



**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO CEUTEC**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES**

**PROYECTO DE GRADUACIÓN**

**“GESTIÓN DEL ADMINISTRADOR EN EL RUBRO FARMACEUTICO EN  
TEGUCIGALPA M.D.C.”**

**SUSTENTADO POR:**

**GABRIELA IVON MARTINEZ FLORES**

**CARLOS JAVIER GARCIA HERRERA**

**GLORIA STEFANIE ESTRADA ESPINAL**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A.**

**MAYO, 2022**

**CARRERA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR  
MARLON ANTONIO BREVE REYES**

**VICERRECTOR ACADÉMICO  
ABRAHAM SALGADO LEZAMA**

**SECRETARIO GENERAL  
MARTÍNEZ MIRALDA**

**DIRECTOR ACADÉMICO CEUTEC  
TEGUCIGALPA  
IRIS GABRIELA GONZALES ORTEGA**

**JEFE ACADEMICA ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
CEUTEC TEGUCIGALPA  
CAROL IVONNE TURCIOS MARTINEZ**

**PROYECTO**  
**“GESTIÓN DEL ADMINISTRADOR EN EL**  
**RUBRO FARMACEUTICO EN TEGUIGALPA**  
**M.D.C”**

**TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS**  
**EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**  
**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ASESOR:**  
**ROLANDO ARTURO MORENO CACERES**

**TERNA EXAMINADORA:**  
**NORMA NELLY RODRIGUEZ**  
**SILVANA TORRES**  
**ANA ROMERO**

**TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A.**  
**MAYO 2021**

## **DEDICATORIA**

A Dios, primeramente, por habernos permitido llegar a este punto tan querido de nuestras vidas, por la salud, fuerzas y sabiduría que nos ha dado, y más en la situación mundial de salud que hemos estado atravesando y que hoy nuestra querida Honduras también lo enfrenta. Dios, Ser Supremo y Único capaz de inspirar los corazones del hombre para preservar a la humanidad como máxima semejanza de sí mismo, sea llegando al corazón de cada uno, puesto que es Él quien nos da la fortaleza e incrementa la fe para enfrentar cualquier circunstancia y que en estos momentos podamos nosotros culminar con éxito el gran paso de recibir el título que nos acreditará como profesionales universitarios.

**Gabriela Ivon Martínez Flores**

A nuestros padres que sembraron valores éticos, espirituales y nos mostraron el deseo de superación como un valor agregado para nuestras vidas y las de nuestras familias, valores que, a su vez han sido pilares fundamentales en todos estos años de sacrificio de nuestra vida estudiantil. A nuestra familia por su comprensión, ayuda, apoyo moral, espiritual y económico a lo largo de estos años; el cual fue de un valor incalculable para alcanzar este objetivo para nuestras vidas.

**Gloria Stefanie Estrada Espinal**

Al Centro Universitario Tecnológico CEUTEC, por habernos formado académicamente y poner a disposición catedrático comprometidos con la educación en formar a futuros profesionales universitarios, y que sin ningún recelo brindaron sus conocimientos en enseñar y que como futuros profesionales podamos poner en práctica en nuestras vidas, lo que nos permitirá que puertas se abran en lo laboral y personal.

**Carlos Javier García Herrera**

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, a DIOS, por habernos dado durante todos estos años de estudios, mucha salud, proveernos, renovar fuerzas, sabiduría y fortaleza para que siempre exista en nosotros la perseverancia, resistencia, insistencia y no desistir por alcanzar nuestros sueños y culminar con éxito la carrera universitaria que un día decimos emprender.

A nuestra familia, por ser nuestra mayor motivación; por ellos, nos esforzamos para ser mejores para que se sientan orgullosos y poder darles lo mejor cada día, por el apoyo incondicional que nos brindaron durante toda la trayectoria estudiantil, para alcanzar el propósito de ser profesionales universitarios.

**Gabriela Ivon Martínez Flores**

A nuestros amigos y compañeros de trabajo, los que con sus consejos y apoyo en todo momento contribuyeron al logro de esta meta académica, así como a cada uno de los integrantes de este grupo por sus aportes y compromiso desde que asumimos la responsabilidad, compromiso y entrega de este proyecto.

**Gloria Stefanie Estrada Espinal**

A cada uno de los catedráticos, que, con sus enseñanzas y dedicación, creyendo firmemente que pueden ser partícipe en el proceso de formación de profesionales universitarios.

A nuestro distinguido asesor, Ingeniero Rolando Cáceres, por su guía y consejos durante la realización de nuestro proyecto de graduación, y sobre todo por su disposición de formar universitarios, quien ha dejado una experiencia única y gratificante, creando en nosotros el anhelo del ser mejores profesionales y emprendedores exitosos.

**Carlos Javier García Herrera**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo consiste en mostrar cual es rol del administrador en el rubro farmacéutico en las empresas privadas en la ciudad de Tegucigalpa. Para ello, primeramente, se expone el planteamiento del problema, los objetivos planteados (general y específicos), las variables a considerarse durante la investigación, marco teórico, y la metodología utilizada para la obtención de información.

A continuación, se definirá cual es la gestión del administrador en el rubro farmacéutico y cuáles son las principales teorías que existen. Además, a posterior se presenta datos arrojados sobre la aplicación de encuesta aplicada, donde se pretendió determinar los estilos de: Planificación Estratégica, Liderazgo, Toma de Decisiones, Medición de Desempeño, Asignación de Recursos, Enlace. Para terminar, finalmente, en un apartado donde se recogen las conclusiones que se desprende de todo ello, junto con las recomendaciones sobre actividades encaminadas a una mejora, buscando la adaptación de diferentes tipos de administradores en el rubro farmacéutico dependiendo de la situación y del nivel de desarrollo del colaborador.

Y ¿Por qué centrar este trabajo en la gestión del administrador en el rubro farmacéutico en la empresa privada? Merece la pena, pues, hacer una investigación sobre el tema, ya que son muchos los autores que han entrado a definir dicho término, las funciones del líder y los múltiples estilos de administrador que se puede hallar en las organizaciones.

## **RESUMEN**

Este trabajo pretende exponer algunos estilos del administrador en el rubro farmacéutico que se dan en la empresa privadas en la ciudad de Tegucigalpa, para ver qué el impacto de la ejecución que tiene en las organizaciones. Para ello, en primer lugar, se tendrá que definir el término de administrador más utilizados en las organizaciones de hoy en día como son: Planeación Estratégica, Liderazgo, Toma de Decisiones, Medición del Desempeño. Asignación de Recursos, Enlace, para que al final se pueda realizar recomendaciones en pro de la utilización del administrador ideal para cada de estas empresas, según sean las situaciones o puestos de trabajo que se requiere el ejercicio de cada estilo de liderazgo.

**Palabras Clave:** jefe, colaboradores, empresa u organización

## **ABSTRACT**

This work intends to expose some styles of the administrator in the pharmaceutical field that occur in private companies in the city of Tegucigalpa, to see what the impact of the execution has on organizations. To do this, in the first place, it will be necessary to define the term of administrator most used in today's organizations, such as: Strategic Planning, Leadership, Decision Making, Performance Measurement. Assignment of Resources, Link, so that in the end recommendations can be made in favor of the use of the ideal administrator for each of these companies, depending on the situations or jobs that require the exercise of each leadership style.

**Keywords:** boss, collaborators, company or organization

# ÍNDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>3</b>
2.1 ANTECEDENTES .....	3
2.2 Enunciado del Problema.....	8
2.3 Preguntas.....	10
2.4 Justificación .....	12
2.5 Delimitación de la Investigación .....	14
<b>III. OBJETIVOS.....</b>	<b>15</b>
3.1 Objetivo General.....	15
3.2 Objetivos Específicos .....	15
<b>IV. MARCO TEORICO .....</b>	<b>16</b>
<b>4.1 Análisis de la situación actual.....</b>	<b>16</b>
4.1.1 Macroentorno .....	16
4.1.1.1. Factores Políticos.....	17
4.1.1.2 Factor Económico.....	18
4.1.1.3. Factores Sociales .....	22
4.1.1.4. Factor Tecnológico .....	24
4.1.2. Microentorno .....	25
<b>4.2 Teorías De Sustento .....</b>	<b>33</b>
4.2.1 Planificación .....	35
4.2.2 Organización.....	36
4.2.3 Dirección .....	36
4.2.4 Coordinación .....	37
4.2.5 Control.....	37
<b>4.3 Conceptualización.....</b>	<b>40</b>
4.3.1 Planeación estratégica: .....	40
4.3.2 Liderazgo: .....	40
4.3.3 Toma de decisiones: .....	41
4.3.4 Medición del desempeño: .....	41
4.3.5 Asignación de recurso: .....	41
4.3.6 Enlaces orientados a la parte administrativa: .....	42

<b>V. METODOLOGÍA / PROCESOS .....</b>	<b>43</b>
<b>5.1 Enfoque y Métodos .....</b>	<b>43</b>
5.1.1 Enfoque.....	44
5.1.1.2 Alcance .....	45
5.1.1.3 Diseño.....	45
5.1.2 Métodos .....	47
5.1.2.1 Operacionalización de la variable.....	49
<b>5.2 Población y Muestra.....</b>	<b>52</b>
5.2.1 Población .....	52
5.2.1.1 Marco Muestral .....	53
5.2.2 Muestra .....	53
<b>5.3 Unidad de análisis y respuestas .....</b>	<b>55</b>
5.3.1 Unidad de Análisis .....	55
5.3.2 Unidad de Respuesta .....	56
<b>5.4 Técnicas e Instrumentos aplicados.....</b>	<b>56</b>
5.4.1 Instrumentos .....	56
5.4.2 Cuestionario.....	57
<b>5.5 Fuentes de Información .....</b>	<b>58</b>
5.5.1 Fuentes primarias.....	58
5.5.2 Fuentes secundarias .....	58
<b>5.6 Cronograma de Trabajo .....</b>	<b>59</b>

<b>VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS</b> .....	<b>60</b>
6.1 Planificación estratégica.....	64
6.2 Liderazgo.....	71
6.3 Toma de Decisiones.....	76
6.4 Medición de Desempeño.....	85
6.5 Asignación de Recursos.....	90
6.6 Enlace.....	95
6.7 Entrevista a Expertos.....	99
<b>VII. CONCLUSIONES</b> .....	<b>105</b>
<b>VIII. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>112</b>
<b>Bibliografías</b> .....	<b>116</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>121</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1: <i>Congruencia Metodológica</i> .....	48
Tabla 5.2: <i>Operacionalización de Variables</i> .....	50
Tabla 5.4: <i>Estadística de número de rubro farmacéutico en empresa privada</i> .....	55
Tabla 6.1: <i>Resultados de pregunta 1 y 1 – Cuestionarios No.1</i> .....	65
Tabla 6.2: <i>Resultados de pregunta 2 y 2 – Cuestionarios No.1</i> .....	66
Tabla 6.3: <i>Resultados de pregunta 3 y 3 – Cuestionarios No.1</i> .....	67
Tabla 6.4: <i>Resultados de pregunta 4 y 4 – Cuestionario No.1</i> .....	68
Tabla 6.5: <i>Resultados de pregunta 5 y 5 – Cuestionarios No.1</i> .....	69
Tabla 6.6: <i>Resultados de pregunta 6 y 6 – Cuestionarios No.1</i> .....	70
Tabla 6.7: <i>Resultados de pregunta 7 y 7 – Cuestionarios No.1</i> .....	71
Tabla 6.8: <i>Resultados de pregunta 8 y 8 – Cuestionarios No.1</i> .....	72
Tabla 6.9: <i>Resultados de pregunta 9 y 9 – Cuestionarios No.1</i> .....	73
Tabla 6.10: <i>Resultados de pregunta 10 y 10 – Cuestionarios No.1</i> .....	74
Tabla 6.11: <i>Resultados de pregunta 11 y 11 – Cuestionarios No.1</i> .....	75
Tabla 6.12: <i>Resultados de pregunta 12 y 12 – Cuestionarios No.1</i> .....	76
Tabla 6.13: <i>Resultados de pregunta 13 y 13 – Cuestionarios No.1</i> .....	77
Tabla 6.14: <i>Resultados de pregunta 14 y 14 – Cuestionarios No.1</i> .....	78
Tabla 6.15: <i>Resultados de pregunta 15 y 15 – Cuestionarios No.1</i> .....	80
Tabla 6.16: <i>Resultados de pregunta 16 y 16 – Cuestionarios No.1</i> .....	82
Tabla 6.17: <i>Resultados de pregunta 17 y 17 – Cuestionarios No.1</i> .....	84
Tabla 6.18: <i>Resultados de pregunta 18 y 18 – Cuestionarios No.1</i> .....	86
Tabla 6.19: <i>Resultados de pregunta 19 y 19 – Cuestionarios No.1</i> .....	87
Tabla 6.20: <i>Resultados de pregunta 20 y 20 – Cuestionarios No.1</i> .....	88
Tabla 6.21: <i>Resultados de pregunta 21 y 21 – Cuestionarios No.1</i> .....	89
Tabla 6.22: <i>Resultados de pregunta 22 y 22 – Cuestionarios No.1</i> .....	91
Tabla 6.23: <i>Resultados de pregunta 23 y 23 – Cuestionarios No.1</i> .....	92
Tabla 6.24: <i>Resultados de pregunta 24 y 24 – Cuestionarios No.1</i> .....	93
Tabla 6.25: <i>Resultados de pregunta 25 y 25 – Cuestionarios No.1</i> .....	94
Tabla 6.26: <i>Resultados de pregunta 26 y 26 – Cuestionarios No.1</i> .....	96
Tabla 6.27: <i>Resultados de pregunta 27 y 27 – Cuestionarios No.1</i> .....	97
Tabla 6.28: <i>Resultados de pregunta 28 y 28 – Cuestionarios No.1</i> .....	98
Tabla 7.1: <i>Porcentajes Comparativo</i> .....	110

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.1:</i> Diagrama Sagital de Variables.....	11
<i>Figura 4.1:</i> Análisis PEST.....	17
<i>Figura 4.2:</i> Variables del Diagrama de Porter .....	32
<i>Figura 4.3:</i> Esquema de factores y entorno .....	33
<i>Figura 4.4:</i> Diamante de Porter, Las Cinco Fuerzas.....	46
<i>Figura 5.1:</i> Etapas de Proceso de Investigación .....	47

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 4.1:</i> Producto interno bruto .....	19
<i>Gráfico 4.2:</i> Actividad Económica.....	20
<i>Gráfico 4.3:</i> Tipo de Cambio anual .....	20
<i>Gráfico 4.4:</i> Tasa de Desempeño 2000-2020.....	21
<i>Gráfico 4.5:</i> Población 2019 .....	22
<i>Gráfico 5.1:</i> Desarrollo de las Ti, Honduras .....	25
<i>Gráfico 6.1:</i> Funciones relevantes en la planificación estratégica.....	65
<i>Gráfico 6.2:</i> Planificación estratégica de la empresa .....	66
<i>Gráfico 6.3:</i> Asignación de acciones a corto plazo.....	67
<i>Gráfico 6.4:</i> Opciones de respecto a sus funciones.....	68
<i>Gráfico 6.5:</i> Análisis situacional de la empresa .....	69
<i>Gráfico 6.6:</i> Nivel de participación situacional .....	71
<i>Gráfico 6.7:</i> Rol del administrador.....	72
<i>Gráfico 6.8:</i> Limitaciones del administrador .....	73
<i>Gráfico 6.9:</i> Alcance como líder .....	74
<i>Gráfico 6.10:</i> Liderazgo .....	75
<i>Gráfico 6.11:</i> Papel de administrador.....	76
<i>Gráfico 6.12:</i> Toma de decisiones.....	77
<i>Gráfico 6.13:</i> Áreas en el proceso de toma de decisiones.....	78
<i>Gráfico 6.14:</i> No se involucran en las decisiones .....	80
<i>Gráfico 6.15:</i> Análisis de decisiones gerenciales .....	82
<i>Gráfico 6.16:</i> Entorno de las decisiones .....	84
<i>Gráfico 6.17:</i> Funciones del rol más relevante .....	86
<i>Gráfico 6.18:</i> Medición del desempeño .....	87
<i>Gráfico 6.19:</i> Competencias de desempeño.....	88

*Gráfico 6.20: Competencias de un administrador*..... 89  
*Gráfico 6.21: Recursos eficientes* ..... 91  
*Gráfico 6.22: Responsabilidad de la asignación de recursos* ..... 92  
*Gráfico 6.23: Recursos de los colaboradores*..... 93  
*Gráfico 6.24: Papeles de asignación de recursos* ..... 94  
*Gráfico 6.25: Enlace entre la gerencia y los colaboradores*..... 96  
*Gráfico 6.26: Mediador entre la empresa y los colaboradores* ..... 97  
*Gráfico 6.27: Nivel de enlace entre la empresa y los clientes* ..... 98  
*Gráfico 6.28: Nivel de enlace entre la empresa y los proveedores* ..... 99

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación ha sido desarrollada con el fin de explorar sobre la gestión del administrador en el rubro farmacéutico como herramienta administrativa y como estrategia buscando conocimiento que cobran cada vez mayor importancia en el ámbito organizacional y en especial en el ámbito de gestión administrativa, para determinar si en el rubro farmacéutico en las empresas privadas está siendo de influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana; por lo que, para tal efecto se plantearon los siguientes objetivos:

- Caracterizar la planificación estratégica en la empresa privada en la ciudad de Tegucigalpa.
- Caracterizar el liderazgo en la empresa privada en la ciudad de Tegucigalpa.
- Caracterizar la Toma de decisiones en la empresa privada en la ciudad de Tegucigalpa.
- Caracterizar la medición de desempeño en la empresa privada en la ciudad de Tegucigalpa.
- Caracterizar la asignación de recursos en la empresa privada en la ciudad de Tegucigalpa.
- Caracterizar el enlace en la empresa privada en la ciudad de Tegucigalpa.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1 ANTECEDENTES**

El papel del administrador en el rubro farmacéutico es de gran importancia, debido a que, con los conocimientos que posee este talento humano se logra optimizar los recursos, aumentando las utilidades y reduciendo las pérdidas, a través de la planificación, organización, dirección y control, manejando inventarios óptimos para poder desarrollar el proceso administrativo de forma eficaz y eficiente.

En base a ello podemos agregar que el diseño de un esquema logístico de Inventarios en adquisición para una empresa comercial farmacéutica determinara un óptimo proceso en el control administrativo de los productos farmacéuticos (CHIGUANO, 2016).

El sistema de inventarios de la empresa garantiza a los clientes la calidad del servicio deseado, mantiene niveles más bajos posibles del capital inmovilizado en inventarios y gestiona la función con los costos más bajos para la empresa. (SORIANO, 2017).

Hace unos años atrás la persona encargada de administrar el rubro farmacéutico, específicamente en las farmacias eran los regentes médicos, este hacia la función de organizar los medicamentos, realizar pedidos y manejar la parte contable de la empresa. Esta práctica aún se continua en menor medida en algunas farmacias.

No es hasta hace poco tiempo, que se les dio un papel relevante a los administradores en este rubro, dado que el administrar una empresa, en este caso, en el rubro de las farmacias, no es una competencia de un regente médico, por lo tanto, se requiere del conocimiento de los

administradores de empresas para poder optimizar el funcionamiento de las empresas antes mencionadas.

La investigación se enfocará en el estudio de la gestión del administrador en el rubro farmacéutico en la ciudad de Tegucigalpa M.D.C. durante la investigación se tratará de identificar si existen falencias y carencias en las estructuras administrativas, que no permiten que el desarrollo sea eficiente y coordinado de las actividades, ya que el sistema de procesos administrativos y logísticos es de gran importancia en el rubro farmacéutico por el tipo de producto perecedero que se ofrece al público en general.

Dado el área de expertos de los administradores de empresas en el campo de la economía y el manejo eficiente de las finanzas, consideramos importante mencionar que, la gestión económica y financiera permite conocer el origen del proceso administrativo. También en ella se definen los principios básicos de organización y la diferenciación de las etapas del proceso administrativo para saber implantar una planificación estratégica en las empresas del sector farmacéutico. (procesos administrativos farmacéuticos, 2021)

Debido a que el manejo del rubro farmacéutico requiere un proceso administrativo eficiente, Los administradores deben planificar sus actividades para condiciones futuras. Deben desarrollar objetivos estratégicos y aseverar el logro de los objetivos. También deben evaluar futuras contingencias que afecten a la organización y dar forma al panorama futuro de la empresa. Por esto, un buen plan de acción debe ser preciso, basarse en la unidad y tener cierta flexibilidad. (procesos administrativos farmacéuticos, 2021).

Los administradores en el rubro farmacéutico deben analizar diferentes variables para poder hacer de estas empresas negocios rentables y eficientes, es por eso que uno de los objetivos del conocimiento de la gestión administrativa farmacéutica es detectar los problemas dentro de las organizaciones y luego poder ofrecer soluciones a estos problemas, así como integrar al personal bajo los objetivos que persigue a la organización. (procesos administrativos farmacéuticos, 2021)

Por lo tanto, la gestión del administrador en el rubro farmacéutico es fundamental para la formación de un buen equipo de trabajo y la instalación de una cultura organizacional óptima.

La administración como conocimiento del personal administrativo no solamente es necesario, es de gran utilidad, ya que por las distintas gestiones realizadas en la labor del personal de gestión administrativa debe ser eficaz en forma diaria, los procesos de Planificación, Organización, Dirección y Control, van a ser que la Gestión Administrativa dentro de ese rubro, sea lo más efectivo posible y pueda conseguir los objetivos planeados, de una forma bien organizada. (procesos administrativos farmacéuticos, 2021)

Uno de los aspectos importantes en la gestión administrativa es el análisis financiero un momento determinado, dentro del proceso del control, para determinar en qué situación se encuentra la empresa farmacéutica, y así permitir realizar las correcciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos que se desean conseguir con el tiempo adecuado, de ahí la necesidad de interpretar la parte contable y administrativa de la empresa. (procesos administrativos farmacéuticos, 2021)

El desarrollo de un sistema de procesos administrativos logísticos y de control de gestión de inventarios en el rubro farmacéutico es de mucha importancia porque permitirá conocer los reportes diarios de existencia de medicamentos.

La función del administrador en el rubro farmacéutico debe ser planificada, ya que la planificación estratégica en el rubro de la gestión administrativa farmacéutica tiene como la base para desarrollar una planificación de la empresa farmacéutica, caracterizada por unos objetivos, estrategias y el control de los resultados, la realización del plan estratégico. Este plan es una herramienta fundamental para los titulares de las oficinas de farmacia, sin importar el tamaño de esta y un elemento necesario para su desarrollo. (procesos admisnitrativos farmaceuticos, 2021)

De esta manera, se obtiene toda la información necesaria para evaluar la situación de la empresa farmacéutica y ejecutar las tareas y metas programadas. Se establecen plazos responsables y un sistema de seguimiento y control para que el administrador pueda analizar si las acciones siguen el camino correcto.

Dentro del contexto de la gestión administrativa del rubro farmacéutico, se debe de tener un plan de gestión, fielmente desarrollado. Este plan de gestión sirve para guiar el negocio, porque muestra desde los objetivos que se quieren lograr hasta las actividades cotidianas que se desarrollarán para alcanzarlos. El plan de gestión es una herramienta fundamental para los titulares de las farmacias sin importar el tamaño de esta, es un elemento necesario para el desarrollo de esta. La gestión, así como el trabajo diario en la oficina de farmacia, se basa en la toma de decisiones. (Proceos admisitrtativos farmaceuticos, 2021).

El plan de gestión da el soporte y la información necesaria para que esta toma de decisiones esté basada en supuestos reales no en intuiciones. También es una herramienta poderosa, ya que se tiene toda la información necesaria para evaluar la situación de la farmacia y ejecutar de manera efectiva las tareas y metas programadas. Establece plazos, responsables y un sistema de seguimiento y control para que el titular pueda analizar si las acciones siguen el camino correcto. (SANCHEZ, JUAN, 2018).

Uno de los ejes principales para alcanzar el éxito de empresas del rubro farmacéutico es buscar contar con estrategias de la logística en el sector, interrelacionar las áreas funcionales de esta empresa, para dar a conocer diferentes modelos de control de procesos administrativos y de inventarios. Esto será el objeto de estudio para poder identificar la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en la ciudad de Tegucigalpa M.D.C.

La gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico es fundamental, ya que, es necesario que las Empresas del rubro farmacéutico cuenten con un sistema que se proponga la gestión administrativa y logística de los procesos de inventarios adquisiciones, ya que tendrá mejoras continuas y así cumplir estrictamente los procedimientos y actividades que se requieren, además de identificará las responsabilidades de los encargados de la aplicación y de todos los que intervienen en la gestión administrativa de la empresa de rubro farmacéutico. (procesos administrativos farmaceuticos, 2021)

Dentro del argumento de la Gestión administrativa Farmacéutica, las mejoras en sus procesos de gestión administrativas se pueden dar a través de mejoras continuas, pero en realidad el uso de la Cultura Organizacional, Administración, Contabilidad, Marketing, Atención Farmacéutica y por último la esencia de su labor profesional como Gestión Farmacéutica, determinará un concepto que solo se podría concebir con la experiencia y el uso de estas herramientas fundamentales, en la Industria Farmacéutica. (procesos administrativos farmaceuticos, 2021)

## 2.2 Enunciado del Problema

La gestión del administrador en el rubro farmacéutico requiere que este, desarrolle diferentes estrategias para poder llevar a la empresa al éxito. En la actualidad, en el rubro farmacéutico algunas empresas aún se manejan a través de los regentes médicos, los cuales tienen que desarrollar habilidades administrativas para poder llevar a cabo esta función.

El papel del administrador de empresas en el rubro farmacéutico se extiende más allá de la administración de una farmacia, ya que este talento humano también realiza funciones en la gestión de la fabricación y manejo de inventarios de los medicamentos en los laboratorios farmacéuticos que los producen.

En base a esto podemos decir que, dentro de la industria farmacéutica hay varios factores que influyen en la productividad y en la rentabilidad del negocio y uno de ellos es el tiempo de fabricación, esto conlleva a que cada vez se esté buscando la mejora en cada operación, uno de los factores en los que se invierte el mayor tiempo dentro de la fabricación de medicamentos, es el acondicionamiento, ya que es en este proceso donde se requieren una gran cantidad de controles cuya finalidad es brindar al consumidor medicamentos con los más altos estándares de calidad. Aunado a esto, si estos controles en proceso se convierten en lugar de un beneficio en un tormento, y no se debe a la forma de realizar el control en proceso sino a la forma en la que está siendo documentado, hay que enfocar nuestro interés en el registro de éstos. (DOMINGUEZ , CRUZ, 2018)

En algunas áreas administrativas del rubro farmacéutico aún hay algunas falencias debido a que el personal que desarrolla esas funciones no es un administrador de empresas que cuente con los conocimientos adecuados para el manejo eficaz y eficiente de estas empresas. Debido a ello se quiere identificar cual es la función adecuada del administrador de empresas en el rubro farmacéutico.

En el rubro de las casas farmacéuticas y los laboratorios es donde hay más hermetismo en cuanto a brindar información sobre el actuar del administrador de empresas en el rubro farmacéutico, sin embargo, en esta industria se requiere proponer procesos para lograr que la administración del almacenamiento de productos fármacos cumpla con todos los pasos necesarios de registro, codificación para su ubicación inmediata, así como también, el control determinando el método de valoración, constataciones físicas, conciliación de saldos y establecimiento de existencia, para lograr la optimización de los recursos materiales. (PEREZ, 2016).

