



**Universidad  
Israel**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL  
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

*Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020*

**PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER**

<b>Título del proyecto:</b>
Manual de funciones para el desempeño de los colaboradores en la Unidad de Salud Odofarmed.
<b>Línea de Investigación:</b>
Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible
<b>Campo amplio de conocimiento:</b>
Administración
<b>Autora:</b>
Ninahualpa Aguiar Wendy Stephanie
<b>Tutora:</b>
PhD Alejo Betty Pastora

**Quito – Ecuador**

**2024**

**APROBACIÓN DEL TUTOR**

Yo, PhD. Alejo Betty Pastora con C.I: 1759364332 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Manual de funciones para el desempeño de los colaboradores en la Unidad de Salud Odofarmed.

Elaborado por: Wendy Stephanie Ninahualpa Aguiar, de C.I: 1751865641, estudiante de la Maestría en Gestión de Talento Humano, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 09 de marzo del 2024



---

**Firma**

## DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Wendy Stephanie Ninahualpa Aguiar con C.I: 1751865641, autor/a del proyecto de titulación denominado: Manual de funciones para el desempeño de los colaboradores en la Unidad de Salud Odofarmed. Previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano.

Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

1. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
2. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 09 de marzo del 2024



---

**Firma**

## Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iii
INFORMACIÓN GENERAL	7
Contextualización del tema	7
Problema de investigación	9
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	10
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL	12
1.1. Contextualización general del estado del arte	10
1.2. Procesos investigativos metodológico	12
1.2.1 Tipo de Investigación	14
1.2.2 Población y Muestra	16
1.2.3 Técnica e Instrumento	16
1.3. Análisis de Resultados	15
CAPÍTULO II: PROPUESTA	22
2.1.Fundamentos teóricos aplicados	21
2.1.2 Administración	22
2.1.2 Competencias	22
2.1.3 Perfil de Cargo.	23
2.1.4 Organización	24

	5
2.1.5 Manual	24
2.1.6 Funciones	25
2.2. Descripción de la propuesta	26
2.3. Validación de la propuesta	29
CONCLUSIONES	30
RECOMENDACIONES	31
BIBLIOGRAFÍA	32
ANEXOS	34

**Índice de anexos**

Anexo 1	34
Anexo 2	36
Anexo 3	37
Anexo 4	38
Anexo 5	39

**Índice de figuras**

Figura 1	18
Figura 2	19
Figura 3	19
Figura 4	20
Figura 5	21
Figura 6	21
Figura 7	26
Figura 8	28

## INFORMACIÓN GENERAL

### Contextualización del tema

Las instituciones sanitarias según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) se definen como "las organizaciones que proporcionan servicios de salud a la población". Las mismas pueden estar consideradas como establecimientos del sector privado, público sin fines de lucro, enfocadas en la población en general que brindan atención primaria y especializada dependiendo los requerimientos de la patología del paciente.

Por otro lado, los niveles de servicios de salud se clasifican en primarios que se basan en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, el tratamiento y la rehabilitación a través de un sistema de atención médica de equidad y solidaridad social; los secundarios con un enfoque de atención especializada y enfermedades complejas que el primer nivel no puede solucionar; y los terciarios en la determinación de atención altamente especializada, procedimientos complejos como trasplantes y cirugías de alta complejidad. Todos estos niveles de atención están entrelazados y trabajan en conjunto para proporcionar la salud integral.

En el Ecuador existen diferentes instituciones sanitarias relacionados a la atención primaria, es decir un cuidado ambulatorio considerando que es el primer contacto de las personas con el sistema de salud; estos establecimientos ofrecen una amplia gama de servicios médicos, odontológicos, farmacéuticos entre otros. Además, incluye la atención preventiva, el tratamiento de enfermedades agudas y crónicas y la derivación a especialistas.

Según el Ministerio de salud pública (MSP, 2020) en el acuerdo Ministerial 00030-2020 vigente en la actualidad en su artículo N°16, menciona los servicios de los establecimientos de primer nivel en consulta externa donde odontólogos, médicos, psicólogos, obstetras y especialistas entre diversos profesionales de la salud.

