

Ortega S, Carol. Cuáles son las competencias esperadas por un MBA (Máster) en la Industria Farmacéutica y si son ellas efectivamente satisfechas por parte del personal que se contrata en estas compañías, visto desde la perspectiva de los empleadores y trabajadores en la Industria farmacéutica. Investigación Aplicada para Trabajo Final de Tesis de Graduación de la Maestría en Gerencia de Operaciones. ULACIT, 2011

Resumen

El proceso de globalización exige un alto nivel de preparación para poder trabajar eficazmente en el mundo tan cambiante en el que estamos inmersos, de ahí la importancia que el profesional se prepare de tal forma que cuente con las competencias necesarias que le capaciten para enfrentar el día a día de una manera efectiva y eficaz obteniendo resultados positivos a nivel personal y para la empresa para la cual labora.

El sector farmacéutico en todos los países esta en un continuo proceso de cambio. Para ocupar un puesto de alta dirección en la Industria Farmacéutica ya sea en el área de

mercadeo, comercial, ventas, logística, calidad no basta con tener un título sobresaliente y/o haber acumulado un largo y exitoso historial laboral. Hoy sus directivos deben contar con una serie de competencias que le permitan trabajar de forma organizada, proactiva y saber anticipar los acontecimientos para estar a la altura de los requisitos y continuos cambios de las empresas y poder establecer estrategias reales de trabajo para dar soluciones eficientes y exitosas.

A continuación se presenta una investigación realizada en el mercado de la industria farmacéutica sobre las

competencias que se esperan obtener en profesionales que cuentan con un grado de Maestría en administración de negocios con un énfasis en particular y sí dichas competencias son encontradas en los estos profesionales que aplican por un puesto gerencial o de dirección en esta industria.

Palabras claves: Competencias, eficiencia, efectividad, sector farmacéutico, globalización, MBA

Summary

The globalization process requires a high level of preparedness to work effectively in the changing world in which we are involved, hence the importance that the professional is prepared in such a way that has the necessary skills to enable it to face the day a day of an effective and efficient manner with positive results both personally and for the company he works for.

The pharmaceutical sector in all countries is in continuous process of change. To fill a

senior management position in the pharmaceutical industry in the area of marketing, sales, logistics, and quality is not enough to have an outstanding title and / or have accumulated a long and successful work history. Today, its managers should have a set of competencies to work in an organized, proactive and able to anticipate the events to keep up with the requirements and constantly changing business and to establish real working strategies to provide efficient solutions and successful.

The following is an investigation into the pharmaceutical industry market on the powers to be obtained at professionals with a master's degree in business administration with an emphasis on particular skills and whether these are found in these professional apply for a management or leadership in this industries.

Keywords: Competence, efficiency, effectiveness, pharmaceutical industry, globalization, MBA

Introducción

Hoy en día el profesional tiene grandes retos que enfrentar para llegar a obtener los resultados que busca la compañía para la cual labora, debe estar preparado para dar un alto nivel de rendimiento constante según las necesidades del puesto y de esta forma lograr alcanzar los objetivos trazados que se verán reflejados en el éxito, desarrollo y crecimiento de la empresa.

La globalización, en todos sus niveles, maneja altos estándares de cumplimiento, eficiencia y eficacia, en las diferentes actividades que se lleven a cabo por lo tanto el contar con una preparación académica adecuada es fundamental para poder dar resultados efectivos en el mundo tan cambiante en el que estamos inmersos.

De ahí la importancia que el profesional se prepare en forma intensa y continua de tal forma que desarrolle y cuente con las competencias necesarias que le capaciten para enfrentar el día a día de una manera competente obteniendo resultados positivos tanto a nivel personal como para la empresa en la cual se desempeña.

Dentro de las opciones con las que cuenta el profesional en cualquier área del saber para lograr obtener una preparación más completa y competitiva se encuentra en optar por un grado de MBA o Maestría en Administración de Negocios (por sus siglas en inglés), la cual le brinda una serie de herramientas tanto financieras como de manejo del recurso humano, de gestión, o sobre legislación.

¿En qué consiste el grado de MBA? Es un conjunto de cursos en diferentes áreas de uno o dos años de duración que le otorga a sus egresados las habilidades, los conocimientos y las herramientas necesarias para optar por el grado de máster, el cual le brinda al profesional una formación más integral para su quehacer profesional. Este posgrado se basa su conceptualización en la preparación de “líderes”, capaces de convertirse en los futuros dirigentes del mundo de los negocios. ^(2,3,4)

La obtención de un MBA por parte de un profesional requiere un importante grado de inversión tanto a nivel monetario como de tiempo, pues en la mayoría de los casos, los participantes que optan por un MBA tienen sus trabajos establecidos en las compañías y el tiempo para el proceso de estudio se ve más limitado. ⁽⁵⁾

En el momento de la elección de realizar un MBA confluyen una serie de razonamientos, que suponen tanto razones financieras en cuanto a las posibilidades económicas de realización y conclusión del proyecto, así como los tiempos de retorno de la inversión. Cabe destacar la importancia de decidir el momento correcto para realizar estos estudios así como evaluar el punto de la carrera profesional en el cual esta costosa y valiosa formación rendirá frutos.

Por todo esto el profesional que opta por un MBA lo hace principalmente porque: busca un mejor desarrollo profesional, más oportunidades de carrera, adquirir una visión estratégica del negocio al cual se dedica, obtener un valor agregado que le diferencie del resto de los profesionales, así como tener un criterio más amplio para tomar decisiones. Todo lo anterior con el fin de lograr posiciones gerenciales o de dirección que le permitan desarrollarse en la empresa donde labora, y de esta manera crecer aún más dentro del área de su desarrollo profesional.