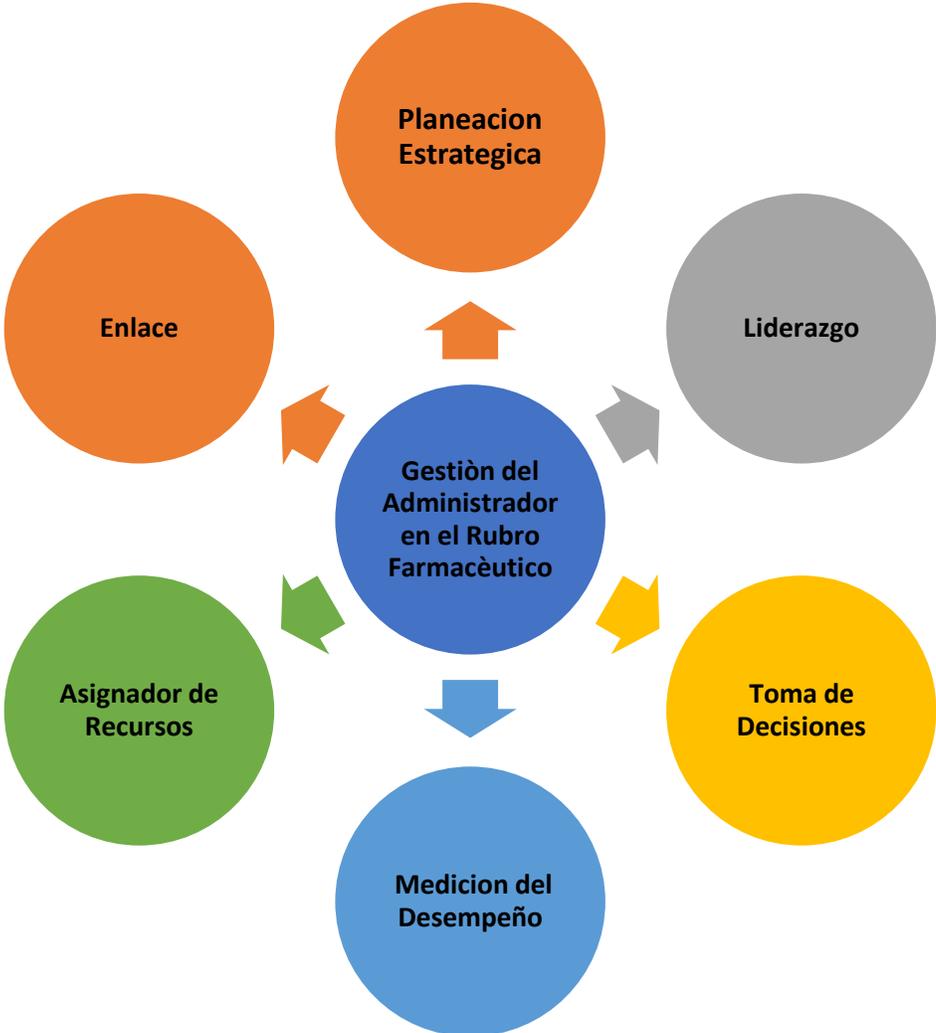
Esta investigación se enfoca en la gestión del administrador en el rubro farmacéutico en la ciudad de Tegucigalpa M.D.C. y con los hallazgos en la misma, se podrá tener un panorama más claro en cuanto a la gestión del administrador en este rubro, pudiendo concluir con valoraciones oportunas en sobre el proceso administrativo en el rubro farmacéutico.

Ya que, En la actualidad la mayoría de las empresas farmacéuticas contratan personal que no está capacitado, que no conocen los productos y los clientes no son atendidos de la mejor manera. Los gerentes no dan facilidades a sus empleados para que se capaciten en técnicas, herramientas, logísticas para mejorar el manejo de los inventarios y de gestión administrativa. (DIAZ, 2017)

## 2.3 Preguntas

1. ¿Cuál es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de la Planeación Estratégica en Tegucigalpa?
2. ¿Cuál es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de Liderazgo en Tegucigalpa?
3. ¿Cuál es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de la Toma de Decisiones en Tegucigalpa?
4. ¿Cuál es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en la Medición del Desempeño en Tegucigalpa?
5. ¿Cuál es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de Asignación de Recursos en Tegucigalpa?
6. ¿Cuál es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de Enlace en Tegucigalpa?

**Variables de Investigación**



*Figura 1.1: Diagrama Sagital de Variables*  
*Fuente: Elaboración Propia*

## 2.4 Justificación

La Gestión Administrativa es un proceso de diseñar y mantener un ambiente en que los individuos, trabajando en grupos de manera eficiente, alcancen objetivos seleccionados (WEIHRICH, 2017).

En la actualidad analizando las exigencias y necesidades del mercado, las empresas deben utilizar técnicas, modelos y herramientas de gestión para crear estrategias de comercialización apropiadas para que sus ventas incrementen. Los acelerados cambios tecnológicos que se están produciendo en las empresas, la farmacia tiene la necesidad e importancia de aplicar de forma adecuada de gestión administrativa, además un sistema de control de procesos de inventario, que ayudará a dar solución al problema y permitirá mejorar el ambiente de trabajo. El sistema de gestión administrativa es de gran importancia en toda organización productiva. El cambiante mundo de hoy exige cada día más una organización, sistematización y análisis de los proyectos que llevamos a cabo; y más aún en los negocios de producción, comercialización y distribución de productos y servicios. (PEREZ D. , 2017)

Según la Estrategia competitiva, esta situación de industria en particular se presenta porque ninguna empresa del rubro farmacéutico tiene una posición dominante y no puede influir en los resultados de manera que pueda convertirse en líder predominante. Veremos cómo esta situación está cambiando, puesto que hay en el país existen diversas competencias del rubro farmacéutico que han adoptado estrategias definidas. (PORTER, 2018)

En la actualidad no se sabe mucho sobre la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico, por lo que se decidió tomar este tema de investigación para poder comprender la función de los administradores en este rubro.

De esta forma podremos entender un poco más cual es el papel que desarrolla el administrador de empresas en el rubro farmacéutico.

Es importante conocer de primera mano cómo se da la dinámica del sector farmacéutico en Honduras, específicamente en el área de estudio, que será la ciudad de Tegucigalpa., dado que la mayoría de las empresas que se encuentran en el medio tienen alianzas estratégicas les generan diversos beneficios, tanto a las empresas farmacéuticas, como al consumidor final.

Podemos mencionar que, la competencia del sector farmacéutico es uno de los más rentables, pero hasta el momento únicamente para las multinacionales que manejan patentes sobre los medicamentos nuevos, logrando utilidades que superan el cien por ciento, comparado con las empresas nacionales que no manejan ni poseen los recursos para obtener moléculas o formulas patentadas. (procesos administrativos farmaceuticos, 2021).

## **2.5 Delimitación de la Investigación**

Campo: Administración

Área: Gestión Del Administrador En El Rubro Farmacéutico.

Aspecto: Administrativo

Límite espacial: Empresas farmacéuticas de la ciudad de Tegucigalpa M.D.C.

Límite temporal: De abril 2022 a junio 2022

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo General**

Identificar cual es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en la ciudad de Tegucigalpa, para comprender su función en la planeación estratégica, liderazgo, toma de decisiones, medición del desempeño, asignador de recursos y enlace.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

1. Analizar la función del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de plan estratégico.
2. Identificar las funciones de liderazgo en la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico.
3. Conocer el rol del administrador de empresas en la toma de decisiones en el rubro farmacéutico
4. Analizar la gestión del administrador de empresas en la medición del desempeño en el rubro farmacéutico.
5. Definir la asignación de recursos requeridas del administrador de empresas para desarrollar sus funciones de forma óptima en su gestión en el área administrativa del rubro farmacéutico.
6. Conocer la gestión del administrador de empresas en el enlace en el rubro farmacéutico.

## **IV. MARCO TEORICO**

Es el conjunto de procedimientos lógicos, tecno operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados. (Balestrini Miriam , 2006)

### **4.1 Análisis de la situación actual**

#### **4.1.1 Macroentorno**

En la metodología de la estrategia de una compañía que requiere un conocimiento profundo del entorno competitivo, así como de las capacidades de la propia empresa para poder responder y obtener una ventaja de los cambios que se producen en el mismo.

“El análisis PEST es una herramienta que se utiliza para identificar las fuerzas externas a nivel macro que influyen sobre un negocio y pueden determinar su evolución, tanto en términos económicos como de reputación.” (Eserp, 2018)



Figura 4.1 Análisis PEST

Fuente: (CEUTEC, s.f.)

Para enriquecer el análisis del macroentorno se ha incluido factores de competitividad empresarial en el rubro farmacéutico en Tegucigalpa ya que muy fundamental para su supervivencia, ya que determina su capacidad para adaptarse a los cambios del mercado.

#### **4.1.1.1. Factores Políticos**

La crisis política en Honduras de 2022 comenzó el 23 de enero cuando la presidenta electa, Xiomara Castro, se negó a reconocer como legítima a la junta directiva del Congreso Nacional de Honduras escogida la mañana de ese mismo día por 79 de los 128 diputados electos, la cual fue presidida por Jorge Calix. Más tarde, en un acto no oficial y luego de tomarse las instalaciones del Congreso Nacional, otros diputados escogieron otra junta directiva presidida por Luis Redondo, la cual fue respaldada por Castro. Para evitar conflictos de legalidad y legitimidad,

Castro fue juramentada como presidenta por una jueza actuando en ausencia de los presidentes de los poderes Legislativo y Judicial de Honduras. Posteriormente, la presidenta envió proyectos de ley y sancionó leyes aprobadas por la facción de Luis Redondo instalada en la cámara del Congreso, compuesta por una minoría de diputados propietarios. («Crisis política en Honduras de 2022», 2022)

Debido a la crisis, los bonos soberanos tuvieron su mayor caída en 10 meses, seguido del aumento de sus intereses por el aumento de la prima de riesgo; pudiendo representar a su vez un aumento a la deuda pública y privada. El 28 de enero el Consejo Hondureño de la Empresa Privada se refirió a esto en un comunicado, donde afirmó que la crisis está generando «fuertes repercusiones económicas» y mencionó también «una suspensión considerable de inversiones privadas» que «en poco tiempo» tendría «repercusiones generales en la economía» del país

#### **4.1.1.2 Factor Económico**

Honduras posee múltiples fortalezas y el potencial para un crecimiento más rápido y una mayor prosperidad compartida, debido a su ubicación estratégica, una base industrial en crecimiento, esfuerzos continuos para diversificar sus exportaciones y una población joven y en crecimiento. (Banco Mundial en Honduras , 2022)

El PIB real en Honduras creció a una tasa anual promedio de 3,1% durante la última década. El país también implementó políticas macroeconómicas prudentes durante los últimos años, ancladas en la Ley de Responsabilidad Fiscal, y registró las segundas tasas de crecimiento económico más altas de América Central, superadas solo por las de Panamá. El crecimiento del PIB del país alcanzó el 3,7% en 2018 y 2,7% en 2019, por encima del promedio de América

Central y muy por encima del promedio de América Latina y el Caribe (ALC). (Banco Mundial en Honduras , 2022)



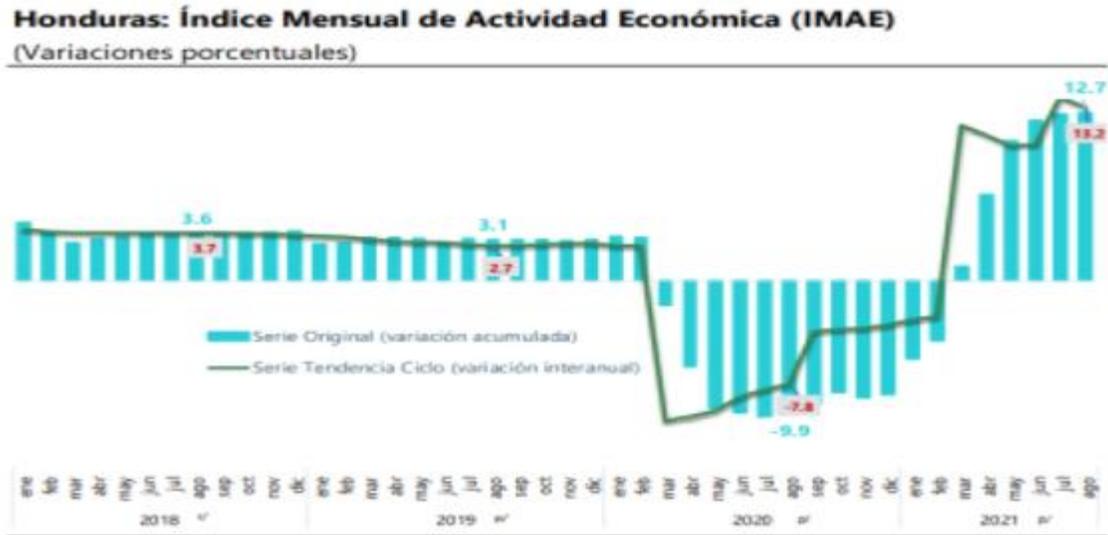
Grafica 4.1: Producto Interno Bruto

Fuente: (CNI , 2021)

En la actualidad, la estabilidad de precios como su principal objetivo de política económica, es que las economías emergentes y en desarrollo han adoptado el marco de política de metas de inflación (MI). Bajo este esquema, el banco central establece un compromiso explícito de alcanzar una meta cuantitativa de inflación anunciada para el mediano y largo plazo, concentrando sus esfuerzos de política monetaria en la estabilidad de precios.

Banco Central de Honduras (BCH) la apertura de la actividad económica ha facilitado la recuperación de las cadenas de producción sumado a la flexibilización de las medidas de distanciamiento físico y la vacunación de la población, lo cual ha generado una mejora en los volúmenes producidos, reflejado en la tasa de variación del IMAE global. Este indicador reporta un aumento acumulado a agosto de 2021 de 12.7%, en su serie original, denotando crecimiento

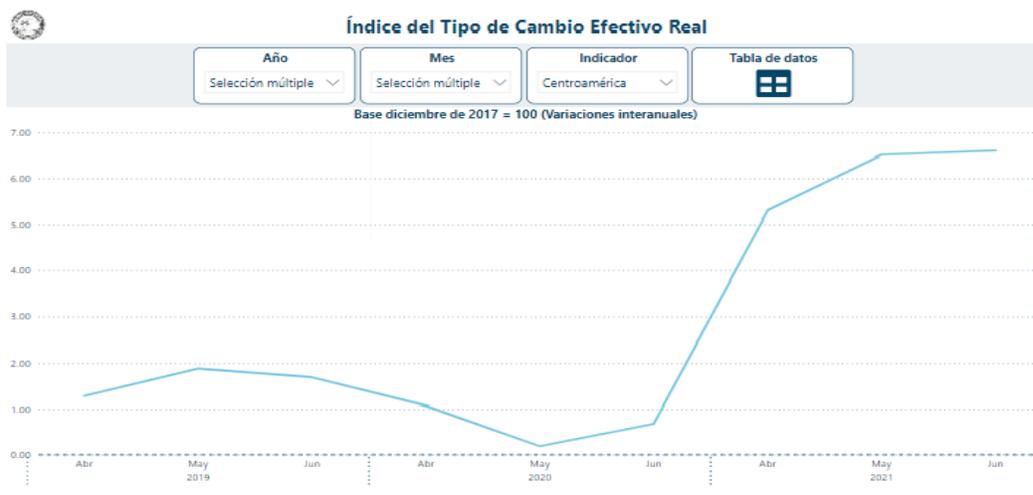
en casi todas las actividades productivas, contrario a lo reportado el año anterior, con excepción de las actividades agrícolas. (Banco Mundial en Honduras , 2022) .



Grafica 4.2: Actividad Económica

Fuente: (CNI , 2021)

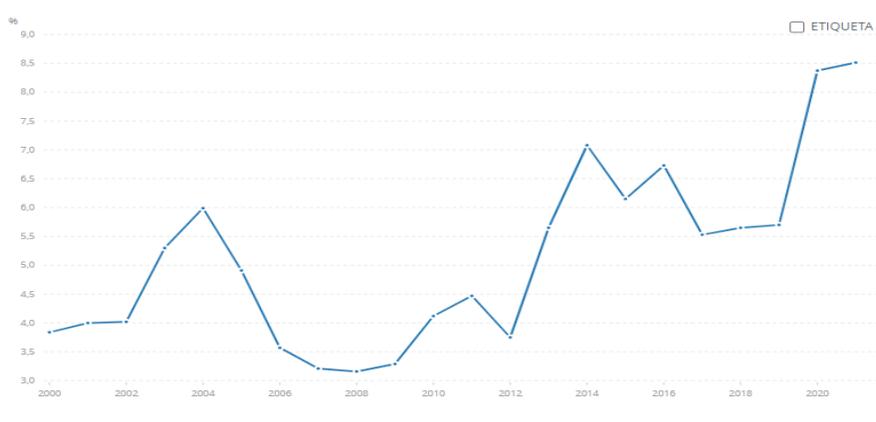
La depreciación del lempira se situó en los rangos estimados por el banco central el año 2019 el tipo promedio anual fue de 45.68 lempiras, observándose un deslizamiento del lempira compatible con la política económica que se ha tenido en el país en los últimos años por un factor importante para la economía que son las remesas y las exportaciones.



Gráfica 4.3: Tipo de cambio anual

Fuente: (BCH, 2022)

La causa del alto nivel de desempleo en Honduras es la deficiente demanda agregada, que afecta el crecimiento económico del país y conduce a un proceso deflacionario. Para resolver este problema y generar ingreso para amplios sectores de la población, se requiere que el PIB real crezca entre el 6% y 8% anual en forma sostenible, estable y equitativa, por un periodo de diez años consecutivos. (Jose Serrano, 2020)



Gráfica 4.4: Tasa de desempleo 2000-2020

Fuente: (Banco Mundial, 2022)

### 4.1.1.3. Factores Sociales

El último estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) desnudo cifras preocupantes sobre la magnitud de la pobreza en Honduras que, en agosto de 2021, habían alcanzado al 73.6% de hondureños.

En la investigación detallo que hasta agosto las cifras de pobreza en el país superaron el 70% del 2020, pasando a un 73.6% en once meses de 2021. La encuesta fue realizada a nivel nacional desde el 9 de julio hasta el 11 agosto, incorporando áreas rurales y urbanas. (Tiempo)

Además, se logró constatar que del 73.6% de la pobreza, el 53.7% representan el índice de pobreza extrema y el 19.9% en pobreza relativa. La pobreza por área urbana y rural en Honduras está en área rural, también en área urbana alcanza a más de la mitad de los hogares. En ambas áreas la pobreza está por encima del 70%, en el caso de la urbana se registró un 71.8% y en la rural un 76%.

Dominio	Total	No Pobres	Pobres		
			Total	Relativa	Extrema
<b>Total, Nacional</b>	<b>100</b>	<b>26.4</b>	<b>73.6</b>	<b>19.9</b>	<b>53.7</b>
<b>Urbano</b>	<b>100</b>	<b>28.2</b>	<b>71.8</b>	<b>27.5</b>	<b>44.3</b>
<b>Distrito Central</b>	<b>100</b>	<b>36.7</b>	<b>63.3</b>	<b>26.0</b>	<b>37.3</b>

Grafica 4.5: Población 2019

Fuente: (UNAH, 2019)

Honduras enfrenta una de las crisis más profundas de su historia. Los viejos problemas estructurales como la exclusión, desempleo y desigualdad se han articulado con nuevos

problemas estructurales como la corrupción, la impunidad, la migración, la violencia, y el crimen organizado. Más del 65% de los hondureños y hondureñas viven en la pobreza y extrema pobreza, redes de corrupción devoran cuantiosos recursos públicos, altos funcionarios públicos tienen vínculos con estructuras del crimen organizado, más del 90% de los diferentes crímenes quedan en la impunidad y miles de ciudadanos sólo encuentran como única salida la migración.

La pobreza por área es de un 100% de habitantes en el Distrito Central, el 36.7% no son pobres y el 63.3% están en pobreza; de esta cifra, el 37.3 están en extrema pobreza y el 26.0 en pobreza relativa. (Tiempo)

En los diferentes ingresos de los hogares, donde destacan los salarios, ayuda familiar, remesas, alquileres, jubilación, cuentas propias y otros. Mayor parte de los ingresos para los hogares hondureños son los salarios que representan el 45.9% del total. Las cuentas propias tienen el segundo lugar con 22.7% y las remesas obtiene el tercer lugar con el 13.4%.

El resto de los ingresos se dividen en un 4.2% en jubilación, 7.2% ayuda familiar, 1.2% alquileres y 2.9% otros. (Tiempo)

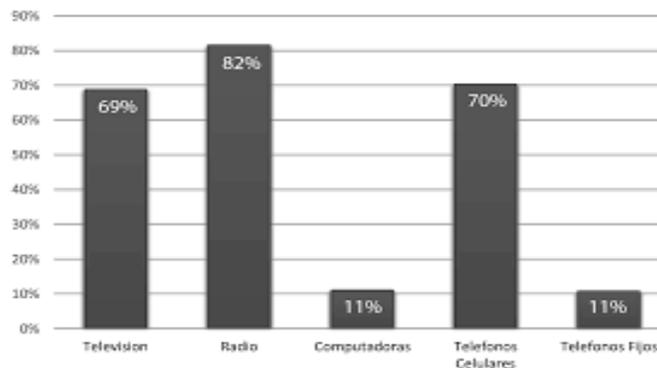
Honduras cerró 2021 con una población de 10.117.000 personas, lo que supone un incremento de 175.000 habitantes, 78.583 mujeres y 79.803 hombres, respecto a 2020, en el que la población fue de 9.942.000 personas.

Tan solo el 0,4% de la población de Honduras son inmigrantes, según indican los últimos datos de inmigración publicados por la ONU. Honduras es el 177º país del mundo por porcentaje de inmigración. Honduras tiene una densidad de población media, de 90 habitantes por Km2.(*Honduras - Población 2021*, s. f.)

#### 4.1.1.4. Factor Tecnológico

En vista de la situación industrial actual y las dificultades que afronta Honduras, después de las tormentas Eta y Iota, y aun batallando por los estragos causados a la economía por la pandemia del Covid-19, la presidente de la República de Taiwán, Tsai Ing-wen y su homólogo hondureño Juan Orlando Hernández han acordado que ambos países hermanos trabajarán juntos reconstruyendo Honduras. Dentro de las propuestas se incluye apoyo en el desarrollo y transformación digital de sectores como gobierno, agricultura y acuicultura. (CNI , 2022)

Sin embargo, a finales de 2020 y a principios de este año, se ha notado que la inversión en materia de transformación digital ha tenido un importante crecimiento, siendo una gran oportunidad de desarrollo y de competitividad para el país. Este es un proceso global que, lejos de detenerse, sólo se acelerará, apuntan. Se proyecta que el porcentaje del Producto Interno Bruto en tecnología va a pasar de ser el 5%, a representar un 10% a nivel mundial, y Honduras no es ajeno a esta tendencia. El IDC (Internet de las Cosas) estima que el sector crecerá al doble de la velocidad del PIB global. (CNI , 2022)



Grafica 5.1: Desarrollo de las TI, Honduras 2022

Fuente: Propia

Es una expansión de la telefonía celular y de Internet en los últimos diez años ha provocado que la sociedad hondureña se encuentre a las puertas de un escenario que promete nuevos estilos de vida, novedosos modelos de negocios y esquemas de desarrollo humano (en salud y educación). Honduras vive vientos de cambios pese a que, a diferencia de países desarrollados, la penetración de la tecnología aún no ha colmado todos los estratos sociales y toda la geografía. Sin embargo, esas condiciones son similares en los países vecinos de Centroamérica. (Prensa, 2019)

La empresa farmacéutica debe tener un sistema organizado de tareas que, una vez desarrollado su mercado inicial, se dedicara exclusivamente a resolver los problemas que se plantean dentro de su estructura interna y la función administrativa requerida, posteriormente aprovechar las oportunidades de crecimiento como respuestas adecuadas frente a las amenazas externas que podrían comprometer la viabilidad futura.

#### **4.1.2. Microentorno**

El análisis Porter de las fuerzas de mercado es un marco para el análisis de la industria y el desarrollo de la estrategia de negocio desarrollado por Michael Porter Utiliza conceptos desarrollados en organización industrial (Organización Industrial-IO) y en economía identificando cinco fuerzas que determinan la intensidad competitiva y, por lo tanto, el atractivo de un mercado. Porter se refiere a estas fuerzas como el microentorno, para contrastarlo con el término más general de exploración del entorno macroeconómico. Se refieren a las fuerzas cercanas a la empresa que afectan a su capacidad para ofertar a sus clientes y obtener un

beneficio. Un cambio en cualquiera de las fuerzas normalmente lleva aparejado el que la empresa tenga que reevaluar su posición estratégica frente al mercado. (Porter Michael, 1979)

A menudo los consultores en estrategia utilizan el marco de las cinco fuerzas de Porter para evaluar la posición estratégica de la empresa. Las cinco fuerzas son: el poder de negociación de los clientes, el poder de negociación de los proveedores, la amenaza de nuevos entrantes, y la amenaza de productos sustitutivos, en combinación con otras variables que influyen en una quinta fuerza: el nivel de competencia en una industria. Cada una de estas fuerzas tiene asociados varios factores determinantes: (Porter Michael, 1979)

La industria farmacéutica pertenece a un sector empresarial que se dedica a la fabricación, preparación y comercialización de productos químicos medicinales para el tratamiento y también la prevención de las enfermedades. El mercado del comercio minorista está compuesto por rubros tales como Grandes Tiendas, Supermercados, Farmacias, Estaciones de Servicios, Telefonía, entre otros. La industria farmacéutica en un plazo de cuatro años (2015-2019), la industria farmacéutica hondureña deberá registrar una inversión, en su capacidad productiva y mejoramiento de los estándares de calidad de los medicamentos, por el orden de los 60 millones de dólares.

### **El poder de negociación de los compradores o clientes**

El poder de negociación de los compradores, una de las fuerzas en el marco de análisis de la industria de las cinco fuerzas de Porter, se refiere a la presión que los clientes / consumidores pueden ejercer sobre las empresas para que proporcionen productos de mayor calidad, un mejor servicio al cliente y / o precios más bajos. La política fiscal se refiere a la política presupuestaria del gobierno, que implica que el gobierno manipule su nivel de gasto y las tasas impositivas

dentro de la economía. El gobierno utiliza estas dos herramientas para monitorear e influir en la economía.

Es importante tener en cuenta que el análisis del poder de negociación de los compradores se realiza desde la perspectiva del vendedor (la empresa). El poder de negociación de los compradores se referiría a los clientes / consumidores que utilizan los productos / servicios de la empresa.

En la industria farmacéutica, los clientes son los pacientes, los familiares de los pacientes, los hospitales, los mayoristas, las farmacias, etc. entre otros clientes dependiendo del tipo específico de negocio. Su influencia debe ser considerada de diversas formas, los clientes pueden impactar en el negocio pidiendo, por ejemplo, reducción de precios, exigiendo más calidad y un mejor servicio.

Los clientes pueden ejercer poder cuando buscan reducción de precios o amenazan con cambiar a otro suministrador para conseguir los productos. Los clientes poderosos también exigen servicios que tienen más coste. Por ejemplo, los gobiernos piden análisis más detallados que cuestan más dinero y los pacientes piden información médica puntual y relevante, lo que representa otro servicio costoso. (Peral, 2011)

### **El poder de negociación de los proveedores o vendedores**

El “poder de negociación” se refiere a una amenaza impuesta sobre la industria por parte de los proveedores, a causa del poder de que éstos disponen ya sea por su grado de concentración, por la especificidad de los insumos que proveen, por el impacto de estos insumos en el costo de la industria, etc. Por ejemplo: las empresas extractoras de petróleo operan en un sector muy rentable porque tienen un alto poder de negociación con los clientes. De la misma manera, una empresa farmacéutica con la exclusiva de un medicamento tiene un poder de negociación muy alto. La

capacidad de negociar con los proveedores se considera generalmente alta por ejemplo en cadenas de supermercados, que pueden optar por una gran cantidad de proveedores, en su mayoría indiferenciados. Algunos factores asociados a la segunda fuerza son: Comprador tendencia a sustituir

### **En cuanto a la amenaza de nuevos entrantes**

Dentro del modelo de las fuerzas de Porter está la fuerza llamada “Amenaza de los nuevos entrantes” e indica cuán difícil es entrar en un mercado. Hay menos opciones de triunfar si existen barreras de entrada fuertes en la industria como estrictas regulaciones, conocimientos y tecnologías específicas o alto requerimientos de inversión. Por el contrario, si en la industria hay pocas barreras de entrada o estas son débiles, la opción de triunfar aumenta significativamente.

En este artículo se verá una introducción a la amenaza de los nuevos participantes y se determinará la naturaleza de la amenaza.

