



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE BOTICAS Y FARMACIAS

**ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS LABORALES, DE LOS GRADUADOS EN LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE BOTICAS Y FARMACIAS DEL INSTITUTO
TECNOLOGICO SUPERIOR CORDILLERA, DMQ 2017**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo en
Administración de Boticas y Farmacias

Autor: Ramos Chacha Josselyn Victoria

Tutor: Msc. Romer Pichardo

Quito, Octubre 2017



ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 20 de Septiembre del 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación de la Srta. RAMOS CHACHA JOSSELYN VICTORIA de la carrera de ADMINISTRACIÓN DE BOTICAS Y FARMACIAS cuyo tema de investigación fue: ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS LABORABLES, DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE BOTICAS Y FARMACIAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA D.M.Q 2017. Una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la Institución.


Lcdo. Romer Pichardo
Tutor del Proyecto


Dra. Cecilia Dávila
Lector del Proyecto


Dr. Jorge López
Director de Escuela
Adm. Boticas y Farmacias


Ing. Galo Cisneros
Coordinador de la Unidad de Titulación

DECLARATORIA

Declaro que la investigación es completamente original de autoría personal, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a las que hemos llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Josselyn Ramos
C.I: 1721251971

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Josseyn Victoria Ramos Chacha portador de la cédula de ciudadanía signada con el No 1721251971 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: "En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.", otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS LABORALES, DE LOS GRADUADOS EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE BOTICAS Y FARMACIAS DEL INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR CORDILLERA, DMQ 2017 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE

Josseyn Victoria Ramos Chacha

CEDULA

CC 1721251971

Quito, octubre 2017

DEDICATORIA

Al pilar fundamental de mi vida, mi abuelita Zoila Victoria Castro Tejada a quien agradezco y dedico esta y todas las metas cumplidas a lo largo de mi vida, su amor, cariño, paciencia y comprensión han sido las que han sabido guiarme hasta este momento tan importante de mi vida

A mis hermanos Amelia y Anthony Ramos a quienes amo y deseo que cumplan todos sus sueños y se conviertan en grandes profesionales, esperando así que este gran triunfo en mi vida se pueda convertir en una guía para ellos y se den cuenta que con esfuerzo y dedicación se pueden conseguir los más grandes logros.

INDICE GENERAL

ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO	
DECLARATORIA	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	iii
INDICE GENERAL.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
INICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPÍTULO I.....	1
1.01 Planteamiento del problema.....	1
1.02 Formulación del problema.....	4
1.03 Objetivo General.....	4
1.04 Objetivos Específicos	4
1.05 Justificación.....	5
CAPÍTULO II.....	6
2.01 Antecedentes del estudio	6
2.02 Fundamentación teórica.....	9
2.02.01 Teoría del capital humano.....	9

2.02.02 Teoría del credencialista.	10
2.02.03 Teoría de la administración científica.	10
2.02.04 Teoría de la fila.	11
2.02.05 Teoría filtro.	12
2.03 Fundamentación conceptual.	13
2.04 Fundamentación legal.	18
2.05 Formulación de preguntas directrices de la investigación.	22
2.06 Caracterización de variables:	22
2.07 Indicadores.	23
CAPÍTULO III.	24
3.01 Diseño de la investigación.	24
3.02 Población y muestra.	25
3.03 Operacionalización de variables.	28
3.04 Técnicas e instrumentos de la investigación.	29
3.05 Recolección de la información.	29
CAPITULO IV.	30
4.01 Procesamiento y análisis de cuadros estadísticos.	30
4.01.01 Auxiliar de Farmacia.	31
4.01.02 Asistente administrativo.	34
4.01.03 Administrador.	37
4.01.04 Análisis comparativo.	40

4.01.04.01 Conocimientos Área administrativa.....	40
4.01.04.02 Conocimientos Área financiera.....	41
4.01.04.03 Conocimientos enfocados al cliente.....	42
4.01.04.04 Conocimientos farmacológicos.....	42
4.01.04.05 Capacidades y habilidades.....	43
4.02 Conclusiones del análisis estadístico.....	44
4.03 Respuesta a la hipótesis o interrogantes de la investigación.....	46
CAPÍTULO V.....	48
5.01 Antecedentes.....	48
5.02 Justificación.....	50
5.03 Descripción de la propuesta.....	51
5.03.01 Perfiles por competencias.....	51
5.03.02 Contraste.....	52
5.03.03 Propuesta de implementación de mejoras.....	55
CAPÍTULO VI.....	59
6.01 Recursos.....	59
6.01.01 Recurso Humano.....	59
6.01.02 Recurso Tecnológico.....	59
6.02 Presupuesto.....	60
6.03 Cronograma.....	60
CAPÍTULO VII.....	62

7.01 Conclusiones.....	62
7.02 Recomendaciones	63
7.03 Referencias Bibliográficas.....	65

INFORME DE URKUND

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable dependiente e independiente	23
Tabla 2 Indicadores	23
Tabla 3 Listado de farmacias de cadena	27
Tabla 4 Operacionalización de variables – variable independiente	28
Tabla 5 Operacionalización de variables - variable dependiente	28
Tabla 6 Pregunta 1	30
Tabla 7 Pregunta 2a.....	31
Tabla 8 Pregunta 3a.....	32
Tabla 9 Pregunta 4a.....	33
Tabla 10 Pregunta 2b.....	34
Tabla 11 Pregunta 3b.....	35
Tabla 12 Pregunta 4b.....	36
Tabla 13 Pregunta 2c.....	37
Tabla 14 Pregunta 3c.....	38
Tabla 15 Pregunta 4c.....	39
Tabla 16 Contraste entre el perfil de egreso y el perfil por competencias	52
Tabla 17 Área Procedimental	53
Tabla 18 Área Actitudinal	54
Tabla 19 Presupuesto del Proyecto.....	60
Tabla 20 Cronograma del Proyecto.....	60
Tabla 21 Análisis comparativo del área administrativa	70
Tabla 22 Análisis comparativo del área financiera.....	72
Tabla 23 Análisis comparativo respecto al enfoque al cliente.....	74
Tabla 24 Análisis comparativo respecto al conocimiento farmacológico.....	76

Tabla 25	Análisis comparativo respecto a las capacidades y habilidades	78
Tabla 26	Competencias Genéricas	80
Tabla 27	Perfil por competencias del Administrador de farmacias	81
Tabla 28	Perfil por competencias Asistente administrativo.....	82
Tabla 29	Perfil por competencias del auxiliar de farmacia.....	83

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pregunta 1.....	31
Figura 2 Pregunta 2.....	32
Figura 3 Pregunta 3a.....	33
Figura 4 Pregunta 4a.....	34
Figura 5 Pregunta 2b.....	35
Figura 6 Pregunta 3b.....	36
Figura 7 Pregunta 4b.....	37
Figura 8 Pregunta 2c.....	38
Figura 9 Pregunta 3c.....	39
Figura 10 Pregunta 4c.....	40
Figura 11 Justificación.....	50
Figura 12 Análisis comparativo - Área administrativa.....	71
Figura 13 Análisis comparativo - Área financiera.....	73
Figura 14 Análisis comparativo – Enfoque al cliente.....	75
Figura 15 Análisis comparativo - Conocimientos farmacológicos.....	77
Figura 16 Capacidades y habilidades.....	79
Figura 17 Perfil de Egreso.....	84
Figura 18 Perfil de Egreso	85

INICE DE ANEXOS

Anexo 1.....	70
Anexo 2.....	71
Anexo 3.....	72
Anexo 4.....	73
Anexo 5.....	74
Anexo 6.....	75
Anexo 7.....	76
Anexo 8.....	77
Anexo 9.....	78
Anexo 10.....	79
Anexo 11.....	80
Anexo 12.....	81
Anexo 13.....	82
Anexo 14.....	83
Anexo 15.....	84

RESUMEN EJECUTIVO

La presente tesis consiste en el desarrollo de una investigación, que permita determinar si las competencias de los graduados de la Carrera de Administración de Boticas y Farmacias del Instituto Tecnológico Superior Cordillera van acorde con las competencias solicitadas por las farmacias independientes y de cadena del DMQ.

El propósito central de la investigación es recopilar información que permita proporcionar sugerencias, sobre temas en los que se hayan evidenciado falencias, se pretende presentar información verídica que permita realzar las competencias que presentan los graduados, aportando a la mejora continua que mantiene la Carrera de Administración de Boticas y Farmacias.

Para lograr lo anteriormente descrito, se recopiló información tanto a nivel primario, secundario y terciario.

Es importante señalar que los datos primarios fueron recopilados directamente por el investigador, a través de las diferentes metodologías que se utilizaron en el proyecto.

La tesis consta de siete capítulos en los que se estudiaron distintos tópicos según la importancia que reportaran al estudio.

El capítulo uno describe en su totalidad el problema y detalla la formulación de los objetivos.

El capítulo dos describe todos los antecedentes y fundamentos que sustentan la investigación, así como los indicadores que permitirán medir el cumplimiento de las variables establecidas.

El capítulo tres determina cuales fueron las metodologías utilizadas en el proyecto, así como también establece la población y la muestra que será encuestada para la recopilación de información.

El capítulo cuatro analiza la información obtenida, conjuntamente con el capítulo cinco que es en donde se plasma toda la información, mediante de un informe final en el cual se detallan los temas evidenciados.

El capítulo seis permite especificar el costo del proyecto y el cronograma en el que desarrollo la investigación.

ABSTRACT

The present thesis consists of the development an investigation that it allows to determine if the competitions of the graduates of the Career of Administration of Medicines and Drugstores of the Technological Top Institute Mountain chain go according to the competitions requested by the independent drugstores and of chain of the DMQ.

The central intention of the investigation is to compile information that allows to provide suggestions, on topics in which failings have been demonstrated one tries to present true information that allows to heighten the competitions that the graduates present, reaching to the constant improvement that supports the Career of Administration of Drugstores.

To achieve previously described, I compile information so much to primary as secondary level. It is important to indicate that the primary information was compiled directly by the investigator, across the different methodologies that were in use in the project.

The thesis consists of seven chapters in which different topics were studied according to the importance that they were bringing to the study.

The chapter one describes in its entirety the problem and details the formulation of the aims.

The chapter two describes all the precedents and foundations that sustain the investigation, as well as the indicators that will allow to measure the fulfillment the established variables.

The chapter three determines which were the methodologies used in the project, as well as also it establishes the population and the sample that will be polled for the summary of information.

The chapter four analyzes the obtained information, together with the chapter five that is where all the information takes form, you dare of final report in which the demonstrated topics are detailed.

The chapter six allows to specify the cost of the project and the chronogram in which I develop the investigation.

INTRODUCCIÓN

La formación profesional universitaria de las personas es de vital importancia para el progreso económico y social de las sociedades modernas. Esta permite el desarrollo de una serie de competencias y genera conocimientos aplicables a los sectores productivos. Las universidades e institutos de educación superior, como centros generadores de conocimientos juegan un papel fundamental en la educación integral, en especial de los jóvenes que la integran y que posteriormente serán profesionales que ingresarán al mercado laboral.

En este mundo globalizado donde las fronteras cada vez son menos y las distancias se hacen más cortas, es evidente que el mercado laboral se vuelve cada vez más competitivo. Los profesionales ya no solo tienen que competir con personas de la misma región o país, sino que además tienen que enfrentarse con profesionales extranjeros, los cuales en algunos casos poseen más preparación en diferentes áreas del conocimiento, que dominan varios idiomas y que tienen más experiencia en el campo laboral.

Es entonces ahí donde la formación impartida por los centros de educación superior juega un papel fundamental, ya que estos desde sus comienzos han sido fuente de generación del conocimiento y transmisión de este.

En la presente investigación se realiza un diagnóstico cualitativo y cuantitativo sobre las necesidades laborales que mantienen las farmacias independientes y de cadena, frente a los graduados de la Carrera de Administración de Boticas y farmacias.

CAPÍTULO I

1.01 Planteamiento del problema

Una de las más grandes preocupaciones a nivel mundial, es el estado de salud de los habitantes, la estabilidad de las condiciones médicas (físicas y psicológicas) de los mismos, es por ello que los gobiernos de diferentes países, asumen la responsabilidad de brindar a sus ciudadanos una atención de calidad, incrementando en lo posible el gasto en salud, el cual comprende la provisión de servicios de salud preventivos y curativos, investigación aplicada en salud y sistemas de abastecimiento y distribución de medicamentos e insumos médicos garantizando así la seguridad del ciudadano.

Cuando se trata de salud es necesario referirse al sector farmacéutico, gran parte de los avances médicos se han dado gracias a este, la principal actividad se concentra particularmente en la búsqueda, desarrollo y comercialización de las medicinas, por lo cual es necesario brindarle la importancia que merece; mencionar el aporte mundial que tiene la industria farmacéutica en cada uno de los países es extenso, tanto así que se convierte en el pilar fundamental para el desarrollo y avance en materia de salud.

Del mismo modo, el PIB ecuatoriano subió a 0,6% durante el segundo trimestre de 2016 según el Diario El Telégrafo, esto debido al aumento del gasto público, encerrando también al mercado farmacéutico el cual se encuentra en

constante desarrollo a pesar de que no ha aumentado el número de empresas farmacéuticas privadas en el país, planes y estrategias del gobierno como es la Subasta Inversa Corporativa de Medicamentos la cual tienen como objetivo disminuir las importaciones, ayudan a que empresas farmacéuticas incrementen su número de ventas.

Por lo que sin duda alguna referirse al mercado farmacéutico, es sinónimo de competitividad más aun en el Ecuador, en donde se evidencian cambios en las decisiones del gobierno, como es cambio de la matriz productiva que tienen como objetivo generar mayor riqueza al país, este cambio ubica a la industria farmacéutica como uno de los grupos de mayor prioridad, significando esto que es uno de los sectores con mayor responsabilidad económica a futuro.

Por ello, es necesario tomar en cuenta que crear una empresa líder de mercado en un mundo globalizado como en el que vivimos es cada vez más difícil, tomar el principio de resiliencia frente a factores políticos, económicos, tecnológicos o socioculturales se ha vuelto vital en las organizaciones, y más aún en la industria farmacéutica, que avanza a pasos agigantados mundialmente.

Es por ello que según Rodríguez, (2012) el pilar fundamental de una empresa es el recurso humano, incorporar en las empresas personal capacitado, visionario con las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en diferentes puestos de trabajo es el desafío de grandes empresas.

Debido a la necesidad del mercado farmacéutico de incluir personal capacitado a sus establecimientos, el Instituto Tecnológico Superior Cordillera puso a disposición la Carrera de Administración de Boticas y Farmacias en el año 2007, con el fin de formar profesionales plenamente habilitados para desempeñarse con éxito en el sector de la salud en el campo de la Administración Farmacéutica.

Por ello, la carrera a lo largo de su trayectoria ha logrado abrir grandes campos profesionales a sus graduados, pero el mercado crece, y la demanda de personal cada vez más preparado aumenta.

El departamento de seguimiento a graduados del Instituto Cordillera en su último informe de resultados año 2014 – 2015 nos revela que de la Carrera de Administración de Boticas y Farmacias el 61,11% de graduados se encuentran formando parte del PEA (Población Económicamente Activa) demostrando así, que no se está alcanzando el porcentaje ideal de egresados con empleo.

Por lo cual, realizar un estudio que ayude a conocer la demanda real del mercado farmacéutico actual es indispensable, analizar las competencias de los graduados de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias, beneficia al Instituto de manera directa debido a que es primordial saber a qué tipo de mercado van dirigidos los egresados cuáles son sus habilidades, capacidades competencias, aptitudes, y destrezas, a las que deben obedecer para conseguir empleo.

Tomando en cuenta esto es necesario referirse al Capítulo V de la Ley Orgánica de Salud (2016) “De los establecimientos farmacéuticos Art. 165.- Para fines legales y reglamentarios, son establecimientos farmacéuticos los laboratorios farmacéuticos, casas de representación de medicamentos, distribuidoras farmacéuticas, farmacias y botiquines, que se encuentran en todo el territorio nacional”.

Refiriéndose a este enunciado, y al perfil profesional de la carrera los tecnólogos de Administración de Boticas y Farmacia están preparados para vincularse laboralmente a empresas e instituciones públicas o privadas donde podrán desempeñarse en el área de: Farmacias, Laboratorios farmacéutico y Visita médica

Se logra precisar que el campo de acción de un egresado de la Carrera de Administración de Boticas y Farmacias a pesar de considerar toda la industria Farmacéutica centra su accionar en farmacias estableciendo que este estudio se enfocara exclusivamente en este campo.

Por ello reconocer la demanda profesional en las farmacias, ayudara a que estos establecimientos logren a largo plazo incorporar en su recurso humano, tecnólogos capacitados con las habilidades idóneas y conocimiento adecuado

Atraves de un estudio de mercado se pretenderá verificar las necesidades laborales de las farmacias independientes y de cadena del DMQ, para de esta manera contrastarlas con la oferta profesional de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias

1.02 Formulación del problema

¿Cuáles serán las competencias laborales requeridas por las farmacias independientes y de cadena del Distrito Metropolitano de Quito?