El otro aspecto importante a tomar en cuenta son las compañías que contratan o preparan a nivel interno a profesionales con una serie de competencias específicas para la misma, que tienen

como foco principal que la compañía logre obtener las metas u objetivos de trabajo a través del capital humano con el que cuenta, y de esta manera encontrar oportunidades de mejora en todos sus procesos con el fin de obtener el éxito para que la compañía crezca y se desarrolle.

El sector farmacéutico a nivel mundial está en un continuo proceso de cambio. Para ocupar un puesto de alta dirección en la Industria Farmacéutica ya sea en el área de mercadeo, comercial ventas, logística, y calidad ya no basta con tener un título sobresaliente de pregrado, notas sobresalientes durante la carrera universitaria y/o haber acumulado un largo y exitoso historial laboral. Hoy día, con los cambios constantes que se dan en mundo empresarial, los directivos de cualquier compañía tienen que saber anticipar los acontecimientos y estar a la altura de los requisitos y continuos cambios de las empresas y de esta manera establecer estrategias reales de trabajo para dar soluciones eficientes y exitosas. ⁽¹⁶⁾

Por otra parte, las empresas internacionales dentro de las cuales se encuentran las transnacionales farmacéuticas requieren cada vez más ejecutivos con dominio de conceptos especializados de Gestión Comercial, Logística, Ventas, Mercadeo, áreas de estudio que no son tratadas en profundidad por los programas de las carreras del área de la salud como los son farmacia, medicina, biología, química, ingeniería, administración, empresariales, etc. de universidades nacionales e internacionales. ⁽¹⁾

A la industria farmacéutica le interesa contar con profesionales altamente capacitados, aptos para enfrentar los retos diarios a los que está sometida la industria, por todos los procesos de globalización en la que está inmersa. Al contar con un capital humano debidamente preparado tendrá la ventaja necesaria para dar una respuesta adecuada que le permita alcanzar los objetivos establecidos y ser sobresaliente en un mercado altamente competitivo.

A continuación se presenta una investigación realizada en el área de la industria farmacéutica sobre las competencias que se esperan obtener en profesionales que cuentan con un grado de Maestría en Administración de Negocios con un énfasis en particular.

Planteamiento del proyecto:

Objetivo General: Conocer cuáles son las competencias esperadas de un MBA en la Industria Farmacéutica y de qué forma son evaluadas las competencias por parte de los contratantes de estas compañías, este analizado desde el punto de vista de expertos y de las personas que trabajan en la industria farmacéutica.

Metodología a seguir:

Inicialmente se realizará una investigación bibliográfica y telemática del tema de las competencias que debe contar un MBA, en diferentes bibliotecas y bases de datos disponibles.

Posteriormente, se llevará a cabo una evaluación a través de una entrevista de los puntos de vista de profesionales que se desempeñan en la Industria Farmacéutica en puestos gerenciales o de dirección y su experiencia en contar con un grado de MBA con el fin de determinar cuáles son las competencias relevantes en este sector.

Para conocer la experiencia en el área de recursos humanos y el proceso de contratación de un MBA se realizarán además entrevistas a varios departamentos de la Industria Farmacéutica y determinar si se logra encontrar candidatos con las competencias necesarias de acuerdo a los requerimientos del puesto.

Se aplicará una encuesta con el fin de obtener información del recurso humano que trabaja en la industria farmacéutica ubicada en posiciones de mandos medios, gerenciales y de dirección para evaluar y poder dar respuesta al objetivo del trabajo.

Marco Teórico

La globalización ha ocasionado que cualquier evento, sin importar en qué lugar ocurra, tenga repercusiones inmediatas en todo el mundo. Esto se debe a la era de la información, la cual ha permitido que procesos de producción, organización del trabajo, provisión de servicios y otras actividades requieran de un manejo apropiado de la información. Tan cierto es este detalle que muchas compañías tienen su capital humano en diferentes localizaciones geográficas sin que esto afecte el desempeño de la misma.

Las compañías por lo tanto buscan profesionales competitivos, que les brinden un verdadero soporte a las necesidades y de esta forma se logren desarrollar empresas exitosas, lográndose esto con una preparación integral en cuanto a competencias, habilidades, y destrezas para que estos profesionales logren desarrollarse de una manera efectiva en puestos de Gerencia o Dirección.⁽¹⁾

Para dar respuesta rápida a las diferentes situaciones que se puedan llegar a presentar en el trabajo diario se está requiriendo un nuevo enfoque de la calificación y evaluación del capital humano en donde se busca generar competencias en los trabajadores y que sean complemento de las habilidades, destrezas y conocimientos con los que cuenta el profesional en el momento de la obtención de un nivel de pregrado como lo es el bachillerato o licenciatura.

Hoy en día es necesario contar con competencias de contenido social asociadas a la comunicación, capacidad de diálogo, inteligencia emocional, versatilidad ante el cambio,

capacidad de negociación, pensamiento asertivo que le permitan al profesional poder plantear y resolver situaciones difíciles.⁽¹⁵⁾

Las competencias son conductas que desarrollan las personas, y estas pueden potenciar o anular las capacidades naturales con que cuenta el profesional.

El término de “competencia” engloba muchos conceptos o conceptualizaciones. Para aclarar el concepto se puede hacer la siguiente división: competencias específicas, o de conocimiento de técnicas y las competencias de gestión.

Las competencias específicas o técnicas se refieren a conocimientos sobre informática, finanzas, impuestos, leyes, cálculo, idiomas, aspectos científicos y técnicos **en general**.