Michael Porter creía que la amenaza de nuevos entrantes jugaba un rol fundamental en la empresa y en el ambiente cambiante de las industrias en el día de hoy. Esta visión de Porter permitió a muchas empresas visualizar amenazas antes que se transformaran en una situación real. De acuerdo con el modelo de las 5 fuerzas de Porter, las amenazas cambian el ambiente competitivo e impactan directamente en las utilidades de la organización. Si hay una gran cantidad de amenazas de nuevos entrantes y bajas barreras de entrada, quiere decir que hay una alta probabilidad de que en el futuro se reduzcan las utilidades de la empresa. Esto se debe por que más competidores pelearan por la misma cuota de mercado. Las ventas se reducirán y los esfuerzos de marketing serán más caros lo que implica una seria amenaza para el precio y calidad del producto. (ElHeraldo , 2017)

## **Sobre la amenaza de productos sustitutos**

Las cinco fuerzas de Porter es un modelo simplificado del entorno microeconómico que rodea a una empresa determinada, así como una representación gráfica del análisis de la estrategia empresarial. Las fuerzas definen la intensidad competitiva de un mercado determinado y la probabilidad de un determinado negocio o la rentabilidad de un producto en el clima económico actual. Las cinco fuerzas que afectan el entorno de una empresa determinada son la amenaza de nuevos entrantes a la industria (cuan fácil es para un nuevo negocio surgir en una industria determinada), el poder de negociación de los proveedores (cuántos proveedores existen para una determinada materia prima), el poder de los compradores (la cantidad de productos similares están compitiendo), la amenaza de productos sustitutos (lo fácil que es para los clientes cambiar a un producto similar) y, finalmente,

En la producción local, Los 12 laboratorios afiliados a Anahprofar producen unos 1,500 medicamentos de tipo oftálmicos, multivitamínicos, antibióticos, hipertensivos, inyectables y anti glicémicos. Esto representa el 35% del cuadro básico de medicamentos que requiere la Secretaría de Salud y el Instituto Hondureño del Seguro Social (IHSS). Una quinta parte del proceso y al menos el 20% de los medicamentos que comercializan las farmacias. (ElHeraldo , 2017)

## **Rivalidad Competitiva**

La rivalidad en una industria usualmente toma la forma cuando las empresas luchan por una posición utilizando diversas tácticas (por ejemplo, la competencia de precios, batallas publicitarias, lanzamientos de productos). Esta rivalidad tiende a aumentar en intensidad cuando las empresas sienten la presión competitiva o ven una oportunidad para mejorar su posición. En la mayoría de las industrias, movimientos competitivos de una compañía tendrán un impacto notable en la competición, que luego de tomar represalias para contrarrestar esos esfuerzos. Las

empresas son mutuamente dependientes, por lo que el patrón de acción y reacción pueden dañar a todas las empresas y la industria en general.

Algunos tipos de competencia (por ejemplo, la competencia de precios) son muy inestables e influyen negativamente en la rentabilidad del sector. Otras tácticas (por ejemplo, las batallas de publicidad) pueden influir positivamente en la industria, ya que aumentan la demanda o mejoran la diversidad de los productos.

Los propietarios de los laboratorios involucrados están anuentes a entrar al proceso de modernización, pero resienten lo que consideran “poco incentivo” de parte del gobierno para potenciar el sector. Entre las propuestas de la Amaramar al gobierno está que se habiliten líneas de crédito a largo plazo y la reducción del impuesto sobre ventas del 15 al 12%. (ElHeraldo , 2017)

Estas medidas permitirían a la industria farmacéutica cumplir en un 100% con la transformación que se les exige por el millonario valor de estas. Invertir entre 60 y 80 millones de lempiras, representa una gran inversión para un mediano empresario”, El crecimiento de los laboratorios traerá como beneficio al mercado nacional mejor calidad de los medicamentos y la innovación en la canasta básica de productos médicos que -se proyecta- incrementaría en 20%. La industria farmacéutica nacional tiene más de 60 años de estar establecida y opera en Tegucigalpa y San Pedro Sula y genera entre 2,500 y 3,000 puestos de trabajo calificados. “Se trata de un sector tecnificado y con amplio conocimiento en el desarrollo de fórmulas farmacéuticas, es decir que se producen productos de calidad”,



Figura 4.2: Esquema ilustrativo de las cinco fuerzas identificadas por Porter.

Fuente: (Porter Michael, 1979)

### **El Administrador de la empresa Farmacéutica**

La farmacia comunitaria ha tomado gran fuerza en las comunidades desde sus inicios. La constante atención priorizada y la cercanía con un profesional de la salud han hecho de esta profesión una de las más demandadas en la actualidad. Sin embargo, la misma también requiere de una mayor y mejor capacitación al profesional debido a los parámetros de calidad exigidos en la actualidad. (Escuela de farmacias, 2021)

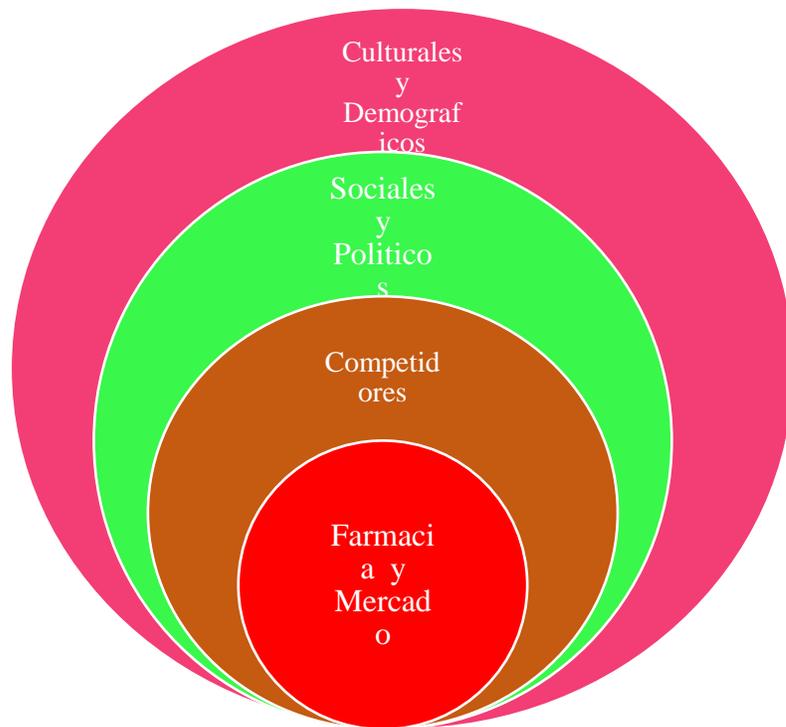


Figura 4.3: Esquema Factores y Entorno de la Gestión administrativa del Rubro Farmacéutico

Fuente: (INE, 2021)

## 4.2 Teorías De Sustento

Las teorías como consecuencia de la situación existente en una etapa determinada tuvieron sus precursores que fueron personalidades en su época y que aportaron elementos muy importantes que sirvieron de base para la aparición y desarrollo de estas.

Una de las teorías de sustento que estableció es el proceso administrativo que fue creado por Henri Fayol, las 4 etapas son planificación, organización, dirección y control que componen este proceso administrativo que cada uno va dirigido a algo específico, estas cuatro etapas eran imprescindibles para la buena gestión gerencial. Todo equipo directivo debe dominarlas y tenerlas en cuenta de cara a cualquier proyecto cada etapa estable una función específica como ser:

1. Planificación
2. Organización
3. Dirección
4. Control

Al igual se estableció la teoría que Adam Smith sobre el valor del trabajo que considera el trabajo como la pieza esencial para cuantificar el valor con variaciones crecientes y decrecientes, a pesar de que el trabajo se conservaría siempre como un aporte constante.

Smith detallo que la importancia de esta teoría que de la división de trabajo aumenta la productividad al incrementar la habilidad y destreza de cada trabajador, al ahorrar tiempo que, por lo general se pierde al cambiar actividades, y al crear inventos y maquinaria que ahorran trabajo. (López, s. f.)

Destaca en este análisis que el valor de determinado bien o servicio está dado por la cantidad de trabajo incorporado. La división del Trabajo es una importante fuente de crecimiento y desarrollo para un país, la cual es posible debido al aumentar la habilidad del trabajador que se dedica a tareas específicas.

Sin embargo, a pesar de que la división del trabajo trae múltiples beneficios, también es causa de que un grupo importante de personas se desaproveche al realizar labores muy mecánicas, por lo que también Smith hace énfasis en la importancia de incentivar la educación y la religión como forma de amortiguar el mal causado y brindar la posibilidad de desarrollo y superación a cualquier individuo. (¿Qué plantea la teoría de Adam Smith?, 2018)

Otras de las teorías de las cuales establecimos es la de Robert Owen donde esta se basa en la En 1810, Robert Owen introduce el concepto de "máquinas vitales" para denominar a los trabajadores, considerándolos la mejor inversión de la administración. Demostró que, si las necesidades personales y sociales de los trabajadores eran atendidas, los costos que implican serían recuperados fácilmente. Desarrolló la idea de evaluar públicamente el trabajo de los empleados, señalando que sería una vía para elevar la productividad. (Rober KripKit, s. f.)

Su gestión fue un experimento innovador, pues consiguió que la empresa arrojara beneficios introduciendo mejoras sustanciales para los trabajadores: elevó los salarios, sentó las bases de una seguridad social mutualista y proporcionó a los obreros condiciones dignas de vivienda, sanidad y educación. Este último fue para Owen el objetivo esencial, pues consideraba que una educación liberal y solidaria sería el mejor instrumento para acabar con la delincuencia y poner las bases para un futuro de justicia e igualdad. (Owen, s.f.)

Destaca que el ser humano es producto social, manufacturado Parte de la idea de que las condiciones de vida determinan la suerte del individuo y, para mejorarla, se debe reconstruir el ambiente en que vive el ser humano. Para Owen, el hombre depende de su entorno natural y social. El hombre es bueno por naturaleza, pero las circunstancias no lo dejan serlo (idea original de Rousseau, y que quizá él adapte). Quiere mejorar el entorno del hombre para que este sea bueno, para que emerja su bondad. El hombre bueno trabajará mejor voluntariamente. (Owen, s.f.)

#### **4.2.1 Planificación**

Los administradores deben planificar sus actividades para condiciones futuras, deben desarrollar objetivos estratégicos y asegurar el logro de los objetivos. Por lo tanto, se deben evaluar futuras contingencias que afectan a la organización, y dar forma al panorama futuro ya sea operacional o estratégico de la empresa.

La administración debe visualizar el futuro y trazar las acciones a seguir, se debe planificar todas las actividades basadas en condiciones futuras, se establecen los objetivos estratégicos y se asegura el logro de estos. Un buen plan de acción debe ser preciso y basarse en la unidad, continuidad y además tener cierta flexibilidad.

### **4.2.2 Organización**

Los administradores deben organizar la fuerza de trabajo de una manera y estructura eficiente para que de esta manera se puedan alinear las actividades de la organización. Los administradores también deben capacitar y contratar a las personas adecuadas para el trabajo, y siempre asegurar una mano de obra suficientemente calificada y educada.

La administración debe crear el entorno organizacional material y social de la empresa. Debe proporcionar las cosas útiles para el adecuado funcionamiento empresarial, movilizandolos recursos materiales y humanos para llevar el plan a la acción.

Los administradores deben supervisar a sus subordinados en su trabajo diario, e inspirarlos a alcanzar las metas de la empresa. Así mismo, es responsabilidad de los administradores comunicar los objetivos y las políticas de la empresa a sus subordinados. El supervisor de los subordinados siempre debe estar alineado con las políticas de la empresa, y cada administrador debe tratar a sus subordinados bajo los estándares de la compañía.

La administración debe guiar y orientar al personal. Es su responsabilidad comunicar las políticas y los objetivos de la empresa a sus subordinados. El supervisor y cada administrador debe tratar a sus subordinados bajo determinados estándares de respeto, liderazgo y motivación.

### **4.2.3 Dirección**

Los administradores deben supervisar a sus subordinados en su trabajo diario, e inspirarlos a alcanzar las metas de la empresa. Así mismo, es responsabilidad de los administradores comunicar los objetivos y las políticas de la empresa a sus subordinados. El supervisor de los subordinados siempre debe estar alineado con las políticas de la empresa, y cada administrador debe tratar a sus subordinados bajo los estándares de la compañía.

La administración debe guiar y orientar al personal. Es su responsabilidad comunicar las políticas y los objetivos de la empresa a sus subordinados. El supervisor y cada administrador debe tratar a sus subordinados bajo determinados estándares de respeto, liderazgo y motivación. (ElHeraldo , 2017)

#### **4.2.4 Coordinación**

Los administradores deben armonizar los procedimientos y las actividades realizadas por la empresa, lo que significa que todas las actividades de cada unidad organizativa se deben complementar y enriquecer el trabajo de otro.

La administración debe unificar y armonizar todos los esfuerzos y las actividades con el fin de que vayan dirigidas al logro común de los objetivos generales de la empresa y se traduzcan en la rentabilidad y eficiencia de la misma.

Una manera de ejecutar esta función es lograr que todas y cada una de las actividades de los diferentes departamentos, se complementen y enriquezcan el trabajo de los otros. Logrando de esta manera enlazar el trabajo particular en busca de logros generales en pro y beneficio de la empresa.

#### **4.2.5 Control**

Los administradores deben controlar que las actividades de la compañía están en línea con las políticas y objetivos de la empresa en general. Es también responsabilidad del administrador observar y reportar las desviaciones de los planes y objetivos, y coordinar las tareas para corregir posibles desviaciones.

La administración debe revisar y verificar que todo se haga de acuerdo con los planteamientos y las reglas establecidas y según las órdenes y directrices impartidas. Una manera de llevar a cabo el control es revisar y controlar que las actividades ejecutadas estén alineadas con las políticas y objetivos de la organización, revisar los resultados y reportar cualquier desviación que ocurra, distorsione los planes y aleje al departamento del cumplimiento de los objetivos

Al igual establece 14 principios administrativos que se establece:

1. **División del trabajo.** La división del trabajo consiste en fragmentar las tareas necesarias para la producción de un bien o un servicio. Esta división del trabajo se realiza en base a la fuerza, la capacidad de trabajo, la especialidad y la naturaleza de cada trabajo. De modo que se mejora la eficiencia en la producción.
2. **Autoridad.** Debe existir el principio de autoridad que mantiene que la autoridad es esencial para cumplir con el trabajo. Sin autoridad, todo estaría desordenado y no se llevaría a cabo el trabajo en la calidad y plazos adecuados.
3. **Disciplina.** No solo es suficiente con que exista una autoridad, además, el principio de disciplina dicta que hay que cumplir todos los procesos con una disciplina férrea. De nada sirve saber todo lo que tenemos que hacer, si luego no lo cumplimos. Todo siempre, bajo los valores del respeto y la educación.
4. **Unidad de mando.** Un empleado recibe órdenes de un único superior. La importancia de este principio recae en que su ausencia podría afectar negativamente a otros principios como el de autoridad o disciplina.
5. **Unidad de dirección.** Las actividades persiguen el mismo objetivo, están dirigidas por un mismo plan y un mismo superior.

6. **Subordinación.** Los objetivos de la empresa son más importantes que los objetivos personales o individuales. Es decir, los objetivos generales son siempre lo primero.
7. **Remuneración.** Aunque no existe un sistema de pagos ideal, la remuneración es importante. Se debe encontrar un equilibrio entre motivar el trabajo con buenos salarios, pero que no sean excesivos y estén adecuados a la productividad.
8. **Centralización.** Es importante tener la gestión de la empresa concentrada en algunos casos, ya que eso mejora los resultados. Sin embargo, en otras ocasiones conviene más descentralizar y recurrir a la delegación. Esto dependerá del tipo de empresa.
9. **Jerarquía.** La autoridad va desde arriba hacia abajo. Es decir, se trata de un tipo de organizaciones con un organigrama vertical en el que hay distintos niveles de mando.
10. **Orden.** Los recursos necesarios para la actividad de la empresa deben estar en el momento y lugar adecuados.
11. **Equidad.** Aunque para mantener una coherencia y obtener resultados, según Fayol, debemos cumplir con principios como el de autoridad o unidad de mando, el trato entre empleados debe ser de compañeros. Un trato justo y respetuoso. Puede haber diferentes niveles en una empresa, pero todas las personas merecen el mismo respeto.
12. **Estabilidad del personal.** Al hilo con la división del trabajo, conviene que el personal se mantenga a largo plazo. Cambiar continuamente de personal provocará que haya que formar a nuevos empleados y esperar a que se adapten. Además, la estabilidad en el empleo mejorará la productividad.
13. **Iniciativa.** Cualquiera puede sugerir ideas y estas pueden ser valoradas. Cuatro ojos ven más que dos.

14. **Unión del personal.** Debe existir un espíritu de equipo. Si todos reman en la misma dirección, el barco llegará antes a buen puerto. (Henri fayol , 1916 )

### **4.3 Conceptualización**

Es un proceso dinámico responsable por la producción de significado, que, según los teóricos de la lingüística cognitiva, involucra mucho más que aspectos puramente lingüísticos. Según este principio, los conceptos tienen que ver con una representación mental realizada por el hablante. Las palabras no se refieren a objetos en el mundo, necesariamente, como explican enfoques formales, como la teoría referencial porque las conjunciones son palabras y no apuntan a nada de existencia extralingüística. Y las expresiones lingüísticas no siempre son compositivas, porque la expresión «la cara dura no apareció» no puede entenderse solo a partir de los significados de cara y dura. Con base en estos argumentos, la semántica cognitiva concibe el significado lingüístico como una manifestación de la estructura conceptual. (Chilton, 2019)

**4.3.1 Planeación estratégica:** la planeación estratégica como el elemento central que permita planear el futuro, a fin de tener la mayor capacidad de respuesta, no requiere inversiones ni significa desembolsar recursos. Por el contrario, si genera algún efecto, lo hace en el sentido opuesto, es decir, hacia el ahorro de importantes cantidades de dinero. (tomasini, 2018) Es realizar un ordenamiento operativo acerca de un tema específico (Flores, Carlos).

**4.3.2 Liderazgo:** El liderazgo se refiere a la influencia que ejerce una persona sobre su grupo de referencia. A través de esta influencia, el líder logra que otros lleven a cabo las tareas que se pretenden desarrollar al servicio de la eficacia colectiva. El éxito de la

organización es el principal criterio para medir la eficacia del liderazgo. (Fleishman, 2017) Manejar en forma ordenada un grupo para realizar a través de ello una sinergia en su labor cotidiana. (Flores, Carlos)

**4.3.3 Toma de decisiones:** Se define como esta actividad se ha convertido en una función imprescindible para la vida de cualquier organización. Se precisa cómo interviene la racionalidad de quienes toman las decisiones, cuando la incertidumbre impera. Se analiza la triada: dato-información-conocimiento y, por último, se muestran algunos conceptos de análisis de información y su relación con el proceso de decisión. (Duarte , Daymara, 2018) Tomar con objetividad el razonamiento de una decisión para bien. (Flore, Carlos)

**4.3.4 Medición del desempeño:** La medición del desempeño se da cuando se intenta cuantificar la eficiencia y la eficacia que tienen los procedimientos organizacionales, es decir que la medición del desempeño busca conocer en números cuanta eficiencia y eficacia tiene cada uno de los procesos de la organización. (NEELY, 2017).

Es la evaluación que se debe realizar a los empleados de una organización para verificar como realizan su labor. (Flores, Carlos).

**4.3.5 Asignación de recurso:** La asignación de recursos es un término económico y de finanzas públicas que hace referencia a la forma en que recursos disponibles o escasos son asignados para cubrir diferentes necesidades, tanto en el ámbito del estado como también en las organizaciones. (ECONOMIA 360, 2019).

Detallar trámites administrativos para que una organización disponga de ellos a favor de obtener una utilidad propia. (Flores, Carlos)

**4.3.6 Enlaces orientados a la parte administrativa:** buscó dar respuesta a los problemas de productividad y eficiencia organizacional. En este enfoque es muy clara la contribución de la ingeniería y el supuesto de que la única motivación de los individuos en las organizaciones es la motivación económica.

Es una relación enfocada a la parte administrativa de una organización que incluye una reingeniería en sus labores y además una estimulación para que los empleados optimicen sus labores. (Flores, Carlos)

## **V. METODOLOGÍA / PROCESOS**

La metodología ejercer un papel de ordenar, se apoya en los métodos como sus caminos y estos en las técnicas como los pasos para transitar por esos caminos del pensamiento a la realidad y viceversa. El método constituye a la vez un orden y un proceso cuya culminación es la construcción de leyes, teorías y modelos. Por esta razón las leyes, las teorías y los modelos son para el científico y la medida del éxito o del fracaso de una investigación.

En momento de identificar el objeto de estudio debemos caminar en algún sentido de cómo realizarlo la metodología nos ayuda para ello en tanto que es la descripción, en análisis y la valoración crítica de los modelos. (Baena Paz, 2014)

### **5.1 Enfoque y Métodos**

El enfoque de la investigación es la forma en la que el investigador se aproxima al objeto de estudio. Es la perspectiva desde la cual aborda el tema, que variará dependiendo del tipo de resultados que espera encontrar. (*Enfoque de la investigación: tipos y características*, s. f.)

Existen diferentes métodos que se pueden poner en marcha al momento de realizar una investigación, por lo que resulta necesario conocer los tipos que existen, el método mixto de una investigación En este punto se integran ambos aspectos, bien sea el cuantitativo o cualitativo, permite tener una aproximación óptima de la información ya que combina y analiza los diferentes datos con perspectivas más amplias. (School, s. f.)

### **5.1.1 Enfoque**

En la investigación realizada se estableció aplicar un enfoque mixto que representan un conjunto de procesos sistemático. Los métodos de investigación mixta son la integración sistemática de los métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno. No cabe duda de que tanto el proceso cuantitativo con el cualitativo es sumamente fructífero y han realizado notables aportaciones al avance del conocimiento de todas las ciencias. Además, ninguno es intrínsecamente mejor que el otro, solamente constituyen diferentes aproximaciones al estudio de un fenómeno y la controversia entre las dos visiones ha sido innecesarias.

Durante varias décadas algunos autores insistieron que cada método o enfoque eran irreconciliables, opuestos y, en consecuencias, no era posibles llegar a puntos de encuentro entre ambos y mucho menos, mezclarlos. Sin embargo, en los últimos 20 años, un número creciente de investigadores insisten en que la posición de quienes distancian y enfrentan al enfoque cuantitativo con el cualitativo es incorrecta e inconsistentes. Sánchez Valtierra (2013), se refiere a los métodos mixtos, el investigador combina métodos cuantitativos y cualitativos y señala como su característica clave el pluralismo metodológico. Plantea, además, que el proceso del modelo de métodos de investigación mixta consta de ocho pasos que son, determinar la pregunta de investigación, determinar el diseño mixto que es apropiado, seleccionar el método o modelo mixtos de diseño de la investigación, recoger la información o datos de entrada, analizar los datos, interpretar los datos, legitimar los datos o información de entrada, establecer conclusiones (si aplica) y redactar el informe de resultados.

### **5.1.1.2 Alcance**

Los alcances de la investigación inciden no sólo en la parte operacional del estudio, sino de manera clara y contundente sobre el análisis de los resultados, tanto para el investigador como para el lector, para el primero, la determinación de los alcances ayuda ampliamente a establecer y moldear una adecuada estrategia de operacionalización de variables, desde lo conceptual hasta lo estructural y sobre todo, en la selección de los métodos que brinden mejor orientación a los resultados; para el lector y consumidor del estudio, conocer los alcances le ayudará enormemente a establecer un análisis centrado y adecuado sobre lo que se pretende transmitir, así como a establecer el mejor uso del producto final. (Meza, 2019)

La investigación descriptiva consiste en describir ideas, apreciaciones y datos desde los nuevos puntos de vista, que contribuyan a un mejor desempeño y que aumenten la rentabilidad de la empresa. Relacionando las preguntas y análisis de datos que se llevarán a cabo sobre el tema. descriptiva puede utilizarse de múltiples maneras y por múltiples razones. Sin embargo, antes de entrar en cualquier tipo de encuesta, definir sus objetivos y diseño es muy importante.

### **5.1.1.3 Diseño**

En la investigación realizada en gestión del administrador en el rubro farmacéutico en Tegucigalpa se estableció utilizar el diseño no experimental es el tipo de investigación que carece de una variable independiente. en cambio, el investigador observa el contexto en el que se desarrolla el fenómeno y lo analiza para para obtener información. utilizando la investigación transversal se utiliza para observar y analizar un momento exacto de la investigación para abarcar diversos grupos o muestras de estudio. (school, s. f.)



*Figura 5.1:* Etapa del Proceso de Investigación  
*Fuente:* (CEUTEC, s.f.)

### 5.1.2 Métodos

Como su nombre lo indica una matriz de congruencia permite conocer el grado de congruencia que tienen los diferentes elementos definidos para una investigación, la matriz de congruencia debe tener especificados por lo menos nueve elementos. Las ideas escritas en este post son mis apuntes de la capacitación "Herramientas para la Investigación. Estos son los elementos mínimos que vamos a incluir, el orden en la tabla no es primordial, aunque se maneja esta estructura porque es el orden que siguen los elementos en el documento de investigación, recordemos que con solo leer la matriz de congruencia las personas deben tener una clara perspectiva de la investigación realizada. (*Ejemplo Matriz de Congruencia de la Investigación - Blog de Investigación, Ciencia y Tecnología, s. f.*)

Tabla 5.1: *Congruencia Metodológica*

<b>Título de la investigación</b>	<b>Objetivo General de la Investigación</b>	<b>Objetivos Específicos de la investigación</b>	<b>Preguntas de Investigación</b>
Gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en Tegucigalpa.	Identificar cual es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en la ciudad de Tegucigalpa, para comprender su función en la planeación estratégica, liderazgo, toma de decisiones, medición del desempeño, asignador de recursos y enlace.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar los procesos de la gestión del administrador de empresas para definir la asignación de recursos en las empresas del rubro farmacéutico.</li> <li>2. Analizar la función del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el desarrollo y ejecución del plan estratégico.</li> <li>3. Analizar el rol del administrador de empresas en la toma de decisiones en el rubro farmacéutico</li> <li>4. Analizar la gestión del administrador de empresas en la medición del desempeño en el rubro farmacéutico.</li> <li>5. Analizar las habilidades de</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de la Planeación Estratégica en Tegucigalpa?</li> <li>2. ¿Cuál es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de Liderazgo en Tegucigalpa?</li> <li>3. ¿Cuál es la gestión del administrador</li> </ol>

		<p>liderazgo que requiere la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico.</p> <p>6. Analizar y valorar las competencias requeridas del administrador de empresas para desarrollar sus funciones de forma óptima en su gestión en el área administrativa del rubro farmacéutico.</p>	<p>de empresas en el rubro farmacéutico en el área de la Toma de Decisiones en Tegucigalpa?</p> <p>4. ¿Cuál es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en la Medición del Desempeño en Tegucigalpa?</p> <p>5. ¿Cuál es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de Asignación de Recursos en Tegucigalpa?</p> <p>6. ¿Cuál es la gestión del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de Enlace en Tegucigalpa?</p>
--	--	--	---

### 5.1.2.1 Operacionalización de la variable.

Equivale a hacer que la variable sea mensurable a través de la concreción de su significado, y está muy relacionada con una adecuada revisión de la literatura. (Betancourt , Sonia, 2020)

La operacionalización de las variables comprende la desintegración de los elementos que conforman la estructura de la hipótesis y de manera especial a las variables y precisa que la operacionalización se logra cuando se descomponen las variables en dimensiones y estas a su vez son traducidas en indicadores que permitan la observación directa y la medición.

Tabla 5.2: *Operacionalización de Variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítem
Planeación Estratégica	La Planeación Estratégica es una herramienta de gestión que permite establecer el que hacer y el camino que deben recorrer las organizaciones para alcanzar las metas previstas, teniendo en cuenta los cambios y demandas que impone su entorno.	Es el proceso por el cual se establecen directrices para la definición de planes de acción que le promoverán ventajas competitivas y sustentabilidad a largo plazo a la organización.	Desarrollo del Plan operativo anual  Crecimiento del rubro farmacéutico en Tegucigalpa.  Porcentaje de retención de clientes en el rubro farmacéutico en Tegucigalpa.	Cuestionario 1:  Preguntas de 1 a 6. Encuesta 3 y 4.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítem
Liderazgo	El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.	Es el proceso por el cual una persona obtiene consenso y aceptación de otras personas (sus seguidores) y logra que éstas trabajen para alcanzar los objetivos fijados por la organización.	Trabajo en equipo. Delegación de tareas. Resolución de Problemas.	Cuestionario 1: Preguntas de 7 a 11. Encuesta 7 y 11.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítem
Toma de Decisiones	La toma de decisiones en una empresa es el proceso por el que se escoge una opción entre varias posibles a la hora de afrontar un problema y solucionarlo o para determinar cómo se llevará a cabo determinadas acciones que afecten a la empresa, tanto en su conjunto como en áreas más pequeñas de la misma.	Es el proceso a través del cual en la empresa se determina una situación o problema, se analizan las posibles alternativas para solucionarlo y se aplica aquella más adecuada, para después analizar si el objetivo deseado se ha conseguido o no.	Metodología de la Identificación de problemas. Jerarquización de los problemas. Metodología de análisis de alternativas.	Cuestionario 1: Preguntas de 12 a 16. Encuesta 14, 15 y 16.

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>
Medición del Desempeño.	La evaluación o medición del desempeño es una evaluación estructurada de desempeño individual de un empleado en un dado período de tiempo, cuyo objetivo es mejorar el desempeño de la empresa por intermedio de la mejoría del desempeño de los colaboradores.	Es el proceso mediante el cual se mide de forma objetiva e integral la conducta profesional, las competencias, el rendimiento y la productividad.	Plan de desarrollo del personal.  Competencias específicas del cargo.  Conocimientos técnicos y formación.	Cuestionario 1:  Preguntas de 17 a 20. Encuesta 17 y 19.