El Ministerio de Salud pública cuenta con 47 establecimiento de salud Tipo A, en estas instituciones se pretende lograr la estabilidad y orden a través de un levantamiento de procesos documentados, que genere un manual de funciones y responsabilidades de los colaboradores que conforman estas organizaciones.

Un manual de funciones y responsabilidades describe las tareas, deberes y competencias que se realizan en un cargo específico en las instituciones sanitarias. Este documento facilita la comunicación entre la empresa y los colaboradores, en busca de la eficiencia y reduciendo la rotación de personal. Estableciendo así una guía para evitar la duplicidad de actividades con un enfoque en los perfiles de cargo de las organizaciones.

La Unidad de Salud Odofarmed está ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, es una organización dedicada a brindar atención sanitaria de primer nivel con el fin de ofrecer una calidad en el servicio de salud en beneficio de los pacientes, la utilización de un manual de funciones podría mejorar la toma de decisiones y brindar las orientaciones para la ejecución de actividades en el establecimiento, logrando establecer procesos esenciales para los colaboradores.

El propósito de este proyecto es diseñar un manual de funciones que permita a los profesionales de salud determinar las actividades o responsabilidades que deben realizar, para establecer un perfil de cargo, en base a una investigación descriptiva a través de unas encuestas para la recopilación de información en base a los procesos administrativos.

### **Problema de investigación**

¿Por qué es necesario establecer un manual de funciones para el personal de la unidad de salud Odofarmed?

En el mundo se considera que un manual funcional es una herramienta básica y fundamental que detalla de manera ordenada y sistemática las instrucciones que deben cumplir los funcionarios corporativos. También habilita la detección del canal de coordinación y comunicación, además, facilita el desarrollo de estrategias para mejorar los procedimientos en el logro de las metas.

En el Ecuador, algunos centros médicos, odontológicos y unidades de salud privadas no cuentan con manuales de funciones, por lo que las actividades y procesos de la empresa se ven obstaculizados por personal administrativo y sanitario ya que desconocen sus funciones, cargos y responsabilidades asignadas.

Por esta razón, las empresas de nuestro país están obligadas a implantar manuales que regulen las actividades realizadas por cada uno de sus empleados sin importar su tamaño. Además, es importante profundizar los conocimientos de los distintos niveles jerárquicos en la organización la cual permite adecuar los perfiles de cada uno de los puestos y hacer más eficientes los procesos para mejorar la toma de decisiones.

La Unidad de Salud Odofarmed, es una institución sanitaria de primer nivel que proporciona servicio en medicina, odontología, farmacia, terapia ocupacional, terapia de lenguaje, psicología y laboratorio. El problema actual de la organización es no contar con procesos definidos, ni manuales, por lo que un manual de funciones permitirá llevar un control de las actividades cotidianas que realizará el personal reduciendo la duplicidad de estas.

El establecimiento sanitario no cuenta con un perfil de cargo determinado, por lo que ocasiona el desconocimiento de actividades básicas que cada profesional debe cumplir en su puesto de trabajo, generando tiempos muertos y de espera excesivos en la atención de los pacientes. Por lo cual establecer una estructura organizacional clara en base a los niveles jerárquicos de la organización facilitará adecuar los perfiles de cada uno de los puestos.

### **Objetivo general**

Diseñar un manual de funciones para el desempeño de los colaboradores en la Unidad de Salud Odofarmed.

### **Objetivos específicos**

- Contextualizar los fundamentos teóricos del manual de funciones en base a responsabilidades del personal administrativo y sanitario de la Unidad de Salud Odofarmed.

- Diagnosticar la necesidad del manual de funciones a través de una investigación cualitativa, cuantitativa, experimental, descriptiva en la Unidad de Salud Odofarmed.
- Diseñar un manual de funciones, responsabilidades y actividades para la especificación de responsabilidades, actividades del personal sanitario de la Unidad de Salud Odofarmed.
- Validar mediante el criterio de expertos internos y externos sobre la importancia de un manual de funciones.

#### **Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:**

El tema propuesto beneficiará al Departamento Administrativo de la Unidad de Salud Odofarmed y creará un impacto positivo en la organización, debido a que la creación de un manual de funcional permitirá la descripción de los puestos de trabajo con las habilidades y competencias requeridas, facilitando la búsqueda e inducción del personal en la institución sanitaria.

