

CAPÍTULO 6

CONSIDERACIONES FINALES

Una vez concluido el análisis de la información, y habiendo ubicado de manera dimensional a las principales competencias del sector farmacéutico, se consideran algunos puntos finales.

En el presente trabajo de investigación se identificaron los elementos que conforman el capital humano, para evaluar las capacidades estratégicas de los directivos, que fungen como enlace entre las prácticas administrativas y las competencias distintivas corporativas.

Mediante el estudio y comprensión de las competencias del capital humano, se identificaron las competencias más sobresalientes en los directivos de recursos humanos del sector farmacéutico mexicano dedicado a la investigación. De esta forma, se estableció el nivel promedio de la industria (4.494) que resultó superior a lo esperado de 2.5. Ahora, partiendo de este indicador, es posible decir que el nivel de capital humano en la industria farmacéutica dedicada a la investigación es alto y, por lo tanto, competitivo.

Con los resultados obtenidos, es posible identificar el grado de conocimiento general de los directores de recursos humanos con respecto de las prácticas administrativas que agregan valor a la empresa, ya que están basadas en la estrategia de capital intelectual y específicamente de capital humano. Este se ubica en un 100%, superior al nivel esperado al inicio del estudio de 50%.

Con base en el nivel promedio de cada competencia gerencial, se recomienda incrementar la atención a la competencia a la acción estratégica. Esto significa que aún cuando los directivos comprendan cabalmente a la empresa dentro de la cual laboran, con sus capacidades y limitaciones, sería conveniente incrementar su conocimiento del sector y vislumbrar a la empresa como parte de un todo. Ante los cambios ocurridos en los últimos años, donde la competencia del sector ha incrementado debido a la presencia de los genéricos,

se recomienda hacer participar a los directivos de recursos humanos de esta situación, al vislumbrar el sistema sabrán mejor como resolver los eventos.

Si bien es cierto que las principales competencias en la industria deben orientarse a crear un ambiente propicio para el trabajo en equipo - la competencia más alta de los directivos de recursos humanos- . Esto no debe significar el relegar a un segundo plano a las funciones administrativas básicas que, al final, enmarcarán la convivencia y canalización de esfuerzos en utilidades para la industria.

Finalmente, es prioridad para el sector, que visiblemente ha crecido en importancia en los últimos años, invertir en su capital humano. El objetivo es seleccionar y reclutar a personas que posean estas competencias, basándose en una estrategia enfocada a los recursos, para que una vez al interior de la organización compartan ese conocimiento con los demás miembros y se genere aprendizaje. En este sentido, se observa ya una alta competencia en el manejo personal en el sector, de 4.524 lo que permite inferir que la atención ya ha sido vuelta a las características de las personas.

Las personas son el principal recurso con que cuenta esta industria que se mantiene gracias a la investigación y desarrollo. De esta manera, se recomienda realizar un análisis al interior de las organizaciones que provea indicadores del nivel de capital humano con que se cuenta. Así, se estará en condiciones de monitorear de manera permanente al eje motor de la industria farmacéutica dedicada a la investigación en México.