Las competencias de gestión se refieren a iniciativa, autonomía, orientación al cliente, relaciones públicas, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de síntesis.

Las competencias por tanto, van a variar de acuerdo a la especialidad y la posición que se vaya a desempeñar según el esquema organizacional de la compañía

Spencer y Spencer definen competencia como: “una característica subyacente en el individuo que está casualmente relacionada a un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación”⁽¹⁴⁾ entendiéndose por característica subyacente que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales. Con el fin de aclarar el concepto, estándar de efectividad este significa que la competencia realmente predice quien hace algo bien o pobremente medido sobre un criterio general o estándar.

Siguiendo con Spencer & Spencer “las competencias son en definitiva características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo”.⁽¹⁴⁾

Otra definición de competencia la da la una profesora de Psicología Claude Levy Leboyer” Las competencias son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen más que otras que las transforman en más eficaces para una situación dada”.⁽¹⁴⁾

De acuerdo a lo que nos indican los autores, las competencias se desarrollarán de acuerdo a las capacidades propias de cada individuo, donde a través de los grados académicos que se obtengan, el profesional podrá desarrollar las herramientas que le permitirá enfrentar las diferentes situaciones de acuerdo a la posición que ocupe y dependiendo de las cualidades propias de cada individuo. Ello es lo que hace un profesional más competitivo que otro y es lo que va a marcar la diferencia.

Las competencias buscan que el profesional tenga una visión global del negocio que le permita tomar decisiones y establecer planes estratégicos para lograr alcanzar sus objetivos. De esta forma la compañía puede alcanzar el éxito en el desarrollo de sus funciones.^(11,12)

La industria farmacéutica es un elemento importante en los sistemas de asistencia sanitaria en todo el mundo, ya que se encargan de la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de los medicamentos para la salud humana y animal para prevenir o tratar diversas enfermedades.⁽¹⁵⁾

A la industria farmacéutica la conforman factores dinámicos, científicos, sociales y económicos que interactúan unos con otros, y cuya finalidad es dar a las personas enfermas tratamientos con

medicamentos efectivos que les brinden salud y de esta forma mitigar las enfermedades y le permitan al paciente optar por una buena calidad de vida. ⁽¹⁶⁾

Todas las actividades de la Industria Farmacéutica están sometidas a leyes, reglamentos y políticas aplicables al desarrollo, fabricación, control de calidad, comercialización y ventas para que se garantice que los productos que se coloquen en el mercado cumplan con todos los requerimientos de eficacia y calidad.

Para poder cumplir con todas estas actividades antes mencionadas las compañías farmacéuticas requieren de personal competente y calificado, que se pueda adaptar a los diferentes desafíos del acontecer diario de la industria.

Las competencias más importantes que generalmente se buscan en los profesionales que se contratan para laborar en la industria farmacéutica son las siguientes: ⁽¹⁴⁾

- Liderazgo
- Trabajo en equipo y empoderamiento en la toma de decisiones
- Enfoque en el servicio al cliente bajo condiciones de calidad
- Mostrar competitividad en el puesto que desempeña y capacidad de realizar sus funciones.
- Rapidez de respuesta que refleje un buen desempeño e iniciativa para aportar soluciones
- Franqueza, confiabilidad e integridad
- Buena comunicación con su equipo de trabajo así como con los otros departamentos de la compañía.

- Un alto nivel de compromiso y disciplina personal.
- Organización en los planes de trabajo y seguimiento
- Visión global del negocio
- Adaptabilidad al cambio
- Actitud positiva búsqueda de crecimiento

Todas las competencias antes mencionadas, buscan conformar un equipo de profesionales que den respuestas rápidas y efectivas a los procesos que debe enfrentarse la industria por la alta competitividad de este mercado y el proceso de globalización en la que se está inmersa.

Las organizaciones buscan profesionales preparados para la toma de decisiones estratégicas, capaces de liderar equipos, de definir y cumplir metas en el trabajo y que todas las actividades se realicen como una gestión integral. Lo que marca la diferencia reside en sobresalir con características propias, es decir dando esa milla extra tan en boga en muchos círculos empresariales y académicos, en cada una de las responsabilidades asignadas. Se busca que los profesionales cuenten con una mentalidad empresarial que le permita enfrentar de forma más profesional los nuevos desafíos.

El nuevo concepto de contar con un MBA en el equipo de trabajo pasó de ser profesionales de élite a profesionales con nuevas oportunidades de ser competitivos e innovadores en los negocios. ⁽¹⁰⁾

Durante los procesos de contratación un aspecto importante lo conforma la experiencia que el profesional haya adquirido en otros sitios donde haya trabajado ya que le ha enseñado a conocer

sus competencias identificando las fortalezas y debilidades de estas, lo que da como resultado tener una visión global del mundo de los negocios.

Contar con profesionales que tengan un grado de MBA genera que estos tengan la habilidad de pensar y funcionar como administrador en el lugar de trabajo, por lo que serán capaces de manejar subdivisiones de la corporación, sucursales, centros financieros y varios aspectos del negocio con rapidez, pero sin perder las capacidades técnicas propias del área farmacéutica.

El área de gestión de los recursos humanos tiene un papel importante en el proceso de contratación, junto con los jefes directos a quien le va a reportar la persona contratada. Ambos deben de contar con las herramientas y métodos adecuados para que en el momento de la contratación se pueda elegir a la persona idónea para ocupar el puesto en forma adecuada.