Por lo cual en base a la problemática los colaboradores contarán con una guía que contribuirá a un mejor su desempeño en sus actividades, al ahorro de costos y reducción de tiempos muertos, para el aumento de la eficiencia de la organización. Es importante resaltar que el enfoque referente de contacto con el público será uno de los factores que también se modificarán al implementar este cambio y se refleja en los resultados y mejoras con indicadores de satisfacción del cliente por menos tiempo de espera en su atención. Esta investigación también será de utilidad para otras instituciones sanitarias tipo A que cuenten con alguna problemática similar.

## **CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

### **1.1. Contextualización general del estado del arte**

El manual de funciones para las instituciones sanitarias es fundamental para el éxito de las organizaciones. Las competencias son las habilidades, conocimientos y actitudes que los colaboradores necesitan para realizar su trabajo de manera efectiva que permita a la organización identificar los profesionales idóneos para cada puesto, mejorando la productividad sobre todo en las

instituciones de salud de primer nivel, con atención ambulatoria tipo A para los pacientes de un sector determinado.

Las instituciones sanitarias Tipo A, requieren contar con manuales de funciones que establezcan los roles claves de cada profesional, alineados con las normativas y regulaciones pertinentes en el campo de la salud. Esto puede incluir parámetros de seguridad del paciente, regulaciones de privacidad de datos médicos sobre todo para la eficacia de los procesos institucionales.

Los manuales deben enfatizar la importancia de la empatía, la comunicación efectiva y el cuidado compasivo en todas las interacciones con los pacientes. Según la investigación de (Aldea, 2021) que trata sobre implementar manuales administrativos en el Centro Especializado en Traumatología y Ortopedia para optimizar procesos y mejorar el control interno en base a la normativa vigente en la ciudad de Cajamarca, con el fin de establecer las responsabilidades y actividades de cada colaborador, con la reducción de cuellos de botellas, efectividad en la creación de historias clínicas y un adecuado manejo de almacenamiento de suministros médicos.

La problemática de la investigación utilizada como antecedente, era la falta de manuales administrativos con un control inadecuado de los procesos. Con la implementación de estos manuales generaron los beneficios de control interno, eficiencia, reducción de errores y riesgos con satisfacción de los clientes. Logrando resultados y cambios favorables. La información se utilizará como fundamentos para determinar las funciones más esenciales de una institución sanitaria.

La creación de un manual será considerada como beneficioso para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores, Según (Campoverde, García, Aguilar, & Vaca, 2024), en su artículo donde se menciona que el compromiso y esfuerzo de cada uno de los colaboradores influyen para un ambiente laboral idóneo en la empresa pública municipal de agua potable y alcantarillado de Santo Domingo de los Tsáchilas.

En la gestión administrativa que se utilizó en la empresa pública se enfocó en las acciones ordenadas de las tareas, implementación de recursos necesarios y esfuerzos de control para prevenir posibles problemas y generar distintos roles empresariales. La unidad de salud Odofarmed considerara implementar una gestión administrativa más organizada para la prevención de diversas problemáticas en base a las duplicidades de actividades.

Determinar las funciones de manera específica es de vital importancia para reducir dificultades y mantener roles dentro de las instituciones sanitarias. Según Gómez & Calderón (2019) menciona que el 77% de los trabajadores realizan actividades administrativas sin utilizar el Manual de Funciones, lo que resulta en la duplicidad de funciones y sobrecargo de responsabilidades a cada departamento, lo que crea un entorno poco satisfactorio para el funcionamiento de las organizaciones y sus niveles estructurales en la administración. Los empleados administrativos del Centro Médico APROFE-Loja representados por el 90%, indican que se requiere una reestructuración administrativa por la problemática de la sucursal en base a la dependencia de su sede principal en Guayaquil.

En búsqueda de mejorar los procesos administrativos dentro de la Unidad de Salud Odofarmed la investigación mencionada con anterioridad permitirá mejorar el sobrecargo de responsabilidades, la duplicidad de actividades en base a los resultados favorables que tuvo el Centro Médico APROFE-Loja y todos estos antecedentes son útiles para la investigación que se realiza en base a este establecimiento de salud tipo A.