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>
Asignación de recursos	La asignación de recursos se refiere al proceso en el que identificas y asignas los recursos disponibles para una determinada iniciativa. La asignación efectiva de recursos te permite usar correctamente los recursos del equipo, maximizar los resultados y respaldar los objetivos de tu equipo	Es el proceso que consiste en distribuir los recursos disponibles en un momento determinado, entre las diferentes alternativas o usos.	Asignación eficiente.  Metodología para la asignación de recursos.  Competencias de los recursos.	Cuestionario 1:  Preguntas de 21 a 24. Encuesta 21, 22 y 24.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítem
Enlace	Tiene como objetivo identificar, distinguir y posicionar a empresas y negocios en el ramo ya sean emprendedores, profesionistas, pymes y empresas industriales, comerciales y de servicios.	Se refiere al trato de los administradores con personas fuera de la organización. El administrador busca apoyo de personas que pueden influir en el éxito de la organización.	Competencias. Habilidades empresariales. Toma de decisiones.	Cuestionario 1: Preguntas de 25 a 28. Encuesta 26, 27 y 28.

## 5.2 Población y Muestra

La población y la muestra son elementos de personas, objetos, programas, sistemas, sucesos, base de datos globales, finitos e infinitos son elementos accesibles o unidad de análisis que perteneces al ámbito especial donde se desarrolla el estudio. Parte representativa de la población, con las mismas características generales de la población. (Condori Ojeda, 2020).

En el proceso cualitativo, grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia. (Hernandez S. , 2017)

### 5.2.1 Población

Para determinar la población se necesita especificar, en primer lugar, qué o quienes van a ser medidos o analizados, es decir, quienes son los objetos de' estudio. Esta determinación depende del planteamiento inicial de la investigación, del objetivo y del diseño de la misma. (Báez, 2018)

La población debe situarse en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo corresponde a todos los sujetos u objetos que pueden intervenir en el experimento, es decir, todas las unidades (personas, animales, objetos, sucesos etc.) que forman parte de un grupo. (Hernandez S. , 2017)

### 5.2.1.1 Marco Muestral

La muestra está conformada por las unidades seleccionadas de una determinada población y son los sujetos o elementos con los cuales se realiza el experimento. Se define como un subgrupo de la población que es reflejo fiel de ese conjunto y tiene los valores de esta. (Báez, 2018)

Unidades de muestreo Se les denomina también casos o elementos lo cual depende del planteamiento y los alcances de la investigación. Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta. (Hernandez S. , 2017)

### 5.2.2 Muestra

Condori Ojeda (2020) Parte representativa de la población, con las mismas características generales de la población. (Condori Ojeda, 2020)

La fórmula que se ocupa para el cálculo es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2NPQ}{(N - 1) E^2 + Z^2PQ}$$

Considerando que el estudio tiene como objetivo determinar con los cargos del administrador en el rubro farmacéutico en Tegucigalpa, en las empresas privadas, con el propósito de evitar sesgo en los resultados, y basado en el Total de la Población (N), para el tamaño de muestra, se define así:

### DETALLE DE LA MUESTRA

n=	Tamaño de la muestra
N=	Total, de las empresas (1,123)
Z=	Nivel de confianza (95%); es decir, un valor Z de 1.96
P=	Proporción proporcional de ocurrencia de un evento (0.5)
Q=	Proporción proporcional de ocurrencia de un evento (0.5)
E=	Error muestral (0.05)

En la presente investigación encontramos que el área farmacéutica en Tegucigalpa está formada por 946 farmacias entre ellas franquicias e independientes, 139 droguerías y 38 laboratorios médicos. Es la suma del total de la población 1,123

Tabla 5.4: Estadística de números de rubros farmacéuticos en empresa privadas

Z = 1.96			
Z = 1.96			
	$n = 1.96 * 0.5 * 0.5 * 1123$		
P = 0.5	$0.05^2 * (1123-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5$		
Q = 0.5		<b>n = 550.27</b>	
E = 0.05		37.654	
N = 1123		<b>n = 146</b>	

Para el rubro farmacéutico en el sector privado, se trabajará con 146 administradores que desempeñan puestos de mando: jefes, gerentes, entre ellos hombres y mujeres, localizados en la ciudad de Tegucigalpa.

### **5.3 Unidad de análisis y respuestas**

Es decir, identificar los criterios de inclusión y exclusión de la población y precisar el tamaño de la población. Esta etapa la terminas cuando sabes a cuánto asciende el tamaño de tu población de estudio, y qué criterios de inclusión y exclusión empleas para delimitarla. (Silva, 2011)

Para seleccionar una muestra lo primero es definir la unidad de análisis (“quiénes van a ser estudiados”). Esto depende del problema a investigar y de los objetivos de la investigación.

Una vez definida la unidad de análisis se debe delimitar la población. Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (criterios de inclusión y exclusión). (Silva, 2011)

La población debe situarse claramente en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo. (Silva, 2011)

#### **5.3.1 Unidad de Análisis**

La Unidad de Análisis es la entidad que enmarca lo que se está analizando en un estudio, o es la entidad que se estudia en su conjunto, dentro de la cual existen la mayoría de los factores de causalidad y cambio. La unidad de análisis es la entidad principal que se está analizando en un estudio. Es el "qué" se está estudiando o a "quién" se está estudiando. En la investigación de las ciencias sociales, las unidades típicas de análisis incluyen individuos (más comunes), grupos, organizaciones sociales y artefactos sociales. (Thomson Learning , s.f.)

La unidad de análisis determinara la cantidad de administradores que tiene a cargo en el rubro de farmacéuticos como gerentes en área de Tegucigalpa sin tener ninguna exención tanto en sexo, edad, estatus social y político.

### **5.3.2 Unidad de Respuesta**

En una unidad de repuesta se interprenda de diferentes maneras como la respuesta numérica, que se Una respuesta numérica es aquella en la que la persona que completa la encuesta puede escribir un número exacto. La respuesta de opción múltiples permite al participante seleccionar una respuesta entre una variedad de opciones predeterminadas todos los reactivos de opción múltiple deben tener instrucciones sobre si la persona que responde debe seleccionar solo una respuesta o más de una respuesta. (Nana Gonzales , s.f.)

En esta investigación es el número de administradores del área farmacéutica y que tienen a cargo la administración, bajos sus funciones se encargan de establecer estrategias de mercado, estación de gestión humano y financieros.

## **5.4 Técnicas e Instrumentos aplicados**

### **5.4.1 Instrumentos**

Las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo, lo siguiente: Que el volumen y el tipo de información-cualitativa y cuantitativa- que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema. (Soriano, 1996)

Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

Efectuar una investigación requiere, como ya se ha mencionado, de una selección adecuada del tema objeto del estudio, de un buen planteamiento de la problemática a solucionar y de la definición del método científico que se utilizará para llevar a cabo dicha investigación. Aunado a esto se requiere de técnicas y herramientas que auxilien al investigador a la realización de su estudio. Las técnicas son de hecho, recursos o procedimientos de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento y se apoyan en instrumentos para guardar la información tales como: el cuaderno de notas para el registro de observación y hechos, el diario de campo, los mapas, la cámara fotográfica, la grabadora, la filmadora, el software de apoyo; elementos estrictamente indispensables para registrar lo observado durante el proceso de investigación. (Peñuelas, 2008 )

#### **5.4.2 Cuestionario**

El cuestionario es una herramienta diseñada para la recolección de datos cuantitativos, y se utiliza mucho en la investigación, ya que es un buen instrumento de investigación para recolectar datos estandarizados y hacer generalizaciones. Los cuestionarios pueden proporcionar respuestas rápidas, pero hay que tener el debido cuidado a la hora de elaborarlos, para asegurarse de que no se influye en la respuesta que se recibe. El diseño del cuestionario debe reflejar los objetivos de la investigación. (Nana Gonzales , s.f.)

La recolección de datos en la gestión del administrador de empresa en rubro farmacéutico se elaboró un cuestionario para conocer su papel.

Una encuesta tiene preguntas de opción múltiple o abiertas que son contestadas, ya sea de manera impresa u online. Las entrevistas son una conversación formal entre un entrevistador y un entrevistado, cara a cara.

Aunque es muy común que el entrevistador vaya tomando nota de las respuestas obtenidas o incluso respondiendo el mismo la encuesta con las respuestas obtenidas.

Encuestas y entrevistas es que en una entrevista se pueden realizar más preguntas al momento en caso de ser necesario, lo cual nos ayuda a comprender de manera más profunda a la audiencia.

## **5.5 Fuentes de Información**

### **5.5.1 Fuentes primarias**

Contienen información original que ha sido publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada o evaluada por nadie más. Son producto de una investigación o de una actividad eminentemente creativa. Componen la colección básica de una biblioteca y pueden encontrarse en soporte impreso o digital. (Ruiz, s.f.)

### **5.5.2 Fuentes secundarias**

Contienen información primaria, sintetizada y reorganizada. Están diseñadas para facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos. Componen la colección de referencia de una biblioteca. Se utilizan cuando no se tiene acceso a la fuente primaria por una razón específica, cuando los recursos son limitados y cuando la fuente no es confiable. Permiten confirmar los hallazgos en una investigación y ampliar el contenido de la información de una fuente primaria. (Ruiz, s.f.)

## 5.6 Cronograma de Trabajo

N	Nombre de la actividad	Lugar	Descripción	Semana	L	M	M	J	V	S	D
1	Inducción	Virtual	Introducción al proyecto de graduación, establecer el proyecto a investigar	Semana 1							
2	Planteamiento del problema	Virtual	Elaboración de enunciado del problema	Semana 2							
3	Marco teórico	Virtual	Análisis de macroentorno y microentorno teorías de sustento y conceptualización	Semana 3							
4	Metodología de investigación	Virtual	Enfoque de la investigación y alcance	Semana 4							
5	Determinar la población meta	Virtual	Descripción de la población, justificación de muestreo, identificación de la población y cálculo de la muestra	Semana 5							
6	Tomas de datos	Virtual	Toma de datos del muestreo	Semana 6							
7	Resultados y análisis	Virtual	Analizar el resultado de cada muestra	Semana 7							
8	Conclusiones	Virtual	Redacción de las conclusiones del proyecto realizado	Semana 8							
9	Recomendaciones	Virtual		Semana 9							
10	Entrega final	Virtual	Presentación del proyecto con las correcciones realizadas	Semana 10							

## **VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS**

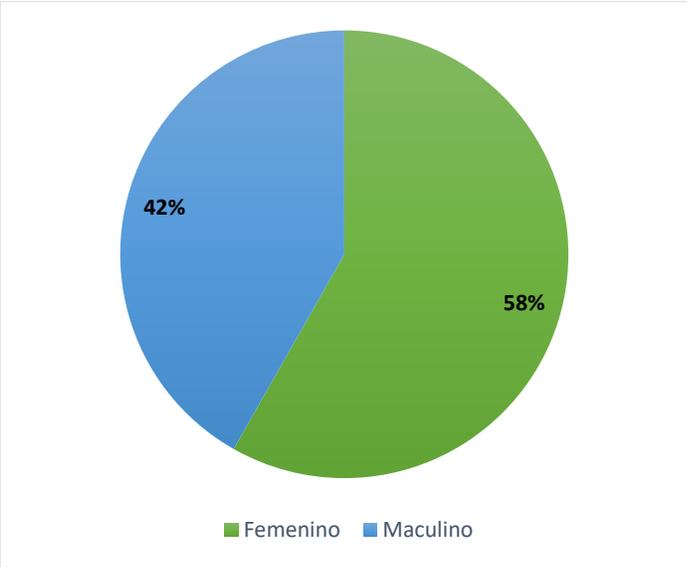
En esta capítulo tiene como objetivo brindar los resultados obtenidos y los análisis recopilados, por medio de los instrumentos utilizados en la recolección sobre la gestión del administrador en el rubro Farmacéutico, entre ellos mujeres y hombres localizados en la ciudad de Tegucigalpa M.D.C, en los cuales nos brindaron información en base a su rol que ejercen en dichas empresas.

De 146 encuestados 85 personas equivalen al 58% pertenecen al sexo femenino, el 42% equivale al sexo masculino con un total de 146 encuestados, con los diferentes rangos en edad que es establecido que respondieron de 17 a 25 un 26%, de 26 a 34 respondió un 49% de 35 a 43 correspondió un 16% y mayor a 43 años estableció que respondió un 10% realizando que el mayor porcentajes en edad fue de un 49% con un rango de edad 17 a 25, al igual que los rangos salariales mostrando en escala se logró identificar de 6,000 a 18,000 corresponde a un 49%, de 18,000 a 25,000 corresponde a un 17%, y donde el 34% corresponde a un ingreso de 25,001, donde se estableció que mayor porcentaje correspondió a un ingreso de 6,000 a 18,000 pudiendo identificar que no gozan de mayor porcentajes de ingreso, la importancia de un ingreso es un intensivo constante en cada administrador para poder seguir escando profesionalmente y estableciendo sus funciones siempre.

# Gráficos Demográficos

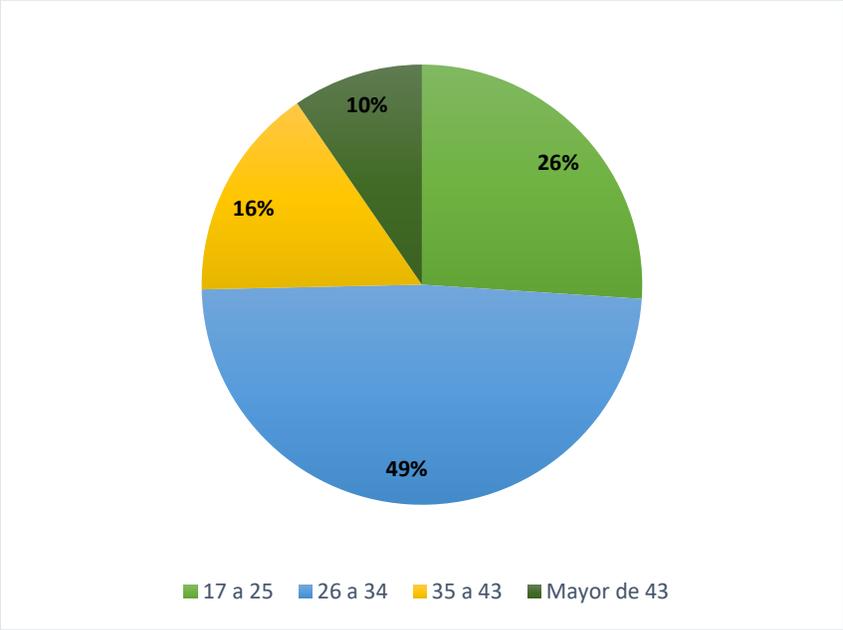
## Genero

Genero	Cantidad	Porcentaje
Mujer	85	58%
Hombre	61	42%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>



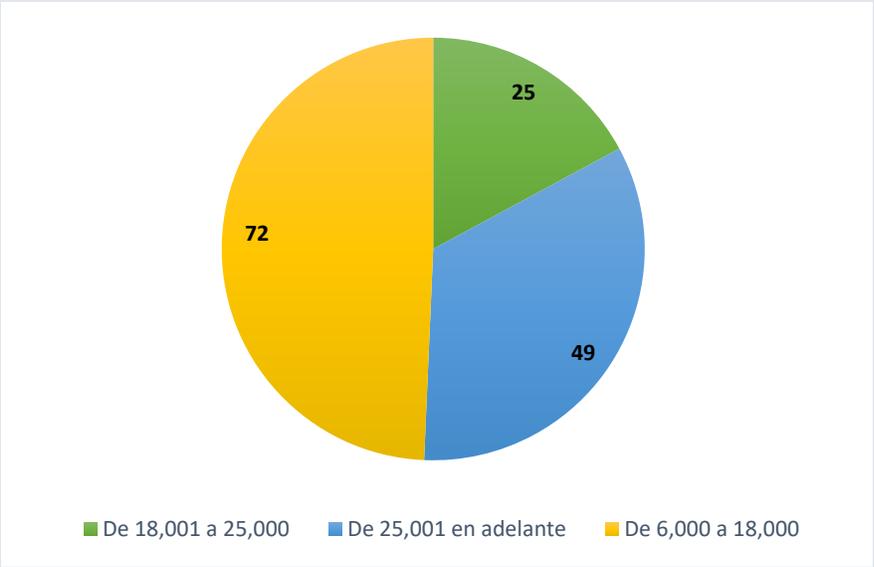
**Edad**

<b>Edad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
17 a 25	38	26%
26 a 34	71	49%
35 a 43	23	16%
Mayor a 43	14	10%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>



### Nivel de Ingreso

Nivel de Ingreso	Cantidad	Porcentaje
6,000 a 18,000	72	49%
18,001 a 25,000	25	17%
25,001 en adelante	49	34%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

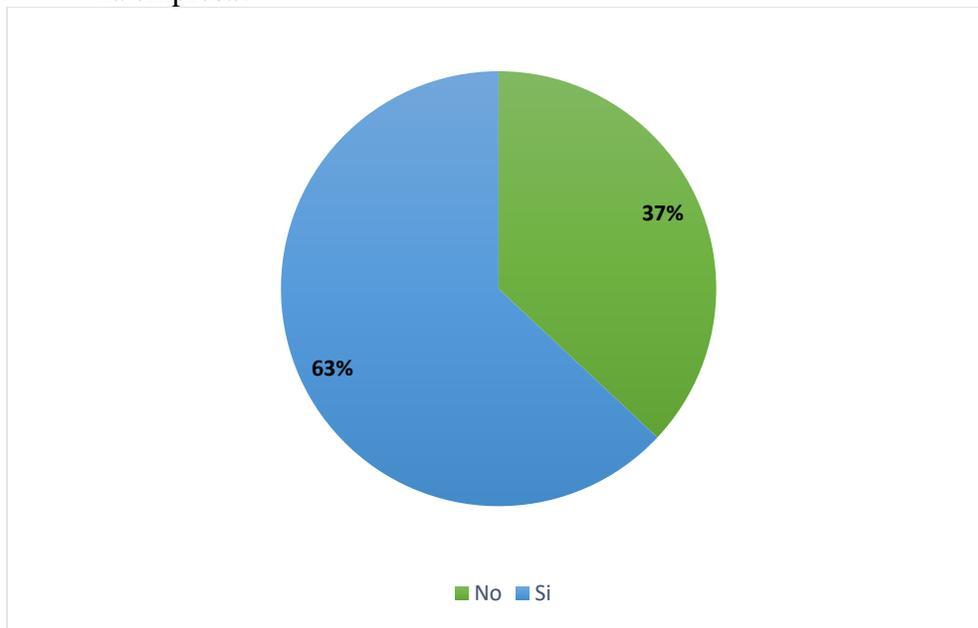


## 6.1 Planificación estratégica

Tabla 6.1: Resultados de pregunta 1y 1– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
No	54	37%
Si	92	63%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

1. ¿Usted como administrador, tiene una función relevante en la planificación estratégica de la empresa?



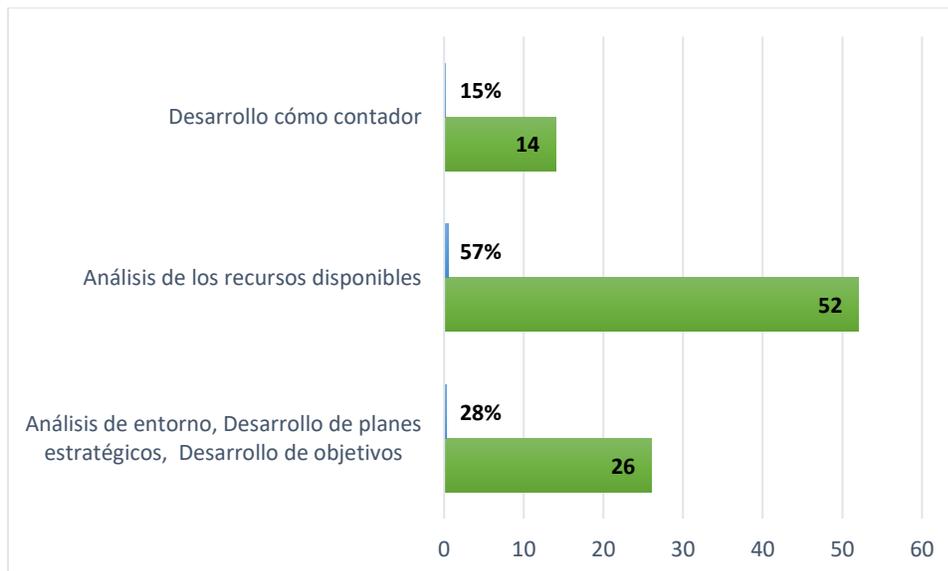
Grafica 6.1: Funciones relevantes en la planificación estratégica

Los resultados nos indican que un administrador tiene una función en la planificación estratégica destacado un 63% que, si lo poseen, dando un 37% que no tienen la función para poder desempeñar. Como administrador esta función es de mucha relevancia porque permite desempeñarse mejor y establecer una visión clara en la planificación estratégica.

Tabla 6.2: Resultados de pregunta 2y 2– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Análisis de entorno, Desarrollo de planes estratégicos, Desarrollo de objetivos	26	28%
Análisis de los recursos disponibles	52	57%
Desarrollo cómo contador	14	15%
<b>Total, general</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>

2. Si su respuesta es SI, cuales de las siguientes opciones aplican a sus funciones respecto a la planeación estratégica en la empresa (puede seleccionar varias)



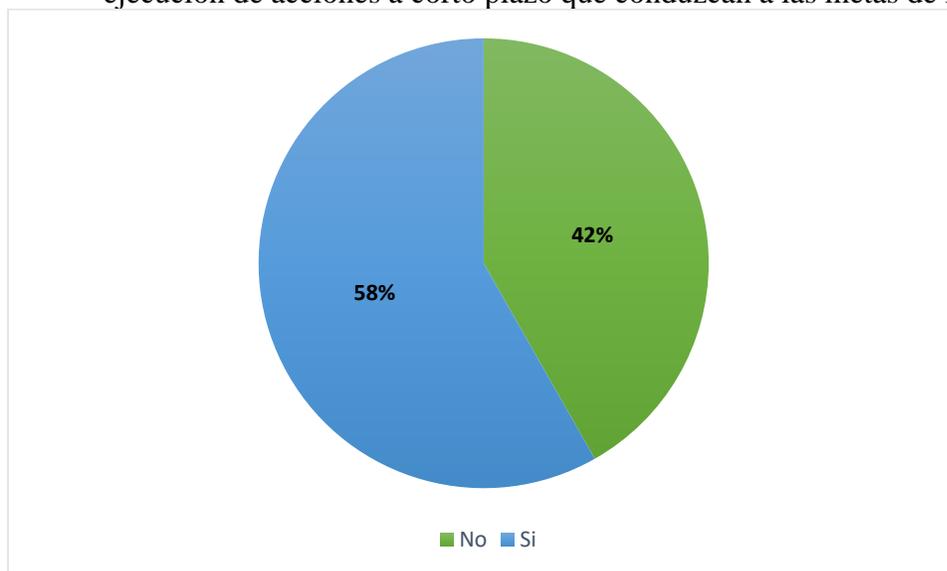
Grafica 6.2: Planificación estratégica de la empresa

En el análisis en las opciones a las funciones respecto a la planeación estratégica estableció que el análisis de entorno, desarrollo de planes estratégicos y desarrollo de los objetivos en la planeación estratégica con un 28% que correspondió a 26 respuestas, el análisis de los recursos disponibles es la función que más predominan que engloba un 57% que correspondió a 52 repuestas, el desarrollo como contador 15% que correspondido a 14 repuesta proporciona.

Tabla 6.3: Resultados de pregunta 3y 3– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
No	61	42%
Si	85	58%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

3. Dentro de sus funciones asignadas por la empresa, tiene alguna función relevante en la ejecución de acciones a corto plazo que conduzcan a las metas de la empresa.



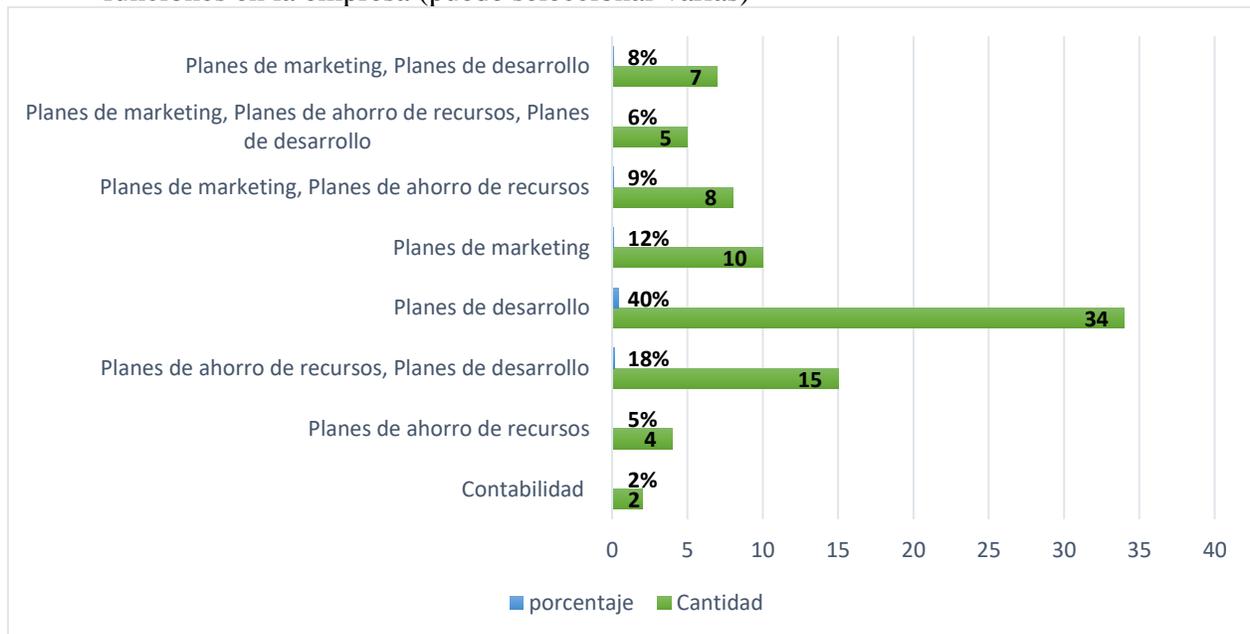
Grafica 6.3: Funciones asignadas de acciones a corto plazo

Los resultados indican que de 146 encuestas realizadas el 81% tiene funciones relevantes que se ejecutan en acciones de corto plazo en la empresa y logar las metas establecidas, correspondiente a 52 respuestas, el 19% no tiene funciones relevantes con un total 12 de repuestas establecidas la implementación de las acciones a corto plazo se convierten en metas cuando se establecen adecuadamente en las funciones de un administrador.

Tabla 6.4: Resultados de pregunta 4y 4– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Contabilidad	2	2%
Planes de ahorro de recursos	4	5%
Planes de ahorro de recursos, Planes de desarrollo	15	18%
Planes de desarrollo	34	40%
Planes de marketing	10	12%
Planes de marketing, Planes de ahorro de recursos	8	9%
Planes de marketing, Planes de ahorro de recursos, Planes de desarrollo	5	6%
Planes de marketing, Planes de desarrollo	7	8%
<b>Total, general</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

4. Si su respuesta es SI, cuales de las siguientes opciones son relevantes respecto a sus funciones en la empresa (puede seleccionar varias)



Grafica 6.4: Opciones de respecto a sus funciones

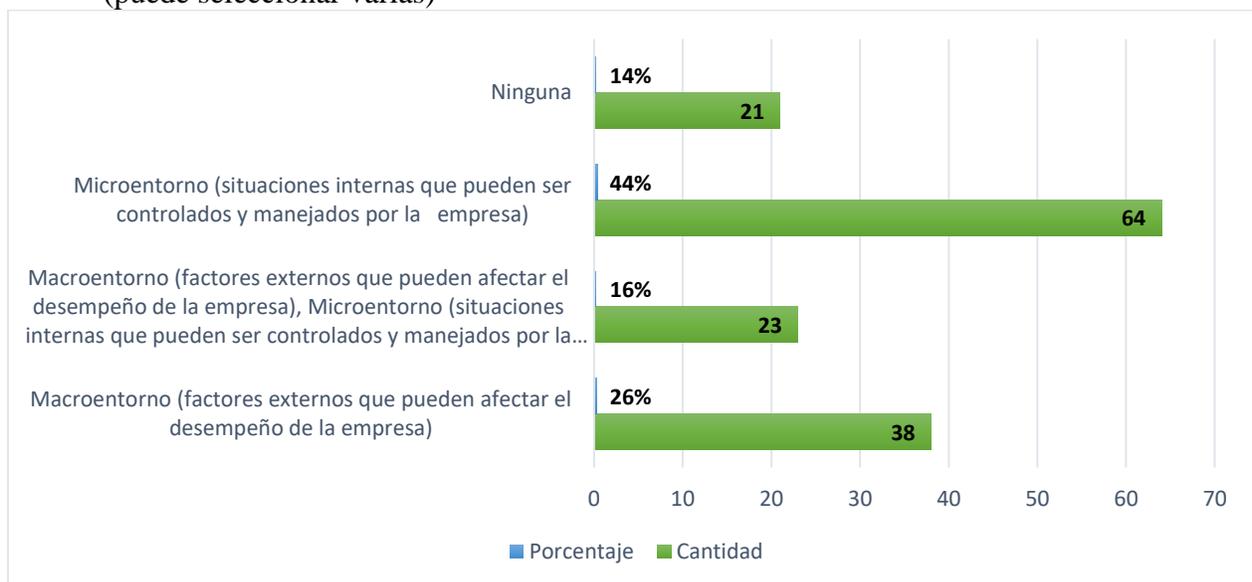
Los resultados nos indican cuales son las funciones más relevantes a considera, dando un 2% contabilidad que corresponde a una 2 respuesta, 5% planes de ahorro de recursos, que corresponde 4 respuestas, 18% Planes de ahorro de recursos, Planes de desarrollo que correspondió a 15 respuestas, 40% Planes de desarrollo, correspondió a 34 respuestas, 12%

Planes de marketing, que corresponde 10 respuestas, 9% Planes de marketing, Planes de ahorro de recursos que corresponde 8 repuestas, 6% Planes de marketing, Planes de ahorro de recursos, Planes de desarrollo, que corresponde 5 respuestas, 8% Planes de marketing, Planes de desarrollo, que corresponde a 7 respuestas.

