante, un 87% se ubicaron por encima del promedio, que para esta competencia se ubicó en 4.52. De ese 87%, 53% observaron experiencia sobresaliente en la competencia de manejo personal. (Véase Tabla 8 y Gráfico 7) Esto es, los directivos de recursos humanos de la industria farmacéutica dedicada a la investigación en México, observan como importante buscar un equilibrio entre su vida personal y laboral.

Tabla 8. Competencia en el manejo personal

Competencia en el manejo personal	%
1. Poca experiencia y bajo nivel	1%
2. Nivel general bajo	4%
3. Promedio	8%
4. Por encima del promedio	34%
5. Sobresale	53%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7. Competencia en el manejo personal



Fuente: Elaboración propia.

5.8 Nivel promedio de competencias

De la identificación del nivel promedio de competencias de los directivos de la industria farmacéutica dedicada a la investigación en México, determinante para aceptar o rechazar la hipótesis 2, *El nivel de competencias en la industria farmacéutica a nivel nacional es mayor al 50%*, H_2 . $\mu = 2.5$, se obtuvo un resultado de 4.494. Esto significa que la hipótesis se acepta.

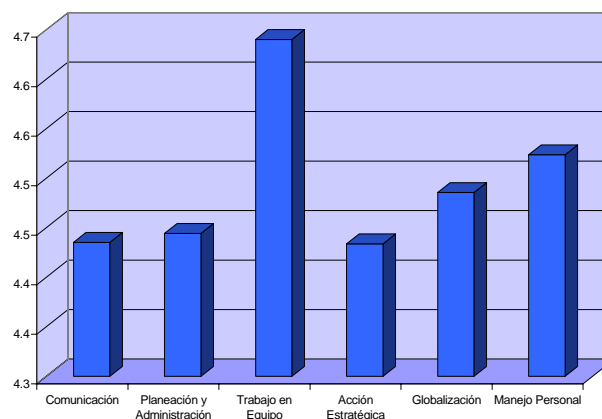
En la Tabla 9 se presenta el promedio de las diferentes competencias estudiadas en esta investigación. En este caso se muestran tres decimales para proporcionar mayor exactitud en la información. De esta manera es posible saber que el promedio de competencias más desarrollado en la industria farmacéutica dedicada a la investigación, corresponde a la competencia de trabajo en equipo con 4.64. Así mismo, la competencia menos desarrollada es la de acción estratégica con 4.434.

Tabla 9. Promedio de Competencias

Comunicación	Planeación y Administración	Trabajo en Equipo	Acción Estratégica	Globalización	Manejo Personal
4.435	4.444	4.640	4.434	4.486	4.524

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8. Promedio de Competencias

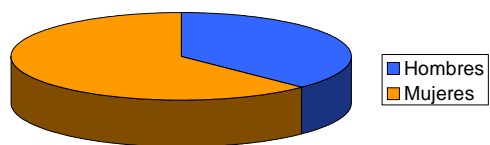


Fuente: Elaboración propia.

5.9 Datos de Clasificación

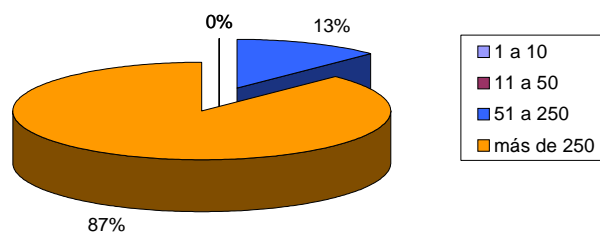
En esta sección se presentarán dos figuras que contendrán los resultados para el sexo de los encuestados y el número de empleados a su cargo. Las dos tienen como objetivo proporcionar más información acerca de los directivos de la industria.

Gráfico 9. Sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10. Número de Empleados



Fuente: Elaboración propia.