El ambiente altamente competitivo del negocio establece fuertes presiones y nuevas demandas y retos a las organizaciones, principalmente en lo relacionado con la administración y al manejo del personal que laboran en estas. Actualmente las empresas toman algunos de los siguientes factores para alcanzar el éxito:⁽¹⁰⁾

- Velocidad, para responder más rápido al cliente.
- Flexibilidad, para tener capacidad de aprender y de cambiar tanto de la organización como de sus participantes.
- Integración, supone tomar en cuenta la iniciativa y participación de todas las personas involucradas.
- Innovación o creatividad para cambiar con rapidez.

Para cumplir todos los factores antes mencionados es importante contar con un personal calificado el cual cuenta con las competencias necesarias para enfrentar los retos y resolver toda situación conflictiva del día a día que se presente.

La teoría indica que para alcanzar el éxito una organización debe identificar los intereses institucionales y se desarrollen las competencias que necesitarán para hacerlas efectivas en el momento que sea necesario.⁽¹⁰⁾

Desde el punto de vista de la organización, una competencia es un conjunto de habilidades y tecnologías. Lo importante es la integración de las competencias básicas, lo cual se obtiene del aprendizaje colectivo de la organización, la inclusión de las corrientes actuales de tecnología y la continua innovación.

Las competencias básicas son por tanto, la comunicación a todo nivel, la participación y el compromiso de los individuos que trabajan en la organización con el fin de alcanzar los objetivos que esta establezca.

Una vez que la organización tiene clara sus competencias básicas ésta va a tener dos opciones: (i) o se dedica a atraer y admitir nuevos talentos, (ii) o en su defecto construir o capacitar y desarrollar los talentos ya existentes. El tomar una u otra opción dependerá en la forma en que el capital humano ingrese a la organización a través de los procesos de selección y se muevan dentro de ella.

Cuando la organización decide construir competencias por medio de la capacitación, la clave del éxito está en desarrollar experiencias y especialización, de tal forma que se cubran los espacios que podrían existir entre sus aptitudes básicas. Además, la organización debe definir programas

que fortalezcan las competencias y que estas se encuentren alineadas con la estrategia de la organización.⁽¹⁰⁾

Para construir competencias organizacionales debe fomentarse el conocimiento, las habilidades y capacidades de las personas dentro del contexto de la institución y crear una cultura de aprendizaje mediante acciones como las que se mencionan a continuación:

- Seleccionar los candidatos que tengan un potencial para aprender, lo cual requiere de estudios previos y experiencia sobre las mejores prácticas de la organización.
- Promover la rotación de puestos para que las personas puedan aprender a ejecutar diferentes tareas, y de esta forma no generar posiciones, personas o puestos insustituibles.
- Admitir y ascender a los individuos que tengan gran capacidad de aprender y con características de liderazgo.
- Sustituir a personas que no aprenden, o que no se adaptan con la rapidez necesaria a los cambios organizacionales o del día a día.
- Elaborar programas de capacitación y desarrollo interno y externo para incentivar el aprendizaje.
- Utilizar recordatorios de experiencias fallidas para que no se vuelvan a presentar y de igual forma utilizar recordatorios de experiencias exitosas y los beneficios logrados.

Todas estas acciones le permiten al profesional mejorar su capacidad para aprender y desarrollar competencias.

El papel del profesional dentro de la organización basado en competencias busca cumplir el siguiente esquema:

- El profesional sigue la orientación del líder
- Se preocupa por cumplir las metas y sobre todo los resultados
- Se concentra en los requerimientos de los clientes internos y externos para servirles de la mejor forma
- Trabaja en una mejora continua para agregar valor al producto, al cliente y a la empresa.
- Goza de libertad para definir su horario y sus métodos de trabajo
- Tiene espíritu emprendedor y asume nuevas responsabilidades y riesgos
- Busca innovar y mejorar procesos de trabajo
- Está orientado hacia la mejora continua de su trabajo y de su producto.

La administración actual por competencias busca se tenga clara una visión de las necesidades del negocio de tal forma que el capital humano con que cuenta la organización pueda aportar valor y obtener éxito en los objetivos de trabajo establecidos.

Una vez analizado cuales son las competencias requeridas y lo que busca la organización que hace la contratación es importante tomar en cuenta lo que espera el profesional competente de la organización.

- Busca mejorar su formación base.
- Desarrollar herramientas que le sean de utilidad para desarrollar su trabajo.

- Generar competencias y mejorar las existentes de tal forma que le otorguen un perfil diferencial para lograr estabilidad en época de crisis.
- Crecimiento a corto plazo a nivel personal y profesional.
- Mejorar su remuneración salarial
- Hacer contactos
- Contar con una mentalidad empresarial, la cual es una de las ventajas más apetecidas en la actualidad.

Por todo lo expuesto anteriormente se puede decir que la formación del capital humano puede entenderse como un proceso abierto y flexible de desarrollo de competencias laborales.

Una vez identificadas se pueden definir los perfiles de puesto, aplicar procesos pedagógicos y entrenamientos necesarios a fin de desarrollar en los participantes, capacidades para integrarse en la sociedad como profesionales altamente calificados. Y de esta forma poder desarrollar los puestos claves de las compañías que lo requieran, pues cuentan con la preparación adecuada que les permite desempeñarse de forma eficaz y competitiva.

Resultados

Se realizó una corta entrevista a Gerentes y Directores que se desempeñan en la Industria Farmacéutica en relación a la contratación de MBA y su propia experiencia laboral al desarrollar las posiciones que actualmente ocupan.

La entrevista consistió de las siguientes tres preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia de contratación, el que los candidatos que opten al puesto que se les está ofreciendo cuenten con un MBA con algún énfasis en particular es un punto importante para decidir el darle el puesto.