Tabla 6.5: Resultados de pregunta 5y 5– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Macroentorno (factores externos que pueden afectar el desempeño de la empresa)	38	26%
Macroentorno (factores externos que pueden afectar el desempeño de la empresa), Microentorno (situaciones internas que pueden ser controlados y manejados por la empresa)	23	16%
Microentorno (situaciones internas que pueden ser controlados y manejados por la empresa)	64	44%
Ninguna	21	14%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

5. Seleccione que tipo de participación usted tiene en el análisis situacional de la empresa. (puede seleccionar varias)



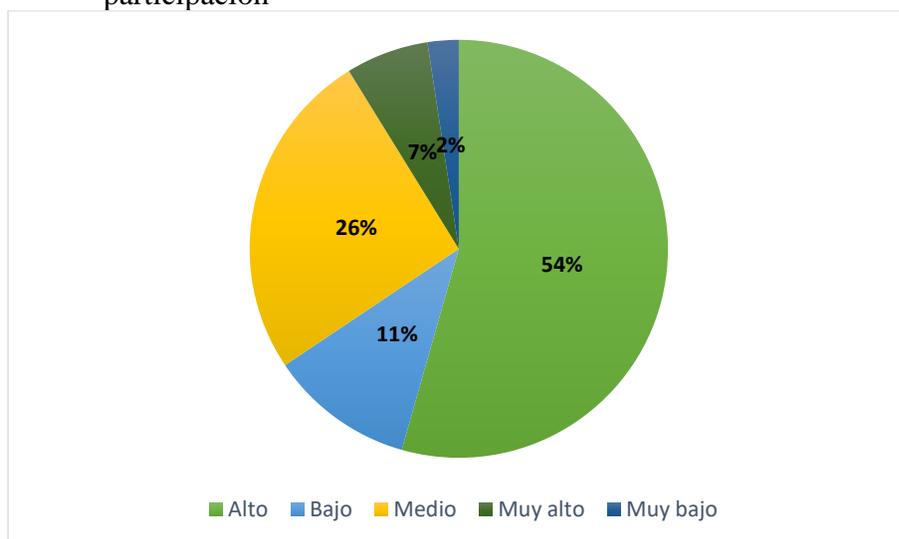
Grafica 6.5: Análisis situacional de la empresa.

En los datos obtenidos la participación en el análisis situacional de la empresa cuál es su aporte, 26% del Macroentorno (factores externos que pueden afectar el desempeño de la empresa) que corresponde a 38 respuestas, 16% considera Macroentorno (factores externos que pueden afectar el desempeño de la empresa), Microentorno (situaciones internas que pueden ser controlados y manejados por la empresa) con corresponder a 23 respuestas, 44% Microentorno (situaciones internas que pueden ser controlados y manejados por la empresa) correspondió a 64 respuestas y el 14% considera Ninguna dando con resultado de 21 respuestas.

Tabla 6.6: Resultados de pregunta 6y 6– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Alto	68	54%
Bajo	14	11%
Medio	32	26%
Muy alto	8	6%
Muy bajo	3	2%
<b>Total, general</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

6. Si en respuesta a la pregunta anterior selecciono una o varias opciones que no fuesen la opción de “Ninguna”, podría seleccionar en la siguiente escala cuál es su nivel de participación



Grafica 6.6: Nivel de participación situacional

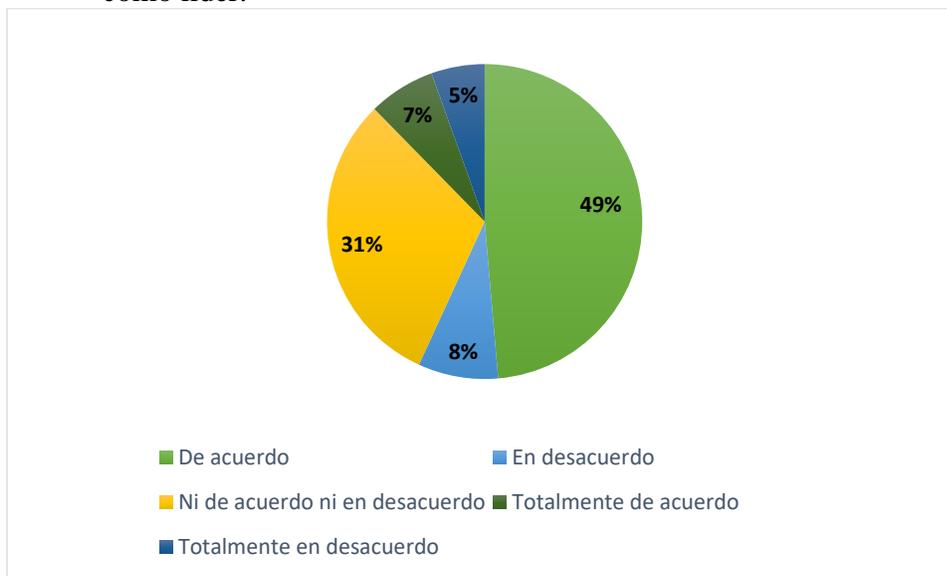
En los resultados se estableció que el 54% cuenta con alto nivel de participación estableciendo un total 68 respuestas, 11% cuenta con un bajo nivel de participación que corresponde a 14 respuestas, 26% cuenta con un nivel medio que corresponde a 32 respuestas, 6% cuenta con un nivel muy alto correspondiente a 8 respuestas, 2% cuenta con un nivel muy bajo que corresponde a 3 respuesta. La participación que se logra establecer con un nivel alto brinda la aceptación que se establecen siempre para la busca de mejoras y establecer metas.

## 6.2 Liderazgo

Tabla 6.7: Resultados de pregunta 7y 7– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
De acuerdo	71	49%
En desacuerdo	12	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	31%
Totalmente de acuerdo	10	7%
Totalmente en desacuerdo	8	5%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

7. En su organización, en su rol como administrador tiene la oportunidad de desempeñarse como líder.



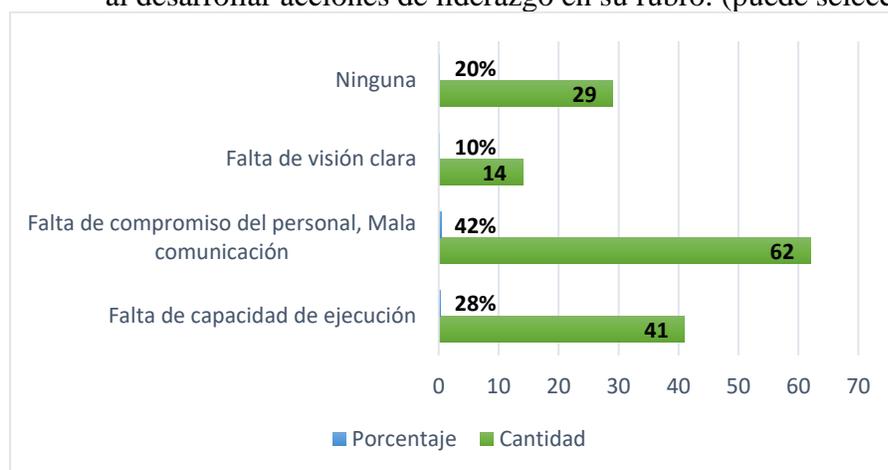
Grafica 6.7: Rol del administrador

Los resultados nos indican que el 49% está de acuerdo que con su rol de administrador que tiene la oportunidad desempeñarse como líder, que corresponde a 71 respuestas, 8% establece un desacuerdo en su rol como administrador tiene la oportunidad de desempeñarse como un líder, 31% Ni de acuerdo ni en desacuerdo que corresponde a 45 respuestas, 7% está totalmente de acuerdo establecido con 10 respuestas y el 5% estableció que está totalmente de desacuerdo correspondiente a 8 respuestas. El rol que desempeña como líder relevante porque generar más beneficios, estabilidad en los objetivos y metas y confianza en su equipo a cargo.

Tabla 6.8: Resultados de pregunta 8y 8– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Falta de capacidad de ejecución	41	28%
Falta de compromiso del personal, Mala comunicación	62	42%
Falta de visión clara	14	10%
Ninguna	29	20%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

8. Como administrador cuales son las limitaciones que ha logrado identificar en su empresa al desarrollar acciones de liderazgo en su rubro. (puede seleccionar varias)



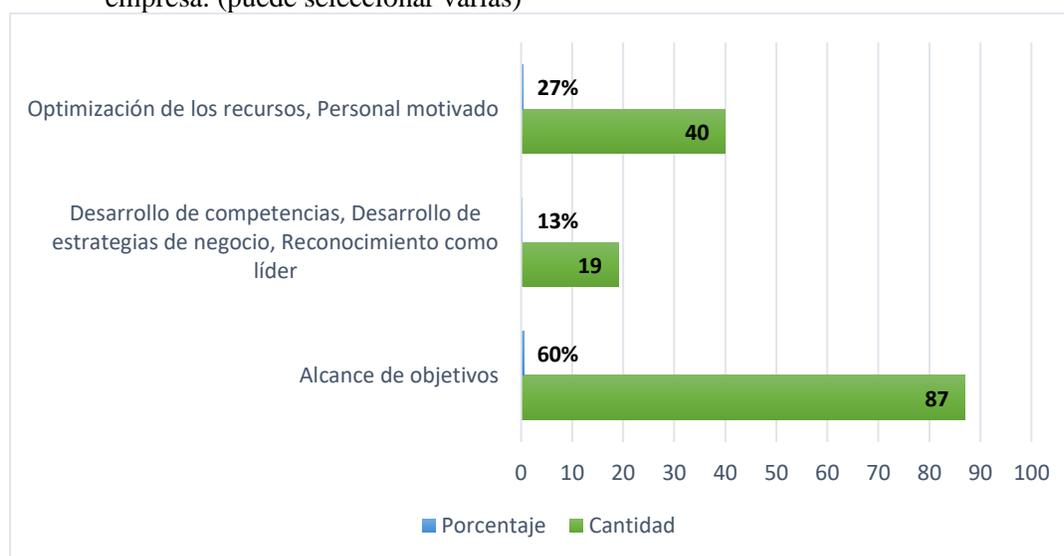
Grafica 6.8: Limitaciones del administrador

En los resultados del análisis, como un administrador enfrenta las limitaciones que se logran identificar en su empresa al desarrollar acciones de liderazgo detallando que el 28% Falta de capacidad de ejecución correspondiente 41 respuestas, 42% Falta de compromiso del personal, Mala comunicación corresponde a 62 respuestas, 10% falta de visión clara correspondiente a 14 respuestas y se estableció un 20% ninguna de las limitaciones que se logra identificar al desarrollar acciones de liderazgo corresponden.

Tabla 6.9: Resultados de pregunta 9y 9– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Alcance de objetivos	87	60%
Desarrollo de competencias, Desarrollo de estrategias de negocio, Reconocimiento como líder	19	13%
Optimización de los recursos, Personal motivado	40	27%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

9. En sus funciones como administrador, cual es el alcance que tienen sus acciones como líder en la empresa. (puede seleccionar varias)



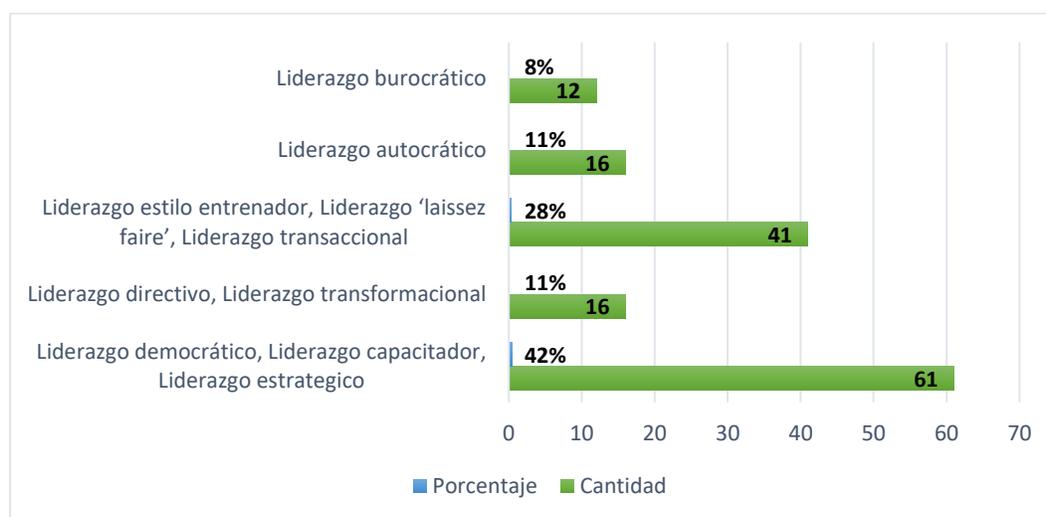
Grafica 6.9: Alcance como líder

En los resultados del análisis establece en las funciones como administrador el alcance de los objetivos tiene un 60% que corresponde a 87 respuestas, 13% Desarrollo de competencias, Desarrollo de estrategias de negocio, Reconocimiento como líder estableció por 19 respuestas y el 27% Optimización de los recursos, Personal motivado correspondiente 40 respuestas considerando que las funciones como administrador cuenta con un alcance en sus acciones como líder siempre donde es relevante en sus funciones para llevar a cabo los objetivos y metas.

Tabla 6.10: Resultados de pregunta 10y 10– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Liderazgo democrático, Liderazgo capacitador, Liderazgo estratégico	61	42%
Liderazgo directivo, Liderazgo transformacional	16	11%
Liderazgo estilo entrenador, Liderazgo ‘laissez faire’, Liderazgo transaccional	41	28%
Liderazgo autocrático	16	11%
Liderazgo burocrático	12	8%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

10. ¿Con qué tipo de liderazgo se idéntica más usted? (puede seleccionar varias)



Grafica 6.10: Liderazgo

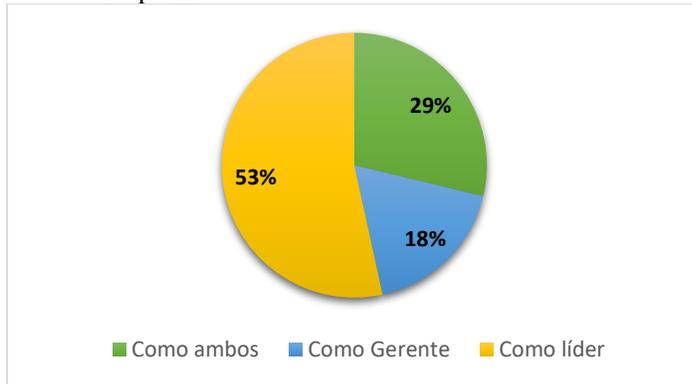
En los resultados se establecieron que el liderazgo tiene la capacidad de influir, motivar, y organizar estableciendo que el liderazgo correcto siempre en sus funciones establecidas como un administrador el 42% Liderazgo democrático, Liderazgo capacitador, Liderazgo estratégico correspondiendo 61 respuestas que se identifican con estos estilos de liderazgos, 11% Liderazgo directivo, Liderazgo transformacional estableció 16 respuestas donde se identifican más con este estilo de liderazgo, 28% Liderazgo estilo entrenador, Liderazgo ‘laissez faire’, Liderazgo transaccional corresponde a 41 respuestas, 11% Liderazgo autocrático se identifican donde se

obtuvo 16 respuestas, 8% Liderazgo burocrático se ha identificado con este estilo de liderazgo correspondiente a 12 respuestas.

*Tabla 6.11: Resultados de pregunta 11y 11– Cuestionario empresa privada*

Escala	Cantidad	Porcentaje
Como ambos	42	29%
Como Gerente	26	18%
Como líder	78	53%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

11. ¿Cómo considera que los colaboradores visualizan su papel de administrador dentro de su empresa?



*Grafica 6.11: Papel de administrador*

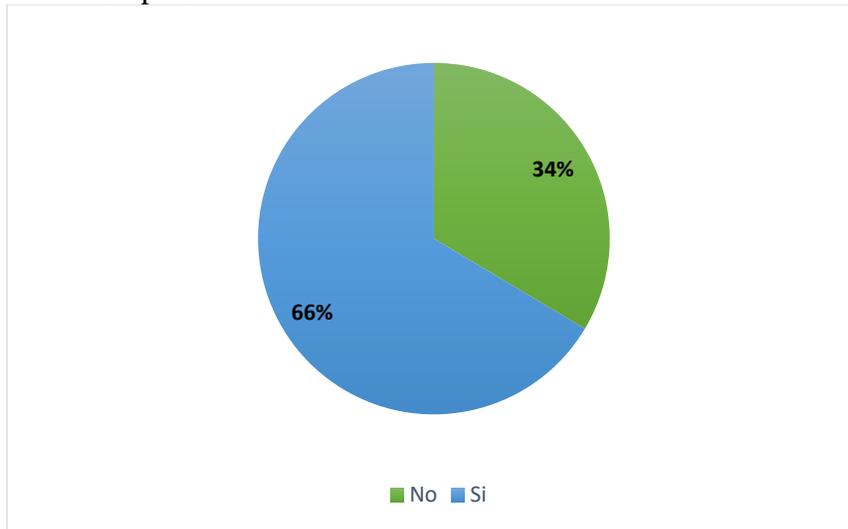
En los resultados obtenidos establece que los colaboradores visualizan a un administrados como líder, y gerente con un porcentaje de 29% correspondiente a 42 respuestas obtenidas, 18% lo visualiza como un gerente se estableció mediante 26 respuestas, 53% lo visualiza como líder donde 78 respuesta lo estipulan considerando que un administrador relevancia ante los colaboradores porque lo visualizan en su papel como un líder capaz de dirigir, coordinar y mantener control.

### 6.3 Toma de Decisiones

Tabla 6.12: Resultados de pregunta 12y 12– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
No	49	34%
Si	97	66%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

12. Como administrador, tiene libertad para tomar decisiones importantes dentro de la empresa



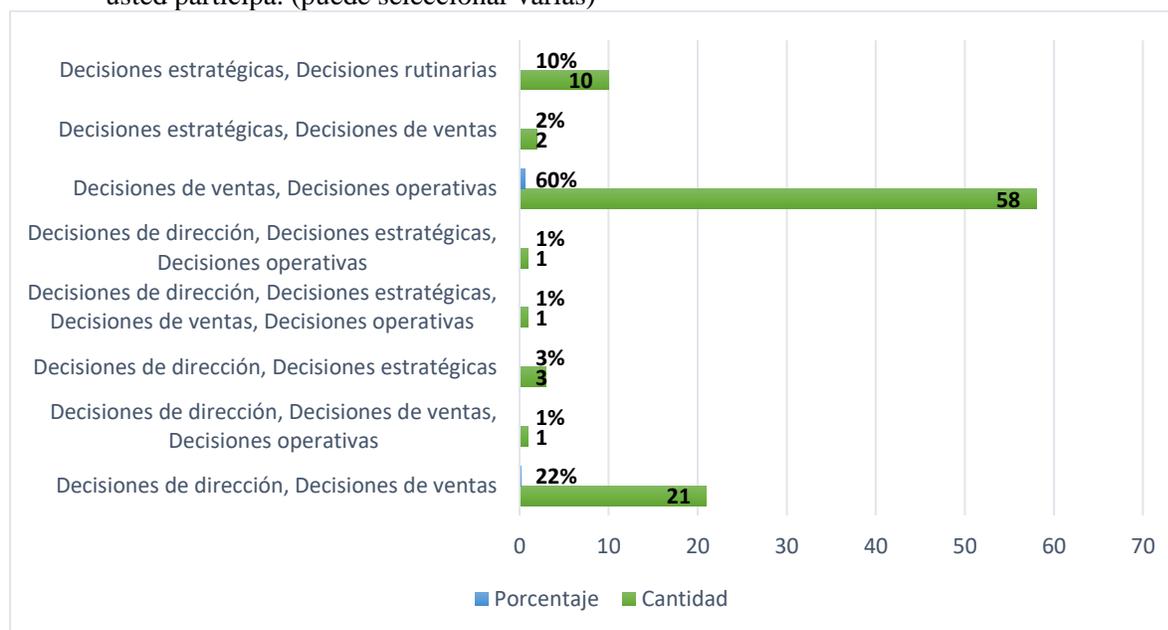
Gráfica 6.12: Toma de decisiones

En los resultados se estableció que un 66% corresponde a un total de 97 respuestas donde establece que cuenta con la libertad de tomar decisiones importantes dentro de la empresa, 34% considera que no cuenta con esa libertad para poderlas tomar dando unas 49 respuestas, como administrador tener la libertad de tomar decisiones importantes dentro establece la confianza que tiene establecidos cada objetivo para lograrlo.

Tabla 6.13: Resultados de pregunta 13y 13– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Decisiones de dirección, Decisiones de ventas	21	22%
Decisiones de dirección, Decisiones de ventas, Decisiones operativas	1	1%
Decisiones de dirección, Decisiones estratégicas	3	3%
Decisiones de dirección, Decisiones estratégicas, Decisiones de ventas, Decisiones operativas	1	1%
Decisiones de dirección, Decisiones estratégicas, Decisiones operativas	1	1%
Decisiones de ventas, Decisiones operativas	58	60%
Decisiones estratégicas, Decisiones de ventas	2	2%
Decisiones estratégicas, Decisiones rutinarias	10	10%
<b>Total, general</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>

13. Si su respuesta es SI, podría seleccionar las áreas en el proceso de toma de decisiones en el que usted participa. (puede seleccionar varias)



Grafica 6.13: Áreas en el proceso de toma de decisiones

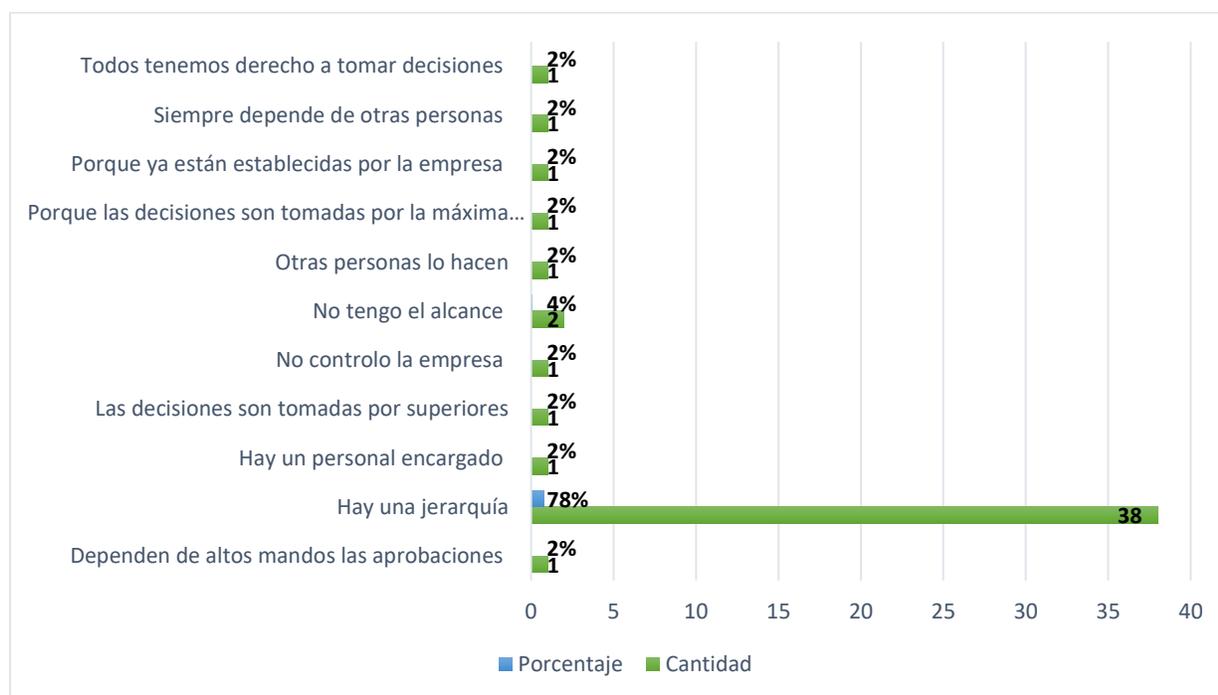
En los resultados obtenidos el 22% establece que las Decisiones de dirección, Decisiones de ventas correspondiente a 21 respuestas, 1% Decisiones de dirección, Decisiones de ventas correspondiente a 1 respuesta, 3% Decisiones de dirección, Decisiones estratégicas corresponden a 3 repuestas, 1% Decisiones de dirección, Decisiones estratégicas, Decisiones de ventas,

Decisiones operativas corresponden a 1 respuesta, 1% Decisiones de dirección, Decisiones estratégicas, Decisiones operativas corresponde a 1 respuesta, 60% Decisiones de ventas, Decisiones operativas corresponde a 58 respuestas, 2% Decisiones estratégicas, Decisiones de ventas correspondiente a 2 respuestas, 10% Decisiones estratégicas, Decisiones rutinarias que se establecieron con 10 respuestas obtenida de la investigación.

Tabla 6.14: Resultados de pregunta 14y 14– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Dependen de altos mandos las aprobaciones	1	2%
Hay una jerarquía	38	78%
Hay un personal encargado	1	2%
Las decisiones son tomadas por superiores	1	2%
No controlo la empresa	1	2%
No tengo el alcance	2	4%
Otras personas lo hacen	1	2%
Porque las decisiones son tomadas por la máxima autoridad	1	2%
Porque ya están establecidas por la empresa	1	2%
Siempre depende de otras personas	1	2%
Todos tenemos derecho a tomar decisiones	1	2%
<b>Total, general</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

14. Si su respuesta a la pregunta 12 es No, especifique porque



Grafica 6.14: No se involucra en las decisiones

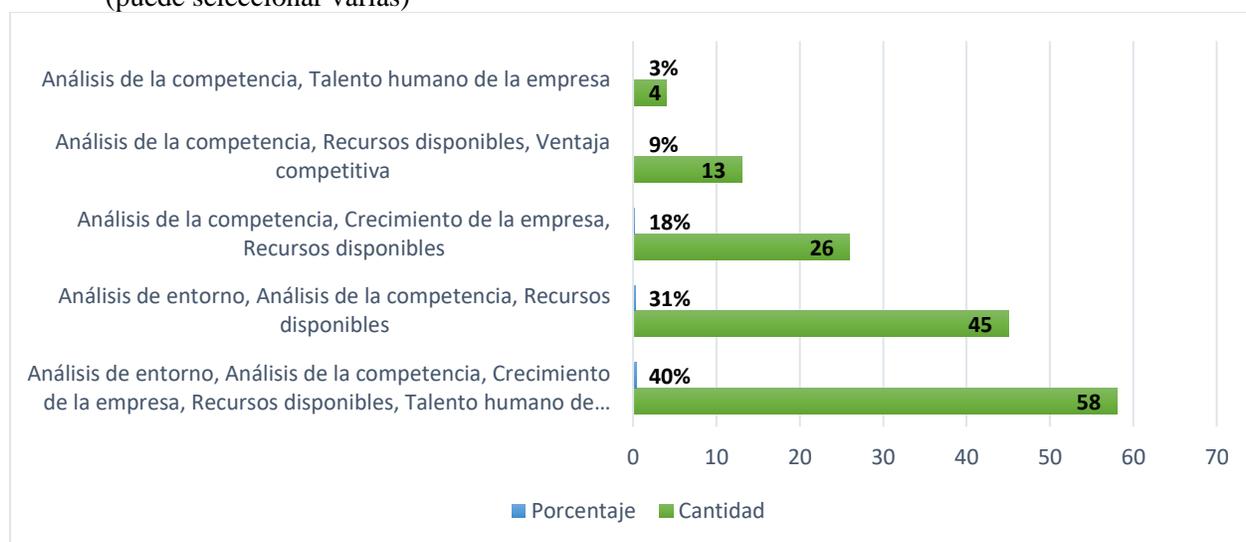
En análisis de los datos obtenidos en la pregunta 12 establece que el 66% cuenta con la libertad para la toma de decisiones importantes, al igual que un 34% estableció que no tiene la libertad en la tomas decisiones libremente donde establecen que un 2% Dependen de altos mandos las

aprobaciones, 78% establece que Hay una jerarquía que se tienen que seguir con un total de respuestas de 38, al igual con porcentajes de 2% establecen que Hay un personal encargado, Las decisiones son tomadas por superiores, No controlo la empresa, Otras personas lo hacen, Porque las decisiones son tomadas por la máxima autoridad, Porque ya están establecidas por la empresa, Siempre depende de otras personas, Todos tenemos derecho a tomar decisiones estableciendo 1 respuesta en cada comentario brindado, 2% concuerdan que no tiene un control en la empresa, proporcionado en 2 respuestas. Comentarios realizados de los 146 encuestados donde a su criterio establecen que por factores no cuenta con una libertad en las tomas decisiones.