1.03 Objetivo General

Determinar si las necesidades laborales del mercado farmacéutico son cubiertas por la oferta profesional de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias del ITSCO.

1.04 Objetivos Específicos

- Identificar las competencias laborales solicitadas por las farmacias de Cadena e Independientes
- Evaluar si el perfil de egreso de los graduandos está acorde a las necesidades requeridas por el mercado laboral

- Proponer la inclusión de los temas evidenciados como un aporte a la malla curricular mediante un informe final

1.05 Justificación

La necesidad de implementar la investigación se basa, en los constantes cambios sobre los requerimientos cada vez más exigentes que mantienen las farmacias sobre la incorporación de recurso humano a sus empresas en la actualidad, encontrando necesario verificar cuales son las competencias laborales que demandan las mismas.

Logrando así brindar una visión más amplia sobre las capacidades idóneas que deberá tener un graduado de la carrera de administraron de Boticas y Farmacias ayudando así a reforzar las estructuras educativas, brindándole a la carrera nuevos enfoques sobre los programas de estudio.

De esta manera reconociendo falencias y contribuyendo a la mejora de la calidad de servicio institucional logrando examinar directamente las necesidades del mercado, lo cual ayudara a innovar y conseguir profesionales cada vez más competentes, que tengan el conocimiento académico necesario, garantizando una incorporación laboral efectiva, así como también garantizando el objetivo de toda institución de educación superior que es el de introducir mejoras en los planes de estudio.

Es por ello que el proyecto será de apoyo para los estudiantes ya que se dará a conocer el mundo laboral en el cual se desempeñaran, examinando las destrezas y habilidades que se deberán desarrollar dentro de su vida estudiantil, guiando la perspectiva del estudiante sobre la carrera logrando fidelidad a la carrera y evitando deserciones en los periodos académicos posteriores.

CAPÍTULO II

2.01 Antecedentes del estudio

Según Galan, M. (2008). Los antecedentes del estudio hacen referencia a los trabajos bibliográficos, previamente realizados en años pasados, por diferentes autores y tienen relación directa con el tema y los objetivos de la investigación, estos ayudan directamente a la investigación ya que permite conocer los posibles problemas y resultados que se obtendrán.

Vidal, López, y Pérez (2003), Análisis de las competencias de los graduados de la Universidad de León, trabajo presentado en el programa institucional de calidad en León – España. La investigación es un estudio sobre la relación entre las competencias del mercado, lo que la universidad transmite y competencias adquiridas, con la finalidad de reconocer si los graduados obtienen en el transcurso de su formación profesional las capacidades pedagógicas necesarias para una inserción laboral idónea, en la que vaya de la mano lo aprendido con lo practicado

Siendo así, como la investigación es concebida como un estudio de caso, se concentró en mayor medida en la facultad de ciencias sociales y jurídicas debido a que encuentran mayor número de frecuencias y mayor confiabilidad en datos. La recolección de los datos, se realizó a través de encuestas a una muestra representativa, con lo que se obtuvo la información para realizar el análisis de los

resultados, lo cual permitió determinar los aspectos positivos y negativos así como las fortalezas y debilidades en ámbito académico.

Concluyendo así que el trabajo está sumamente relacionada con la investigación analizando la factibilidad de conocer que existen desajustes entre la formación y la utilidad del conocimiento en ámbito profesional, lo cual ayuda a tomar nuevas decisiones analizando posibilidades de incrementar un nuevo panorama educativo, que permita perfilar las necesidades renovando diseños de estudios

En Cadena & Martínez (2011), Análisis de las competencias laborales del egresado del programa de administración de empresas de la Universidad de Cartagena, trabajo de grado para optar al título de administrador de empresas, Se trata de un proyecto apoyado por una investigación de tipo descriptiva y de campo, en el cual se utilizó la técnica de encuesta, la cual está constituida de acuerdo al número de egresados de la universidad, así como también se tomó una muestra de las empresas del sector manufacturero de la ciudad de Cartagena. Para de esta manera validar el objetivo de determinar las competencias laborales del egresado de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, para ocupar cargos en las empresas del sector manufacturero de la ciudad de Cartagena.

Este estudio demostró la pertinencia de reconocer las necesidades del mercado así como la importancia que tiene la experiencia laboral y el rendimiento académico alto en las competencias aplicadas de un egresado de la carrera de administración lo cual favorece la motivación intrínseca, y la retroalimentación informativa (feedback) de un graduado.

De la Cadena (2015). Estudio de las competencias del administrador de farmacias, a fin de establecer un perfil profesional, en base a las necesidades del

mercado farmacéutico, trabajo previo a la obtención del título de Tecnólogo en Administración de Boticas & Farmacias.

El trabajo tiene como objetivo identificar las principales competencias que maneja el mercado farmacéutico con el objeto de establecer una propuesta curricular que se adapte a dichos requerimientos, ello permitirá potencializar las competencias del administrador farmacéutico logrando que se inserte en el campo laboral con herramientas sólidas basadas en el conocimiento. Al mismo tiempo, que colaborara con el desarrollo en innovación de la carrera.

Tomando en cuenta el planteamiento anterior así como el análisis y obtención de datos por parte del investigador, se permite establecer la relación directa que mantiene el trabajo, con la presente investigación ya que demuestra la pertinencia que tiene el hecho de analizar las competencias de un administrador de la Carrera de Boticas y Farmacias, concluyendo que todas las competencias necesitan reinventarse y evolucionar de acuerdo a las condiciones políticas, económicas y sociales del momento.

Aules (2016). Análisis del mercado ocupacional y empleabilidad que justifique la oferta de la carrera de administración de empresas, trabajo de titulación de grado previa la obtención del título de ingeniería comercial.

Este trabajo tiene el objetivo de justificar la oferta de la carrera de administración de empresas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, mediante el análisis del mercado ocupacional y la empleabilidad en el periodo comprendido entre el 2011 y 2014 a través de la modalidad de investigación descriptiva, con ello pretende manifestar como se encuentra la integración del saber - hacer.

Es por ello que el estudio conduce y orienta esta investigación ya que, hace una invitación a profundizar en otros aspectos de enfoque educativo – laboral, en el proceso de formación desde una perspectiva local y global.

Todo ello ha de derivar en la redefinición y fortalecimiento de la calidad de la educación a nivel superior.

2.02 Fundamentación teórica

La realización de un análisis de las competencias laborales en un perfil educativo, se valida mediante varias teorías preexistentes, reconocer las bases teóricas nos llevarán a sustentar el problema por lo tanto se toman en cuenta las siguientes teorías.

2.02.01 Teoría del capital humano.

En Schultz. T (1960). La teoría del capital humano, esta aparece a finales de la segunda guerra mundial debido a la conciencia de restablecer la actividad económica y mejorarla, esta se fundamenta en la supuesta relación que tiene la educación y el desarrollo económico de una empresa, estableciendo así el término capital humano el cual considera al trabajador un recurso más de la empresa.

Por consiguiente la teoría del capital humano se estableció en una hipótesis que considera, que el dinero que se gaste en educación se lo considerara una inversión a largo plazo y que mientras más educación tenga el capital humano de la empresa, mayor será la productividad considerando así que el trabajador mejora su futuro y su paga según sus conocimientos y competencias y que la empresa mejorara su rentabilidad mediante el uso del mismo

Tomando en cuenta esta teoría se puede afirmar que la inserción laboral de un estudiante de la carrera de administración de Boticas y Farmacias del ITSCO y en sí de todas las instituciones de educación superior, dependerá principalmente de

cuanto conocimiento adquiera a lo largo de su vida estudiantil y del desarrollo de sus destrezas, así mismo se deberá tomar en cuenta la calidad de la educación y cuanto esto tiene que ver con las competencias del mercado.

2.02.02 Teoría del credencialista.

Collins, R. (1979). La teoría del credencialista, se basa en el cambio que provocan los avances tecnológicos, la influencia en la educación y el nivel jerárquico que ocupara un individuo en una empresa, la teoría considera que el tipo de puesto que ocupa un empleado en la empresa depende específicamente del tipo de título que tenga, todo esto debido a los avances tecnológicos es decir mientras más avanza la tecnología debería avanzar la sociedad, por lo tanto las instituciones educativas, determinando así que es la escuela quien otorga “credenciales” para acceder a los puestos de trabajo mejor valorados y mejor pagados teniendo o no el conocimiento adecuado.

Es por ello que la teoría de Collins dentro de la presente investigación genera un aporte considerable ya que al afirmar que mantener una “credencial” adecuada en un mundo globalizado es sinónimo de un empleo privilegiado, pero esto desencadena una sobreproducción de “credenciales” que devalúa los diplomas y aumenta la competencia por los puestos de trabajo, es por ello que se logra afirmar que no es solo el título de Administrador de Boticas y Farmacias el que llevara al graduado, a conseguir empleo si no el tipo de conocimientos, que lleva consigo al momento de ejercer su profesión.

2.02.03 Teoría de la administración científica.

Fayol, F. (1911). Teoría de la administración científica, la cual afirma que dentro de una organización se debe imponer estándares deseados y forzar la cooperación del capital humano, la base principal de esta teoría es que dentro de la

empresa dos elementos constituyen la fuerza a de trabajo primero la capacidad del hombre y segundo la capacidad de la máquina, estableciendo un régimen administrativo monocratico limitado a asignar tareas dependiendo de la fuerza de su colaborador enfocándose en aumentar el ritmo de trabajo de sus empleados.

Administrar según Fayol es: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

- Planear: Visualizar el futuro y trazar el programa de acción.
- Organizar: Construir las estructuras materiales y sociales de la empresa.
- Dirigir: Guiar y orientar al personal.
- Coordinar: Enlazar, unir y armonizar todos los actos y esfuerzos colectivos.
- Controlar: Verificar que todo se haga de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas.

En función de esta teoría se establecen dos perspectivas referentes a la investigación la primera en relación a la empleabilidad de un graduado de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias en relación a la presión que mantiene el mercado laboral actual frente al trabajador, la necesidad de que dentro de la empresa se encuentre personal capaz, calificado y capacitado con estándares de efectividad cada vez más altos y la segunda perspectiva que se presenta en la teoría, es que un graduado que obtenga el título de administrador en este caso de Boticas y Farmacias debe contar con mayor capacidad y competitividad en su trabajo, de querer incorporarse en el mercado en el puesto que su título representa.

2.02.04 Teoría de la fila.

Piore y Doeringer. (1985). La teoría de la fila o también denominada “de la cola”, postula que la empleabilidad de un trabajador no depende de la posición o circunstancia en la que se haya presentado a la empresa, si no depende de cuan atractivo es su perfil para la empresa y cuanto se adaptan sus capacidades con el

puesto, estableciendo así que quien se encuentra delante de “la fila” son los profesionales más solicitados, dejando al final a los menos atractivos para el mercado, esto quiere decir que el profesional que se encuentra primero en la fila será aquel que cumpla con todas las competencias requeridas.

Un aporte significativo dentro de esta teoría lo dio Lester C. Thurow (1972) sosteniendo que la productividad de un trabajador no se basa necesariamente en sus estudios ya que la productividad se encuentra en el puesto de trabajo más no en la mano de obra. Argumentando esto se sabe que al momento de ya contratar a un trabajador, pasa por un proceso de capacitación en el cual se le brindara los conocimientos necesarios, expresando así que el aspecto que juega un papel importante es la experiencia ya que los contratistas buscan personal que disminuya los costos y el tiempo de capacitación.

Los conceptos de Piore y Doeringer tanto como el de Thurow nos llevan a la realidad del mercado, conseguir situarse como el “ primero en la fila” requiere de un conjunto de conocimientos habilidades, destrezas y capacidades, además de experiencia demostrando que dentro de la formación pedagógica que brinda la Carrera de Administración de Farmacias juega un papel igual de importante el ámbito pedagógico como el practico que en el presente caso son las denominadas practicas pre- profesionales que aportan mucho a desarrollo de un graduado formándolo en el sentido de saber – hacer.

2.02.05 Teoría filtro.

Arrow, J. (1972) La teoría filtro esta teoría afirma, que el nivel de preparación pedagogía o educación no constata que el empleado tenga un alto nivel de productividad en las empresas, si no que se evalúa esta destreza atreves del número de grados académicos que ha tenido a lo largo de su vida profesional,

significando estos el número de conocimientos técnicos necesarios para la empresa, la teoría filtro consta de dos etapas la primera en la que se “filtran” al postulante idóneo según sus grados académicos mas no su nivel de educación y la segunda etapa se refiere al desenvolvimiento del trabajador en la práctica en donde demostrara sus competencias reales compartidas educación – grados académicos.

Basándose en esta y todas las teorías anteriores se logra determinar varios pilares fundamentales para referirse, uno de ellos se basa en la importancia de reconocer las necesidades del mercado, la educación superior debe enfocarse principalmente en brindarle al mercado, personal capacitado profesionalmente y personalmente , todo esto en sentido de innovación reconociendo que los tiempos cambian la educación no puede impartirse de la manera en que se lo hacía hace 5 años la competitividad en el mercado laboral es arrasadora, en conclusión como en todas las teorías se logra afirmar que el mejor perfil profesional será el triunfe en el mercado.

2.03 Fundamentación conceptual

- Actitud

“Disposición de ánimo expresada exteriormente”. (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano, pg. 24)

Es la disposición que una persona presenta, al momento de realizar una acción encargada conduciendo a un comportamiento particular.

- Análisis ocupacional

“Proceso de identificación a través de la observación, la entrevista y el estudio, de las actividades y requisitos del trabajador y los factores técnicos y ambientales de la ocupación” (Cadena & Martinez, pg. 34)

Metodología utilizada para valorar el puesto, con el objetivo de determinar las competencias que irían acorde con el trabajador y las actividades que desempeñara

- Aptitud

“Capacidad para el ejercicio de una profesión”. (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano, pg. 83)

Capacidad para desempeñarse adecuadamente. Usualmente ser apto implica poseer los conocimientos y competencias necesarios para un determinado puesto de trabajo

- Apto

“Hábil, apropiado para hacer una cosa”. (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano, pg. 83)

Es una acción realizada de manera útil, mediante una persona capaz y conocedora del tema.

- Capacidad

“Aptitud que presenta una persona para realizar una acción hace referencia a su talento”. (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano, pg. 159)

Las capacidades son condiciones para aprender y denotan la dedicación a una tarea mediante el desarrollo de aptitudes

- Conocimiento

“Acción de conocer entendimiento, noción y sabiduría” (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano, pg. 193)

Información adquirida por una persona a través de la experiencia o la educación

- Competencia

Argudín (2010). Referirse a competencia abarca tres parámetros que subyacen del saber (conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación y el trabajo cooperativo).

- Competencias laborables

Una competencia laboral OIT (2012). Es el conjunto de habilidades, actitudes, disposición y conocimientos del empleado para realizar su trabajo de manera eficaz

- Competencia laboral general

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2017). Se define como competencia laboral general a todas aquellas capacidades que tiene un trabajador para desempeñarse en cualquier tipo de empresa sin importar el tipo actividad económica a la que se dedique.

- Competencia laboral específica

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2017). Una competencia laboral específica es aquella en la que se le brinda al trabajador un conjunto de conocimientos especializados para desenvolverse exitosamente en una ocupación o cargo específico.

- Competencias básicas

En Sánchez (2007). Las competencias básicas hacen referencia a todos aquellos conocimientos adquiridos dentro de la contextualización de la educación, es decir el término hace mención a la instrucción pedagógica del trabajador mediante la educación formal.

- Competencias genéricas

Sánchez (2007). Las competencias genéricas son transversales; no se restringen a un campo específico del saber ni del quehacer profesional son aquellas que forman a al trabajador como persona

- Destreza

“Habilidad, arte, maestría”. (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano, pg. 257).

Una destreza es una habilidad propia de un individuo, que se utiliza para llevar a cabo una determinada acción o trabajo con eficacia y en éxito.

- Desempeño

Ejecutar lo ideado previamente establecido de manera coherente para cumplir roles contraídos. (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano, pg. 322).

Acción de ejecutar actividades encomendadas de la manera más rigurosa posible.

- Eficiencia

“Facultad para lograr un efecto determinado de una manera óptima”. (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano, pg. 279)

Capacidad de un individuo para lograr las tareas encomendadas en un tiempo productivo, optimizando la mayoría de recursos posibles para ello alcanzando los objetivos esperados

- Eficacia

“Actividad fuerza y poder para obrar de manera”. (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano, pg. 279)

Es la realización de las actividades de una manera correcta, sin que se prive para ello, el uso de recursos disponibles.

- Farmacia independiente

Son establecimientos farmacéuticos (Diario el Universo 2010) que se encargan de dispensar y expender medicamentos en donde cuyos propietarios no cuentan con un nivel de dependencia sobre las grandes cadenas farmacéuticas y realizan sus actividades de manera autónoma.