## **1.2. Proceso investigativo metodológico**

La metodología de investigación cuantitativa según Álvarez, (2021) hace referencia a un enfoque de ciencias exactas pues se involucra con la recolección e identificación de información numérica o cuantificable. El método más adecuado para las características constantes, proyecciones, resultados, predicciones para la población. Esto lo aplican en las diferentes áreas de investigación administrativa y de procesos para implementar beneficios de su uso.

### **1.2.1 Tipo de Investigación**

#### **Enfoque de la Investigación**

El método cuantitativo se utilizó para el desarrollo de la investigación. Este método se basa en un conjunto de técnicas numéricas que ayudarán a obtener información basada en datos cuantificables, es decir, se utilizarán modelos matemáticos, hipótesis y teorías. La encuesta será el instrumento o método de investigación aplicado a los colaboradores de la Unidad de Salud Odofarmed.

La metodología cualitativa según (Tylor & Bogdán, 2020), menciona que es la recolección de datos que permitan establecer aspectos descriptivos es decir palabras, conductas, emociones enfocadas en a un grupo de estudio con un enfoque social para la recolección y análisis con datos no numéricos e interpreta el significado de estos datos, lo que ayuda a comprender las tendencias que se han presentado a lo largo de la investigación. Los investigadores cualitativos responden a una pregunta de investigación y recopilan datos cualitativos para comprender el comportamiento del consumidor, cliente o usuario. En la presente investigación se realizará una encuesta por departamentos para la realización de brainstorming y bitácoras entrevistas con el objetivo de determinar las problemáticas actuales de la Unidad de salud y lograr un levantamiento de procesos adecuados en base a estructura organizacional y jerarquías, responsabilidades, perfiles de cargo entre otros elementos.

#### **Nivel de Investigación**

La investigación exploratoria se basa en elementos experimentales que pueden ser comprobados mediante análisis y experimentos en el campo de acción, donde se busca la causa por la que se produce el fenómeno o el resultado a obtener. La investigación descriptiva es aquella que busca explicar claramente el sistema de datos de la investigación con la recolección de datos para una fácil comprensión.

La investigación actual utiliza un enfoque descriptivo porque las características de la población son el componente principal de la recolección de datos. El alcance de los datos de la investigación ayudará a determinar las causas y efectos de los resultados.

El método histórico lógico analiza cómo funcionan y se desarrollan los fenómenos siguiendo una trayectoria real o casual. En resumen, lo lógico se refiere a los resultados predecibles de las distintas circunstancias, obteniendo causa y efecto, mientras que lo histórico se refiere al desarrollo evolutivo que tiene un fenómeno con pasado, presente y futuro. Este método puede reunir datos útiles para el desarrollo de la investigación. (Torres Miranda, 2020).

### **1.2.2 Población y Muestra**

La Población es considerada como el universo o el todo de un estudio donde consiste que todos los elementos (personas, objetos, organismos, historias clínicas) participando en el fenómeno que se desarrolló definido del análisis del problema de investigación. La población debe estar claramente delimitada a su alrededor, basado en las características de contenido, lugar y tiempo. Dentro de esta investigación se utilizó un censo a la totalidad de su población que es la siguiente.

El censo según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo menciona que es un conjunto de actividades encaminadas a recopilar y difundir datos, las características económicas y sociales de toda la población en un momento determinado. Se sabe que las características económicas, educativas, de acceso a servicios, entre otros.” (INEC, 2020)

La Unidad de Salud Odofarmed está conformada por 19 profesionales sanitarios, para la investigación se realizará un censo con la totalidad de la población la cual se agrupará por departamentos. Entre los principales se tiene el Departamento médico conformado por 2 médicos, 2 enfermeras y 1 obstetra, el departamento odontológico el cual cuenta con 2 odontólogos, 1 asistente odontológico, 1 técnico dental, 1 ortodoncista, 1 cirujano maxilofacial, 1 odontopediatra y en el departamento de farmacia 2 dependientes de farmacia y 1 bioquímico farmacéutico, 1 terapeuta ocupacional, 1 terapeuta de lenguaje, 1 psicólogo y 1 laboratorista.

