

Desarrollando competencias a través del código genético de las organizaciones

Magaly Vázquez-Ahuatzin

Universidad La Salle México, Facultad de Negocios. Ciudad de México, México.

magavazquez64@gmail.com

Resumen. Diversos estudios sobre el desempeño de los mandos medios formados académicamente en las áreas farmacéutica, química, biológica e ingeniería, ponen de manifiesto la necesidad de adquirir competencias en materia de gestión como una problemática recurrente que pudiera mermar su desempeño. Para contribuir a la solución de este problema, se vislumbra la construcción de un modelo que, aprovechando la instrucción de estos colaboradores, relacione conceptos de administración con los de sistemas biológicos a manera de metáfora organizacional, creando un puente inter y transdisciplinar. Al promover el desarrollo de competencias bajo esta estrategia, se propician condiciones de pertenencia con la organización, ambientes colaborativos, innovación en las operaciones y el mejor aprovechamiento de recursos, favoreciendo con ello, el crecimiento integrado de la empresa.

Palabras Clave: Competencias, Metáforas, Productividad.

1 Descripción de la problemática prioritaria abordada

Alineados con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8, “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y trabajo decente para todos”, debe verse a las empresas como un medio y un fin, ya que estas organizaciones son parte medular de cualquier iniciativa para el logro de cambios significativos de índole laboral y nuevas formas de fabricación al constituirse como una comunidad social, cuyos integrantes poseen un cúmulo de información generada a través de la experiencia en la realización de sus procesos (Ahumada Tello y Perusquia Velasco, 2012). Por tanto, su éxito y crecimiento, contribuye al mejoramiento de las condiciones de la sociedad en general.

Uno de los factores determinantes en el éxito de las compañías, es su capacidad de diferenciación, misma que se encuentra directamente asociada a las competencias de sus colaboradores. Haciendo sinergia con estos conceptos, la meta 8.2 del ODS referido, plantea elevar la productividad a partir del impulso a la modernización y a procesos de innovación, centrándose en “los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra”. Por tanto, es necesario procurar la adquisición de conocimientos dentro de las organizaciones, a fin de promover tanto la mejora en la ejecución de las operaciones como las capacidades en materia de innovación.

Tal y como lo establece el marco de acción de los programas nacionales estratégicos (PRONACE), es necesario instituir planes de acción multidisciplinarios para la atención y resolución de problemáticas, que aprovechen tanto el conocimiento existente como la generación de nuevos conceptos. Uno de estos programas prioritarios se enfoca en la Educación y en particular para la presente propuesta nos avocaremos al subtema de comunicación escrita funcional y creativa, bajo su función de inclusión social, ya que, dentro de las empresas, como en otros grupos

sociales, el conocimiento se genera a través de la interacción de sus participantes y enfocado a su campo de acción. Tomamos para ello como modelo de estudio a la industria farmacéutica. Este gremio tiene por misión, la elaboración y/o distribución de insumos para la salud a partir de metodologías industriales cimentados en un proceso previo de inversión en investigación y desarrollo científico (Martínez Gonzalo, 2016). Se trata de uno de los principales motores del desarrollo económico en el país.

Trabajar dentro de la industria farmacéutica exige a sus colaboradores el acopio de competencias técnicas, metodológicas y organizativas, así como autonomía y capacidad de trabajo en equipo para la consecución de los objetivos en el ámbito de acción de cada puesto (Arbizu Echavarrí, 2016). Es claro que, para el sector farmacéutico, las competencias de sus colaboradores, tanto en el ámbito técnico como en el de gestión de recursos son piezas clave de su operación.

Una parte esencial de la estructura organizativa de las empresas en general son los puestos de mandos medios. Este subgrupo de la organización constituye el enlace formal dentro de la cadena de mando entre el grupo directivo y la fuerza operativa. Sus responsabilidades implican la supervisión de los procesos de fabricación además de la gestión de recursos incluyendo el reporte de cumplimiento de objetivos (González Miranda, 2014).