- Farmacia de cadena

Son establecimientos farmacéuticos (Vistazo 2008) cuyos propietarios son organizaciones empresariales farmacéuticas que cuentan con franquicias distribuidas a nivel nacional.

- Mercado laboral

“Escenario donde confluyen la demanda y oferta de trabajo”. (Cadena & Martínez, pg. 34)

Es aquel en donde se encuentra establecida la oferta y la demanda laboral, en este caso el ofertante es el recurso humano disponible o el conjunto de personas que mantienen varias competencias atractivas, el cual es demandado por un conjunto de empresas, instituciones o entidades que se encuentran en la necesidad de incorporar en sus empresas este capital humano

- Necesidades formativas

Según Noriega (2013). Las necesidades formativas son estados de carencia del mercado laboral ante el conocimiento útil, el término subyace en la organización de los recursos humanos debido a la obligación de emplear colaboradores que resuelvan problemas, ejecuten acciones y no memoricen conceptos.

- Perfil Profesional

En Hawes y Cordovalan (2005). Un perfil profesional hace referencia al conjunto de capacidades y habilidades certificadas por una institución superior que

permiten reconocer a la persona como un profesional con competencias aptas para un puesto de trabajo acorde con su educación.

- Profesional

Persona que utiliza ciertas disciplinas, conocimientos o destrezas adquiridas mediante estudios en el desenvolvimiento de su profesión. (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano Uno pg. 783)

Se denomina profesional a una persona que se encuentra desempeñando su profesión para la cual se ha preparado en conocimiento y experiencia logrado desempeñarse en un puesto en específico.

- Recurso humano

Conjunto de trabajadores que forman parte de una empresa y se encuentran desempeñando tareas y actividades asignadas. (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano Uno pg. 983)

El recurso humano son conjunto de personas que forman parte de la una organización y se encuentran brindando su conocimiento, preparación y habilidades para desempeñar actividades asignadas.

2.04 Fundamentación legal

La Constitución Nacional del Ecuador determina que:

Trabajo y seguridad social.-

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Educación.-

Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

El Plan Nacional del Buen Vivir dispone que:

Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía
Políticas.-

4.4 Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles y modalidades, para la generación de conocimiento y la formación integral de personas creativas, solidarias, responsables, críticas, participativas y productivas, bajo los principios de igualdad, equidad social y territorialidad

4.6 Promover la interacción recíproca entre la educación, el sector productivo y la investigación científica y tecnológica, para la transformación de la matriz productiva y la satisfacción de necesidades

La Ley Orgánica de la Educación resuelve que:

Art. 93.- Principio de calidad.- El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima,

transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

Art. 107.- Principio de pertinencia.- El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello. las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales: a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

Art. 118.- Niveles de formación de la educación superior.- Los niveles de formación que imparten las instituciones del Sistema de Educación Superior son: a) Nivel técnico o tecnológico superior, orientado al desarrollo de las habilidades y destrezas que permitan al estudiante potenciar el saber hacer. Corresponden a éste los títulos profesionales de técnico o tecnólogo superior, que otorguen los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores. Las instituciones de educación superior no podrán ofertar títulos intermedios que sean de carácter acumulativo.

La Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil determina que:
Regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo

Art. 7.- Pensión de pasantías y seguridad social. -

La duración de las pasantías será normada por el organismo regulador del Sistema

de Educación Superior y no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. Durante el tiempo de la pasantía deberá acordarse la cancelación de un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado. En todos los casos se afiliará a la Seguridad Social al pasante y la empresa aportará en su totalidad lo correspondiente a la afiliación sobre el equivalente al salario básico unificado vigente

La Ley Orgánica de Salud establece que:

Art. 201.- Es responsabilidad de los profesionales de salud, brindar atención de calidad, con calidez y eficacia, en el ámbito de sus competencias, buscando el mayor beneficio para la salud de sus pacientes y de la población, respetando los derechos humanos y los principios bioéticos.

Art. 165.- Para fines legales y reglamentarios, son establecimientos farmacéuticos los laboratorios farmacéuticos, casas de representación de medicamentos, distribuidoras farmacéuticas, farmacias y botiquines, que se encuentran en todo el territorio nacional

Art. 259.- Para efectos de esta Ley, se entiende por: Farmacias.- Son establecimientos farmacéuticos autorizados para la dispensación y expendio de medicamentos de uso y consumo humano, especialidades farmacéuticas, productos naturales procesados de uso medicinal, productos biológicos, insumos y dispositivos médicos, cosméticos, productos dentales, así como para la preparación y venta de fórmulas oficinales y magistrales. Deben cumplir con buenas prácticas de farmacia. Requieren para su funcionamiento la dirección técnica y responsabilidad de un profesional químico farmacéutico o bioquímico farmacéutico

El Reglamento de control y funcionamiento de los establecimientos farmacéuticos establece que:

Art.24.Las personas que atiendan el expendio de medicamentos en las farmacias deberán haber completado el bachillerato como mínimo y haber realizado un curso especial de capacitación en el manejo de medicamentos, dictado por las direcciones provinciales de salud, luego de lo cual esta les otorgarán el correspondiente carné que les faculta para el desempeño de esta actividad.

2.05 Formulación de preguntas directrices de la investigación

¿Se podrá determinar las necesidades del mercado farmacéutico y contrastarlas con la oferta profesional de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias, mediante un estudio de mercado?

¿Se identificarán las competencias laborales de las farmacias de cadena e independientes por medio de una encuesta?

¿Mediante la evaluación del perfil de egreso de la carrera se podrá verificar, si este está acorde a las necesidades del mercado laboral?

¿Mediante la presentación de un informe se podrá disponer la inclusión de los temas evidenciados como falencia en el perfil profesional de los estudiantes?

2.06 Caracterización de variables:

Variable independiente

“Es aquella que se supone ser la causa del fenómeno estudiado, considerándola así a la variable que el investigador manipula, se identifica como el antecedente”. (Guerrero, C. pg. 1)

Variable dependiente:

“Se la define como la característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la variable independiente, son los efectos o resultados del fenómeno que se intenta investigar” (Guerrero, C. pg. 1)

Tabla 1

Variable dependiente e independiente

Tipo de variable	Variable	Concepto
Variable independiente	Necesidades del mercado laboral	Es el estado de carencia percibido por empresas con exigencias de incorporar recurso humano a su compañía, siendo estos trabajadores competentes con capacidades acordes al mercado y aptos para desempeñar su puesto de trabajo con excelencia
Variable dependiente	Competencias laborales	Son el conjunto de capacidades y destrezas laborables con las que cuenta un profesional titulado, y hace referencia a la relación entre su formación pedagógica y la necesidad del mercado de adquirirlo como parte de su personal, considerándolo idóneo y atractivo para desempeñarse en un puesto de trabajo

Nota: Conceptualizaciones de la variable dependiente y de la independiente respectivamente, investigación propia.

2.07 Indicadores

Tabla 2

Indicadores

Tipo de variable	Variable	Indicador
Variable independiente	Necesidades del mercado laboral	Requerimientos establecidos para la contratación del recurso humano en las farmacias independientes y de cadena.
Variable dependiente	Competencias laborales	Perfil de egreso de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias del ITSCO.

Nota: Indicadores específicos de cada variable dependiente e independiente, investigación propia.

CAPÍTULO III

3.01 Diseño de la investigación

El tipo de investigación en la que se basa la realización del proyecto es una investigación de campo – descriptiva que utiliza el método transversal

Medina (2014). Investigación de campo: es una investigación es donde se analiza la situación real actual de un problema percibido en la sociedad, enfocada a obtener nuevos conocimientos que pretendan solucionar el problema.

Gross (2014). Investigación descriptiva: Se describen todos y cada uno de los componentes de la situación que se procura estudiar de manera clara, tratando de explicar el problema lo más concretamente posible, este tipo de investigación está basada principalmente en la técnica de observación, sin manipular ningún tipo de variable.

Métodos transversales (Velásquez 2008). Es aquel en donde el tiempo de investigación es corto y se lo estudia durante un periodo único.

Los métodos y tipos de investigación utilizados para el presente proyecto son:

Método hipotético-deductivo (Velásquez, 2008). Este método se da a partir de la observación de un caso particular el cual se lo examina detenidamente con el objetivo de determinar un problema causal y plantear hipótesis del mismo.

Tomando en cuenta la anterior premisa se logra establecer que el método hipotético – deductivo se utilizó específicamente en la identificación del problema y en el planteamiento de objetivos.

Investigación bibliográfica (Medina 2014). Es la recolección y análisis de información bibliográfica de un tema específico proporcionando el mayor conocimiento sobre el mismo.

La investigación bibliográfica se utiliza principalmente en la recolección y análisis de los antecedentes del estudio, y en las fundamentaciones teóricas conceptuales y legales del proyecto ya que mediante este se logró recopilar la información necesaria, que permite sustentar la investigación.

Velázquez (2008). Método inductivo: se trata el análisis de premisas particulares para mediante su estudio poder establecer generalidades sobre el tema

El método inductivo se lo emplea ampliamente en la investigación, en la etapa de ejecución en la fase de recolección de datos ya que es aquí en donde a partir de las competencias solicitadas para el personal de farmacia independientes y de cadena se lograra establecer cuáles son las competencias idóneas para un graduado de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias

3.02 Población y muestra

Según Orozco, M. (2011). La población o universo son el conjunto de individuos que forman parte de la investigación o intervienen de manera directa para la recopilación de información.

Muestra (Arroyave, 2009) es una representación o subconjunto de la población es aquella que se obtiene con el objetivo de reconocer los individuos específicos con los que se trabajara a lo largo de la investigación

La población que se tomó en cuenta para la realización del proyecto se estableció de acuerdo con información suministrada por la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria, sobre el número de farmacias independientes y de cadena ubicadas en el DMQ al año 2017.

El número total farmacias es de 911, en la actualidad, las cuales se encuentran constituidas por 290 farmacias independientes y 621 farmacias de cadena.

Por lo cual se determinó una muestra finita, mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple.

Formula:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + k^2 * p * q}$$

Valores:

$$k = 1,96$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$N = 911$$

$$e = 0,05$$

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,5) * (0,5) * (911)}{(0,05)^2 * (911 - 1) + (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}$$

$$n = \frac{874,924}{3,2354}$$

$$n = 270 \text{ (encuestas)}$$

Las farmacias de cadena que se tomaran en cuenta son:

Tabla 3

Listado de farmacias de cadena

Logo	Farmacias de cadena
	Fybeka
	Sana Sana
	Economicas
	Medicity
	Pharmacys
	Comunitarias
	Cruz Azul
	Farmared's
	Su farmacia

Nota: Lista de farmacias de cadena investigadas del DMQ, investigación propia.

3.03 Operacionalización de variables

Tabla 4

Operacionalización de variables – variable independiente

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
Necesidades del mercado laboral	Prácticos	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades y destrezas Eficiencia y eficacia Compromiso laboral Experiencia laboral Desempeño laboral Relaciones interpersonales Liderazgo
	Teóricos	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de conocimiento teórico Utilidad, actualidad y relevancia de conocimientos

Nota: Indicadores específicos de la variable independiente, investigación propia.

Tabla 5

Operacionalización de variables - variable dependiente

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
Competencias laborales (Perfil de Egreso)	Cognitivo	Saber <ul style="list-style-type: none"> Desempeño académico Nivel de participación – efectiva – creativa Capacidad crítica
	Procedimental	Saber hacer <ul style="list-style-type: none"> Resultado de prácticas pre-profesionales Méritos conseguidos
	Actitudinal	Saber ser <ul style="list-style-type: none"> Conciencia moral Conciencia deontológica Actitudes y normas

Nota: Indicadores específicos de la variable dependiente, investigación propia.

3.04 Técnicas e instrumentos de la investigación

La técnica e instrumento utilizado para medir las variables y recolectar información dentro del proyecto son:

Técnica:

La encuesta (Enríquez, 2016) es una técnica en la que su principal objetivo es extraer la información necesaria de la investigación y está enfocada exclusivamente a la muestra obtenida, es decir a los involucrados directos.

En el proyecto se decidió tomar como técnica de investigación a la encuesta debido a que esta es la más apropiada al momento de recolectar la información necesaria ya que los datos se podrán constatar con mayor veracidad

Instrumento:

Cuestionario (Enríquez, 2016) es un instrumento que consta de una serie de preguntas escritas para ser resuelto sin intervención del investigador

El cuestionario se ha considerado como el instrumento idóneo dentro de la investigación debido a su fácil aplicación y a la rapidez con la que se lo puede implementar al público objetivo.

3.05 Recolección de la información

Fuentes de Información Primaria: La principal fuente de información serán las farmacias independientes y de cadena del DMQ, También se tendrá en cuenta al perfil de egreso que manera la Carrera de administración de Farmacias del ITSCO.

Fuentes de Información secundaria: Libros, revistas, periódicos, centros e institutos que recolecten información como el ARCSA y el Ministerio de Trabajo

Fuentes de Información terciarias: Páginas de Internet, estudiantes y graduados de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias

CAPITULO IV

4.01 Procesamiento y análisis de cuadros estadísticos

De acuerdo con las encuestas realizadas con el objetivo de recolectar la información necesaria sobre las competencias solicitadas por las farmacias independientes y de cadena del DMQ, se lograron determinar los siguientes resultados

Tabla 6

Pregunta 1

¿Para qué puestos solicita usted regularmente personal?

	Respuestas
Auxiliar de farmacia	124
Asistente administrativo	50
Administrador	96
Total	270

Nota: Respuestas recopiladas en las encuestas realizadas, investigación propia.

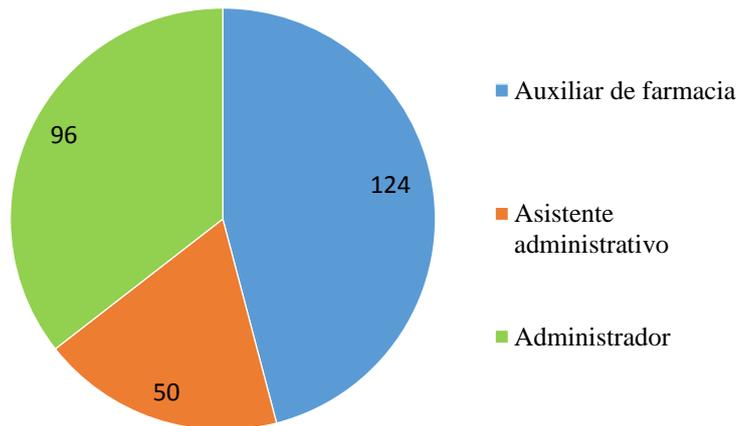


Figura 1. Personal más solicitado por las farmacias independientes y de cadena del DMQ, investigación propia.

Los puestos que regularmente solicitan las farmacias del DMQ son variados las encuestas demuestran que los auxiliares de farmacia, son los más solicitados con un 46 % seguido de los administradores con un 36% y en último lugar y con mayor relevancia en las farmacias de cadena los asistentes administrativos que ocupan el 18%.

4.01.01 Auxiliar de Farmacia.

Tabla 7

Pregunta 2a

¿Solicita usted personal con título de 3er nivel para desempeñar el cargo?

	Respuestas
Si	45
No	79
Total	124

Nota: Respuestas recopiladas en las encuestas realizadas, investigación propia.

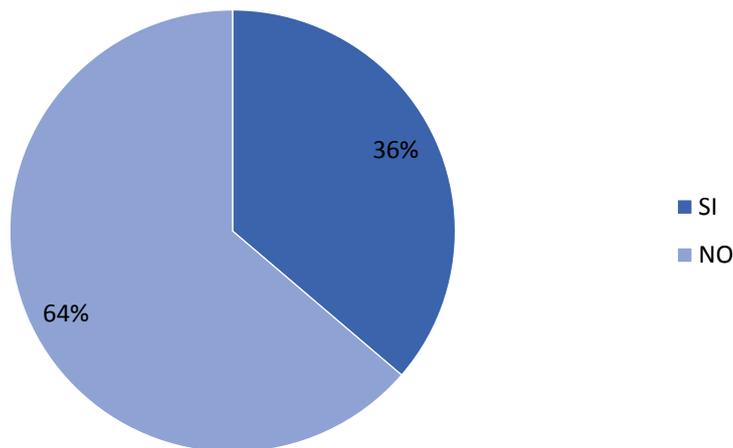


Figura 2. Requerimientos de personal con título de tercer nivel en las farmacias del DMQ, investigación propia.

Referente al puesto de auxiliar de farmacias, las farmacias tanto independientes como de cadena afirman que en un 64% que en sus requerimientos no es esencial que el personal cuente con un título de tercer nivel, sin embargo un 36% de las farmacias afirman que si es necesario contar con personal profesional.

Tabla 8

Pregunta 3a

¿Qué experiencia se solicita usted para el cargo?

