

Lic. Administración y estrategias de negocios

Taller de elaboración de tesis

Profra.: Paola Guadalupe Domínguez Ruíz

Actividad: Ensayo

Miguel Gómez Méndez

17 de Mayo del 2025. Ocosingo, Chiapas

Liderazgo administrativo y motivación laboral: Clave para el éxito en cadenas de farmacias

Introducción

Ocosingo, Chiapas, representa una región de contrastes sociales, geográficos y económicos, en donde las pequeñas cadenas de farmacias juegan un rol fundamental en el acceso a productos de salud. En este contexto, la buena administración no solo garantiza la operatividad de los establecimientos, sino que también tiene una influencia directa en el bienestar de los trabajadores que integran estos espacios. Sin embargo, se observa que en muchos de estos negocios, el personal sufre desmotivación, falta de un líder efectivo y carencia de incentivos para desarrollarse. Esta situación afecta tanto el ambiente laboral como los resultados comerciales. Por ello, se hace necesario reflexionar sobre cómo un buen liderazgo administrativo y bien ejercido, puede ser un factor determinante en la motivación del personal en farmacias locales.

Este ensayo tiene como objetivo explorar la relación entre liderazgo y motivación en el ámbito de las pequeñas cadenas de farmacias de Ocosingo, analizando experiencias concretas, teorías organizacionales y propuestas prácticas para mejorar el desempeño y compromiso del equipo laboral.

Desarrollo

El liderazgo administrativo: fundamento para la gestión efectiva

El liderazgo administrativo no se limita a la figura del jefe, sino que abarca todas aquellas acciones y decisiones que un responsable debe tomar para guiar, inspirar y coordinar a su equipo. En Ocosingo, muchas cadenas de farmacias son de tipo familiar o microempresas, en las que el liderazgo suele recaer en una sola persona: el propietario o encargado general. Esto conlleva que, si dicho líder carece de preparación en gestión humana o liderazgo, se afecte directamente el clima laboral.

Entre los tipos de liderazgo, destacan el liderazgo autocrático (donde el líder toma todas las decisiones), el democrático (basado en la participación y colaboración), y el transformacional (que inspira a través del ejemplo). En las farmacias de la región, el liderazgo transformacional ha demostrado ser más efectivo, especialmente cuando se trata de inspirar compromiso, lealtad y sentido de pertenencia entre los trabajadores.

La motivación del personal: eje del rendimiento laboral

La motivación laboral es un tema recurrente en la administración moderna porque constituye uno de los motores principales del rendimiento del personal. De acuerdo con Abraham Maslow y su jerarquía de necesidades, las personas buscan primero cubrir lo básico (alimentación, salud, seguridad), y luego avanzar hacia niveles más altos como la autorrealización. En las farmacias de Ocosingo, muchas veces se ofrece un salario básico, sin incentivos adicionales, ni reconocimiento verbal o simbólico, lo que afecta gravemente el entusiasmo del equipo.

Además, la falta de horarios definidos, la sobrecarga de trabajo o la ausencia de pausas activas generan estrés laboral, el cual se convierte en una barrera para la motivación. En estas situaciones, aplicar principios de la teoría de los dos factores de Herzberg, puede marcar una gran diferencia. Brindar condiciones básicas (sueldo, seguridad, ambiente físico) como mínimo, pero también agregar factores motivadores como reconocimiento, oportunidades de capacitación y participación en decisiones.

La sinergia entre liderazgo y motivación: una relación determinante

Numerosos estudios han demostrado que el tipo de liderazgo impacta profundamente en la motivación de los empleados. En cadenas de farmacias donde el líder practica la escucha activa, se interesa por las condiciones de su equipo y reconoce sus logros, los niveles de motivación tienden a ser altos, incluso cuando los recursos económicos son limitados. Por el contrario, en establecimientos donde el liderazgo es autoritario y con escasa comunicación, el equipo suele trabajar por obligación, no por compromiso.

En el caso de farmacias de Ocosingo, se han observado prácticas positivas como la entrega mensual de reconocimientos, pequeñas gratificaciones económicas por puntualidad o buen desempeño, y espacios de diálogo informal entre los empleados y el encargado. Estas acciones, aunque sencillas, contribuyen a generar una cultura organizacional saludable.

Experiencias locales y buenas prácticas

En una farmacia ubicada en la zona centro de Ocosingo, con una plantilla de seis empleados, se implementó un modelo de liderazgo participativo. La encargada, además de delegar funciones, organizó talleres de atención al cliente, ofreció horarios más flexibles, e incentivó la comunicación abierta. En menos de cuatro meses, se registró un aumento del 20% en ventas y una mejora en la retención de personal. El equipo expresó sentirse valorado y tomado en cuenta.

Otro caso relevante fue el de una farmacia comunitaria en la periferia de la ciudad, donde el ambiente laboral era tenso debido a la actitud autoritaria del supervisor. Tras una intervención externa y la reestructuración del liderazgo, el nuevo encargado implementó una rutina semanal de retroalimentación grupal. Esto permitió resolver conflictos internos, reducir errores operativos y aumentar la satisfacción del cliente.

Estas experiencias demuestran que el liderazgo no solo se basa en administrar recursos económicos, sino también los recursos humanos, lo que implica guiar personas y potenciar sus capacidades, un aspecto muy importante en entornos con limitaciones estructurales como los que enfrenta Ocosingo.

Conclusiones

El liderazgo administrativo y la motivación del personal no pueden verse como elementos separados dentro de un negocio, especialmente en una farmacia, sino como componentes que se alimentan mutuamente. En el contexto de Ocosingo, donde muchas farmacias enfrentan dificultades logísticas, limitaciones presupuestales y carencia de personal capacitado, desarrollar un liderazgo efectivo y fomentar la motivación laboral es una estrategia esencial para garantizar la permanencia, competitividad y crecimiento del negocio.

Un liderazgo cercano, participativo y enfocado en el desarrollo humano puede marcar una diferencia significativa, aun cuando no se cuente con grandes recursos materiales. La capacitación en habilidades directivas, la generación de incentivos, el fortalecimiento del ambiente de trabajo y la creación de canales de comunicación horizontales deben ser prioritarios en la agenda de los administradores y dueños de farmacias locales.

Referencias

Chiavenato, I. (2006). Comportamiento organizacional. Enfoque latinoamericano. McGraw-Hill.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (15a ed.). Pearson Educación.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.

Torres, J. (2018). Clima laboral y motivación del personal en farmacias comunitarias. *Revista Mexicana de Ciencias Administrativas*, 12(3), 45–57.