Diversos estudios sobre el desempeño de los mandos medios cuya formación académica se encuentra en las áreas química o biológica e ingeniería, ponen de manifiesto la necesidad del desarrollo de competencias en materia de gestión como una problemática recurrente. El personal que labora en esta industria, aunque altamente calificado, ve influenciado su desempeño por factores tales como los rápidos cambios regulatorios, innovaciones tecnológicas y el desempeño de sus equipos de trabajo. Cualquier error en la consecución de las operaciones o en la toma de decisiones puede poner en riesgo a los trabajadores, infraestructura, productos e incluso a los pacientes usuarios de los productos (Viña Brito, *et. al.*, 2011).

Bajo esta panorámica, es claro, que no es tarea sencilla para estos profesionales desarrollar las competencias requeridas y que la responsabilidad implícita de sus actividades debe verse en términos tanto de los resultados como de las posibles afectaciones generadas por un desempeño deficiente. Resulta por ello necesario establecer un mecanismo que coadyuve a los profesionistas en estos puestos, a la adquisición de competencias enfocadas a obtener un desarrollo superior en el cumplimiento de sus responsabilidades (Bunk, 1994).

La meta 8.6 del ODS abordado, propone el impulso a la capacitación como la plataforma para la inclusión de los profesionales jóvenes y promover su ocupación, factor que toma relevancia si se considera el hecho de que son los jóvenes profesionistas, los principales protagonistas de estos roles. Ser un nuevo líder de equipo no es tarea sencilla. La presente propuesta atiende la necesidad de promover y consolidar la mejora continua y la innovación a través de la capacitación, robusteciendo la cultura tecnológica del gremio farmacéutico apoyados en una perspectiva social de inclusión y transmisión del conocimiento.

2 Objetivo

Diseñar un modelo de desarrollo de competencias para personal de mandos medios adscritos a las áreas técnicas dentro de empresas farmacéuticas, en particular pequeñas y medianas, a través de la formación de nexos entre conceptos de administración y sistemas biológicos a manera de metáfora organizacional como propuesta alternativa para elevar su nivel de productividad.

3 Propuesta de solución

Se encuentra en curso, una investigación de tipo cuantitativa, explicativa y de corte transversal que tendrá por pauta interrelacionar la formación académica y experiencia de los mandos medios con las actividades de gestión de las que son responsables, equiparando a la empresa con un código genético (Figura 1). La metodología consta de tres etapas: primeramente, la caracterización del proceso organizacional a partir de la realización de encuestas a los responsables de Recursos Humanos, directores y gerentes de las áreas operativas que tengan a su cargo personal de mandos medios, de una muestra de al menos 10 empresas farmacéuticas seleccionadas por medio de un muestreo no probabilístico de tipo cuota de entre las inscritas a la Cámara Nacional de la Industria Farmacéutica, clasificadas como pequeñas y medianas, las cuales cuenten con perfiles de puesto bien definidos y que tengan establecido algún proceso de evaluación de sus colaboradores; como segunda parte, el análisis estadístico de las encuestas para elaborar una matriz de competencias requeridas (matriz tipo GAP) y finalmente, la construcción del modelo usando conceptos de genética e interrelacionándolos con conceptos de administración (Figura 2).

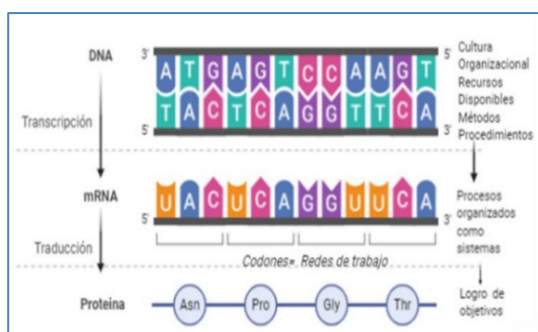


Figura 1. Metáfora Organizacional usando al DNA.

Fuente: Elaboración propia conforme la metáfora de la Gerencia Genética (Montoya Restrepo, 1999).