	Respuestas
Un año	83
Más de un año	41
Total	124

Nota: Respuestas recopiladas en las encuestas realizadas, investigación propia

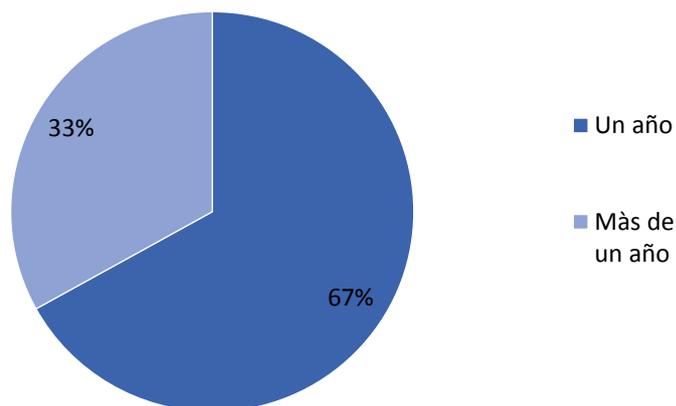


Figura 3. Requerimientos de personal con experiencia en las farmacias del DMQ, investigación propia.

Las farmacias independientes y de cadena consideran que para emplear a un auxiliar de farmacia es necesario contar con experiencia en el campo, un 67% de los encuestados afirma que la experiencia mínima solicita por los mismos es de 1 año y un 33% considera que deberá ser mayor que un año.

Tabla 9

Pregunta 4a

La edad solicitada para el cargo es de

	Respuestas
Entre 18 – 25	95
Más de 25 años	29
Total	124

Nota: Respuestas recopiladas en las encuestas realizadas, investigación propia.

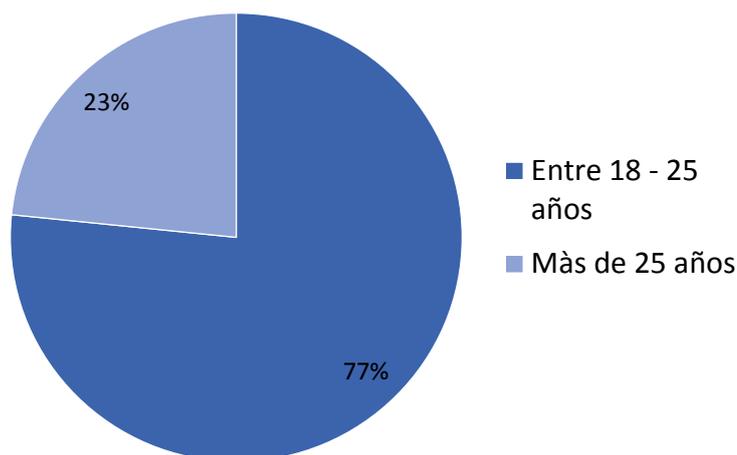


Figura 4. Requerimiento de edad solicitada en las farmacias del DMQ, investigación propia.

Según las farmacias del DMQ consideran en un 77% que la edad apropiada para el puesto de auxiliar de farmacia es entre 18 y 25 años de edad, sin embargo el 23% de los encuestados afirman que la edad para emplearlos pueden ser más de 25 años

4.01.02 Asistente administrativo.

Tabla 10

Pregunta 2b

¿Solicita personal con título de 3er nivel para desempeñar el cargo?

	Respuestas
Si	38
No	12
Total	50

Nota: Respuestas recopiladas en las encuestas realizadas, investigación propia

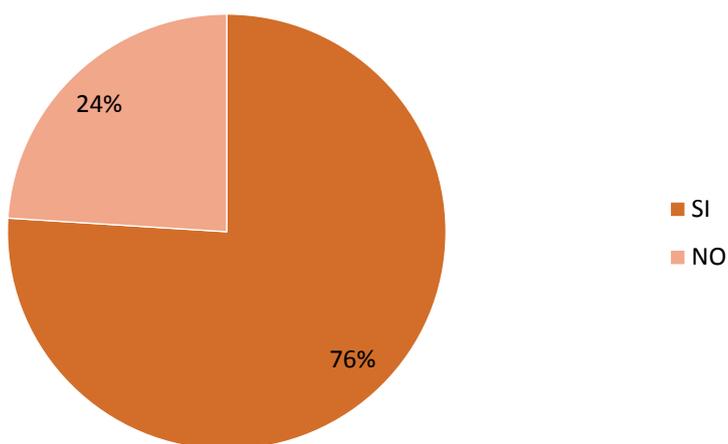


Figura 5. Requerimientos de personal con título de tercer nivel en las farmacias del DMQ, investigación propia.

Analizando el perfil profesional de un asistente administrativo las farmacias independientes y de cadena encuestadas afirman en un 76% que el personal que debe ocupar este puesto debe poseer un título de 3er nivel, a pesar de esto un 24% de encuestados afirmaron que no existe tal necesidad.

Tabla 11

Pregunta 3b

¿Qué experiencia se solicita usted para el cargo?

	Respuestas
Un año	23
Más de un año	27
Total	50

Nota: Respuestas recopiladas en las encuestas realizadas, investigación propia.

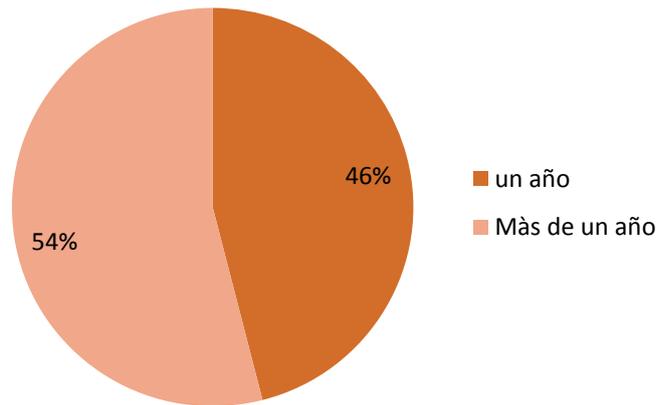


Figura 6. Requerimientos de personal con experiencia en las farmacias del DMQ, investigación propia.

Las farmacias encuestadas del DMQ , consideran en un 54% que el personal que ocupe el puesto de asistente administrativo, debe mantener más de un año de experiencia más sin embargo con un porcentaje similar de 46% se obtuvo que puede ser también como mínimo un año.

Tabla 12

Pregunta 4b

La edad solicitada para el cargo es de:

	Respuestas
Entre 18 – 25	33
Más de 25 años	17
Total	50

Nota: Respuestas recopiladas en las encuestas realizada, investigación propia.

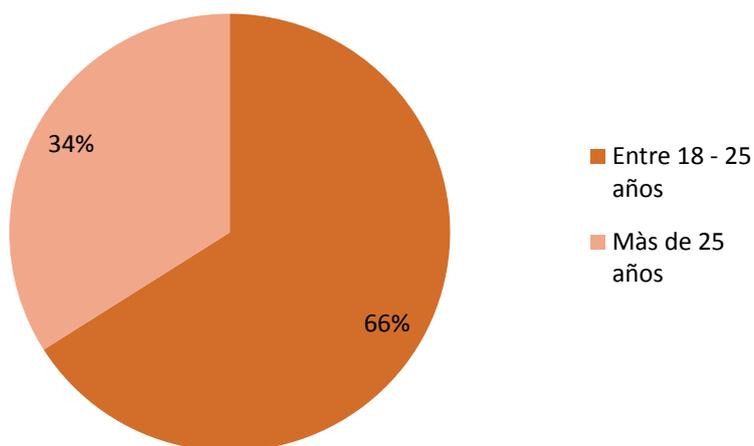


Figura 7 Requerimiento de edad solicitada en las farmacias del DMQ, investigación propia.

Según los encuestados afirman que la edad requerida para el cargo de asistente administrativo en un 66% es entre 18 y 25 años sin embargo un 34% considera que podría ser mayor de 25 años.

4.01.03 Administrador.

Tabla 13

Pregunta 2c

¿Solicita personal con título de 3er nivel para desempeñar el cargo?

	Respuestas
Si	83
No	13
Total	96

Nota: Respuestas recopiladas en las encuestas realizadas, investigación propia.

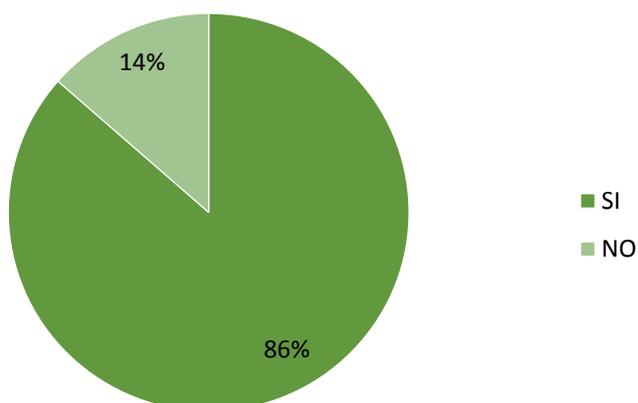


Figura 8. Requerimientos de personal con título de tercer nivel en las farmacias del DMQ, investigación propia.

Analizando el perfil laboral de los administradores de farmacia según las encuestas realizadas se logra determinar en un 86% que es necesario que el personal que se desempeñe en el puesto tenga un título de tercer nivel más sin embargo con un porcentaje bajo del 14% los encuestados afirmaron que este no es un requisito indispensable.

Tabla 14

Pregunta 3c

La experiencia que se solicita para el cargo es de:

	Respuestas
Un año	91
Más de un año	5
Total	96

Nota: Respuestas recopiladas en las encuestas realizadas, investigación propia.

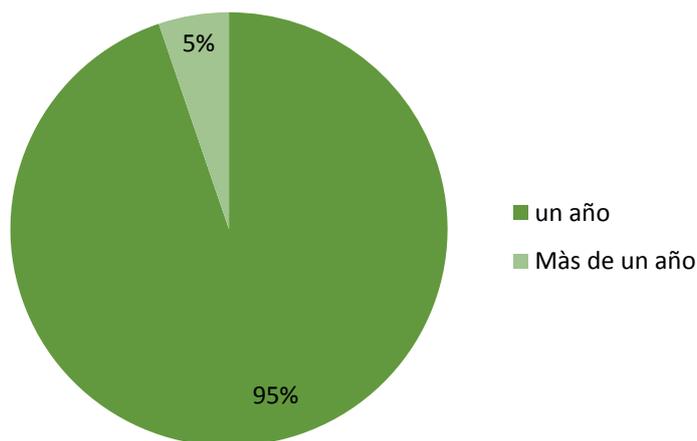


Figura 9. Requerimientos de personal con experiencia en las farmacias del DMQ, investigación propia.

Las farmacias independientes y de cadena afirman con un 95% que es necesario que la persona que vaya a desempeñar el cargo de administrador en la farmacia mantenga de experiencia más de un año más sin embargo un 5% afirma que podría ser menos a un año.

Tabla 15

Pregunta 4c

La edad solicitada para el cargo es de:

	Respuestas
Entre 18 – 25	41
Màs de 25 años	55
Total	96

Nota: Respuestas recopiladas en las encuestas, investigación propia.

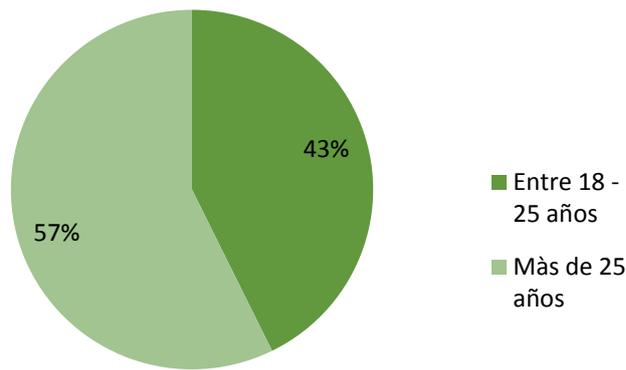


Figura 10. Requerimiento de edad solicitada en las farmacias del DMQ, investigación propia.

Los encuestados afirman que es necesario que el personal que desempeña el cargo de administrador tenga más de 25 años siendo la respuesta del 57% de los encuestados mientras que el 43% de los encuestados afirman que puede ser entre 18 y 25 años de edad.

4.01.04 Análisis comparativo.

4.01.04.01 Conocimientos Área administrativa.

Anexo 1

Anexo 2

Según las encuestas realizadas a las farmacias, un 19% de encuestados afirmo que es necesario el conocimiento sobre la organización y administración farmacéutica, un 21% que es necesario mantener conocimiento sobre leyes, reglamentos, manuales, un 4% que se debe saber administrar personal, un 77% que se debe saber diseñar, reconocer y aplicar procesos, así como un 71% afirmo que se debe saber implementar estrategias de venta, un 80% afirmo que se debe mantener conocimientos de marketing, un 89% afirma que se debe saber manejar Excel de manera avanzada y un 98% que se debe impartir conocimientos sobre las distribuidoras y proveedores esto referido a personal que ocupa el cargo de auxiliar

En el cargo de asistente administrativo se determinó un 40% de encuestados afirmo que es necesario conocimiento sobre la organización y administración farmacéutica, un 54% que es necesario mantener conocimiento sobre leyes, reglamentos, manuales, un 36% que se debe saber administrar personal, un 79% que se debe saber diseñar, reconocer y aplicar procesos, así como un 34% afirmo que se debe saber implementar estrategias de venta, un 20% afirmo que se debe mantener conocimientos de marketing, un 68% afirma que se debe saber manejar Excel de manera avanzada y un 96% que se debe impartir conocimientos sobre las distribuidoras y proveedores

Referido al administrador los encuestados definen que un 100% es necesario conocimiento sobre la organización y administración farmacéutica, un 92% que es necesario mantener conocimiento sobre leyes, reglamentos, manuales, un 95% que se debe saber administrar personal, un 90% que se debe saber diseñar, reconocer y aplicar procesos, así como un 100% afirmo que se debe saber implementar estrategias de venta, un 100% afirmo que se debe mantener conocimientos de marketing, un 100% afirma que se debe saber manejar Excel de manera avanzada y un 96% que se debe impartir conocimientos sobre las distribuidoras y proveedores

4.01.04.02 Conocimientos Área financiera.

Anexo 3

Anexo 4

Mantener conocimientos financieros por parte de los trabajadores de la farmacia es sumamente relevante siendo así se logra determinar que para el cargo de auxiliar de farmacia no se necesita previos conocimientos tributarios, y tan solo se afirmó un 2% que es necesario saber manejar documentos contables, en cambio un

100% afirmo que se debe manejar documentos comerciales al igual que también se afirmó en un 100% que se debe saber manera inventarios.

Por otra parte en el cargo de asistente administrativo se determinó en un 52% que es necesario mantener conocimientos tributarios, en un 85% la necesidad de manejar documentos contables, y en un 100% el manejo de documentos comerciales, al igual que manejo de inventarios.

De la misma forma en el cargo de administrador se afirma en un 100% que se debe impartir conocimientos tributarios al igual que documentos contables y comerciales y también inventarios

4.01.04.03 Conocimientos enfocados al cliente.

Anexo 5

Anexo 6

Si bien es cierto todas las organizaciones están enfocadas en brindar una atención de excelencia al cliente los porcentajes de conocimiento en esta área variaron levemente dependiendo del puesto siendo así que en el cargo de auxiliar se debe afirma en un 100% se debe saber brindar asesoría al cliente así como saber promocionar el producto, establecer terminar de comercialización

A la vez en el caso del asistente administrativo se establece en un 46% que se debe mantener una buena asesoría al cliente, en un 76% se debe saber promocionar el producto, y en 62% aplicar técnicas de comercialización

Asimismo en el cargo de administrador se define en un 46% que es necesario saber brindar asesoría al cliente, en un 94% que se debe promocionar el producto, y en un 95% que se debe aplicar técnicas de comercialización

4.01.04.04 Conocimientos farmacológicos.

Anexo 7

Anexo 8

Según los encuestados se establece que para el cargo de auxiliar es necesario en un 100% saber reconocer marcas y laboratorios, dominar el manejar de insumos médicos, mantener alto conocimiento farmacológico, autoservicio y manejar recetas

A la vez un asistente administrativo debe mantener conocimientos en un 74% sobre marcas y laboratorios, en un 66% dominar el manejo de insumos médicos, en un 100% conocimiento farmacológico, en un 10% autoservicio y en un 96% manejo de recetas médicas

De la misma forma para un administrador de farmacia es necesario en un 100% saber reconocer marcas y laboratorios, dominar el manejar de insumos médicos, mantener alto conocimiento farmacológico, autoservicio y manejar recetas

4.01.04.05 Capacidades y habilidades.

Anexo 9

Anexo 10

Las capacidades y habilidades son propias del personal sin embargo se logra reconocer que existen cargos en las que se debe desarrollan mayormente, para el cargo de auxiliar se debe en un 50% mantener buenas relaciones interpersonales, en un 98% trabajo en equipo, en un 18% liderazgo y en un 100% expresión verbal.