Tabla 6.15: Resultados de pregunta 15y 15– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Análisis de entorno, Análisis de la competencia, Crecimiento de la empresa, Recursos disponibles, Talento humano de la empresa	58	40%
Análisis de entorno, Análisis de la competencia, Recursos disponibles	45	31%
Análisis de la competencia, Crecimiento de la empresa, Recursos disponibles	26	18%
Análisis de la competencia, Recursos disponibles, Ventaja competitiva	13	9%
Análisis de la competencia, Talento humano de la empresa	4	3%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

15. Al momento de tomar decisiones gerenciales, considera algunos de estos elementos del análisis (puede seleccionar varias)



Gráfica 6.15: Análisis decisiones gerenciales

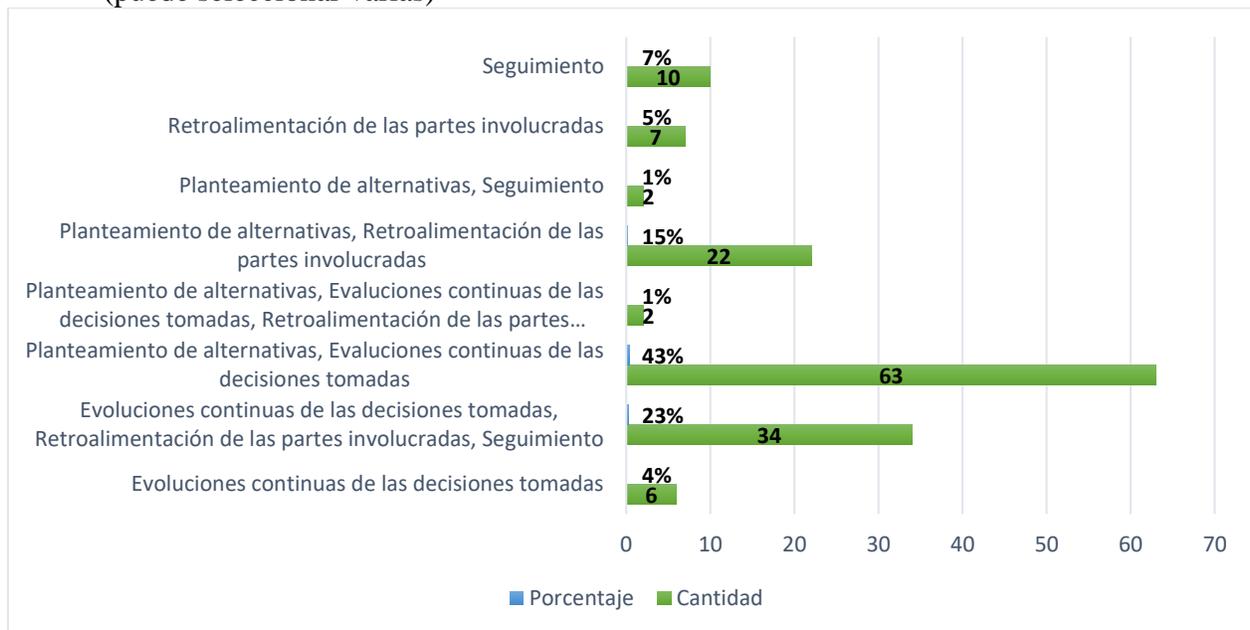
En los resultados obtenidos al momento de tomar las decisiones gerenciales 40% Análisis de entorno, Análisis de la competencia, Crecimiento de la empresa, Recursos disponibles, Talento humano de la empresa, son elementos de análisis que se toma en cuenta en las decisiones gerenciales donde se obtuvieron 58 respuestas, 31% considera que Análisis de entorno, Análisis

de la competencia, Recursos disponibles son elementos que toman en cuenta en las tomas de decisiones dando un resultado 45 respuestas, 18% Análisis de la competencia, Crecimiento de la empresa, Recursos disponibles correspondiente 26 respuestas proporcionadas en la investigación, 9% Análisis de la competencia, Recursos disponibles, Ventaja competitiva, dando por un total de 13 respuestas, y el 3% estableció que Análisis de la competencia, Talento humano de la empresa que corresponde a 4 respuestas establecidas que considera que las tomas de decisiones son elementos de relevancia para lograr mantener las metas efectivas.

Tabla 6.16: Resultados de pregunta 16y 16– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Evoluciones continuas de las decisiones tomadas	6	4%
Evoluciones continuas de las decisiones tomadas, Retroalimentación de las partes involucradas, Seguimiento	34	23%
Planteamiento de alternativas, Evaluaciones continuas de las decisiones tomadas	63	45%
Planteamiento de alternativas, Evaluaciones continuas de las decisiones tomadas, Retroalimentación de las partes involucradas	2	1%
Planteamiento de alternativas, Retroalimentación de las partes involucradas	22	15%
Planteamiento de alternativas, Seguimiento	2	1%
Retroalimentación de las partes involucradas	7	5%
Seguimiento	10	7%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

16. Como administrador, Cual es su rol en el entorno de las decisiones provenientes de los niveles jerárquicos más altos en la organización y relacionado en su área de gestión. (puede seleccionar varias)



Gráfica 6.16: Entorno de las decisiones

De los resultados obtenidos en rol del entorno de las decisiones provenientes de los niveles jerárquicos más altos en la organización y relacionados en el área de gestión 4% establece que las Evoluciones continuas de las decisiones con total de 6 respuestas, 23% establece que el

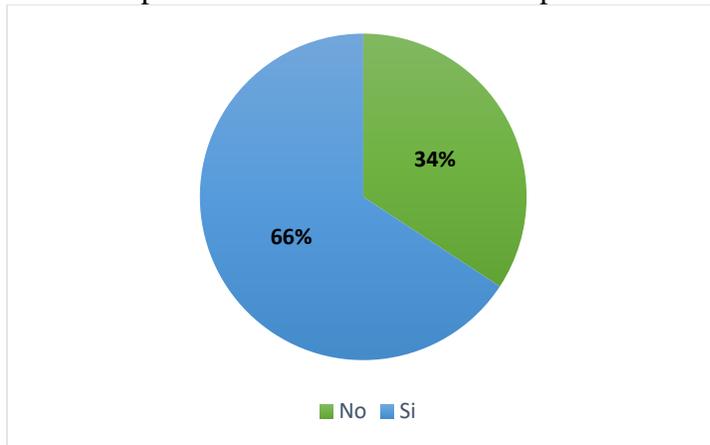
Evoluciones continuas de las decisiones tomadas, Retroalimentación de las partes involucradas, Seguimiento, con un total de 34 preguntas, 45% establece que el Planteamiento de alternativas, Evaluaciones continuas de las decisiones tomadas con un total de 63 respuestas, 1% establece que el Planteamiento de alternativas, Evaluaciones continuas de las decisiones tomadas, Retroalimentación de las partes involucradas con un total de 2 respuestas, 15% establece que Planteamiento de alternativas, Retroalimentación de las partes involucradas obtenido un total de 22 respuestas, 1% establece que el Planteamiento de alternativas, Seguimiento dando un total de 2 respuestas, 5% estableció que Retroalimentación de las partes involucradas correspondiente a 7 respuestas brindadas, 7% estableció que Seguimiento correspondiente a 10 respuestas.

## 6.4 Medición de Desempeño

Tabla 6.17: Resultados de pregunta 17y 17– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
No	50	34%
Si	96	66%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

17. Como administrador, dentro de sus funciones tiene algún rol relevante dentro de la empresa en la medición del desempeño de los colaboradores



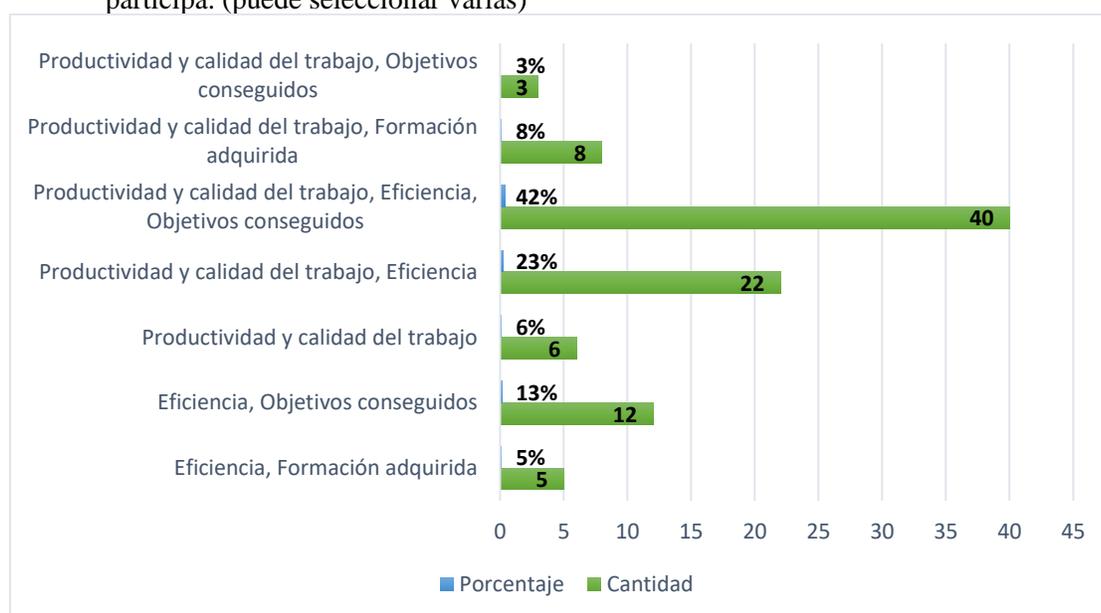
Gráfica 6.17: Funciones del rol más relevante

En el siguiente gráfico, se observa que en el administrador de empresas tiene un papel relevante en la medición del desempeño, lo que se refleja en un 66% que dice que, si tiene un rol relevante en la medición del desempeño, y solo un 34% de los encuestados dice que no tiene un papel relevante, por tanto 96 encuestados dicen que sí, y solo 50 dicen que no.

Tabla 6.18: Resultados de pregunta 18y 18– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Eficiencia, Formación adquirida	5	5%
Eficiencia, Objetivos conseguidos	12	13%
Productividad y calidad del trabajo	6	6%
Productividad y calidad del trabajo, Eficiencia	22	23%
Productividad y calidad del trabajo, Eficiencia, Objetivos conseguidos	40	42%
Productividad y calidad del trabajo, Formación adquirida	8	8%
Productividad y calidad del trabajo, Objetivos conseguidos	3	3%
<b>Total, general</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

18. Si su respuesta es SI, podría seleccionar las áreas en la medición del desempeño en las que usted participa. (puede seleccionar varias)



Grafica 6.18: Medición del desempeño

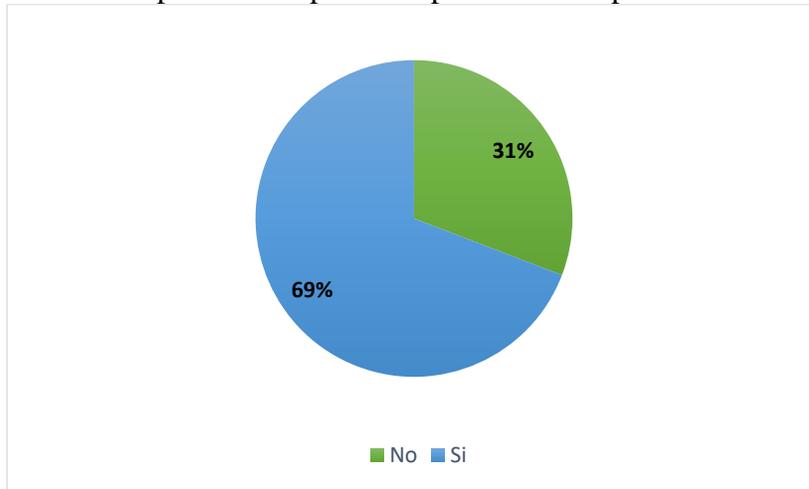
En el gráfico podemos observar que las 96 personas que respondieron la pregunta anterior como afirmativa, tienen un papel relevante en la medición del desempeño, los resultados nos indican que el 5% corresponde a Eficiencia, Formación adquirida, 13% Eficiencia, Objetivos conseguidos, 6% Productividad y calidad del trabajo, 22% Productividad y calidad del trabajo, Eficiencia, 42% Productividad y calidad del trabajo, Eficiencia, Objetivos conseguidos, 8%

Productividad y calidad del trabajo, Formación adquirida, 3% Productividad y calidad del trabajo y Objetivos conseguidos.

Tabla 6.19: Resultados de pregunta 19y 19– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
No	45	31%
Si	101	69%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

19. Como administrador en el rubro farmacéutico, la empresa requiere que usted posea competencias específicas para su desempeño de sus funciones.



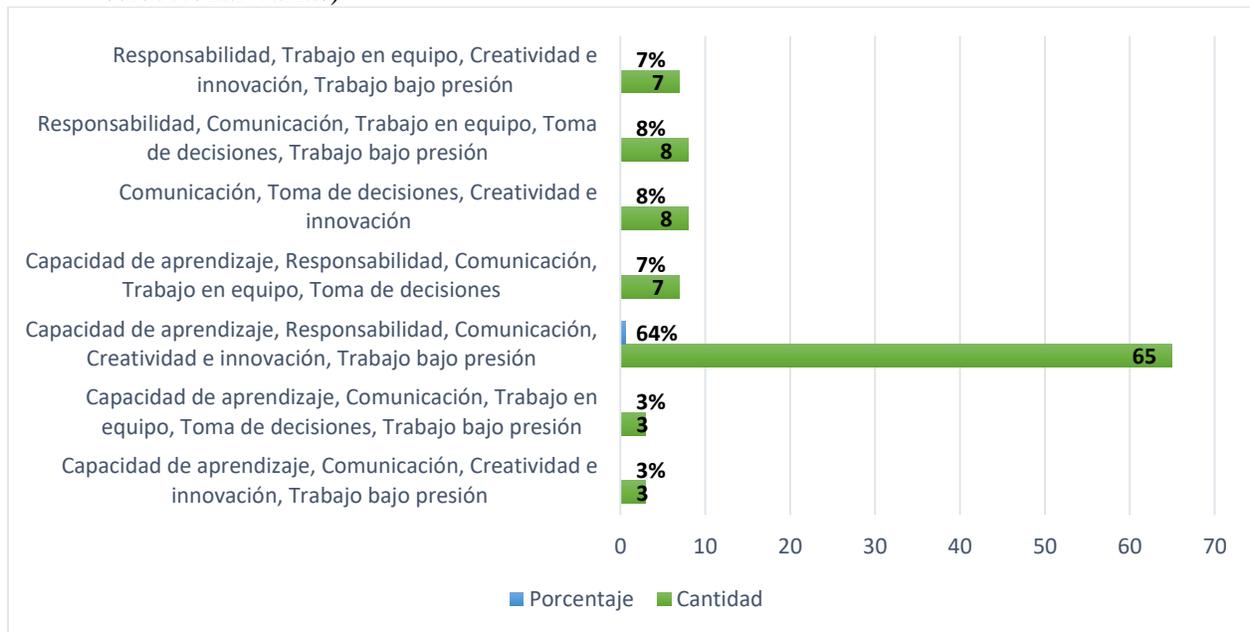
Grafica 6.19: Competencias de desempeño

Al analizar las respuestas de esta pregunta, podemos concluir que, el rubro farmacéutico requiere que el administrador de empresas posea algunas competencias específicas para este rubro, estableciendo que 69% indicó que, si se requiere de las competencias correspondiente equivalente a 101 de las personas encuestadas, y solo un 31% considera que no se requieren de competencias específicas para el desempeño de sus funciones, lo que representa a 45 de las personas encuestadas.

Tabla 6.20: Resultados de pregunta 20y 20– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Capacidad de aprendizaje, Comunicación, Creatividad e innovación, Trabajo bajo presión	3	3%
Capacidad de aprendizaje, Comunicación, Trabajo en equipo, Toma de decisiones, Trabajo bajo presión	3	3%
Capacidad de aprendizaje, Responsabilidad, Comunicación, Creatividad e innovación, Trabajo bajo presión	65	64%
Capacidad de aprendizaje, Responsabilidad, Comunicación, Trabajo en equipo, Toma de decisiones	7	7%
Comunicación, Toma de decisiones, Creatividad e innovación	8	8%
Responsabilidad, Comunicación, Trabajo en equipo, Toma de decisiones, Trabajo bajo presión	8	8%
Responsabilidad, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Trabajo bajo presión	7	7%
<b>Total, general</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

20. Si su respuesta es SI, podría seleccionar cuales son estas competencias. (puede seleccionar varias)



Grafica 6.20: Competencias de un administrador

En el análisis a esta pregunta, podemos decir que, la mayoría concuerda en que un administrador de empresas en el rubro farmacéutico si requiere de competencias específicas, obteniendo como resultado que las personas encuestadas seleccionaron un conjunto de opciones que se consideran

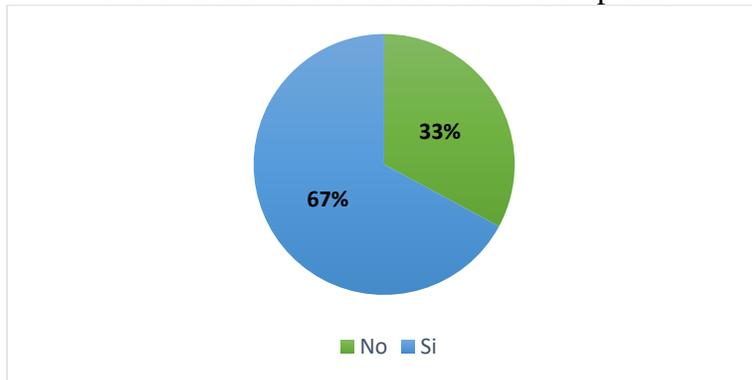
importantes para el desarrollo de sus funciones, estableciendo un 6% que se requieren Capacidad de aprendizaje, Comunicación, Creatividad e innovación, Trabajo bajo presión, otro 3% dice que se requiere Capacidad de aprendizaje, Comunicación, Trabajo en equipo, Toma de decisiones, Trabajo bajo presión, un 64% dice que se necesita Capacidad de aprendizaje, Responsabilidad, Comunicación, Creatividad e innovación, Trabajo bajo presión, un 7% dice que se requiere Capacidad de aprendizaje, Responsabilidad, Comunicación, Trabajo en equipo, Toma de decisiones, un 8% estableció Comunicación, Toma de decisiones, Creatividad e innovación, otro 8% consideró Responsabilidad, Comunicación, Trabajo en equipo, Toma de decisiones, Trabajo bajo presión, y por ultimo otro 7% consideró que se requiere Responsabilidad, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Trabajo bajo presión.

## 6.5 Asignación de Recursos

Tabla 6.21: Resultados de pregunta 21y 21– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
No	48	33%
Si	98	67%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

21. Como administrador, cuenta con todos los recursos para poder desarrollar de manera eficiente sus funciones dentro de la empresa.



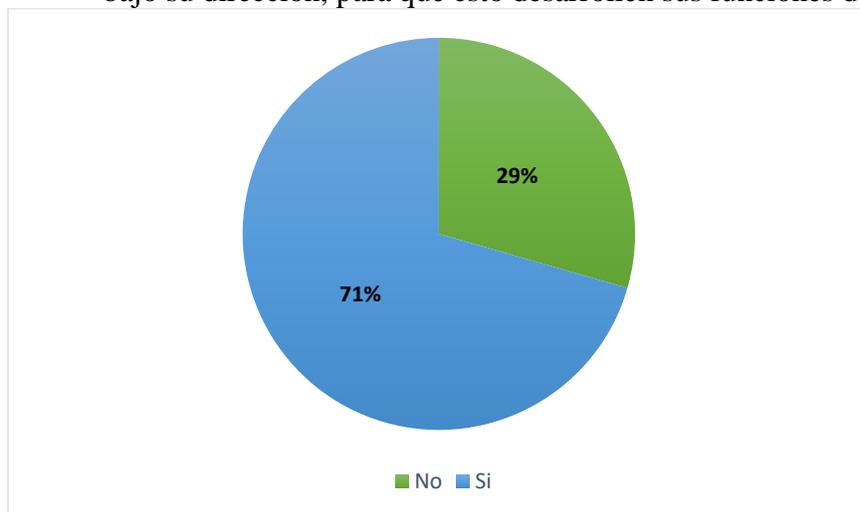
Grafica 6.21: Recursos eficientes

Como podemos observar en este gráfico, la respuesta a esta pregunta nos refleja que el administrador de empresas, en un 67% cuenta con los insumos necesarios para poder desarrollar sus funciones de forma efectiva, sin embargo, también podemos ver que hay un 33% que no cuenta con los recursos necesarios para poder desarrollar su trabajo de forma eficiente.

Tabla 6.22: Resultados de pregunta 22y 22– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
No	43	29%
Si	102	71%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

22. Dentro de la empresa tiene la responsabilidad de la asignación de recursos al personal bajo su dirección, para que esto desarrollen sus funciones de forma eficiente.



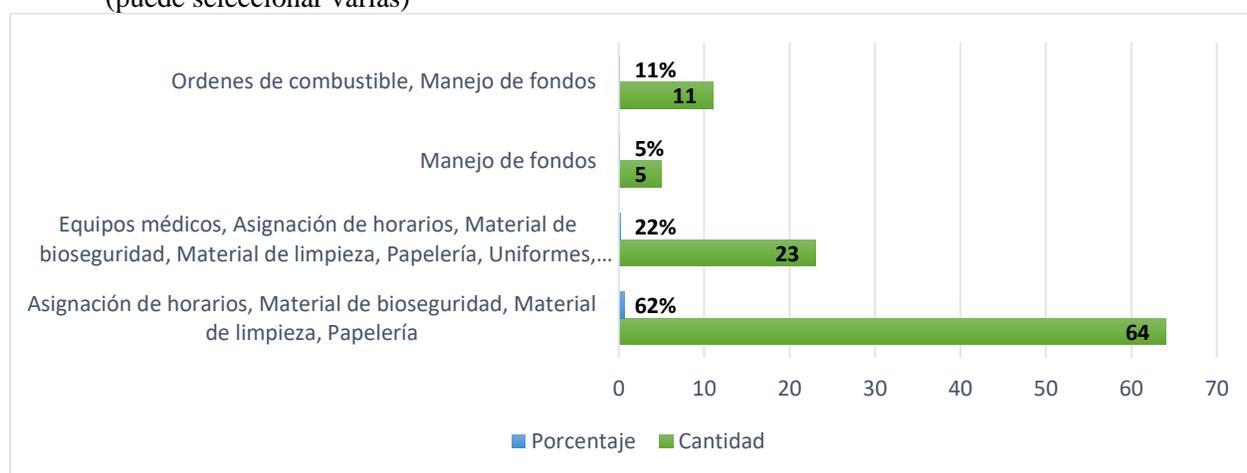
Grafica 6.22: Responsabilidad de la asignación de recursos

Como podemos observar el administrador de empresas tiene un rol relevante en cuanto a la asignación de recursos dentro de la empresa, por tanto, este debe de asignarles los recursos necesarios para que estos puedan desarrollar su trabajo de forma efectiva, el 71% indica que, si tiene la responsabilidad de la asignación de recursos al personal bajo su dirección y así desarrollan sus funciones de forma eficiente, y un 29% indica que no tiene la responsabilidad de la asignación de recursos.

Tabla 6.23: Resultados de pregunta 23y 23– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Asignación de horarios, Material de bioseguridad, Material de limpieza, Papelería	64	62%
Equipos médicos, Asignación de horarios, Material de bioseguridad, Material de limpieza, Papelería, Uniformes, Ordenes de combustible, Manejo de fondos	23	22%
Manejo de fondos	5	5%
Ordenes de combustible, Manejo de fondos	11	11%
<b>Total, general</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

23. Si su respuesta es SI, podría seleccionar cuales son los recursos que asigna a los colaboradores. (puede seleccionar varias)



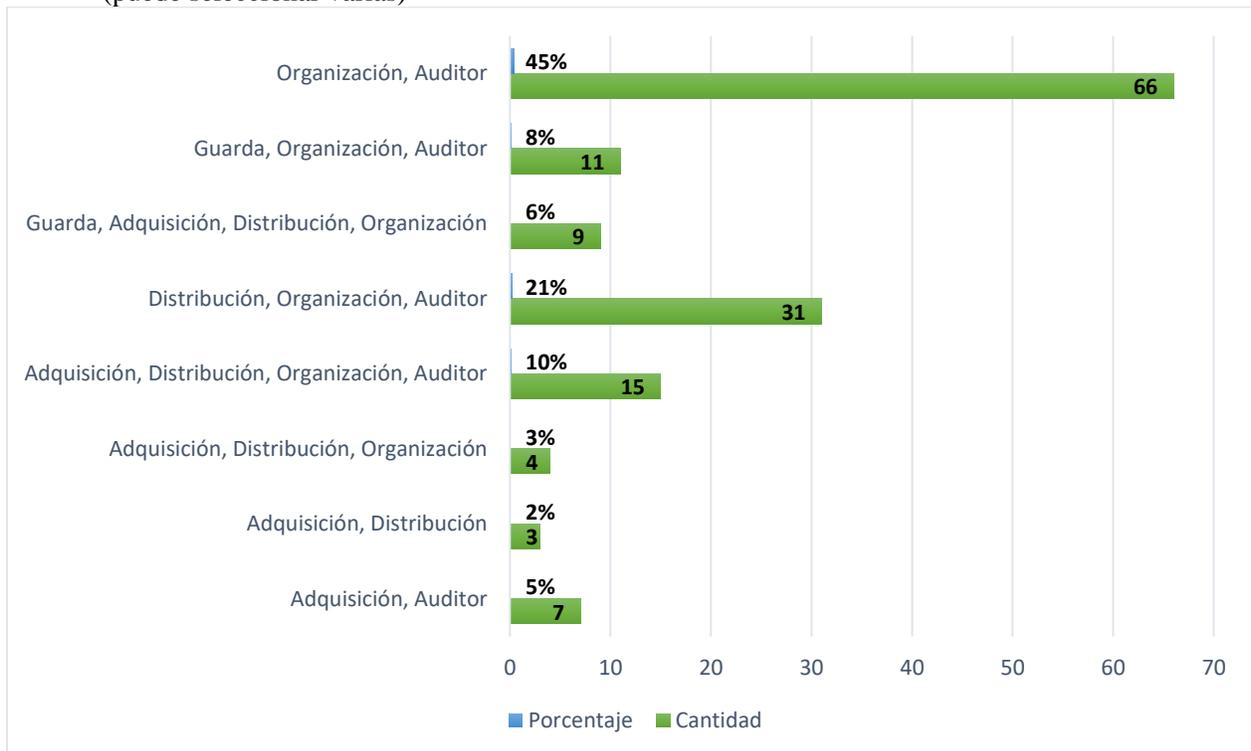
Grafica 6.23: Recursos de los colaboradores

En análisis obtenido de la investigación realizada se estableció que la asignación de recursos es relevante para un administrador en el rubro farmacéutico, lo que refleja que, un 62% de los encuestados consideran que las funciones más relevantes en esta área son la Asignación de horarios, Material de bioseguridad, Material de limpieza, Papelería, un 22% estableció las funciones son la asignación de Equipos médicos, Asignación de horarios, Material de bioseguridad, Material de limpieza, Papelería, Uniformes, Ordenes de combustible, Manejo de fondos, un 5% estableció que las funciones son el Manejo de fondos, y un 11% estableció que las funciones son la asignación de Ordenes de combustible y Manejo de fondos.