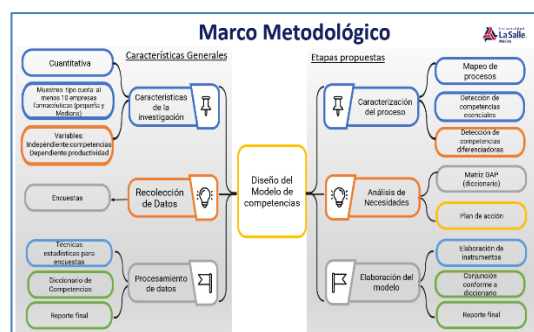


Figura 2. Marco metodológico de la investigación en proceso. Elaboración propia.

4 Discusión de resultados e impactos obtenidos

Al término de la presente investigación, deberá contarse con un modelo de desarrollo de competencias basado en los nexos creados entre la administración y conceptos de sistemas biológicos, definiendo como población objetivo, a los profesionistas que ocupan puestos de mandos medios en las áreas técnicas (departamentos de producción y control de calidad), dentro de industrias farmacéuticas. Mediante su construcción se vislumbran las siguientes aportaciones:

1. Aporte conceptual: Aporte de semántica que facilite el desarrollo de competencias en materia de gestión,
2. Aporte social, ya que permitirá crear condiciones de pertenencia con la organización.
3. Promoción y fomento de ambientes colaborativos, procesos innovadores y el mejor uso de recursos.

El uso de este modelo tendrá como impacto social, facilitar la profesionalización del personal de esta industria en puestos administrativos, con lo cual la organización cumplirá con su planeación estratégica, repercutiendo en la elevación de la productividad. De igual forma, la experiencia y conocimientos de estos profesionistas se transmiten a lo largo de la cadena de valor, con lo que

se establece un ciclo de generación e intercambio multidisciplinar. El logro de los objetivos podrá traducirse en términos de estabilidad de la empresa y por tanto de sus colaboradores

5 Conclusiones y perspectivas futuras

A través de la presente investigación en curso, se diseña un modelo innovador para el desarrollo de competencias enfocadas en la gestión de recursos que permite facilitar la integración a puestos administrativos a personal cuya formación académica es de las áreas relacionadas con la química, la biología y la biotecnología, o afín, estableciendo, un puente entre los conceptos administrativos y los conceptos propios del argot de la industria farmacéutica, facilitando el cumplimiento de los objetivos del puesto y las responsabilidades implícitas.

6 Agradecimientos

Agradezco a la Facultad de Negocios de la Universidad La Salle México por la facilidad de presentar nuevas propuestas de investigación en materia de Administración, así como a mis asesores, la Dra. Gabriela Cruz Ruiz y el Dr. Carlos Alberto Jiménez Bandala por el soporte brindado en la consecución del presente proyecto.

7 Referencias

1. Ahumada Tello, E. y Perusquia Velasco, J. M. A. (2016). Inteligencia de negocios: estrategia para el desarrollo de competitividad en empresas de base tecnológica. *Contaduría y administración*, 61(1), 127-158. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.09.006>
2. Martínez Gonzalo J. (2016) Modelo de gestión financiera basado en la optimización de las necesidades operativas de fondos: el caso de las empresas farmacéuticas en España. [Tesis Universidad Complutense de Madrid, España, Impreso.]
3. Arbizu Echávarri F. (2016). Cualificaciones profesionales de la industria farmacéutica en el marco de la LOGSE. Tesis Universidad Complutense de Madrid, España, Impreso.
4. Gonzáles Miranda D. (2014). Construcción de identidad organizacional de los mandos medios. Resultados preliminares de un estudio de caso. XI Congreso Internacional de Análisis Organizacional, Medellín Colombia. 166-190.
5. Viña Brito S, Rodríguez Hernández A, Montero Martínez R, Casares Raicelis L y Martínez Rivero R. (2011). El estudio del error humano en la industria biofarmacéutica. *Revista Ação Ergonômica*, Brasil, 31-37.
6. Bunk G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA". *Formación profesional CEDEPOF*, 8-14.
7. Montoya Restrepo L. (1999) Gerencia genética una nueva perspectiva para la organización. [Tesis Universidad Nacional de Colombia. Impreso.]