Así también en el puesto de asistente administrativo se determina en un 12% que es necesario mantener buenas relaciones interpersonales, en un 92% el trabajo en equipo, en un 48% liderazgo y en un 45% expresión verbal.

Finalmente el administrador aquí se determina en un 99% mantener buenas relaciones interpersonales, en un 94% saber trabajar en equipo, en un 95% liderazgo y en un 86% expresión verbal

4.02 Conclusiones del análisis estadístico

Los resultados obtenidos por las encuestas realizadas a las farmacias independientes y de cadena del DMQ, reflejan varios aspectos relevantes, sobre los puestos de trabajo que se ofertan, tomando en cuenta la información recolectada, se puede evidenciar la diferencia de competencias genéricas y específicas que existen en el recurso humano que labora en la farmacia, cada una de estas depende específicamente del puesto en el que se desempeñe el personal, tanto los auxiliares, asistentes y administradores cumplen un rol específico dentro de la misma con labores, tareas, responsabilidades y exigencias diferentes, mediante la encuesta se logró diferenciar varias de estas, que contrastadas con el perfil de egreso de los graduados de la Carrera de Administración de Boticas y Farmacias van muy acorde en su mayoría, aunque existen puntos críticos evidenciados dentro de la investigación.

Es por ello que los datos resultados de la encuesta, reflejan varios aspectos como es que la oferta laboral de las farmacias que en su mayoría va enfocado directamente a la contratación de auxiliares, debido a que estos son los más solicitados por el mercado, considerando también el criterio de la mayoría de encuestados el cual afirmo que esto se debe a que los cargos de asistente y administrador se lo convoca de manera interna mediante ascensos del personal.

Otro de los puntos clave dentro de la investigación fue respecto a la contratación de personal con título de tercer nivel debido al que los dueños de farmacia y encargados del recurso humano en este punto se amparan en el Art 24 de la Ley Orgánica de Salud el cual afirma que el personal que labore dentro de una farmacia debe contar como requisito mínimo educación de segundo nivel, al cual se lo remunera con un salario básico en su mayoría y ayuda a reducir los gastos de la

farmacia, este término afecta directamente a la carrera debido a que las exigencias en cuanto a personal titulado no es amplia, aunque validando varios de los criterios de los encuestados se afirma que incluir personal capacitado a su recurso humano es necesario en la actualidad, aún más si se trata del puesto de administrador pero no se encuentran en disposición de realizar una remuneración diferenciada.

La experiencia laboral fue otro de los puntos esenciales dentro de la investigación, ya que se logró determinar la necesidad de que los graduados de la carrera cuenten con experiencia previa, debido a que los encuestados supieron manifestar que el mercado farmacéutico es uno de los más complejos en el cual la experiencia toma un papel fundamental más aún si se tratase del administrador siendo que conocer el campo farmacéutico realmente es sustancial.

El principal enfoque de la encuesta se basó en cuatro aspectos primordiales con respecto a los conocimientos, estos fueron los del área administrativa, área financiera, conocimiento farmacológico y enfoque al cliente, convirtiéndose esta en la base de toda la investigación debido a que en este punto se logró establecer que el perfil de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias va acorde con los requerimientos solicitados en cuanto al conocimiento esto realizando un análisis directo con las asignaturas de profesionalización impartidas en la carrera más sin embargo se logró determinar algunos puntos importantes como es el hecho de conocer los principales distribuidoras y proveedores del país, además de impartir conocimientos tributarios y saber manejar inventarios. Uno de los puntos en los cuales se detectó mayores falencias fue en el aspecto farmacológico en donde es necesario reforzar conocimientos sobre los medicamentos de marca, conocer insumos médicos y autoservicio, estos son puntos esenciales dentro del conocimiento requerido por las farmacias.

Las competencias del administrador engloban tanto conocimiento como capacidades y habilidades, las cuales en su mayoría son propias de las personas, de su educación y del conjunto de valores adquiridos, mas sin embargo existen cargos y puestos de trabajo en las cuales es necesario saber potencializar esas habilidades.

4.03 Respuesta a la hipótesis o interrogantes de la investigación

¿Se podrá determinar las necesidades del mercado farmacéutico y contrastarlas con la oferta profesional de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias, mediante un estudio de mercado?

Al realizar el estudio de mercado logró determinar cuáles son las necesidades del mercado farmacéutico en cuanto al recurso humano y basándose en el perfil de egreso y en la malla curricular de la carrera se logró establecer la similitud y los puntos críticos existentes.

¿Se identificaran las competencias laborales de las farmacias de cadena e independientes por medio de una encuesta?

La implementación de una encuesta a las farmacias del DMQ reflejo los resultados esperados analizando las necesidades del mercado en cuanto al personal así como determinando los conocimientos capacidades y habilidades tanto del auxiliar del asistente y administrador

¿Mediante la evaluación del perfil de egreso de la carrera se podrá verificar, si este está acorde a las necesidades del mercado laboral?

Efectivamente realizando el contraste entre el perfil y las necesidades de las farmacias en cuanto al personal se lograron establecer las concordancias entre las mismas así como las falencias.

¿Mediante la presentación de un informe se podrá disponer la inclusión de los temas evidenciados como falencia en el perfil profesional de los estudiantes?

Al efectuar la investigación se lograron evidenciar varios temas necesarios para la inclusión dentro del perfil profesional del graduado de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias.

CAPÍTULO V

5.01 Antecedentes

En Gómez & Mendoza (2013). Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S, proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de administrador de empresa.

El objetivo general del proyecto fue Diseñar un Modelo de Gestión por Competencias para la empresa ACMED S.A.S., por medio de los procesos de administración de personal, con el propósito de lograr su gestión integral.

La investigación se realizó basado en métodos de observación y de entrevista, la aplicación del modelo por competencias preestablecido permito diseñar un perfil profesional idóneo para los diferentes cargos de la empresa enfocándose en las necesidades de la misma respecto al personal, potencializando la selección de personal en un 124%.

Es por ello que la relación que estable el proyecto, con la propuesta de la presente investigación es directa debido a que al implementar un modelo basado en competencias, se lograra desarrollar perfiles de cada cargo investigado, como son auxiliar de farmacia ,asistente y administrador en donde se detallaran las competencias.

Muñoz, (2012). El levantamiento de perfiles de cargo por competencias mejora la gestión de los subsistemas de talento humano en la empresa Aeromaster

Airways S.A durante el año lectivo 2011- 2012, Informe Final del Trabajo de
Titulación de Psicóloga Industrial

El objetivo de la investigación fue, realizar el levantamiento de los perfiles de cargo por competencia con la finalidad de mejorar la Gestión de los Subsistemas de Talento Humano.

La investigación se realizó a través de entrevistas y cuestionarios el levantamiento de perfiles de cargos por competencias permitió definir las competencias del personal del área de Administración, Operaciones, Mantenimiento mejorando a gestión del departamento de talento humano mejorando el proceso de reclutamiento en la empresa.

Desarrollar perfiles basados en competencias permitirá detallar las competencias específicas que solicitan las farmacias independientes y de cadena de DMQ

Fecci, (2002). Análisis comparativo de competencias laborales y como esta conducen a determinar un perfil de competencias, seminario de grado.

El objetivo general del estudio fue analizar las actuales competencias laborales de los trabajadores de la industria forestal primaria de la comuna de Panguipulli con el objeto de confrontarlas con el perfil de competencias requeridas por el empresariado de dicho sector, y determinar si existe una brecha entre ambos.

El tipo de investigación fue de carácter exploratorio descriptivo, mediante el análisis se logró reconocer que las competencias no son las requeridas por el mercado logrando establecer mejoras y planes de acción inmediato.

Realizar un análisis comparativo nos permitirá determinar si las necesidades laborales del mercado farmacéutico van acorde con la oferta profesional de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias.

5.02 Justificación

El reconocimiento de las competencias laborales en cuanto al recurso humano solicitado por las farmacias, proporciono la información necesaria y crucial a la investigación, logrando evidenciar las falencias con las que cuenta la carrera por lo cual se propone crear perfiles por competencias sobre los tres puestos de trabajo estudiados en la investigación para posteriormente contrastarlos con el perfil de egreso y finalmente proponer modificaciones en los contenidos, como lo ilustra la imagen:

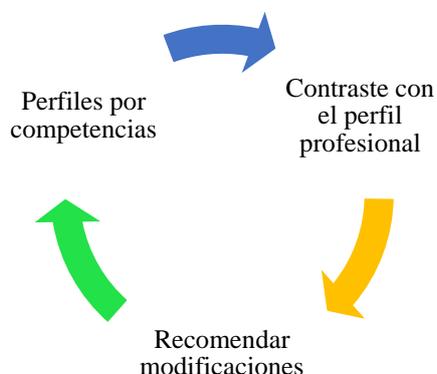


Figura 11. Justificación de la propuesta que se propone, investigación propia.

La creación de los perfiles profesionales permitirá plasmar el resultado de la investigación en un contenido detallado y eficiente, en donde por consiguiente se podrá contrastar la información con el perfil de egreso cumpliendo además con uno de los objetivos específicos de la investigación.

Es por ello que realizar este proceso es la única manera de reflejar en un producto final la investigación, para poder brindar un resultado real el cual pueda ser aplicable de manera eficiente, beneficiando así tanto a la carrera de Administración de Boticas y Farmacias como a los estudiantes y futuros graduados ya que si se toma en consideración los temas evidenciados en el presente proyecto, se lograra formar

estudiantes cada vez más capaces de enfrentarse al mundo laboral con conocimientos acordes a los requerimientos de las farmacias.

5.03 Descripción de la propuesta

Anexo 11

Objetivos de la propuesta

Objetivo General:

- Esquematar un materia final que permita evidenciar los resultados de la investigación

Objetivos específicos

- Diseñar perfiles por competencias de los cargos de Administrador – Asistente administrativo – Auxiliar
- Contrastar los perfiles por competencias creados con el perfil de egreso de la carrera de administración de boticas y farmacias
- Crear un informe final en el cual se propongan modificaciones

Alcance

El alcance de la propuesta está dirigido directamente a los docentes de la Carrera debido a que el proyecto solo propone las modificaciones evidenciadas dependerá de cada docente implementarlas o no.

5.03.01 Perfiles por competencias.

Un perfil por competencias (Soto, 2011) es un esquema formado por el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que debe mantener el personal que postula a un puesto determinado dentro de una empresa.

- Administrador de farmacia

Anexo 12

- Asistente administrativo

Anexo 13

- Auxiliar de farmacia

Anexo 14

5.03.02 Contraste

Análisis comparativo entre el perfil de egreso de la Carrera de Administración de Boticas y Farmacias y los perfiles por competencias.

Perfil de egreso de la carrera

Anexo 15

Tabla 16

Contraste entre el perfil de egreso y el perfil por competencias

Competencia	Perfil de Egreso	Concordancia	No tiene Concordancia	Perfil por competencias
Área cognitiva				
Saber	Planifica organiza, dirige y supervisa procesos de almacenamiento, expendio y comercialización de productos farmacéuticos, tomando en cuenta tanto los recursos económicos, como humanos, garantizando la estabilidad, protección, promoción y dignificación de las y los trabajadores, mejorando los derechos sociales y económicos.			Organización y administración farmacéutica. Diseñar – reconocer – aplicar –ejecutar procesos Administra el RRHH
	Realiza acciones de mercadeo, ventas y servicio al cliente de productos farmacéuticos y dispositivos médicos en un marco ético y de conformidad con las normas legales vigentes.			Marketing Implementar estrategias de ventas Brindar asesoría al cliente Técnicas de comercialización
	Identifica los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo (PNBV) y la Matriz Productiva en lo relacionado a la salud y farmacología.			Conocer leyes, reglamentos , manuales de farmacia
	Se comunica en forma oral y escrita de manera efectiva en el idioma propio Se comunica en otros idiomas			

Nota: Contrate del perfil de egreso, investigación propia.

Tabla 17

Área Procedimental

Área procedimental				
Saber hacer	Apoya al químico farmacéutico en el servicio de mediana y alta complejidad para la dispensación de medicamentos y dispositivos médicos.		Trabajo en equipo Alto conociendo farmacológico Dominar el manejo de insumos médicos	
	Administra y/o dirige establecimientos farmacéuticos, farmacias ambulatorias y farmacias hospitalarias.		Organización y administración farmacéutica	
	Forma parte del equipo de salud y como ejercicio profesional, contribuye a la construcción de una nueva cultura de consumo del medicamento, bajo prescripción médica y el manejo adecuado de los desechos farmacéuticos.		Manejo de recetas	
	Participa en acciones de fármaco-vigilancia y atención farmacéutica, para asegurar y garantizar el uso adecuado de los medicamentos.		Organización y administración farmacéutica	
	Desarrolla actividades como visitador a médicos.			La investigación no se enfoca en el campo de la visita médica pero se considera uno de los principales campos de acción de los tecnólogos de la carrera
	Diseña proyectos aplicados a la farmacología, utilizando la investigación y planeación estratégica.		Crea planes estratégicos	
	Aplica capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica			
	Maneja herramientas informáticas		Manejo de Excel avanzado	
	Utiliza el pensamiento crítico en la resolución de problemas		Autogestión	
	Diseña y gestiona proyectos vinculados a la carrera			

Nota: Contrate del perfil de egreso, investigación propia.

Tabla 18

Área Actitudinal

Saber ser	Área actitudinal				
	Participa en grupos de inspección y vigilancia a establecimientos farmacéuticos, distribuidoras mayoristas y minoristas a nivel local y nacional.	✓			Reconocer distribuidoras y proveedores Reconocer Marcas y laboratorios
	Propicia el desarrollo personal y compromiso ético	✓			Trabajo bajo principios éticos y valores
	Propicia buenas relaciones interpersonales	✓			Buenas relaciones interpersonales y expresión verbal
	Trabaja en equipo	✓			Trabajo en equipo
	Posee iniciativa y espíritu emprendedor	✓			Liderazgo

Nota: Contrate del perfil de egreso, investigación propia.

5.03.03 Propuesta de implementación de mejoras.

Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Carrera de Administración de Boticas y Farmacias

INFORME FINAL

Lunes 14 de agosto de 2017

La investigación sobre análisis de las competencias del Administrador de Boticas y Farmacias se desarrolló con el objetivo de determinar cuáles son los conocimientos, capacidades y destrezas , solicitadas por las farmacias independientes y de cadena del DMQ, es por ello que se realizó un estudio que arrojó la información necesaria, la cual permitió desarrollar perfiles por competencias de los diferentes puestos de trabajo así como realizar una comparación entre el perfil de egreso de la carrera y los perfiles desarrollados.

Es por ello que se puede evidenciar la necesidad de realizar una propuesta que permita incluir los temas constados.

Propuesta de inclusión

- Insumos y equipos médicos

Los insumos médicos significan un gran porcentaje del stock en una farmacia, lo que significa que también se consideran como uno de los porcentajes más significativos en el número de ventas de la misma, saber reconocerlos y manejarlos es sustancial debido a que el personal que labora en una farmacia tanto el Administrador, el asistente y el auxiliar deben conocer los productos que se comercializan.

- Reconocer laboratorios, distribuidoras, casa de representación (proveedores)

Uno de los principales procesos administrativos de la farmacia es el de adquisición, este proceso es el que permite realizar la compra de los medicamentos e insumos que se despacharán en la farmacia es necesario saber reconocer todos los establecimientos que los producen, distribuyen y comercializan ya que la elección de un buen proveedor garantizará una buena administración.

- Tributación

Tributar es una de las principales obligaciones que tienen todos los establecimientos comerciales, saber cómo hacerlo es uno de los mayores inconvenientes presentados y una de las mayores falencias con las que cuenta el personal de las farmacias, ya que la mayoría de ellas se ven en la obligación de contratar empresas externas para que realicen este proceso.

- Manejar documentos comerciales

Los documentos comerciales son aquellos comprobantes en los que se registran actividades mercantiles es por ello que el correcto manejo y uso de los mismos permiten mantener un buen control contable.

- Medicamentos de marca

En el mercado farmacéutico se expenden tanto medicamentos genéricos como medicamentos de marca, los dos constandingo con el mismo efecto farmacológico más sin embargo el medicamento comercial se lo comercializa según su denominación común internacional y el medicamento de marca adquiere un nombre otorgado por el establecimiento que lo produjo, reconocer esta variedad de nombres es uno de los conocimientos básicos y primordiales que debe mantener el personal de farmacia.

- Manejo de recetas psicotrópicas

Uno de los mayores controles que realiza el Ministerio de Salud subyace en el control que mantienen las farmacias sobre las recetas psicotrópicas y uno de los mayores inconvenientes que tienen los trabajadores es en este punto ya que no se reconocen las leyes sobre el manejo de las recetas ni tampoco la forma idónea de llenarlas.