Tabla 6.24: Resultados de pregunta 24y 24– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Adquisición, Auditor	7	5%
Adquisición, Distribución	3	2%
Adquisición, Distribución, Organización	4	3%
Adquisición, Distribución, Organización, Auditor	15	10%
Distribución, Organización, Auditor	31	21%
Guarda, Adquisición, Distribución, Organización	9	6%
Guarda, Organización, Auditor	11	8%
Organización, Auditor	66	45%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

24. En su rol de asignación de recursos en su organización cual de estos papeles predomina más. (puede seleccionar varias)



Grafica 6.24: Papeles de asignación de recursos

En el análisis realizado, el administrador de empresas en el rubro farmacéutico en su rol de asignador de recursos, se estableció que, el 5% de los encuestados dicen que sus funciones principales son la Adquisición y Auditoría, un 2% considera que son la Adquisición y Distribución, otro 3% considera que son la Adquisición, Distribución y Organización, un 10%

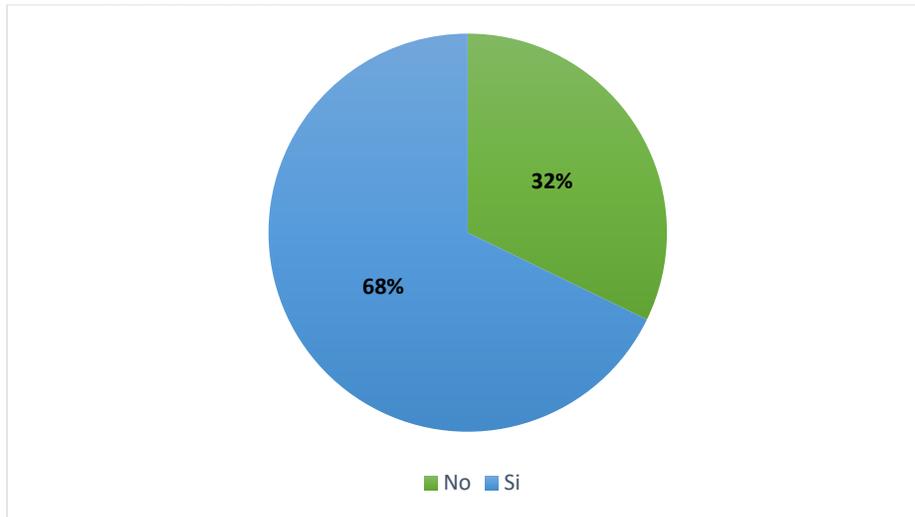
considera que son la Adquisición, Distribución, Organización y Auditoría, un 21% dice que son la Distribución, Organización, Auditoría, un 6% considera que son Guarda, Adquisición, Distribución, Organización, un 8% dice que son Guarda, Organización, Auditor y el 45% dice que sus funciones son la Organización y Auditoría.

## 6.6 Enlace

Tabla 6.25: Resultados de pregunta 25y 25– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
No	47	32%
Si	99	68%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

25. Como administrador, dentro de sus funciones existe el enlace entre las ordenes o instrucciones que brinda la alta gerencia, para que usted pueda transmitir las mismas a los colaboradores.



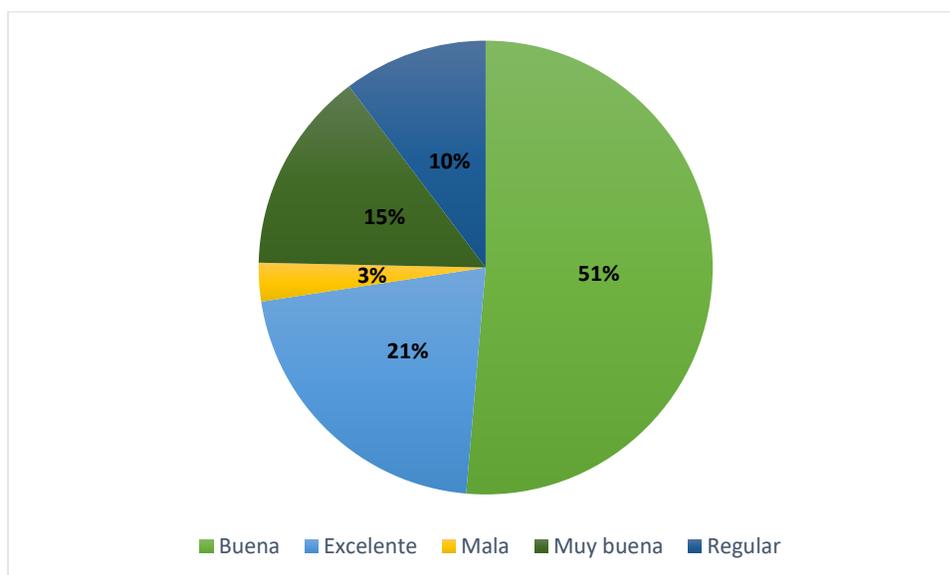
Gráfica 6.25: Enlace entre la gerencia y colaboradores

En análisis de los resultados obtenidos el administrador de empresas juega un papel importante en cuanto a ser un enlace dentro de la empresa, lo que se refleja en este gráfico, y nos indica que, el 68% estableció que como administrador dentro de sus funciones si existe la de enlace entre las ordenes que brinda la gerencia para que pueda trasmitir a los colaboradores, y solo un 32% considera que no existe la función de enlace entre las ordenes o instrucciones que brinda la gerencia para trasmitirlas a los colaboradores.

Tabla 6.26: Resultados de pregunta 26y 26– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Buena	75	51%
Excelente	31	21%
Mala	4	3%
Muy buena	21	14%
Regular	15	10%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

26. Como considera su función de mediador entre la empresa y los colaboradores bajo su dirección.



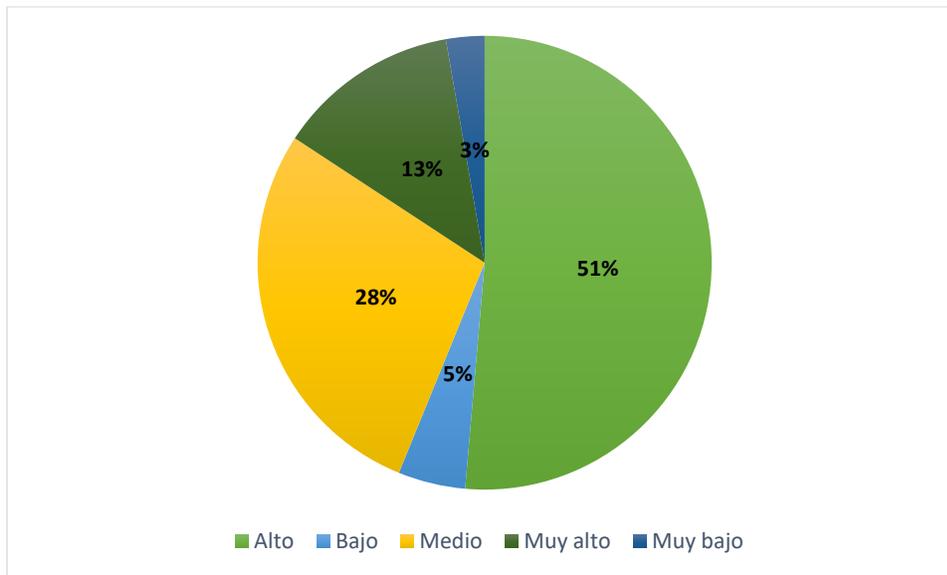
Grafica 6.26: Mediador entre la empresa y los colaboradores

En el análisis realizado se estableció que, la función del administrador de empresas en el rubro farmacéutico como mediador entre la empresa y los colaboradores bajo su dirección, se considera un 51% buena, 21% considera excelente, 3% establece mala, un 14% estableció muy buena y el 10% regular, lo que nos indica que en su mayoría la función de mediador del administrador con la empresa y los colaboradores en su mayoría es Buena.

Tabla 6.27: Resultados de pregunta 27y 27– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Alto	75	51%
Bajo	7	5%
Medio	41	28%
Muy alto	19	13%
Muy bajo	4	3%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

27. Como administrador cuál es su nivel de enlace entre la empresa y los clientes



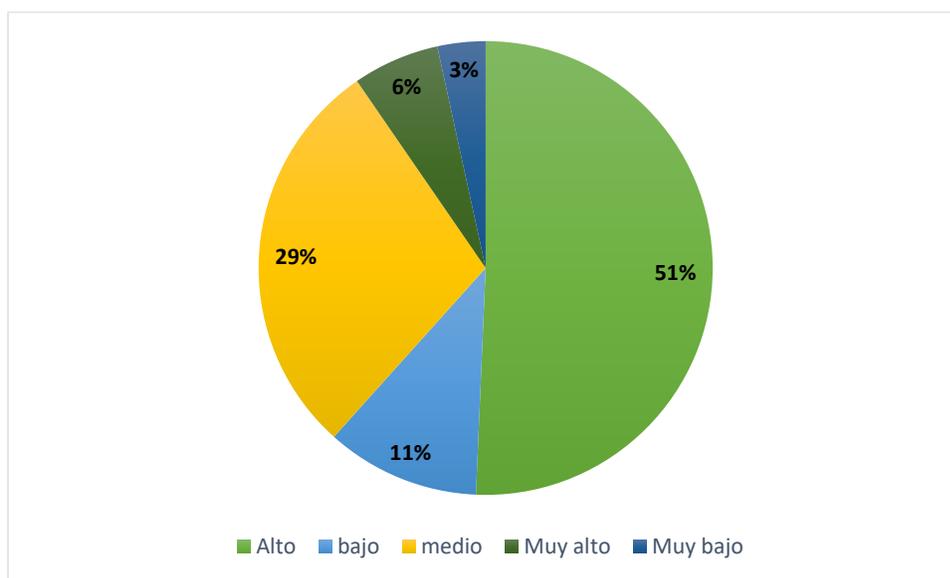
Grafica 6.27: Nivel de enlace entre empresa y clientes

En este gráfico, podemos observar en cuanto a la interrogante respecto al nivel de enlace entre la empresa y los clientes con el administrador de empresas se refiere, que el administrador posee un nivel alto como enlace, lo que se refleja en que, el 51% dice que su nivel de enlace es alto, un 5% considera que es bajo, un 28% considera que es medio, un 13% considera que es medio alto y solo un 3% considera que es muy bajo.

Tabla 6.28: Resultados de pregunta 28y 28– Cuestionario empresa privada

Escala	Cantidad	Porcentaje
Alto	74	51%
bajo	16	11%
medio	42	29%
Muy alto	9	6%
Muy bajo	5	3%
<b>Total, general</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

28. Como administrador cuál es su nivel de enlace entre la empresa y los proveedores



Gráfica 6.28: Nivel de enlace entre la empresa y proveedores

Analizando las respuestas podemos observar que, el nivel de enlace del administrador de empresas respecto a los proveedores tiene un porcentaje mayor con relación al nivel de enlace con los clientes, ya que, un 51% considera que el nivel de enlace es Alto, un 11% considera que es bajo, un 29% nos dice que es Medio, el 6% estableció nivel de enlace es muy alto y solo un 3% considera que el nivel de enlace es muy bajo.

## 6.7 Entrevista a Expertos



El propósito de la siguiente entrevista es obtener información acerca de la gestión del administrador en el rubro farmacéutico para poder conocer de primera mano, cuál es su gestión en cuanto a la planeación estratégica, liderazgo, toma de decisiones, medición del desempeño, asignación de recursos y enlace. Poder comprender cuál es su rol en este rubro, para poder tener una idea clara del accionar del administrador en el rubro farmacéutico en Tegucigalpa.

Para el alcance de los objetivos de la presente investigación es fundamental su aportación, ya que por medio de este instrumento se tomarán las acciones para poder desarrollar conclusiones que nos ayuden a generar recomendaciones acertadas para mejorar la gestión del administrador en el rubro farmacéutico en Tegucigalpa.

<b>Perfil de entrevistado 1</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Héctor Joel Matamoros Figueroa</b>
<b>Empresa donde Trabaja</b>	<b>Farmacia Del Ahorro</b>
<b>Experto</b>	<b>Administrador de Farmacia</b>
<b>Cargo que Desempeña</b>	<b>Administración de Empresas</b>
<b>Preguntas</b>	<b>Repuestas</b>
¿Cuál es su participación en los temas de planeación estrategia? ¿Sus aportes o sus desafíos?	En la planeación estratégica tengo muy poca participación, por lo general la alta gerencia toma las decisiones de la empresa y yo solo velo porque se cumplan.
¿Cuáles son los retos, desafíos en su gestión respecto al alcance de objetivos mediante la guía del personal?	Aquí no tenemos problema con el alcance de los objetivos, porque las instrucciones que se nos dan son claras, y solo tenemos que seguir el plan que nos dan para alcanzar las metas de cada más
¿Cuál es su participación en la toma de decisiones dentro de la empresa que involucran su gestión como administrador?	Puedo tomar decisiones en cuanto a dar permiso a algún empleado que lo necesite, asignar algunos recursos y sancionar a algunos empleados que lo ameriten
¿Qué actividades desarrolla en la medición del desempeño dentro de la empresa, desde su área de gestión?	Desde mi área de gestión no mido el desempeño de los empleados, la única función que tengo en esta área es el de velar porque los empleados cumplan con su jornada laboral, el departamento de recursos humanos es el que hace la medición del desempeño, incluyéndome a mí.
¿Tiene plena libertad en el manejo de recursos? ¿O cuáles son sus limitaciones?	Los recursos que puedo manejar son papelería, el fondo rotatorio de caja chica, y algunas compras pequeñas, los recursos que son de más valor se manejan por la alta gerencia.
Como administrador, ¿Qué acciones realiza como enlace entre la empresa y los colaboradores?	Como enlace solo me toca comunicarles a los empleados las instrucciones que vienen de arriba, y darle seguimiento de que se cumpla, y cuando hay alguna inquietud de alguno de los empleados entonces yo puedo darle ese mensaje a la gerencia y darle una respuesta al empleado.

<b>Perfil de entrevistado 2</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Marco Daniel Girón Antúnez</b>
<b>Empre donde Trabaja</b>	<b>Laboratorio y Clínicas Medicas Bio-Test</b>
<b>Experto</b>	<b>Administración de Empresas, compro de Insumos Biomédicos</b>
<b>Cargo que Desempeña</b>	<b>Administración de Laboratorio</b>
<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>
¿Cuál es su participación en los temas de planeación estrategia? ¿Sus aportes o sus desafíos?	Participo en el análisis del entorno, observando el mercado a ver como esta, su rentabilidad, sus retos y desafíos. También tengo participación en la programación de metas para cada mes.
¿Cuáles son los retos, desafíos en su gestión respecto al alcance de objetivos mediante la guía del personal?	Son varios, entre ellos podría decirle que de los más difíciles es el compromiso con los compañeros para alcanzar las metas, y el otro es que a veces las metas son muy ambiciosas para poder alcanzarlas, creo que estos dos desafíos son los más relevantes aquí.
¿Cuál es su participación en la toma de decisiones dentro de la empresa que involucran su gestión como administrador?	Bueno, yo me encargo de asignar los horarios, hacer llamados de atención cuando corresponde, puedo tomar decisiones de realizar las comprar de los insumos que se necesitan, también puedo tomar decisiones en la asignación de recursos dentro de la farmacia a los demás colaboradores.
¿Qué actividades desarrolla en la medición del desempeño dentro de la empresa, desde su área de gestión?	En mi área de gestión solo puedo medir el rendimiento de los colaboradores a través del cumplimiento de su jornada laboral, las demás evaluaciones las hace recursos humanos.
¿Tiene plena libertad en el manejo de recursos? ¿O cuáles son sus limitaciones?	Tengo libertad hasta cierto punto, puedo asignar recursos como papelería, material de aseo, los insumos de bioseguridad para cada colaborador también yo lo asigno, tengo un pequeño fondo de caja chica que también puedo asignar de acuerdo a alguna necesidad que se de en la farmacia
Como administrador, ¿Qué acciones realiza como enlace entre la empresa y los colaboradores?	Bueno, en esa parte mi función solamente es transmitir las órdenes que vienen de la gerencia y ver que se cumpla

<b>Perfil de entrevistado 3</b>	
<b>Nombre</b>	<b>María Luisa Flores Mendoza</b>
<b>Empre donde Trabaja</b>	<b>Droguería Y Laboratorio Pharmaetica</b>
<b>Experto</b>	<b>Administración de Empresas</b>
<b>Cargo que Desempeña</b>	<b>Administración de Laboratorio</b>
<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>
¿Cuál es su participación en los temas de planeación estrategia? ¿Sus aportes o sus desafíos?	Primero planificación para que se cumpla las metas, y cada objetivo, supervisar si se encuentra todo el material necesario para la elaboración de una producción de medicamentos.
¿Cuáles son los retos, desafíos en su gestión respecto al alcance de objetivos mediante la guía del personal?	Cada reto es la elaboración sin ninguna complicación, para llegar a obtener, mano de obra calificada, maquinaria en buen estado con buen mantenimiento. Y equipo necesario para cada operario.
¿Cuál es su participación en la toma de decisiones dentro de la empresa que involucran su gestión como administrador?	Cuando se da buenos resultados, siendo responsable en los tiempos que necesito para cada elaboración de un producto.
¿Qué actividades desarrolla en la medición del desempeño dentro de la empresa, desde su área de gestión?	Supervisión de margen de producción el beneficio que se obtiene, los costos de cada material necesitado, supervisión de ingresos de venta.
¿Tiene plena libertad en el manejo de recursos? ¿O cuáles son sus limitaciones?	Solicitar, el material de la elaboración del producto, y el recurso humano supervisión en su mano de obra.
Como administrador, ¿Qué acciones realiza como enlace entre la empresa y los colaboradores?	Que cumpla con sus horarios establecidos, mantener buena relación personal, y compromiso en su productividad, motivación en su bien funcionamiento.

**Perfil de entrevistado 4**

<b>Nombre</b>	<b>Elvi David Molina Aguilera</b>
<b>Empre donde Trabaja</b>	<b>Farmacia del Ahorro</b>
<b>Experto</b>	<b>Administración de Farmacias</b>
<b>Cargo que Desempeña</b>	<b>Administración de Empresas</b>
<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>
¿Cuál es su participación en los temas de planeación estrategia? ¿Sus aportes o sus desafíos?	Mis aportes es apoyar a la empresa en la visión de la misma y mis desafíos es mantenerme en el seguimiento del día a día
¿Cuáles son los retos, desafíos en su gestión respecto al alcance de objetivos mediante la guía del personal?	El desafío es tener como objetivo mantener satisfechos a los empleados para lograr que se identifiquen con la organización y aumenten su productividad. Mantener un liderazgo enfocado en la motivación es por tanto un elemento imprescindible.
¿Cuál es su participación en la toma de decisiones dentro de la empresa que involucran su gestión como administrador?	Tener el derecho en la misión y visión de empresa, entrada y salida de productos
¿Qué actividades desarrolla en la medición del desempeño dentro de la empresa, desde su área de gestión?	Desarrollo de objetivos y análisis de entorno es lo que se desempeña en la empresa
¿Tiene plena libertad en el manejo de recursos? ¿O cuáles son sus limitaciones?	Si tengo libertad de manejar el área de recursos, para así darle un manejo a la empresa de entrada y salida de medicamentos
Como administrador, ¿Qué acciones realiza como enlace entre la empresa y los colaboradores?	Mantener la comunicación fluida y efectiva entre la empresa y los colaboradores

<b>Perfil de entrevistado 5</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Fanny Elizabeth Deras</b>
<b>Empre donde Trabaja</b>	<b>Farmacia Punto Farma</b>
<b>Experto</b>	<b>Química farmacéutica, administradora punto farma clínica médica San Carlos</b>
<b>Cargo que Desempeña</b>	<b>Laboratorios farmacéuticos. Sistemas de inventarios. Servicio al cliente.</b>
<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>
¿Cuál es su participación en los temas de planeación estrategia? ¿Sus aportes o sus desafíos?	Nuestra participación es clave, ya que desde la parte técnica nos permite analizar las competencias directas e indirectas que tenemos como empresa, a su vez poder desarrollar las estrategias para mantener y alcanzar los objetivos.
¿Cuáles son los retos, desafíos en su gestión respecto al alcance de objetivos mediante la guía del personal?	Uno de los principales retos es posesionarse del mercado, ser una empresa líder. La responsabilidad del liderazgo es lograr que todos los colaboradores alcancen sus objetivos y aprovechar las capacidades de cada uno al máximo. Mantener buenas relaciones interpersonales, estar abierto a la retroalimentación de las gestiones y de cada colaborador para alcanzar las metas tanto individuales y como equipo de trabajo.
¿Cuál es su participación en la toma de decisiones dentro de la empresa que involucran su gestión como administrador?	La participación del administrador es muy importante, ya que nos permite comunicar cual son las diferentes situaciones que se presentan a diario y los cambios continuos de la competencia de mercado. Analizar las oportunidades y desarrollar las estrategias a futuro.
¿Qué actividades desarrolla en la medición del desempeño dentro de la empresa, desde su área de gestión?	Fijar un objetivo que es la meta mensual, Productividad del colaborador. Resolución de problema. Calidad y la colaboración de todo el equipo de trabajo.
¿Tiene plena libertad en el manejo de recursos? ¿O cuáles son sus limitaciones?	Tenemos ciertas limitaciones en el manejo de recursos, ya que muchos dependen de la aprobación de gerencia.
Como administrador, ¿Qué acciones realiza como enlace entre la empresa y los colaboradores?	Comunicación continúa, Mantener al personal motivado para así lograr los objetivos, Estar abierto a sugerencias o cambio estratégicos, Capacitación continúa, retroalimentación de las gestiones de cada colaborador para alcanzar los objetivos.

## VII. CONCLUSIONES

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la presente investigación, podemos concluir que, el administrador de empresas en el rubro farmacéutico juega un papel relevante en algunas acciones de las áreas administrativas, no así en otras, por lo que se puede decir que, el administrador de empresas en el rubro farmacéutico desarrolla acciones de acuerdo a las normas establecidas por las empresas en algunos casos, y en otros caso si se le permite un mayor alcance en cuanto al desarrollo de sus funciones, pudiendo tomar decisiones relevantes para el funcionamiento eficaz y eficiente para la empresa.

El administrador de empresas en el rubro farmacéutico juega un papel importante en diferentes áreas de la empresa, desarrollando acciones que van orientadas al cumplimiento de los objetivos de la empresa, no obstante también tiene diversas limitaciones para poder desarrollar su potencial y liderazgo, debido a que en algunas empresas, de acuerdo a los datos obtenidos de la investigación, no generan los espacios para que los administradores puedan liderar la empresa y los procesos que en ella se desarrollan.

1. **Planeación Estratégica:** Al analizar los resultados obtenidos de las encuestas sobre la participación del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de la planificación estratégica, podemos concluir que el 63% de los administradores tienen una función relevante en la planificación estrategia de la empresa, donde las funciones del análisis entorno, planes estratégicos y el desarrollo de objetivos son los más relevantes, sin embargo, analizando los resultados, podemos concluir que, hay un porcentaje de 37% de administradores que no poseen un papel relevante en la planificación estratégica, lo que

refleja que al 37% de los administradores encuestados, algunas empresas no brindan la oportunidad de participar en la planificación estratégica.

2. **Liderazgo:** Al analizar los resultados respecto al liderazgo del administrador de empresas en el rubro farmacéutico, podemos concluir que hay un porcentaje de 49% que considera que en la empresa tiene la oportunidad de desempeñarse como un líder, identificando algunas limitaciones como la falta de ejecución, falta de compromisos y un porcentaje del 49% que considera que en la empresa tiene la oportunidad de desempeñarse como un líder, identificando algunas limitaciones como la falta de ejecución, falta de compromisos y un porcentaje del 42% considera que la mayor dificultad es la mala comunicación, sin embargo es importante recalcar que hay un porcentaje de del 31% que no está de acuerdo ni en desacuerdo en que la empresa le genera el espacio para desarrollarse como líder, y al hacer el análisis de los datos obtenidos, nos indica que un grupo de administradores en el rubro farmacéutico no tiene un espacio adecuado para poder desarrollar su potencial como líder dentro de la empresa, lo que puede influir en un mal funcionamiento de la empresa, ya que al no permitirle desarrollar sus capacidades como líder de su equipo asignado, podría afectar en las decisiones que se tomen para un funcionamiento eficiente en la empresa.

3. **Toma de Decisiones:** Al analizar los datos obtenidos respecto al desarrollo del administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de toma de decisiones, podemos concluir que hay un porcentaje del 66% que tiene la libertad de tomar decisiones en la empresa, sin embargo estas decisiones giran en su mayoría en el área operativa y en el área de ventas, no así en las decisiones de dirección y las decisiones estratégicas, lo que

nos indica que a los administradores en el rubro farmacéutico, solamente se le permite tomar decisiones de áreas específicas, dejándolo de lado al momento de tomar decisiones importantes que lleven a la empresa a desarrollar estrategias de acuerdo a su área de conocimiento, ya que en la mayoría de las decisiones importantes de la empresa se toman por una jerarquía ya existente, y de acuerdo a los datos obtenidos, hay un porcentaje de 34% que no tiene libertad de tomar decisiones importantes en la empresa, lo que nos indica que en algunos casos el administrador no tiene una participación considerable en la toma de decisiones de la empresa.

4. **Medición de Desempeño:** De acuerdo con el análisis de la investigación, podemos observar que en el rubro farmacéutico el administrador de empresas tiene un papel relevante en la medición del desempeño, ya que, un 66% considera que si tiene un rol relevante en la medición de este dentro de la empresa, sin embargo, de acuerdo a los datos obtenidos un 34% no tiene participación en la medición del desempeño en la empresa, y en cuanto al contexto al que él tiene acceso, su mayor participación es en la productividad y calidad del trabajo y la eficacia del accionar de los colaboradores en las jornadas laborales, y analizando los datos obtenidos, un 69% de los administradores encuestados consideran que, para su desempeño en el rubro farmacéutico se requieren de ciertas competencias específicas, en un 64% se requiere la capacidad de aprendizaje y el trabajo bajo presión, entre otras, por lo tanto, podemos concluir que el administrador de empresas en el rubro farmacéutico en el área de la medición del desempeño tiene un papel relevante, pero el mismo requiere de ciertas competencias para su desempeño de forma eficaz y eficiente.

5. **Asignación de Recursos:** Analizando los resultados de las encuestas podemos concluir que, el 71% de los administradores de empresas en el rubro farmacéutico tiene un rol relevante en cuanto a la asignación de recursos dentro de la empresa, pero en su mayoría los recursos que este asigna de acuerdo con los datos obtenidos, en un 62%, son la asignación de horarios, material de bioseguridad, material de limpieza y papelería. Podemos concluir también, que hay un porcentaje del 29% de administradores de empresas que no tienen la responsabilidad de asignar recursos. Un 45% de los administradores tienen como función principal la organización y auditoría en cuanto a la asignación de recursos se refiere, por tanto, el administrador de empresas, a pesar de tener una alta participación en la asignación de recursos, su papel más relevante es el de auditor y organizador de los recursos asignados.
6. **Enlace:** Analizando los resultados de la investigación se encontró que, el 68% de los administradores de empresas en el rubro farmacéutico juegan un papel importante en cuanto a ser un enlace dentro de la empresa, el administrador sirve de mediador entre la empresa y los colaboradores bajo su cargo, de ese 68%, de acuerdo a los datos obtenidos un 75% posee un rol relevante como enlace entre la empresa y los clientes, colaboradores y proveedores, sin embargo hay un 28% de los administradores que considera que su papel como enlace con los clientes no están relevante, al igual que un 29% considera que su papel como enlace con los proveedores no es tan relevante también, por tanto, podemos concluir que, a pesar de tener una buena relación tanto con colaboradores, clientes y proveedores, se requiere definir con claridad cual debe de ser el papel del administrador de empresas como enlace entre los colaboradores, clientes y proveedores, para que este pueda desarrollar su funciones como enlace de forma efectiva.

Tabla No.7.1: Porcentajes Comparativo sobre preguntas de cuestionario aplicado a empresas privadas.