2. ¿Cuáles son para usted las competencias que debe tener un profesional que cuente con un MBA cuando se lleva a cabo la contratación?

3. ¿Cuenta con un grado académico de MBA SI o NO y qué ventajas le ha dado el contar con el mismo?

A continuación se darán algunas de las respuestas obtenidas con las transcripciones literales de las mismas, únicamente guardando el nombre, la compañía, y el puesto específico desempeñado por el entrevistado, por razones obvias

Entrevista 1

1. El que el candidato cuente con un MBA es un punto a tomar en cuenta ya que tendrá una mayor preparación, por lo tanto se supone que el profesional presenta mayor capacidad y mejores competencias. Es importante conocer la trayectoria que el profesional tenga a través de su currículum y la experiencia que ha logrado.
2. Las competencias serían: contar con una actitud que le permita establecer buenas relaciones con su equipo de trabajo y áreas afines. Que tenga la capacidad de enfrentar retos y situaciones difíciles con tranquilidad buscando las mejores opciones. Mostrar interés por aprender y progresar a nivel profesional y laboral. Enfocarse en la obtención de resultados. Contar con un sentido de urgencia. Además es importante conocer sobre su historial laboral ya que si se detecta que es inestable se evidencia la falta de

constancia y dedicación las cuales son otras competencias importantes. Otro punto a tomar en cuenta es el que el candidato se exprese sobre sus éxitos lo cual le permite medir el grado de conocimiento que cuenta y como ha desarrollado sus competencias.

3. Sí cuento con un grado de MBA lo cual me ha permitido ser más competitivo

Entrevista 2

1. El grado de MBA es importante a tomar en cuenta siempre y cuando se tenga un énfasis en el área de trabajo por ejemplo administración de proyectos, calidad, salud pública, ya que le permite al profesional tener una visión más amplia del negocio a desempeñar.
2. Las competencias que se buscan son: ser organizado con el trabajo a desarrollar, que cuente con empoderamiento de la posición, con responsabilidad en el cumplimiento de las normas y procedimiento que exige la compañía en esta área de trabajo, que tenga una visión estratégica del negocio que le permita detectar mejora continua en los procesos que se llevan a cabo, que sea una persona proactiva, que cuente con una buena capacidad de comunicación y relación con sus clientes internos y externos.
3. Sí cuento con una maestría en Salud Pública con énfasis en investigación. Las ventajas que da contar con MBA es que da una visión empresarial donde no se enfoca en una sola parte del negocio si no que toma varios factores a la vez para entender mejor los procesos que se lleven a cabo y de esta forma se puede dar respuestas oportunas y eficaces a las situaciones que se deban enfrentar.

Entrevista 3

1. Definitivamente el profesional que cuenta con un MBA tiene mayor posibilidad de ser contratado, ya que el MBA le da una visión más global del puesto y enfoque en el negocio, dado que trabajamos en la industria farmacéutica es muy importante que el profesional que aspire a una posición dentro de esta industria tenga una formación integral que incluya su visión empresarial. Existen excepciones pues si la posición que aspira requiere de experiencia técnica un MBA no es relevante pues se le da más énfasis a la experiencia técnica en la profesión.
2. Las competencias serían: excelente comunicador, excelente planificador para planear su tiempo y el de su equipo, excelente estratega, conocer bien el negocio le permite anticipar los riesgos y puede definir las estrategias apropiadas para alcanzar el éxito, otra competencia importante es la capacidad de análisis para interpretar las señales del mercado apropiadamente.
3. No tengo un MBA cuento con un MPH (máster en Public Health) todo el conocimiento aprendido y adquirido en la misma ha sido sumamente valioso para mi área de trabajo. Considero que una Maestría le da mayor oportunidad a una persona para su colocación laboral y más aún cuando la maestría tiene un énfasis particular como planificación, recursos humanos, Mercadeo para poder posicionarse mejor en el mercado laboral.

Entrevista 4

1. Sí es algo a considerar pero para algunos puestos no es un requisito y es algo bueno de tener pero encarece la persona, pues al tener una maestría se espera extra en el salario por el grado académico.

2. Debe ser una persona capaz de dirigir en forma eficiente a una empresa a lograr los objetivos propuestos, a trabajar en equipo, mantener el entusiasmo y compromiso del equipo, asumir nuevos retos.
3. No cuento con un MBA.

Al departamento de recursos humanos se le plantaron las siguientes preguntas en relación a la forma de contratación de los profesionales cuando optan por puestos de Gerencia:

Recursos humanos 1

1. En el momento de la contratación para una Gerencia es importante que el candidato cuente con un grado académico de MBA.

No es indispensable que cuente con un grado académico de MBA para el caso de los puestos de Gerencia. Para el caso de una Dirección si es deseable y en ambos casos las habilidades y competencias que posea el candidato son las determinantes para que pueda desarrollar el puesto.

Dentro de las competencias que se buscan son: que se adapta al cambio con facilidad y que a la vez genere cambios positivos, que cuente con una buena comunicación con todo su equipo de trabajo y áreas cercanas, capacidad para la toma de decisiones, seguimiento de los procesos que se encuentren bajo su responsabilidad, pronta solución a los problemas que se presenten, liderazgo, conocimiento del negocio y tener la habilidad de desarrollar varias funciones a la vez.

2. En el proceso de la escogencia del candidato cuáles son las herramientas que utilizan para verificar algunas de las competencias con las que cuenta el candidato.