- Inventarios

Mantener un correcto control de stock mediante un manejo adecuado de Kardex

- Excel avanzado

Las farmacias independientes por lo general no cuentan con los recursos necesarios para comprar un sistema que permita llevar un control computarizado sobre su stock por lo cual los dueños y administradores realizan su control mediante plantillas creadas en Excel

- **Prácticas Pre – Profesionales**

Afianzar alianzas estratégicas que permitan una expansión de conocimientos mediante las prácticas.

- **Potenciar el poder de negociación**

Uno de los principales problemas que han sabido manifestar los dueños de las farmacias frente a la contratación de personal es el hecho de no saber manejar proveedores, no saber cómo negociar y no saber propiciar buenas ofertas en la adquisición del producto.

Uno de los puntos clave que ayudó a recabar mayor información dentro de la investigación fueron los comentarios de los encuestados los cuales aportaron un sin número de opiniones respecto al tema de investigación, en donde en varios casos en los que se ha contratado como personal a graduados de la carrera de Administración de Boticas y farmacias se afirmaba que los conocimientos impartidos dentro de la institución están muy acorde con las necesidades del mercado y los valores éticos y morales adquiridos eran extraordinarios, afirmando que sus trabajadores eran damas y caballeros íntegros, pero que existía un problema y es que los graduados de la carrera dominan un sin número de conceptos así como mucha teoría más sin embargo al momento de llevar a la práctica todo ese conocimiento, no se lo sabía plasmar de la manera adecuada.

Se pudieron evidenciar varias debilidades dentro de la carrera, constatando así que existen asignaturas en las que se pudiera reforzar el contenido, como también existen asignaturas nuevas que se podrían impartir, mas sin embargo las modificaciones que se proponen son mínimas, debido a que el perfil se encuentra acorde a las necesidades de las farmacias, como producto final se presenta un perfil de egreso modificado según los temas evidenciados. Anexo 16.

CAPÍTULO VI

6.01 Recursos

6.01.01 Recurso Humano

El recurso humano con el que conto la investigación fue:

Farmacias

- Dueños - administradores - personal que labora en el departamento de RRHH

Instituto Tecnológico Superior Cordillera

- Docentes - Área administrativa
- Investigador

6.01.02 Recurso Tecnológico

- Computador
- Celular
- Libros web de realización de proyectos
- Páginas web de ofertas de trabajo
- Correo electrónico

6.01.03 Recursos Financieros

El proyecto fue autofinanciado por el investigador

6.02 Presupuesto

Tabla 19

Presupuesto del Proyecto

Presupuesto			
Medio	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Internet	6 meses	\$25.00	\$ 150,00
Impresiones	810 hojas	\$0,5	\$40,50
Resma de Papel	1 resma	\$5, 50	\$5,50
Llamadas telefónicas	5 recargas	\$3.00	\$15,00
Transporte	54 veces	\$0,25	\$13,50
Alimentación	10 veces	\$ 3.00	\$ 30,00
Imprevistos	1 vez	\$25.00	\$25.00
			Total \$ 279,50

Nota: Presupuesto empleado en la puesta en marcha del proyecto, investigación propia.

6.03 Cronograma

Tabla 20

Cronograma del Proyecto

Actividades	Tiempo de duración							
	Abril	Marzo	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Presentación y aprobación del proyecto								
Capítulo 1: El Problema								
Capítulo 2: Marco Teórico								
Capítulo 3: Metodología								
Entrega del avance del 30% del Proyecto								
Capítulo 4: Procesamiento Y Análisis								
Entrega del avance del 60% del Proyecto								
Capítulo 5: Propuesta								
Capítulo 6: Aspectos administrativos								
Capítulo 7: Conclusiones y recomendaciones								
Entrega del avance del 100% del Proyecto								
Entrega del borrador final (1era Revisión)								
Revisión por URKUND								
Entrega del borrador Final (2da Revisión)								
Aprobación del Proyecto por parte del tutor								
Lectoría del Proyecto								
Empastamiento del Proyecto de Titulación								
Sustentación del Proyecto de Titulación								

Nota: Cronograma establecido previamente para el proyecto, investigación propia

CAPÍTULO VII

7.01 Conclusiones

En el análisis sobre las competencias solicitadas por las farmacias independientes y de cadena se logró evidenciar las fortalezas y falencias de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias.

Es por ello que la metodología con la que se decidió trabajar la investigación fue de tipo de campo descriptiva utilizando el método transversal, tomando como población a las farmacias independientes y de cadena del DMQ.

Del primer objetivo el cual consiste en las competencias laborales solicitadas por las farmacias independientes y de cadena se obtuvo que al analizar la información proporcionada por las encuestas se logró determinar las competencias que se requieren en el sector y se recopiló información sumamente necesaria la cual ayudó a establecer perfiles profesionales por competencias de los tres cargos más relevantes que existen en una farmacia como son el administrador, el asistente administrativo, y el auxiliar, los cuales cumplen funciones diferentes por lo cual sus competencias se ajustan de diferente manera, así como también se logró establecer porcentajes sobre los cargos más solicitados en las farmacias estableciendo que se solicita auxiliar de farmacia en un 46% asistente administrativo en un 36% y administrador en un 18%.

Del segundo y tercer objetivo que fue evaluar si el perfil de egreso de los graduados está acorde con las necesidades del mercado y proponer la inclusión de temas evidenciados se logró establecer que gracias a los perfiles desarrollados se logró realizar la comparación entre los mismos y el perfil de egreso de los graduados de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias, en el cual se lograron evidenciar algunas falencias por lo cual en la investigación se proponen la inclusión de varios temas como son que existan clases o se brinden contenidos sobre insumos médicos, reconocimiento de laboratorios, distribuidoras y los distintos proveedores, así como también se brinden conocimientos de tributación, se fortalezca el conocimiento sobre fármacos comerciales, y se domine el manejo de Kardex, Excel, recetas psicotrópicas y también se pueda desarrollar más a fondo la expresión verbal y poder de negociación con los proveedores

También se logró determinar gracias a las opiniones de dueños de farmacias que han tenido la oportunidad de trabajar con graduados de la carrera que a su punto de vista las falencias no se encuentran en el contenido que se imparte, ya que los conocimientos están muy acorde con lo que ellos solicitan si no manifiestan que el problema subyace al momento de llevar a un contexto real todo su conocimiento.

7.02 Recomendaciones

- A. El desarrollo de una sola investigación no permite brindar un panorama global sobre todas las necesidades existentes en el mercado farmacéutico por lo cual se recomienda realizar posteriores investigaciones en diferentes establecimientos farmacéuticos.

- B. Así como también promover tesis de investigación sobre los diferentes cargos en los diferentes campos en los que puede desempeñarse un graduado de la carrera de Administración de Boticas y Farmacias.
- C. Tomar en cuenta las necesidades de los estudiantes frente a los contenidos impartidos en las diferentes asignaturas.
- D. Fomentar la importancia de las prácticas pre- profesionales como una oportunidad de desarrollo profesional.
- E. Fomentar y difundir la existencia de planes de capacitaciones continuas para los graduados de la carrera.
- F. Crear convenios con universidades que permitan la continuación de los estudios a un nivel superior.
- G. Establecer mayores alianzas con más establecimientos farmacéuticos en los cuales se pueda realizar prácticas pre - profesionales y de cierta manera se pueda abrir campos de trabajo.
- H. Realizar proyectos que permitan llevar a un contexto real los conocimientos adquiridos.
- I. Tomar en cuenta esta investigación para contribuir a la mejora continua de la carrera, así como también analizar el proyecto de titulación del señor De la Cadena expuesto en el año 2015 en donde se establece una malla curricular muy completa acorde a las necesidades del mercado y complementarla con el perfil de egreso propuesto en este proyecto lo cual establecerá un gran aporte para la carrera.

Referencias Bibliográficas

- OMG, (2008). *Informe sobre la salud en el mundo*. Recuperado de:
http://www.who.int/whr/2008/08_report_es.pdf
- Guerrero, C. (2004). *Tecnología, tecnología médica y tecnología de la salud: algunas consideraciones básicas*. Recuperado de:
http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_4_04/aci07404.htm
- SEMPLADES . (2012). *Transformación de la Matriz Productiva Revolución productiva a través del conocimiento y el talento humano*. Recuperado de:
http://www.planificacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/01/matriz_productiva_WEBtodo.pdf
- Rodríguez, C. (2012). *El Talento Humano, la Competencia Profesional y el ámbito de desempeño Mezcla de Éxito para la Organizaciones* Recuperado de:
<https://cjandrodriguezch.wordpress.com/2012/03/06/el-talento-humano-la-competencia-profesional-y-el-ambito-de-desempeno-mezcla-de-exito-para-la-organizaciones/>
- ITSCO. (2017). *Administración de Farmacias, Perfil profesional*. Recuperado:
<http://www.cordillera.edu.ec/carreras/administracion-de-farmacias/>
- ITSCO. (2015). *Informe seguimiento de graduados 13- 15* Recuperado de:
http://www.cordillera.edu.ec/wp-content/uploads/seg_graduado/Segui_Graduados14-15.pdf
- MSP. (2012). *Reglamento de Control y Funcionamiento de los Establecimientos Farmacéuticos* Recuperado de:
<http://www.controlsanitario.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/ESTABLECIMIENTOS-FARMACEUTICOS.pdf>

Vidal, Lópe & Pérez (2003), *Análisis de las competencias de los graduados de la Universidad de León, trabajo presentado en el programa institucional de calidad en Leon – España*. Recuperado de:

http://www8.unileon.es/rec/calidad/grad/graduados_ule_01.pdf

Cadena & Martínez (2011), *Análisis de las competencias laborales del egresado del programa de administración de empresas de la Universidad de Cartagena*,

Recuperado de:

<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/541/1/Tesis%20Análisis%20de%20las%20competencias%20laborales%20del%20egresado%20de%20administración%20de%20empresas%20U%20de%20C.pdf>

De la Cadena (2015). *Estudio de las competencias del administrador de farmacias, a fin de establecer un perfil profesional, en base a las necesidades del mercado farmacéutico, trabajo previo a la obtención del título de Tecnólogo en Administración de Boticas & Farmacias*. Recuperado de:

[file:///C:/Users/yoselynramos/Downloads/0-FARM-14-15-1710845247%20\(1\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/yoselynramos/Downloads/0-FARM-14-15-1710845247%20(1)%20(1).pdf)

Aules (2016). *Análisis del mercado ocupacional y empleabilidad que justifique la oferta de la carrera de administración de empresas, trabajo de titulación de grado previa la obtención del título de ingeniería comercial*. Recuperado de:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10337/TRABAJO%20DE%20TITULACI%C3%93N%20ESTEFAN%C3%8DA%20AULES.pdf?sequence=1>

Díaz, A. (s.f). *La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano. Su relación con la competitividad y el desarrollo sostenible*.

Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis->

[doctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capita%20Humano.htm](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capita%20Humano.htm)

Rey, A. (2014). *Consideración de algunas teorías sobre el impacto de la educación en la economía en el marco de un mundo incierto*. Recuperado de:

http://www.academia.edu/10707917/CONSIDERACION_DE_ALGUNAS_TEOIAS_SOBRE_EL_IMPACTO_DE_LA_EDUCACION_EN_LA_ECONOMIA_EN_EL_MARCO_DE_UN_MUNDO_INCIERTO

Gutiérrez, D. (s.f). *Teoría clásica de la administración*. Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos105/teorias-clasica/teorias-clasica.shtml>

Constitución Nacional de la Republica. (2008) Recuperado de:

http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/Constitucion_ECU.pdf

Plan Nacional del Buen Vivir. (2009) Recuperado de:

<http://www.buenvivir.gob.ec/descarga-objetivo>

Ley Orgánica de Educación Superior.(2016). Recuperado de:

<https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/Ley%20Organica%20de%20Educacion%20SuperiorCodificada.pdf>

Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil. (2017). Recuperado de:

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/04/LEY-ORGANICA-PARA-LA-PROMOCION-DEL-TRABAJO-JUVENIL-REGULACION-EXCEPCIONAL-DE-LA-JORNADA-DE-TRABAJO-CESANTIA-Y-SEGURO-DE-DESEMPLEO.pdf>

Ley Orgánica de Salud. (2012) Recuperado de:

http://www.desarrollosocial.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY_ORG ANICA_DE_SALUD.pdf

El Reglamento de control y funcionamiento de los establecimientos farmacéuticos.

(2012) Recuperado de: <http://www.controlsanitario.gob.ec/wp-content/uploads/downlo ads/2013/11/ESTABLECIMIENTOS-FARMACEUTICOS.pdf>

Guerrero, C. (s,f). Variable Independiente y Dependiente. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/doc/35265543/Variable-Independiente-y-Dependiente>

Hernández, R.(2014). Metodología de la investigación. Recuperado de:

<http://upla.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2017/01/Hern%C3%A1 ndez-R.-2014-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf.pdf>

Medina, M(2014). *Tipos de investigación.*. Recueprado de:

<http://www.monografias.com/trabajos59/tipos-investigacion/tipos-investigacion2.shtml>

Velazques, C.(2008). *Metodología de la investigación I* Recuperado de:

<http://soradelvalle.blogspot.com/>

Orozco, M.(2011). *Estadística* Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos89/estadistica-clasificacion/ estadistica-clasificacion.shtml>

Enriquez, G. (2016). *Técnicas e instrumentos de investigación* Recuperado de:

<https://es.scribd.com/doc/77185549/Tecnicas-e-Instrumentos-de-Investigacion>

Fecci, E, Sanhueza H, Rojas O. (2002), Análisis comparativo de competencias

laborales conducente a determinar un perfil de competencias Caso:

Trabajadores de la industria forestal primaria de la Comuna de Panguipulli..

Recuperad de : <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2002/feb533a/doc/feb533a.pdf>

Muñoz, C. (2012). “El levantamiento de perfiles de cargo por competencias mejora la gestión de los subsistemas de talento humano en la empresa Aeromaster Airways S.A durante el año lectivo 2011- 2012”. Recuperado de:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2771/1/T-UCE-0007-77.pdf>

Gomez, C. Mendoza, L. (2013). Modelo de gestión por competencias para la empresa Acmed S.A.S. Recuperado de:

<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/445/1/TESIS%20DE%20GRADUADO%20-%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20PARA%20LA%20.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 21

Análisis comparativo del área administrativa

ÁREA ADMINISTRATIVA	Auxiliar				Asistente				Administrador						
	Es relevante		No es relevante		Total	Es relevante		No es relevante		Total	Es relevante		No es relevante		Total
	RP	%	RP	%		RP	%	RP	%		RP	%	RP	%	
Organización y administración farmacéutica	24	19	100	81	124	20	40	30	60	50	96	100	0	0	96
Conocer leyes, reglamentos, manuales de farmacia	26	21	98	79	124	27	54	23	46	50	93	97	3	3	96
Administrar personal	5	4	119	96	124	18	36	32	64	50	96	100	0	0	96
Diseñar – reconocer – aplicar -- ejecutar procesos	95	77	29	23	124	38	76	12	24	50	88	92	8	8	96
Marketing	88	71	36	29	124	17	34	33	66	50	91	95	5	5	96
Implementar estrategias de ventas	99	80	25	20	124	10	20	40	80	50	86	90	10	10	96
Manejo de Excel avanzado	110	89	14	11	124	34	68	16	32	50	96	100	0	0	96
Reconocer distribuidoras y proveedores	122	98	2	2	124	48	96	2	4	50	96	100	0	0	96

Nota: Resultados de las encuestas expresadas cualitativamente, investigación propia.