Variables	Cantidad	Preguntas	Porcentajes	Escala (Likert)
			Empresa Privada	
Planificación Estratégica	1	Usted como administrador, tiene una función relevante en la planificación estratégica de la empresa	63%	Si
	2	Si su respuesta es SI, cuales de las siguientes opciones aplican a sus funciones respecto a la planeación estratégica en la empresa	57%	Análisis de los recursos disponibles
	3	Dentro de sus funciones asignadas por la empresa, tiene alguna función relevante en la ejecución de acciones a corto plazo que conduzcan a las metas de la empresa.	58%	Si
	4	Si su respuesta es SI, cuales de las siguientes opciones son relevantes respecto a sus funciones en la empresa	40%	Planes de desarrollo
	5	Seleccione que tipo de participación usted tiene en el análisis situacional de la empresa.	44%	Microentorno (situaciones internas que pueden ser controlados y manejados por la empresa)
	6	Si en respuesta a la pregunta anterior selecciono una o varias opciones que no fuesen la opción de "Ninguna", podría seleccionar en la siguiente escala cuál es su nivel de participación	54%	Alto

Variables	Cantidad	Preguntas	Porcentajes	Escala (Likert)
			Empresa Privada	
Liderazgo	7	En su organización, en su rol como administrador tiene la oportunidad de desempeñarse como líder.	49%	De acuerdo
	8	Como administrador cuales son las limitaciones que ha logrado identificar en su empresa al desarrollar acciones de liderazgo en su rubro.	42%	Falta de capacidad del personal, Mala Comunicación
	9	En sus funciones como administrador, cual es el alcance que tienen sus acciones como líder en la empresa.	60%	Alcance de objetivos
	10	con qué tipo de liderazgo se idéntica más usted	42%	Liderazgo democrático, Liderazgo capacitador, Liderazgo estratégico
	11	Cómo considera que los colaboradores visualizan su papel de administrador dentro de su empresa	53%	Como líder

<b>Toma de Decisiones</b>	12	Como administrador, tiene libertad para tomar decisiones importantes dentro de la empresa	66%	Sí
	13	Si su respuesta es SI, podría seleccionar las áreas en el proceso de toma de decisiones en el que usted participa.	60%	Decisiones de ventas, Decisiones operativas
	14	Si su respuesta a la pregunta 12 es No, especifique porque	78%	Hay una jerarquía
	15	Al momento de tomar decisiones gerenciales, considera algunos de estos elementos del análisis	40%	Análisis de entorno, Análisis de la competencia, Crecimiento de la empresa, Recursos disponibles, Talento humano de la empresa
	16	Como administrador, Cual es su rol en el entorno de las decisiones provenientes de los niveles jerárquicos más altos en la organización y relacionado en su área de gestión.	45%	Planteamiento de alternativas, Evaluaciones continuas de las decisiones tomadas
<b>Medición de Desempeño</b>	17	Como administrador, dentro de sus funciones tiene algún rol relevante dentro de la empresa en la medición del desempeño de los colaboradores	66%	Sí
	18	Si su respuesta es SI, podría seleccionar las áreas en la medición del desempeño en las que usted participa.	42%	Productividad y calidad del trabajo, Eficiencia, Objetivos conseguidos
	19	Como administrador en el rubro farmacéutico, la empresa requiere que usted posea competencias específicas para su desempeño de sus funciones.	69%	Si
	20	Si su respuesta es SI, podría seleccionar cuales son estas competencias.	64%	Capacidad de aprendizaje, Responsabilidad, Comunicación, Creatividad e innovación, Trabajo bajo presión

Variables	Cantidad	Preguntas	Porcentajes	Escala (Likert)
			Empresa Privada	
Asignación de Recursos	21	Como administrador, cuenta con todos los recursos para poder desarrollar de manera eficiente sus funciones dentro de la empresa.	67%	Si
	22	Dentro de la empresa tiene la responsabilidad de la asignación de recursos al personal bajo su dirección, para que esto desarrollen sus funciones de forma eficiente.	71%	Sí
	23	Si su respuesta es SI, podría seleccionar cuales son los recursos que asigna a los colaboradores.	62%	Asignación de horarios, Material de bioseguridad, Material de limpieza, Papelería
	24	En su rol de asignación de recursos en su organización cual de estos papeles predomina más.	45%	Organización, Auditor
Enlace	25	Como administrador, dentro de sus funciones existe el enlace entre las ordenes o instrucciones que brinda la alta gerencia, para que usted pueda transmitir las mismas a los colaboradores.	68%	Sí
	26	Como considera su función de mediador entre la empresa y los colaboradores bajo su dirección.	51%	Buena
	27	Como administrador cuál es su nivel de enlace entre la empresa y los clientes	51%	Alto
	28	Como administrador cuál es su nivel de enlace entre la empresa y los proveedores	51%	Alto

## VIII. RECOMENDACIONES

En el análisis de la investigación realizada, la cual es, la gestión del administrador de empresa en el rubro farmacéutico se estableció que el proceso administrativo que se lleva a cabo en el rubro farmacéutico requiere acciones específicas para cada una de las funciones que mantiene un administrador, desde la planificación, organización, dirección y control para llevar a cabo un desempeño eficaz y eficiente.

Debido a eso se puede recomendar la implementación de acciones específicas que puedan desarrollar los espacios adecuados para que los administradores puedan desarrollar sus capacidades y liderazgo dentro de la empresa para poder alcanzar las metas de esta de forma eficaz y eficiente.

Dados los hallazgos en la investigación, podemos brindar las siguientes recomendaciones:

1. En el área de planificación estratégica se recomienda el desarrollo de una estrategia que permita un mayor involucramiento del administrador de empresas en la misma, buscar el espacio para que este pueda aportar sus valoraciones y recomendaciones para poder considerar los puntos de vista que el administrador pueda ofrecer, de acuerdo con su área de trabajo, desarrollando acciones que ayuden a la empresa en cuanto al alcance de las metas que se planifican desde el área estratégica, ya que el administrador es el que generalmente está al frente del negocio, y este puede tener un panorama distinto al que se tiene desde la alta gerencia.
2. En cuanto al tema de liderazgo del administrador de empresas en el rubro farmacéutico, podemos recomendar el desarrollo de una evaluación trimestral respecto a cómo se siente el administrador en cuanto a su liderazgo en la empresa, para poder comprender cuales

son las limitantes que este tiene para poder desarrollar su liderazgo, esta reunión se tiene que desarrollar en un espacio dentro de la empresa en el que el administrador pueda expresar de forma abierta su pensar y poder escucharlo por alguien que tenga poder de decisión para poder tomar las decisiones adecuadas de acuerdo a las limitantes que se puedan encontrar en la evaluación del administrador para poder corregirlas, y de esta forma, que pueda desarrollar las acciones adecuadas para alcanzar las metas de la empresa de forma eficaz.

Se recomienda realizar ejercicios de manera periódica para el desarrollo de una comunicación efectiva, cada trimestre podría desarrollarse un ejercicio para poder identificar cuáles son las áreas que afectan en cuanto a la comunicación efectiva se refiere, a la vez se recomienda potenciar e identificar el tipo de liderazgo de cada administrador a través de capacitaciones sobre la gestión de recursos, gestión del talento humano, trabajo en equipo, etc. Que pueden darse de forma trimestral, dentro de la empresa para que este pueda empoderarse de las acciones que se desarrollan en la empresa, y de esta forma desarrollar sus funciones de forma eficaz y eficiente.

3. En el área de toma de decisiones para el administrador de empresas en el rubro farmacéutico, se recomienda involucrar más al administrador en las decisiones estratégicas y de dirección, ya que un grupo del 34% de los administradores encuestados no tiene una participación relevantes en la toma de estas decisiones, y el administrador puede presentar un análisis distinto del contexto de como lo ve la alta gerencia, pudiendo desarrollar estrategias eficientes para alcanzar los objetivos de la empresa.

Se recomienda desarrollar un mecanismo que permita la participación del administrador de empresas en las reuniones que la empresa considere conveniente para la toma de decisiones, y brindarle un espacio a este para que pueda dar su opinión de acuerdo con las diferentes decisiones que se vayan a tomar en la empresa, para poder analizar las decisiones desde diferentes ópticas, incluyendo la visión del administrador.

4. El administrador en el rubro farmacéutico requiere de ciertas capacidades específicas para el desarrollo de sus funciones, lo que es medible por las empresas en cuanto a su desempeño, por lo que se recomienda desarrollar un plan de formación para el desarrollo de estas competencias, para que el administrador de empresas pueda desarrollar sus acciones de forma eficiente.

En la medición del desempeño se recomienda realizar un análisis para la identificación de las competencias que requiere un administrador de empresas para llevar a cabo sus funciones en el rubro farmacéutico, trimestralmente y de acuerdo con el resultado obtenido desarrollar un plan de formación para este, realizando una medición del desempeño cada trimestre para poder analizar cuáles son las competencias que se requieren en mayor atención para el desarrollo de sus funciones de forma eficiente, a la vez se recomienda involucrar más al administrador en la medición del desempeño de sus subordinados, ya que un 34% no tiene un papel relevante en cuanto a la medición del desempeño se refiere.

5. En la asignación de recursos se recomienda poder brindar más autoridad al administrador de empresas en el rubro farmacéutico, ya que en su mayoría su rol más relevante es la asignación de horarios de trabajo, y el administrador de empresas puede desarrollar

acciones eficientes en la asignación de otros recursos, lo que llevaría a desarrollar acciones de forma más rápida en la empresa.

Se recomienda delegar una mayor responsabilidad en la asignación de recursos al administrador de empresas, ya que de esta forma se pueden eficiente algunos procesos que requieren atención en un nivel distinto al de la alta gerencia, y esto se manifestaría en la toma de decisiones más rápidas y desarrollo de acciones eficaces para alcanzar las metas de la empresa.

6. El administrador mantiene un papel importante en cuanto a ser un enlace dentro de la empresa, este tiene una buena relación siendo enlace entre clientes, proveedores y colaboradores de la empresa, sin embargo, se recomienda el desarrollo de protocolos que definan de forma clara las funciones del administrador de empresas como enlace dentro de la misma, con los clientes y proveedores, para poder tener un panorama claro de cuál debe ser el accionar de este, y su alcance en cuanto a su función de enlace con la empresa. Se recomienda la evaluación continua del papel del administrador como enlace dentro de la empresa, de forma trimestral para poder medir su accionar con los clientes, proveedores y los colaboradores, para poder tener una idea clara de su función como enlace, y la eficacia y eficiencia de este.

## Bibliografías

- Donald . (22 de marzo de 2017). *administracion logistica*. Obtenido de [www.admisnitracionlogistica.com](http://www.admisnitracionlogistica.com).
- Dowd, Douglas F. (s.f.).
- Báez. (2018). *Poblacion*. <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/4557/1/3266.pdf>.
- Balestrini Miriam . (2006). *Marco Metodologico* . Obtenido de <https://proyectoseducativoscr.wordpress.com/elaboracion-del-ante-proyecto/capitulo-iii-marco-metodologico-de-la-investigacion/>
- Banco Mundial. (2020). *Desempleo*. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2021&locations=HN&start=2000&view=chart>
- Banco Mundial en Honduras . (2022). *Economia* . Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview#1>
- Baudrillard. (12 de febrero de 2017). *tendencia de consumo*. Obtenido de [www.tendenciadeconsumo.com](http://www.tendenciadeconsumo.com).
- BCH. (2022). *Economia* . Obtenido de <https://www.bch.hn/estadisticas-y-publicaciones-economicas/reportes-dinamicos/tipo-de-cambio/indice-del-tipo-de-cambio-efectivo-real>
- Besseyre Des Horts. (20 de abril de 2017). *administracion de recursos humanos*. Obtenido de [www.admisnitracionderecusroshumanos](http://www.admisnitracionderecusroshumanos).
- Betancourt , Sonia. (2020). operacionalziacion de la variable. *operacionalizacion de la variable*, 100.
- CDPC. (2007). *Analisis economico* . Obtenido de [https://www.cdpc.hn/sites/default/files/Privado/estudios\\_mercado/estudio%20sectorial%200007.pdf](https://www.cdpc.hn/sites/default/files/Privado/estudios_mercado/estudio%20sectorial%200007.pdf)
- CEUTEC. (s.f.). *Pest* . Obtenido de [https://unitec.blackboard.com/webapps/blackboard/content/listContent.jsp?course\\_id=\\_195761\\_1&content\\_id=\\_15616721\\_1](https://unitec.blackboard.com/webapps/blackboard/content/listContent.jsp?course_id=_195761_1&content_id=_15616721_1)
- CHIGUANO. (20 de junio de 2016). *administracion farmaceutica*. Obtenido de [www.administracionfarmaceutica.com](http://www.administracionfarmaceutica.com).
- CNI . (2021). *grafica*. Obtenido de <https://www.cni.hn/honduras-2021-panorama-economico/>
- CNI . (2022). *Tecnologia* . Obtenido de <https://www.cni.hn/honduras-posee-potencial-para-la-inversion-de-empresas-tecnologicas/>
- Cole, J. H. (s.f.).
- Cole, Julio H.* (s.f.).
- Condori Ojeda. (2020). *Metodologia de la investigacion*. Obtenido de <https://www.academica.org/cporfirio/18.pdf>
- Consejo Interamericano para el desarrollo integral. (2013). *Manual de procedimiento de los programas de becas y capacitación de la organización de los Estados Americanos*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/becas/ManualdeProcedimientos.pdf>
- Cooperativa de Ahorro y Crédito San Antonio Maria Claret Limitada. (2015). *Estatutos, Reglamento interno*. Tela, atlántida.

Cooperativa de Ahorro y Crédito San Antonio Maria Claret Limitada. (2019). *Coopclaret*.  
 Obtenido de <https://coopclaret.hn/nosotros.html>

De Anda Palafox. (2017). teoría administrativa. *teoría administrativa*, 200.

DIAZ, P. (2017). *sistema de gestión de calidad*.

Dolan. (2016). Administración farmacéutica. *administración farmacéutica*, 220.

DOMINGUEZ , CRUZ. (2018). productividad farmacéutica. *productividad farmacéutica*, 150.

Duarte , Daymara. (2018). toma de decisiones. *toma de decisiones*, 160.

ECONOMIA 360. (2019). economía financiera. *economía financiera*, 200.

EIHeraldo . (2017). *Economico* . Obtenido de  
<https://www.elheraldo.hn/economia/dineroynegocios/farmacéuticas-invierten-60-millones-en-sus-plantas-KWEH1127814?msclkid=6a28ce50ce6711ecb1d57f14f9723b96>

Escuela de farmacias. (2021). análisis del entorno de la farmacia. *análisis del entorno de la farmacia*, 66.

Escuela de negocios . (2021). Gestión farmacéutica. *Gestión farmacéutica*, 30.

Eserp. (2018). Obtenido de <https://es.eserp.com/articulos/que-es-analisis-pestel/#:~:text=El%20acr%C3%B3nimo%20PESTEL%20se%20refiere,que%20afectan%20a%20una%20empresa.>

Fleishman. (2017). liderazgo. *liderazgo*, 200.

Fodymanow Fernández, K. (2016). *Imagen Corporativa*. Valencia. Obtenido de  
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/60607/FODYMANOW%20-%20IMAGEN%20CORPORATIVA.pdf?sequence=2>

Harold Koontz. (11 de junio de 2017). *administración organizacional*. Obtenido de  
[www.admisnitacionorganizacional.com](http://www.admisnitacionorganizacional.com).

Henri fayol . (1916 ).

heraldo . (s.f.). Obtenido de <https://www.elheraldo.hn/economia/dineroynegocios/farmacéuticas-invierten-60-millones-en-sus-plantas-KWEH1127814?msclkid=6a28ce50ce6711ecb1d57f14f9723b96>

Hernandez, C. (2017). *Metodología de la Investigación* . <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

Hernandez, S. (2017). *Metodología de Investigación* . <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

INE. (2021). *ESTADÍSTICA* . Obtenido de <https://www.ine.gob.hn/V3/baseine/>

Jose Serrano. (2020). *Desempleo* . Obtenido de  
<https://camjol.info/index.php/INNOVARE/article/view/3192>

Kloter, P. (2012). *Dirección de Marketing*. Mexico. Obtenido de  
<http://www.montartuempresa.com/wp-content/uploads/2016/01/direccion-de-marketing-14edi-kotler1.pdf>

Kotler. (10 de Febrero de 2018). *Marketing y publicidad*. Obtenido de  
[www.marketingpublicidad.com](http://www.marketingpublicidad.com).

laura peña . (22 de julio de 2020). Obtenido de billin : <https://www.billin.net/blog/funciones-administrador-empresa/#:~:text=Administrador%20Es%20el%20profesional%20que%20tiene%20os%20conocimientos,principales%20son%20la%20contabilidad%20y%20la%20planeaci%C3%B3n%20financiera.?msclkid=bd1efa0ece8711ec87cfe7>

- Lewiston, Dale . (20 de enero de 2017). *logistica de inventario*. Obtenido de [www.logisticadeinventario.com](http://www.logisticadeinventario.com).
- Marciniak, R. (2017). El benchmarking como herramienta de mejora de la calidad. *EDUCAR*, 53(1), 171-174 . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3421/342149105010.pdf>
- Mesén Figueroa, V. (2011). Fidelización de Clientes "Concepto y Percepción". *TEC Empresarial*, 5 (3). Obtenido de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-FidelizacionDeClientes-5761529.pdf>
- MORATTO. (2017). control adminsitrativo. *control adminsitrativo*, 150.
- Moreno. (2010). *CEUPE*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/el-analisis-del-macroentorno.html>
- Morrillo, M., & Morillo Milángela. (2016). Satisfacción del usuario y calidad del servicio en alojamiento turístico. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(2). Obtenido de [https://www.redalyc.org/jatsRepo/280/28049145009/html/index.html#redalyc\\_28049145009\\_ref40](https://www.redalyc.org/jatsRepo/280/28049145009/html/index.html#redalyc_28049145009_ref40)
- Munch. (12 de agosto de 2017). *administracion en procesos*. Obtenido de [www.administracionenprocesos.com](http://www.administracionenprocesos.com).
- Nana Gonzales . (s.f.).
- NEELY. (2017). medidas de desempeno. *medidas orgaznizativas*.
- Neetwork Business School . (2019). *Teorias*. Obtenido de <https://neetwork.com/teorias-de-la-administracion/>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2019). *Politica Farmaceutica*. Obtenido de [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/28211/9789275318874\\_spa.pdf](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/28211/9789275318874_spa.pdf)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE. (2005). *Recomendación sobre los principios y buenas prácticas de Educación y Concienciación*. Obtenido de <https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/%5BES%5D%20Recomendaci%C3%B3n%20Principios%20de%20Educaci%C3%B3n%20Financiera%202005.pdf>
- Owen, R. (s.f.).
- Peñuelas, R. (2008 ).
- Peral, J. (4 de diciembre de 2011). *Industria farmacéutica*.
- PEREZ. (22 de febrero de 2016). *organizacion farmaceutica* . Obtenido de [www.organizacionfarmaceutica.com](http://www.organizacionfarmaceutica.com).
- PEREZ, D. (10 de junio de 2017). *sistema de gestion de calidad*. Obtenido de [www.sistemadegestiondecalidad.com](http://www.sistemadegestiondecalidad.com).
- Plan de Negocios . (2017). *Enlace* . Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/armida\\_r\\_a/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/armida_r_a/capitulo3.pdf)
- Politico*. (2018). Obtenido de <http://cidbimena.desastres.hn/ri-hn2/pdf/doch0028/pdf/doch0028.pdf>
- Politico*. (2018). Obtenido de <http://cidbimena.desastres.hn/ri-hn2/pdf/doch0028/pdf/doch0028.pdf>
- Politico*. (2018). Obtenido de <http://cidbimena.desastres.hn/ri-hn2/pdf/doch0028/pdf/doch0028.pdf>
- Porter Michael*. (1979). Obtenido de [https://www.eoi.es/wiki/index.php/An%C3%A1lisis\\_Porter\\_de\\_las\\_cinco\\_fuerzas\\_en\\_Co](https://www.eoi.es/wiki/index.php/An%C3%A1lisis_Porter_de_las_cinco_fuerzas_en_Co)



*Enfoque de la investigación: Tipos y características.* (s. f.). Recuperado 1 de julio de 2022, de <https://www.lifeder.com/enfoque-investigacion/>

Meza, F. M. (2019, julio 24). *¿Qué es el alcance de una investigación?* Investigación Cuantitativa. <https://mellado1.com/2019/07/23/que-es-el-alcance-de-una-investigacion/>

School, E. B. (s. f.). *¿Qué son los métodos de investigación?* | Euroinnova. Euroinnova Business School. Recuperado 1 de julio de 2022, de <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-son-los-metodos-de-investigacion>

Unitec.edu. (s.f.). *¿Que es un enfoque misto?* *Taller de metodologías de la investigación.*

▷ *¿Qué plantea la teoría de Adam Smith?* | 2022 | *Web y Empresas.* (2018, mayo 16).

<https://www.webyempresas.com/teoria-de-adam-smith/>

López, J. F. (s. f.). *Proceso administrativo—Definición, qué es y concepto.* Economipedia. Recuperado 13 de julio de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>

*Robert Owen—Patrimonio Cultural, Pensamiento político, Acción organizativa en Londres (1828), Experimento comunitario en América (1825), Planes para aliviar la pobreza a través del socialismo (1817)* | KripKit. (s. f.). Recuperado 14 de julio de 2022, de <https://kripkit.com/robert-owen/>

Crisis política en Honduras de 2022. (2022). En *Wikipedia, la enciclopedia libre.*

[https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Crisis\\_pol%C3%ADtica\\_en\\_Honduras\\_de\\_2022&oldid=144020413](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Crisis_pol%C3%ADtica_en_Honduras_de_2022&oldid=144020413)

*Honduras—Población 2021.* (s. f.). [datosmacro.com](https://datosmacro.expansion.com/demografia/poblacion/honduras). Recuperado 24 de julio de 2022, de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/poblacion/honduras>

## Anexos

### Encuesta

# Gestión del administrador en el Rubro Farmacéutico

Como estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas del Centro de Estudios Universitarios (CEUTEC), con la finalidad de realizar una investigación sobre la gestión del administrador en el rubro Farmacéutico en las diversas empresas del sector de Tegucigalpa; se solicita de la forma más atenta acceder a responder la presente encuesta en la cual se requiere de su sinceridad, para lograr el objetivo planteado.

INSTRUCCIONES: lea detalladamente cada pregunta y selecciones las considera más adecuada en valoración.

Genero \*

- Femenino
- Masculino

Edad \*

- 17 a 25
- 26 a 34
- 35 a 43
- Mayor de 43

Nivel de Ingreso \*

- De 6,000 a 18,000
- De 18,001 a 25,000
- De 25,001 en adelante

1. Usted como administrador, tiene una función relevante en la planificación estratégica de la empresa \*

- Si
- No

2. Si su respuesta es SI, cuales de las siguientes opciones aplican a sus funciones respecto a la planeación estratégica en la empresa (puede seleccionar varias)

- Análisis de entorno
- Análisis de los recursos disponibles
- Desarrollo de planes estratégicos
- Desarrollo de objetivos
- Otra...

3. Dentro de sus funciones asignadas por la empresa, tiene alguna función relevante en la <sup>\*</sup> ejecución de acciones a corto plazo que conduzcan a las metas de la empresa.

Si

No

4. Si su respuesta es SI, cuales de las siguientes opciones son relevantes respecto a sus funciones en la empresa (puede seleccionar varias)

Planes de marketing

Planes de ahorro de recursos

Planes de desarrollo

Otra...

5. Seleccione que tipo de participación usted tiene en el análisis situacional de la <sup>\*</sup> empresa. (puede seleccionar varias)

Microentorno (situaciones internas que pueden ser controlados y manejados por la empresa)

Macroentorno (factores externos que pueden afectar el desempeño de la empresa)

Ninguna

6. Si en respuesta a la pregunta anterior selecciono una o varias opciones que no fuesen la opción de "Ninguna", podría seleccionar en la siguiente escala cuál es su nivel de participación

Muy alto

Alto

Medio

Bajo

Muy bajo

7. En su organización, en su rol como administrador tiene la oportunidad de desempeñarse como líder.

\*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

---

8. Como administrador cuales son las limitaciones que ha logrado identificar en su empresa al desarrollar acciones de liderazgo en su rubro. (puede seleccionar varias)

\*

- Mala comunicación
- Falta de visión clara
- Falta de capacidad de ejecución
- Falta de compromiso del personal
- Ninguna

9. En sus funciones como administrador, cual es el alcance que tienen sus acciones como líder en la empresa. (puede seleccionar varias) \*

- Alcance de objetivos
- Desarrollo de competencias
- Desarrollo de estrategias de negocio
- Reconocimiento como líder
- Optimización de los recursos
- Personal motivado
- Otra...

10. ¿con qué tipo de liderazgo se identifica más usted? (puede seleccionar varias) \*

- Liderazgo democrático
- Liderazgo autocrático
- Liderazgo 'laissez faire'
- Liderazgo estartegico
- Liderazgo transformacional
- Liderazgo transaccional
- Liderazgo estilo entrenador
- Liderazgo burocrático
- Liderazgo capacitador
- Liderazgo directivo

11. ¿Cómo considera que los colaboradores visualizan su papel de administrador dentro de su empresa? \*

- Como Gerente
- Como líder
- Como ambos

12. Como administrador, tiene libertad para tomar decisiones importantes dentro de la empresa \*

- Si
- No

13. Si su respuesta es SI, podría seleccionar las áreas en el proceso de toma de decisiones en el que usted participa. (puede seleccionar varias)

- Decisiones de dirección
- Decisiones estratégicas
- Decisiones de ventas
- Decisiones operativas

14. Si su respuesta a la pregunta 12 es No, especifique porque

Texto de respuesta largo

---

---

15. Al momento de tomar decisiones gerenciales, considera algunos de estos elementos del análisis (puede seleccionar varias) \*

- Análisis de entorno
- Análisis del mercado
- Análisis de la competencia
- Crecimiento de la empresa
- Recursos disponibles
- Talento humano de la empresa
- Ventaja competitiva

---

16. Como administrador, Cual es su rol en el entorno de las decisiones provenientes de los niveles jerárquicos más altos en la organización y relacionado en su área de gestión. (puede seleccionar varias) \*

- Planteamiento de alternativas
- Evoluciones continuas de las decisiones tomadas
- Retroalimentación de las partes involucradas
- Seguimiento

---

17. Como administrador, dentro de sus funciones tiene algún rol relevante dentro de la empresa en la medición del desempeño de los colaboradores \*

- Si
- No

18. Si su respuesta es SI, podría seleccionar las áreas en la medición del desempeño en las que usted participa. (puede seleccionar varias)

Productividad y calidad del trabajo

Eficiencia

Formación adquirida

Objetivos conseguidos

19. Como administrador en el rubro farmacéutico, la empresa requiere que usted posea competencias específicas para su desempeño de sus funciones. \*

Si

No

20. Si su respuesta es SI, podría seleccionar cuales son estas competencias. (puede seleccionar varias)

Capacidad de aprendizaje

Responsabilidad

Comunicación

Trabajo en equipo

Toma de decisiones

Creatividad e innovación

Trabajo bajo presión

21. Como administrador, cuenta con todos los recursos para poder desarrollar de manera eficiente sus funciones dentro de la empresa. \*

Si

No

22. Dentro de la empresa tiene la responsabilidad de la asignación de recursos al personal <sup>\*</sup> bajo su dirección, para que esto desarrollen sus funciones de forma eficiente.

Si

No

23. Si su respuesta es SI, podría seleccionar cuales son los recursos que asigna a los colaboradores. (puede seleccionar varias)

Equipos médicos

Asignación de horarios

Material de bioseguridad

Material de limpieza

Papelería

Uniformes

Ordenes de combustible

Manejo de fondos

Otra...

24. En su rol de asignación de recursos en su organización cual de estos papeles predomina más.  
(puede seleccionar varias)

- Guarda
- Adquisición
- Distribución
- Organización
- Auditor

25. Como administrador, dentro de sus funciones existe el enlace entre las ordenes o instrucciones que brinda la alta gerencia, para que usted pueda transmitir las mismas a los colaboradores. \*

- Si
- No

26. Como considera su función de mediador entre la empresa y los colaboradores bajo su \*  
dirección.

- Mala
  - Buena
  - Regular
  - Muy buena
  - Excelente
- 

27. Como administrador cuál es su nivel de enlace entre la empresa y los clientes \*

- Muy alto
- Alto
- Medio
- Bajo
- Muy bajo

28. Como administrador cuál es su nivel de enlace entre la empresa y los proveedores \*

- Muy alto
  - Alto
  - Medio
  - Bajo
  - Muy bajo
-

## Entrevista

Perfil de entrevistado	
<b>Nombre</b>	
<b>Empre donde Trabaja</b>	
<b>Experto</b>	
<b>Cargo que Desempeña</b>	
Preguntas	Respuestas
¿Cuál es su participación en los temas de planeación estrategia? ¿Sus aportes o sus desafíos?	
¿Cuáles son los retos, desafíos en su gestión respecto al alcance de objetivos mediante la guía del personal?	
¿Cuál es su participación en la toma de decisiones dentro de la empresa que involucran su gestión como administrador?	
¿Qué actividades desarrolla en la medición del desempeño dentro de la empresa, desde su área de gestión?	
¿Tiene plena libertad en el manejo de recursos? ¿O cuáles son sus limitaciones?	
Como administrador, ¿Qué acciones realiza como enlace entre la empresa y los colaboradores?	