Las herramientas que se utilizan son entrevistas, evaluación de casos hipotéticos o pruebas psicométricas estas dependiendo del tipo de trabajo a desarrollar y pruebas conocidas como el DISC. (Esta prueba se explica algunos párrafos adelante)

La entrevista que se desarrolla es de tipo conductual o de patrones de conducta la cual consiste en conocer las conductas pasadas y se ha encontrado que la mejor de estas conductas se maximiza en el futuro. Se realizan una serie de preguntas sobre situaciones o experiencias que dejan conocer las competencias y la calificación que se da es con base de 3 rubros de 1 a 3 donde 1 es deficiente 2 cumple y 3 sobre sale.

También se puede aplicar la prueba de DISC la cual mide 4 puntos y de acuerdo al puesto a desarrollar este puede mostrar si el profesional es una buena opción para el puesto. DISC significa

D (dominancia)

I (influencia)

S (constancia estabilidad)

C (cumplimiento o apego a las normas).

Recursos Humanos 2

1. En el momento de la contratación para una Gerencia es importante que el candidato cuente con un grado académico de MBA.

Para ocupar un puesto de Gerencia el contar con un grado de MBA no es indispensable ni excluyente, el grado de experiencia con que cuente el candidato es de mayor peso, pues

implica que a través de este tiempo ha logrado desarrollar y madurar competencias que se requieren de acuerdo al puesto de Gerencia que se vaya a aplicar. El hecho que cuente con un grado de MBA le da un valor agregado de actualización para el desarrollo de las funciones.

Dentro de las competencias que se buscan es el ser proactivo, buena comunicación, sentido de urgencia, trabajo en equipo, mejora continua, liderazgo.

2 En el proceso de la escogencia del candidato cuáles son las herramientas que utilizan para verificar algunas de las competencias con las que cuenta el candidato.

Se realizan entrevistas dirigidas a las competencias que se quieren evaluar para que el candidato pueda dar a conocer los logros obtenidos al contar con determinada competencia.

Otro mecanismo es a través de assessment en donde se establecen casos de trabajo reales o hipotéticos en los cuales se analiza al candidato la forma de trabajo y de resolución del caso verificando si el candidato cumple con las competencias necesarias para ocupar el puesto.

Recursos Humanos 3

1. En el momento de la contratación para una Gerencia es importante que el candidato cuente con un grado académico de MBA.

No es necesario que cuente con un grado de maestría, el mayor peso para la contratación lo da la experiencia y competencia ya desarrolladas con que cuente la persona. La compañía a nivel interno le brinda capacitación de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la compañía. Las competencias que más sobresalen para este tipo de puesto son Liderazgo, pensamiento estratégico, buena comunicación con el cliente interno y externo, capacidad analítica con el fin de simplificar procesos, pro actividad, e innovación.

2. En el proceso de la escogencia del candidato cuáles son las herramientas que utilizan para verificar algunas de las competencias con las que cuenta el candidato.

Se realizan entrevistas dirigidas o conductuales de acuerdo a las competencias que se quieren evaluar para que el candidato pueda dar a conocer los logros obtenidos al contar con determinada competencia.

Resultados de la Encuesta y análisis

De acuerdo a la investigación realizada y el modelo de competencias aplicado tenemos los siguientes resultados:

El modelo de competencias aplicado fue el de Spencer y Spencer el cual define las competencias en dos grandes grupos: Las competencias específicas o técnicas y las competencias de gestión.

De acuerdo a lo que indica la literatura la Industria Farmacéutica (Capítulo 2 La gestión de recursos humanos por competencias) en el cual se indica el caso de Novartis (Compañía Farmacéutica Transnacional) se inclina hacia las competencias de gestión lo cual se comprobó a través de las entrevistas realizadas a gerentes y directores de otras Compañías Farmacéuticas Transnacionales.

Por lo que se definieron las siguientes competencias para desarrollar la encuesta (Anexo 1) que se aplicó al personal que trabaja en la Industria farmacéutica:

- Pensamiento estratégico
- Tener una visión global del negocio
- Ser proactivo

- Capacidad analítica
- Adecuada comunicación
- Planificador

Materiales y Métodos

Los resultados se obtuvieron a partir de procesar los datos obtenidos de las respuestas a las encuestas que fueron contestadas (N:51 en total), por diferentes gerentes dentro de la industria farmacéutica. La encuesta se realizó a gerentes dentro de diferentes áreas de dirigencia, como gerencia médica, de mercadeo, de recurso humanos, financieras, etc. En las primeras 4 preguntas se le asignó un valor creciente a importancia de la pregunta, siendo 1 el valor más bajo y 5 el más alto.

La información fue analizadas con el paquete estadístico JMP version 5.0.1.2 y los gráficos se realizaron con el Excel 2007[®] de Microsoft.

Resultados

Los resultados encontrados fueron los siguientes

El promedio de la muestra de los 51 encuestados se encuentra dentro de un intervalo de confianza del 95 % para cada una de las preguntas evaluadas en la encuesta.

La desviación estándar presentada para cada una de las preguntas se encuentra con valores cercanos a cero lo que nos indica que los datos obtenidos se encuentran concentrados obteniéndose una unidad de respuesta, existe una tendencia de que las respuestas obtenidas se ubiquen alrededor del puntaje obtenido.

Análisis pregunta 1



Fuente: Encuesta

El gráfico 1 nos muestra que para cada una de las competencias analizadas la respuesta que se obtuvo fue la de mayor importancia que corresponde a la número 5 en indicando que la población encuestada tiene claridad en la importancia de las competencias de gestión de acuerdo alineado a lo que el clima organizacional de la compañía solicita y dentro de ellas la competencia que más sobresale es de la proactividad.