Anexo 2

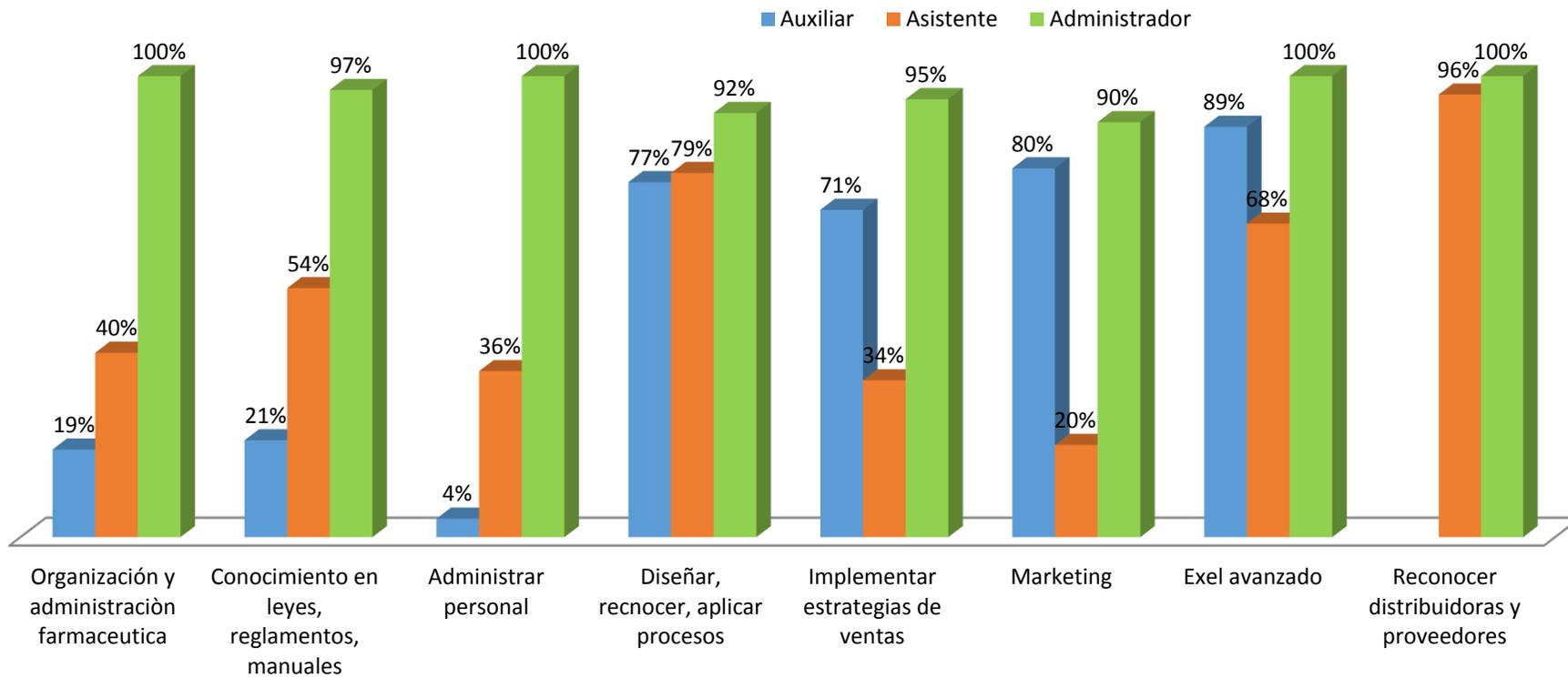


Figura 12. Análisis comparativo - Área administrativa, investigación propia.

Anexo 3

Tabla 22
Análisis comparativo del área financiera

ÁREA FINANCIERA	Auxiliar			Asistente			Administrador								
	Es relevante		No es relevante	Total	Es relevante		No es relevante	Total	Es relevante		No es relevante	Total			
	RP	%	RP	%		RP	%	RP	%		RP	%	RP	%	
Conocimientos tributarios	0	0	124	100	124	26	52	24	48	50	96	100	0	0	96
Manejo de documentos contables (estados financieros)	2	2	122	98	124	43	86	7	14	50	95	98,96	1	1	96
Manejo de documentos comerciales (facturas, notas de venta, nota de entrega)	124	100	0	0	124	50	100	0	0	50	96	100	0	0	96
Inventarios	124	100	0	0	124	50	100	0	0	50	96	100	0	0	96

Nota: Resultados de las encuestas expresadas cualitativamente, investigación propia.

Anexo 4

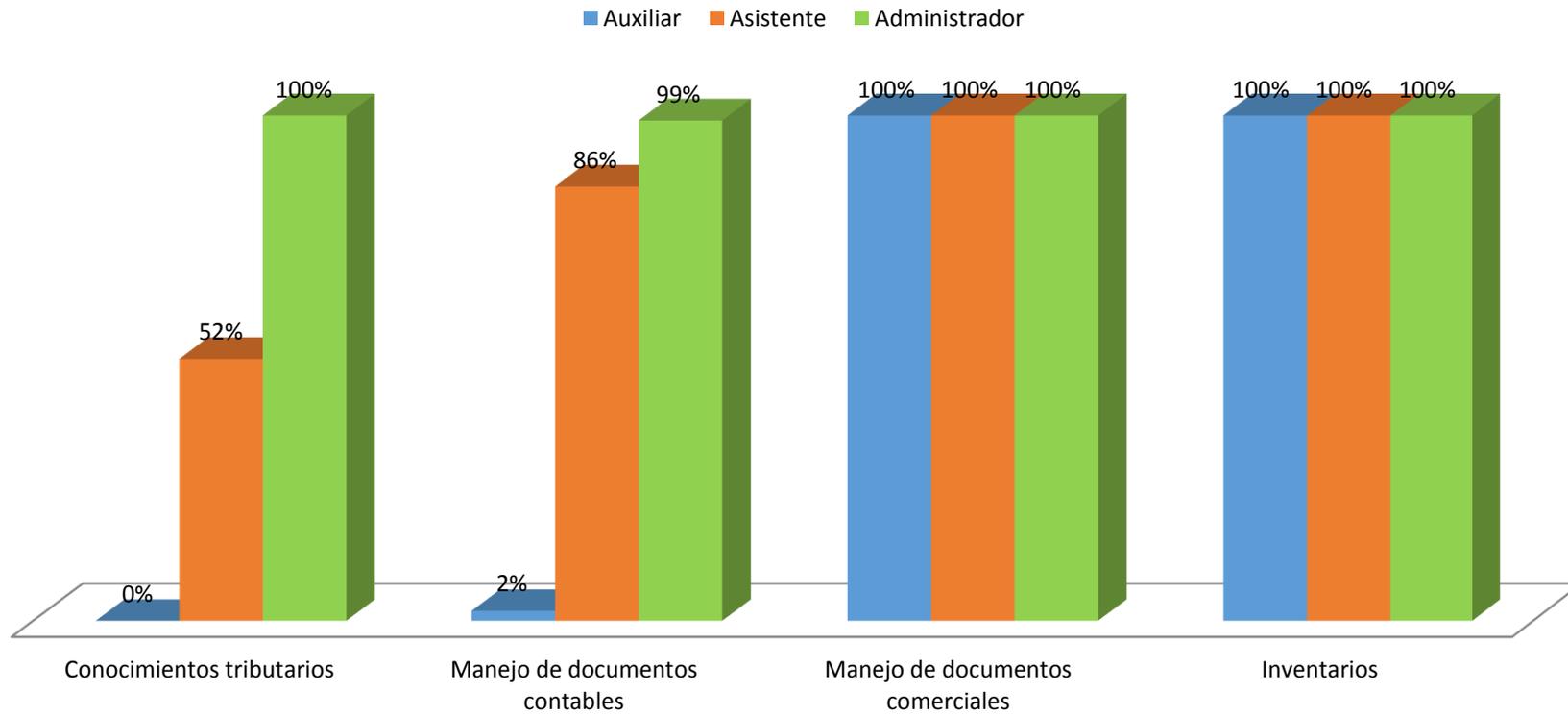


Figura 13. Análisis comparativo - Área financiera, investigación propia.

Anexo 5

Tabla 23
Análisis comparativo respecto al enfoque al cliente

ENFOQUE AL CLIENTE	Auxiliar				Total	Asistente				Total	Administrador				Total
	Es relevante		No es relevante		RP	Es relevante		No es relevante		RP	Es relevante		No es relevante		RP
	RP	%	RP	%		RP	%	RP	%		RP	%	RP	%	
Brindar asesoría al cliente	124	100	0	0	124	23	46	27	54	50	44	46	52	54	96
Saber promocionar un producto	124	100	0	0	124	38	76	12	24	50	90	94	6	6	96
Técnicas de comercialización	120	97	4	3	124	31	62	19	38	50	86	90	10	10	96

Nota: Resultados de las encuestas expresadas cualitativamente, investigación propia.

Anexo 6

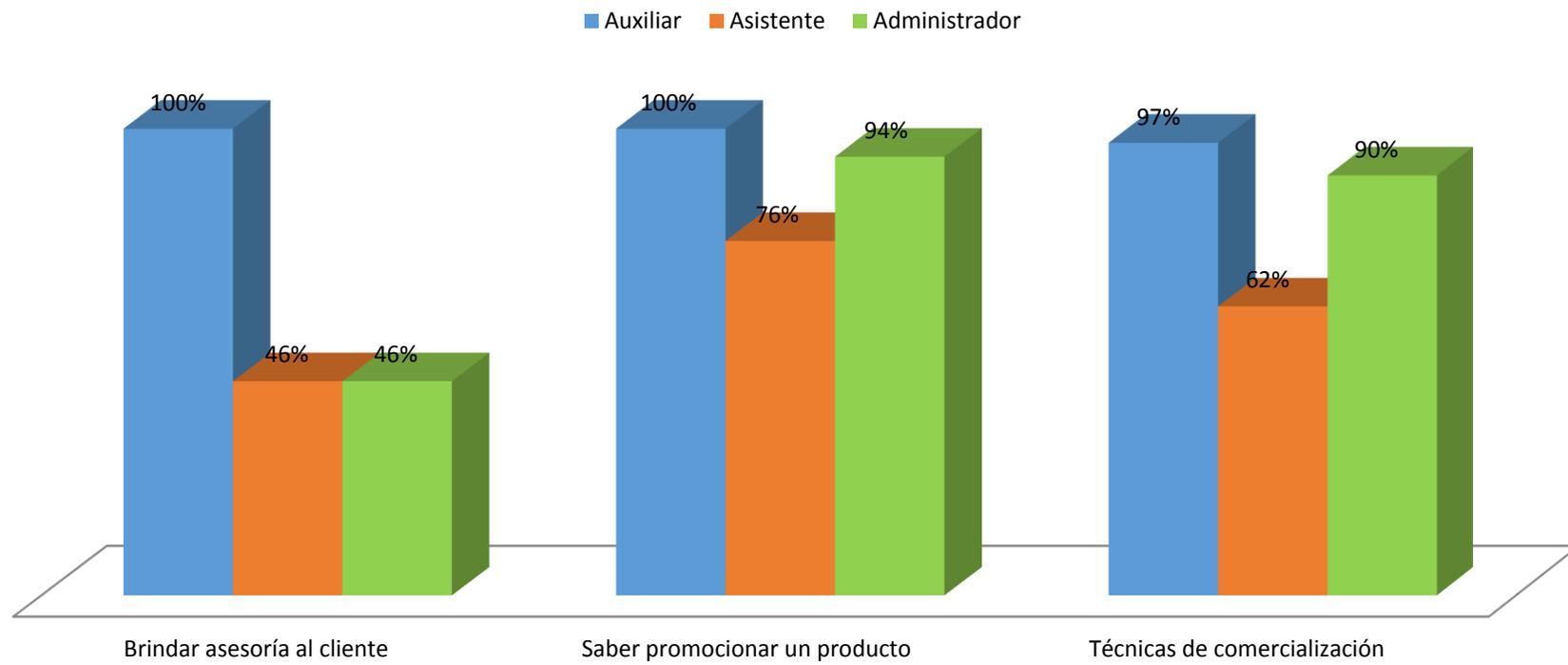


Figura 14. Análisis comparativo – Enfoque al cliente, investigación propia.

Anexo 7

Tabla 24
Análisis comparativo respecto al conocimiento farmacológico

CONOCIMIENTOS FARMACOLÓGICOS	Auxiliar				Asistente				Administrador						
	Es relevante		No es relevante		Es relevante		No es relevante		Es relevante		No es relevante				
	RP	%	RP	%	RP	%	RP	%	RP	%	RP	%			
Reconocer Marcas y laboratorios	124	100	0	0	124	50	100	0	0	50	96	100	0	0	96
Dominar el manejo de insumos médicos	124	100	0	0	124	33	66	17	34	50	96	100	0	0	96
Alto conociendo farmacológico	124	100	0	0	124	50	100	0	0	50	96	100	0	0	96
Autoservicio	100	80,65	24	19	124	5	10	45	90	50	96	0	100	0	96
Manejo de recetas	124	100	0	0	124	43	86	9	18	50	96	100	0	0	96

Nota: Resultados de las encuestas expresadas cualitativamente, investigación propia.

Anexo 8

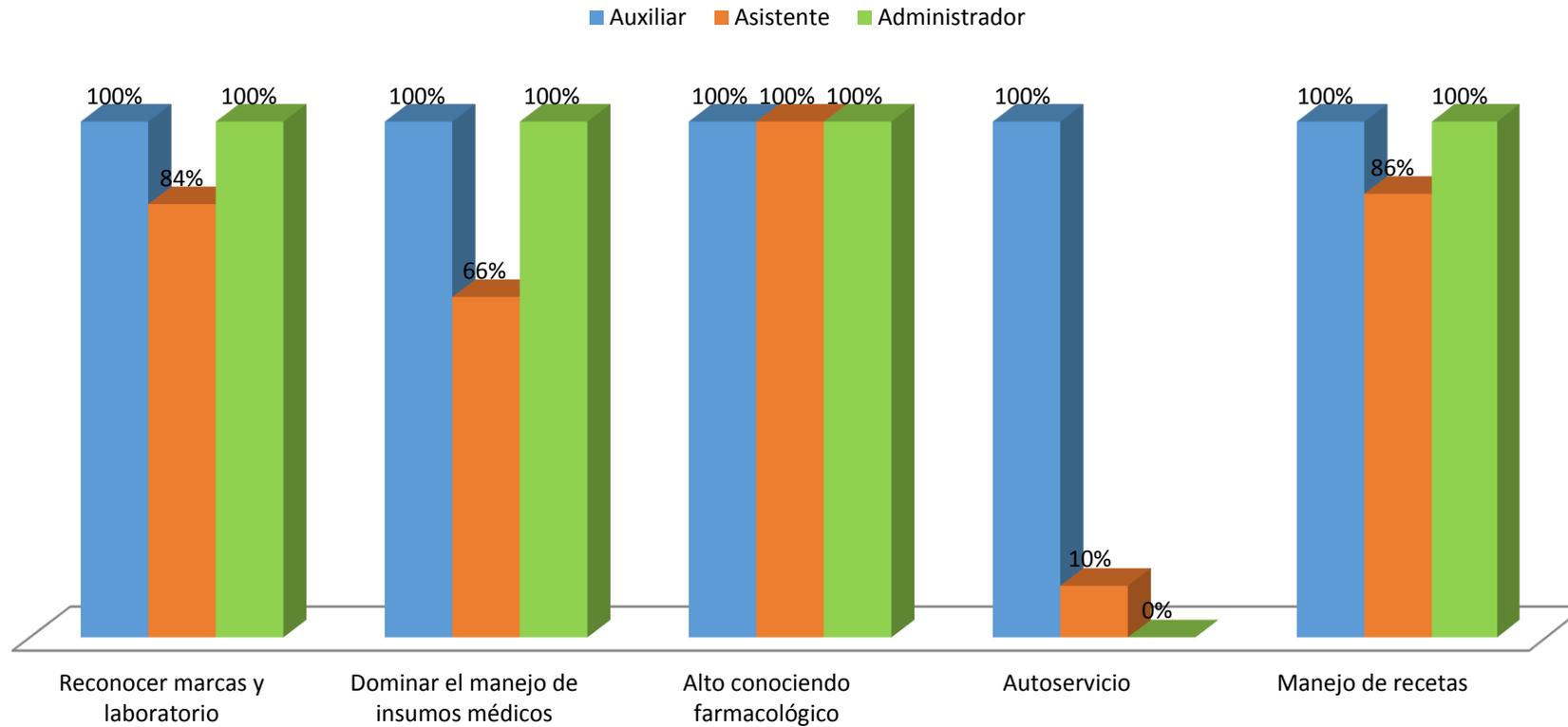


Figura 15. Análisis comparativo - Conocimientos farmacológicos, investigación propia.

Anexo 9

Tabla 25
Análisis comparativo respecto a las capacidades y habilidades

CAPACIDADES Y HABILIDADES	Auxiliar				Total	Asistente				Total	Administrador				Total
	Es relevante		No es relevante			Es relevante		No es relevante			Es relevante		No es relevante		
	RP	%	RP	%		RP	%	RP	%		RP	%	RP	%	
Buenas relaciones interpersonales	62	50	62	50	124	6	12	44	88	50	95	99	1	1	96
Trabajo en equipo	122	98	2	2	124	46	92	4	8	50	90	94	6	6	96
Liderazgo	22	18	102	82	124	24	48	26	52	50	91	95	5	5	96
Expresión verbal	124	100	0	0	124	27	54	23	46	50	83	86	13	14	96

Nota: Resultados de las encuestas expresadas cualitativamente, investigación propia.

Anexo 10

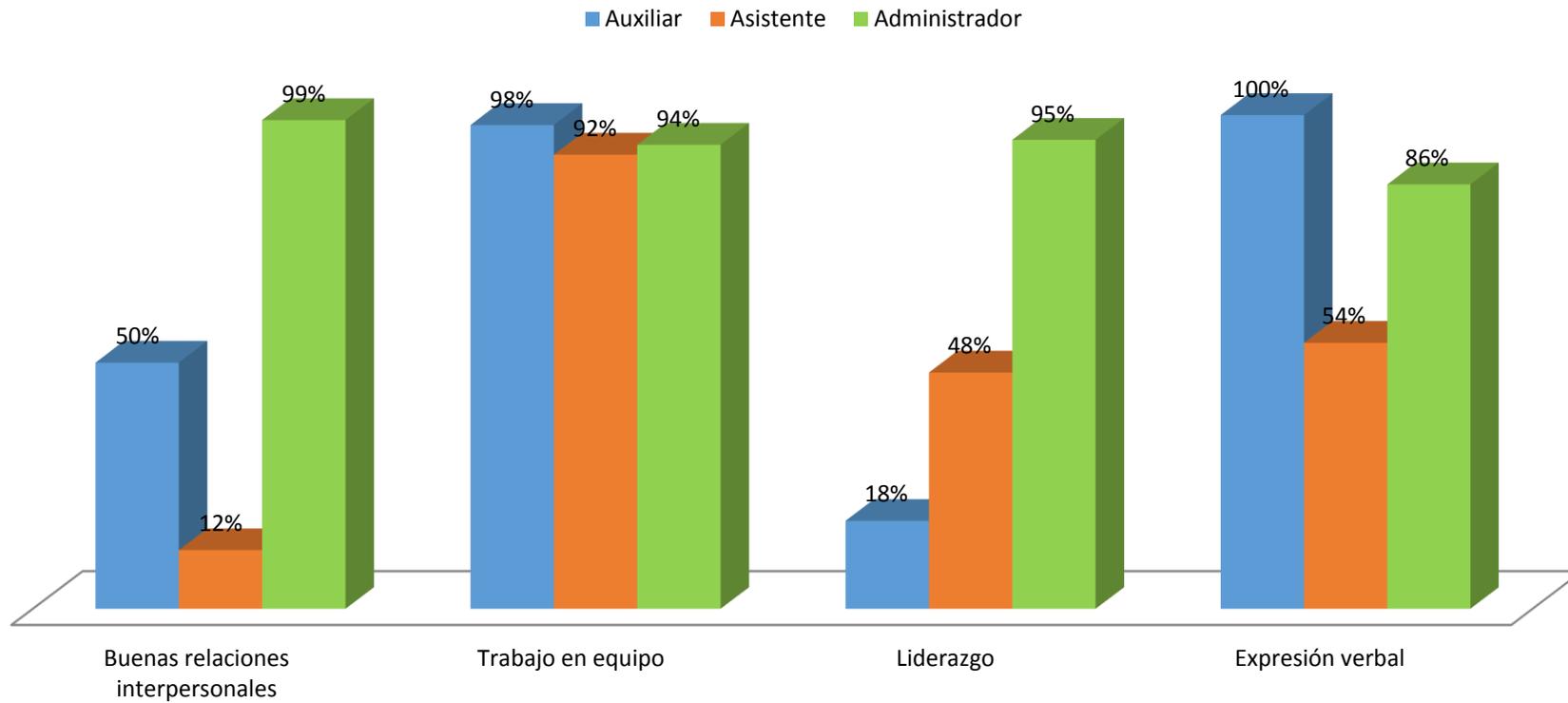


Figura 16. Capacidades y habilidades, investigación propia.

Anexo 11

Tabla 26
Competencias Genéricas

Competencias Generales	Basicas	Son basicas o fundamentales adquiridas generalmente en el hogar	Lectura Escritura Comunicacion Civica La etica Escuchar	
	Genericas	Es el desarrollo de comportamiento y actitudes son transversales debido a que se adquieren a lo largo de la vida		Capacidad de analisis Capacidad de interpretacion Capacidad de asimilar Planear Dirigir Organizar Liderar
	Especificas	Son aportes tecnicos que aportan cualificacion profesional	Saber Saber ser Saber hacer	 C. Educativas  Perfil de greso  C. Profesionales Perfil del puesto Perfil Actitudinal Perfil Profesional Perfil ocupacional Diseño de un perfil profesional por competencias

Nota: Cuadro de competencias mundialmente establecidas, investigación propia.

Anexo 12

Tabla 27

Perfil por competencias del Administrador de farmacias

Modelo de perfiles por competencias							
COMPETENCIAS PROFESIONALES		Área	Administrativa				
		Cargo del puesto	Administrador de farmacia				
		Formación Requerida	Educación de tercer nivel				
		Experiencia	Mayor a un año				
	Conocimientos	Técnicas	Saber	Área Administrativa	Organización y administración farmacéutica		
					Conocer leyes, reglamentos , manuales de farmacia		
					Administrar personal		
					Diseñar – reconocer – aplicar -ejecutar procesos		
					Marketing		
					Implementar estrategias de ventas		
					Manejo de Excel avanzado		
					Reconocer distribuidoras y proveedores		
					Área Financiera	Conocimientos tributarios	
				Manejo de documentos contables (estados financieros)			
				Manejo de documentos comerciales (facturas, notas de venta, nota de entrega)			
				Enfoque al cliente	Inventarios		
					Saber promocionar un producto		
				Farmacología	Técnicas de comercialización		
					Reconocer Marcas y laboratorios		
Dominar el manejo de insumos médicos							
Alto conociendo farmacológico							
		Manejo de recetas Psicótropicas					
Capacidades y Habilidades	Organizacionales e Institucionales	Saber Ser - Saber Hacer	Operativas	Interacción y representación		Buenas relaciones interpersonales	Construir relaciones / Negociar / Llegar a acuerdos
				Expresión Verbal		Promover ideas / Hablar con fluidez	
			Interpersonales	Apoyo y cooperación		Trabajo en equipo	Escuchar / Consultar / Comunicar
			Directivas	Liderazgo y decisión		Responsabilidad	
						Autogestión	
				Confianza			
				Saber orientar			

Nota: Perfil de competencias para el cargo de administrador de farmacias, investigación propia.

Anexo 13

Tabla 28

Perfil por competencias Asistente administrativo

Modelo de perfiles por competencias							
COMPETENCIAS PROFESIONALES	Área	Administrativa					
	Cargo del puesto	Asistente administrativo					
	Formación Requerida	Educación de tercer nivel					
	Experiencia	Mayor a un año					
	Conocimientos	Técnicas	Saber	Área Administrativa			
					Conocer leyes, reglamentos , manuales de farmacia		
					Diseñar – reconocer – aplicar -ejecutar procesos		
					Manejo de Excel avanzado		
				Reconocer distribuidoras y proveedores			
				Área Financiera	Conocimientos tributarios		
					Manejo de documentos contables (estados financieros)		
					Manejo de documentos comerciales (facturas, notas de venta, nota de entrega)		
					Inventarios		
				Enfoque al cliente	Saber promocionar un producto		
					Técnicas de comercialización		
Farmacología				Reconocer Marcas y laboratorios			
	Dominar el manejo de insumos médicos						
	Alto conociendo farmacológico						
	Manejo de recetas Psicotropicas						
Capacidades y Habilidades	Organizacionales e Institucionales	Saber Ser - Saber Hacer	Operativas	Interacción y representación	Expresión Verbal	Promover ideas / Hablar con fluidez	
			Interpersonales	Apoyo y cooperación	Trabajo en equipo	Escuchar / Consultar / Comunicar	

Nota: Perfil de competencias para el cargo de asistente administrativo, investigación propia,

Anexo 14

Tabla 29

Perfil por competencias del auxiliar de farmacia

Modelo de perfiles por competencias						
Área	Operativa					
Cargo del puesto	Auxiliar de farmacia					
Formación Requerida	Mínimo Bachiller					
Experiencia	Menor a un año					
Conocimientos	Técnicas	Saber	Área Administrativa	Diseñar – reconocer – aplicar -ejecutar procesos		
				Marketing		

Nota: Perfil de competencias para el cargo de auxiliar de farmacias, investigación propia.

Anexo 15



Perfil de Egreso

Ámbito Cognitivo:

- Planifica organiza, dirige y supervisa procesos de almacenamiento, expendio y comercialización de productos farmacéuticos, tomando en cuenta tanto los recursos económicos, como humanos, garantizando la estabilidad, protección, promoción y dignificación de las y los trabajadores, mejorando los derechos sociales y económicos como fundamento de nuestra sociedad.
- Realiza acciones de mercadeo, ventas y servicio al cliente de productos farmacéuticos y dispositivos médicos en un marco ético y de conformidad con las normas legales vigentes.
- Identifica los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo (PNBV) y la Matriz Productiva en lo relacionado a la salud y farmacología.
- Se comunica en forma oral y escrita de manera efectiva en el idioma propio
- Se comunica en otros idiomas

Ámbito Procedimental:

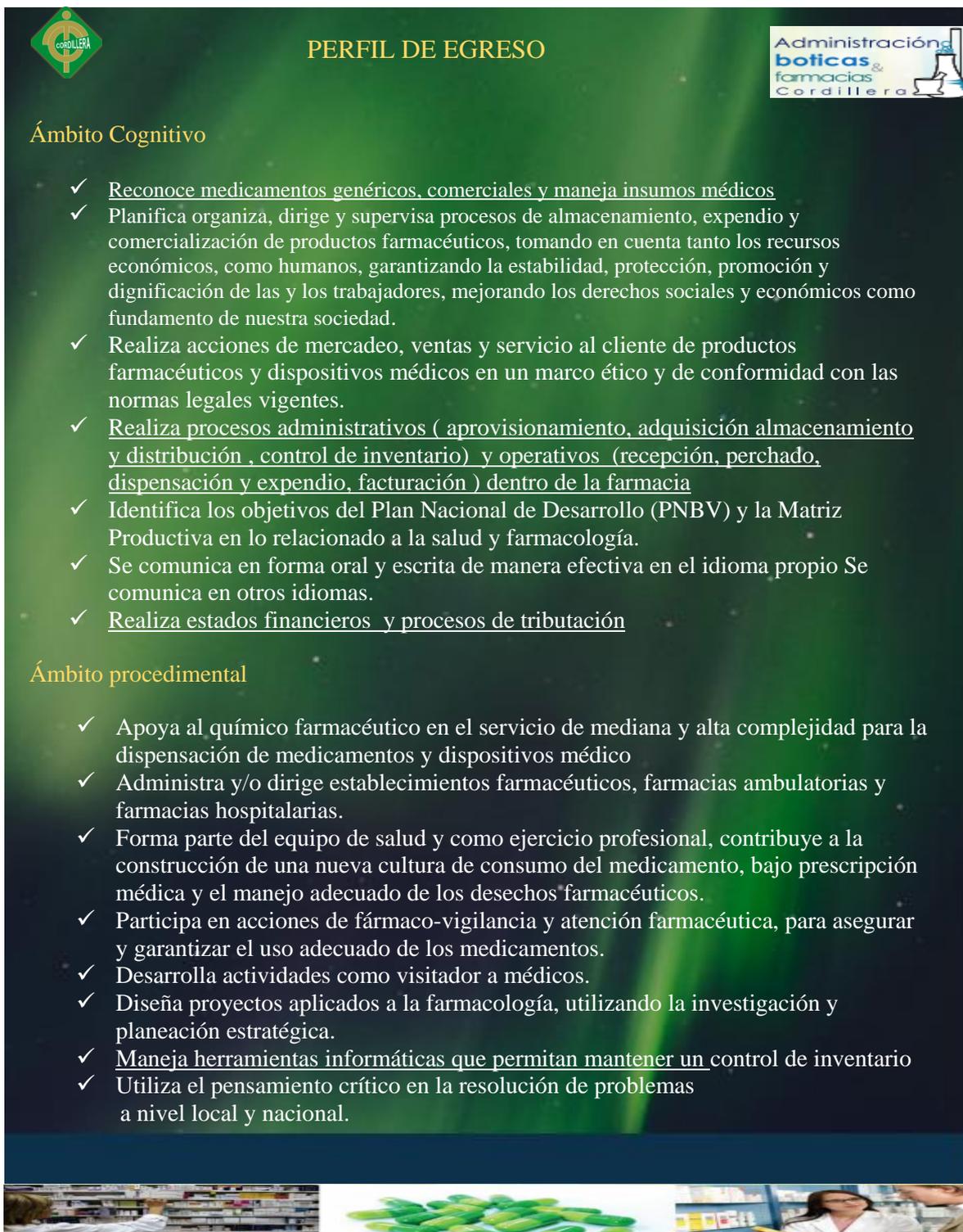
- Apoya al químico farmacéutico en el servicio de mediana y alta complejidad para la dispensación de medicamentos y dispositivos médicos.
- Administra y/o dirige establecimientos farmacéuticos, farmacias ambulatorias y farmacias hospitalarias.
- Forma parte del equipo de salud y como ejercicio profesional, contribuye a la construcción de una nueva cultura de consumo del medicamento, bajo prescripción médica y el manejo adecuado de los desechos farmacéuticos.
- Participa en acciones de fármaco-vigilancia y atención farmacéutica, para asegurar y garantizar el uso adecuado de los medicamentos.
- Desarrolla actividades como visitador a médicos.
- Diseña proyectos aplicados a la farmacología, utilizando la investigación y planeación estratégica.
- Aplica capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica
- Maneja herramientas informáticas
- Utiliza el pensamiento crítico en la resolución de problemas
- Diseña y gestiona proyectos vinculados a la carrera

Ámbito Actitudinal:

- Participa en grupos de inspección y vigilancia a establecimientos farmacéuticos, distribuidoras mayoristas y minoristas a nivel local y nacional.
- Propicia el desarrollo personal y compromiso ético
- Propicia buenas relaciones interpersonales
- Trabaja en equipo
- Posee iniciativa y espíritu emprendedor.

Figura 17. Perfil de Egreso, ITSCO.

Anexo 16



PERFIL DE EGRESO

Administración de boticas y farmacias Cordillera

Ámbito Cognitivo

- ✓ Reconoce medicamentos genéricos, comerciales y maneja insumos médicos
- ✓ Planifica organiza, dirige y supervisa procesos de almacenamiento, expendio y comercialización de productos farmacéuticos, tomando en cuenta tanto los recursos económicos, como humanos, garantizando la estabilidad, protección, promoción y dignificación de las y los trabajadores, mejorando los derechos sociales y económicos como fundamento de nuestra sociedad.
- ✓ Realiza acciones de mercadeo, ventas y servicio al cliente de productos farmacéuticos y dispositivos médicos en un marco ético y de conformidad con las normas legales vigentes.
- ✓ Realiza procesos administrativos (aprovisionamiento, adquisición almacenamiento y distribución , control de inventario) y operativos (recepción, perchado, dispensación y expendio, facturación) dentro de la farmacia
- ✓ Identifica los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo (PNBV) y la Matriz Productiva en lo relacionado a la salud y farmacología.
- ✓ Se comunica en forma oral y escrita de manera efectiva en el idioma propio Se comunica en otros idiomas.
- ✓ Realiza estados financieros y procesos de tributación

Ámbito procedimental

- ✓ Apoya al químico farmacéutico en el servicio de mediana y alta complejidad para la dispensación de medicamentos y dispositivos médico
- ✓ Administra y/o dirige establecimientos farmacéuticos, farmacias ambulatorias y farmacias hospitalarias.
- ✓ Forma parte del equipo de salud y como ejercicio profesional, contribuye a la construcción de una nueva cultura de consumo del medicamento, bajo prescripción médica y el manejo adecuado de los desechos farmacéuticos.
- ✓ Participa en acciones de fármaco-vigilancia y atención farmacéutica, para asegurar y garantizar el uso adecuado de los medicamentos.
- ✓ Desarrolla actividades como visitador a médicos.
- ✓ Diseña proyectos aplicados a la farmacología, utilizando la investigación y planeación estratégica.
- ✓ Maneja herramientas informáticas que permitan mantener un control de inventario
- ✓ Utiliza el pensamiento crítico en la resolución de problemas a nivel local y nacional.



Figura 18. Perfil de Egreso, investigación propia

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: josselyn victoria ramos chacha.pdf (D30299998)
Submitted: 2017-08-31 00:17:00
Submitted By: josyvikita@yahoo.com
Significance: 5 %

Sources included in the report:

TESIS FINAL MYRIAM BARAHONA.docx (D30016544)
Tesis-final-Josselyn- Carolina-Aguayo-Martínez.pdf (D26677614)
Tesis Thalía Apunte.pdf (D23359737)
urkund_lara_mayra_farmacias.pdf (D19755005)
<http://www.eumed.net/rev/cccss/27/interpretacion-juridica.html>
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/10/MINEDUC-ME-2015-00161-A-REFORMA-AL-ACUERDO-MINISTERIAL-No.-0311-13-de-27-de-agosto-de-2013.pdf>
<https://prezi.com/en-naqwqewmw/objetivo-4-fortalecer-las-capacidades-y-potencialidades-de/>
http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_4_04/aci07404.htm
<https://cjrodriguezch.wordpress.com/2012/03/06/el-talento-humano-la->
<http://www.cordillera.edu.ec/carreras/administracion-de-farmacias/>
<http://www.academia.edu/10707917/CONSIDERACIONES-DE->
<https://es.scribd.com/doc/35265543/Variable-Independiente-y-Dependiente>

Instances where selected sources appear:

21



175756342-2