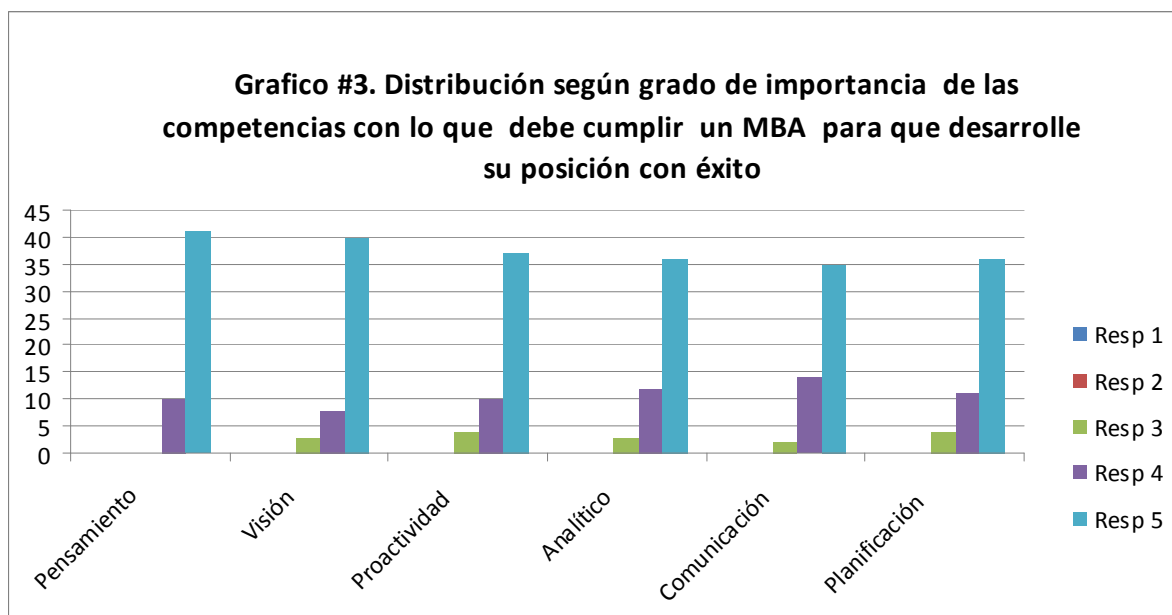
Análisis pregunta 2



Fuente: Encuesta

Para la pregunta 2 el gráfico nos muestra que para cada una de las competencias analizadas la respuesta de mayor frecuencia correspondió también al número 5 que es el valor más importante. De acuerdo al puesto que se desempeña los resultados indicaron que la competencia de Comunicación y Proactividad son las que mayor importancia para desarrollar su puesto con éxito. En este rubro solo se asignó el valor de 1 al componente analítico, por uno solo de los encuestados.

Análisis Pregunta 3



Fuente: Encuesta

El gráfico 3 nos indica que para cada una de las competencias analizadas la respuesta de mayor frecuencia es nuevamente la número 5 que corresponde al valor más importante y de acuerdo a la población encuestada el pensamiento estratégico y la visión global del negocio deben ser las competencias sobresalientes que debe de contar un MBA para desarrollar adecuadamente la posición que este desempeñe.

Análisis Pregunta 4

Cuadro 1. Capacitación de competencias dentro la compañías farmacéuticas

Competencia	Recibe capacitación	No recibe capacitación	Oportunidad de mejora
Pensamiento estragegico	47,05%	52,94%	√
Tener una visión global del negocio	66,66%	33,33%	
Ser proactivo	43,13%	56,86%	√
Capacidad analítica	39,21%	60,78%	√
Adecuada comunicación	58,82%	41,17%	
Planificador	47,04%	52,94%	√

Fuente: Encuesta

De acuerdo a la pregunta 4, cuyos resultados se muestran en el cuadro anterior, se evaluó el grado de capacitación que brinda la compañía en las competencias de gestión analizadas y se encontró que existe una oportunidad de mejora en dar entrenamiento o capacitación en las competencias de: pensamiento estratégico, pro actividad, capacidad analítica y planificación ya que de acuerdo a los encuestados se recibe poca capacitación en las competencias ya mencionadas. Las que recibieron mayor número de respuestas positivas fueron los rubros de visión global y adecuada comunicación.

Análisis Respuesta 5



Fuente: Encuesta

En la pregunta 5, como se observa en el gráfico 4, se encontró que la tendencia de la industria farmacéutica es realizar las contrataciones del profesional que cuenta con mayor experiencia este aspecto le da gran importancia a las competencias con que debe contar el profesional y no va a depender si cuenta con un título de post grado o MBA, ya que la experiencia del participante es decisiva para la contratación.

Los resultados obtenidos muestran una relación de 54% la opción de contar con experiencia pero sin título de postgrado versus un 46% que representa la opción de contar con título pero sin experiencia. Cabe destacar que en esta pregunta 10 personas de las encuestadas no respondieron a esta pregunta por lo que su análisis se hizo en base a una muestra de 41 encuestados.

VI Conclusiones y Recomendaciones

De acuerdo análisis realizado podemos establecer las siguientes conclusiones que dan respuesta al objetivo del estudio.

1. Se determinó que las competencias de gestión son las que tienen mayor peso para las contrataciones del personal en la industria farmacéutica y adicionalmente son a las que se le da más énfasis en el desarrollo del profesional en el puesto que este desempeño.
2. Dentro de las competencias de gestión todas fueron consideradas importantes pero llegan a destacar las siguientes: Comunicación, Proactividad, pensamiento estratégico y visión global del negocio.

La comunicación es importante ya que se quiere que la persona sepa escuchar y comunicarse de manera asertiva y eficaz con colegas dentro y fuera de la organización tanto de forma verbal como escrita. El capital humano con habilidades de comunicación, escucha de manera efectiva y desarrollan una comunicación adecuada con otros. Puede enunciar sus ideas y pensamientos de forma que su mensaje sea captado y entendido inequívocamente por otros.

Proactividad: El profesional con esta competencia identifica nuevas oportunidades de la situación de manera oportuna, realizan acciones apropiadas para dar soluciones.

Pensamiento estratégico: con esta competencia el profesional entiende como la misión se relaciona con el plan operativo, comprende conceptos de negocios, identifica metas a largo plazo y es capaz de generar soluciones alternas que van en la línea con los imperativos estratégicos así como con la misión y visión de la empresa. Implementando soluciones

estratégicas que generen un verdadero impacto en los resultados, retando e impulsando a la empresa hacia un crecimiento constante.

Visión global del negocio: el profesional debe de comprender el negocio en forma integral y comprometerse en su crecimiento rentable alineado a la estrategia, con esta competencia se busca que el profesional tenga un conocimiento general del negocio en cuanto a políticas, metodologías, tendencia) y de su cultura organizacional (modelo de valores y conductas de liderazgo) y se utilice efectivamente para apoyar los objetivos del negocio.

3. La tendencia de contratación de la industria farmacéutica es a personal con experiencia donde el contar con un grado académico como MBA no es indispensable para poder obtener un puesto de Gerencia, la experiencia con que cuente le da la ventaja de haber desarrollado las competencias de gestión ya sea en otras compañías o dentro del mismo crecimiento que la compañía le propicia. Los procesos de contratación son basados principalmente en entrevistas conductuales en base a las competencias de gestión que se quiera valorar para el puesto a ocupar.
4. Las competencias de gestión son desarrolladas principalmente a través de la experiencia por lo que se pueda identificar como una oportunidad de mejora para fortalecer la capacitación o preparación de los profesionales que optan por una maestría en este tipo de competencias.

VII Bibliografía

1. Luci, Florencia. Aprender a liderar: Los MBA y el Reclutamiento de las Escuelas de Negocios en Buenos Aires. Notas etnográficas sobre el mundo del Management. Universidad de Buenos Aires florluci@hotmail.com. 21 páginas. Recibido el 5 noviembre 2008. Aprobado 20 Enero 2009.
2. <http://www.albertoibarrapcse.wordpress.com/2010/07/10/mba-%C2%BFclave-para-conseguir-un-mejor-trabajo>
3. <http://www.artigoo.com/el-creciente-mercado-de-los-mba-online>
4. <http://www.artigoo.com/realmente-sirve-para-algo-estudiar-un-mba>
5. <http://www.blog-emprendedor.info/cuales-son-los-beneficios-de-tener-un-mba/>
6. <http://www.capital.cl/especiales/mba.-de-donde-venimos-y-a-donde-vamos-19.html>
7. <http://www.empleointernet.com/desarrollo-profesional/hacer-un-mba>
8. <http://www.esan.edu.pe/mba/tiempo-parcial/estructura-del-programa/programa-de-competencias-gerenciales/>
9. <http://www.todomba.com/noticias-masters/formacion-on-line/la-formacion-por-competencias-instrumento-para-incrementar-la-empleabilidad.html>
10. Chiavenato, Idalberto, segunda edición, Enero 2009. Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Capítulo 7. Diferencias individuales y personalidad. Editorial Mc Graw Hill
11. Irigoin, María; Vargas, Fernando, Primera edición 2002 Manual de Conceptos Métodos y aplicaciones Zen al sector Salud. Organización Panamericana de la Salud OPS/ OMS.

- Oficina internacional del trabajo Cinterfor, Métodos Competencia Laboral Módulo 1. Competencias, fases y aplicación Unidad 2 Concepto en competencia laboral. 35 páginas
12. Irigoín, María; Vargas, Fernando, Primera edición 2002 Manual de Conceptos Métodos y aplicaciones Zen al sector Salud. Organización Panamericana de la Salud OPS/ OMS. Oficina internacional del trabajo Cinterfor Módulo 1. Competencias, fases y aplicación Unidad 3 Identificación y Normalización de las competencias 58 páginas
13. Irigoín, María; Vargas, Fernando, Primera edición 2002 Manual de Conceptos Métodos y aplicaciones Zen al sector Salud. Organización Panamericana de la Salud OPS/ OMS. Oficina internacional del trabajo Cinterfor Módulo 2. La formación basada en Competencias Unidad 5 El diseño de la formación basada en competencias 40 páginas.
14. Alica Alles, Martha, Diciembre 2009, Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias, Capítulo 2. La gestión de recursos humanos por competencias libro Dirección estratégica de recursos Humanos. Página 24 editorial Granera.
15. Wykes Virginia; Burke Sure; Neilson, Eileen. Competencies of the future Pharmacy Workforce. Summary Report on the results of the consultation of phase 1. December 2003 Royal Pharmaceutical Society of Great Britain Head of Policy Development Royal Pharmaceutical Society of GB 8 pages.
16. Wykes Virginia; Burke Sure; Neilson, Eileen. Competencies of the future Pharmacy Workforce. Summary Report on the results of the consultation of phase 2. Reality testing of a draft framework of Knowledge, skills, attitudes and behavior required for future pharmacy roles November 2004. Pharmaceutical Society of Great Britain, Head of Policy Development Royal Pharmaceutical Society of GB 83 pages.