### 1.2.3 Técnica e Instrumento

Las técnicas utilizadas permitieron obtener información y fueron importantes para comprender la situación de la empresa ante la falta de un manual de operación, así como identificar características específicas y elementos de su diseño que afectan la eficiencia del trabajo.

La encuesta se aplicó a los 19 colaboradores de la organización que cuenta con preguntas de opción múltiple y abiertas para poder generar la obtención de información necesaria para la creación del manual, realizado en Google Forms en el siguiente enlace: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDPimHcctpNkAFlv8yp8lxSA2jABirVoN317d-nIHFkkCOKQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDPimHcctpNkAFlv8yp8lxSA2jABirVoN317d-nIHFkkCOKQ/viewform?usp=sf_link) relacionadas al Anexo N°1.

### 1.3. Análisis de resultados

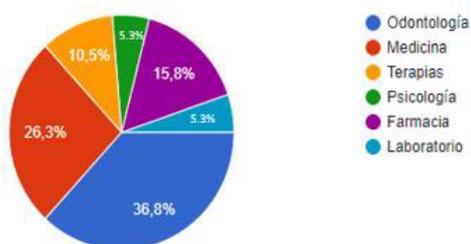
En base a los datos recopilada mediante la aplicación del instrumento tipo encuesta, la cual se realizó a los 19 colaboradores de la Unidad de Salud Odofarmed; fue de carácter anónima para establecer una respuesta espontánea y sincera por parte de los colaboradores, el enfoque de las 13 preguntas está determinada por departamentos y con un enfoque general relacionado a las funciones y responsabilidades de sus cargos. Obteniendo los siguientes resultados:

**Figura 1**

*Departamentos de la Unidad de Salud Odofarmed*

¿Cuál es el departamental que usted pertenece dentro de la institución?

19 respuestas



*Nota.* Es la representación de la pregunta N°1, en donde se analiza la división de los colaboradores de la Unidad de Salud Odofarmed. Elaboración propia.

En la institución sanitaria se ha establecido un diagrama funcional jerárquico por 6 departamentos, el departamento con mayor cantidad de profesionales sanitarios es el odontológico con 7 profesionales representados por el 36,8%; el departamento médico con 5 profesionales siendo así el 26,3% ; el departamento farmacéutico con 3 colaboradores siendo el 15,8% , estas son las áreas más grandes de la institución sanitaria contando incluso con el mayor número de cartera de pacientes; el resto de áreas cuentan con personal reducido pero se complementan a la atención y servicios oportunos para los pacientes. A pesar de las agrupaciones claras que tienen los profesionales es necesario determinar si conocen las funciones o responsabilidades de cada uno de sus cargos.

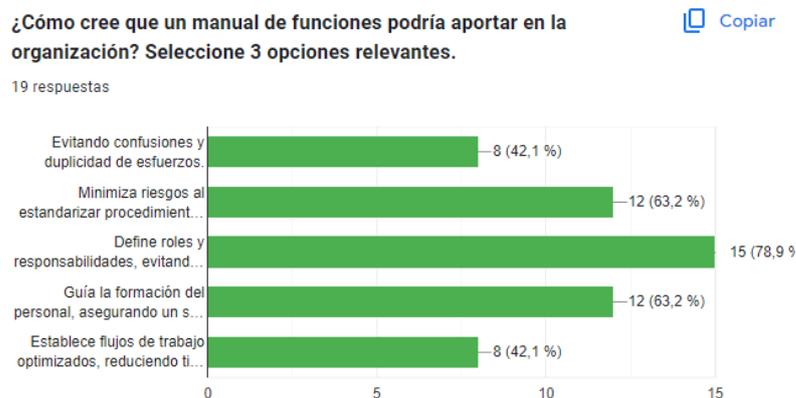
**Figura 2**

*Dificultades en el desarrollo de funciones y responsabilidades.*



Los profesionales sanitarios de la Unidad de Salud Odofarmed consideran que el tiempo limitado para realizar las actividades es una de las problemáticas más usuales con el 42,1%, siendo el más alto a considerar, pero está relacionado también con el sobrecargo laboral y la duplicidad de actividades sobre todo en los departamentos de odontología, farmacia y medicina estas dificultades presentan una igualdad del 26,3%. Por lo cual se resalta la importancia de implementar un manual de función es centro médico es fundamental para definir roles y responsabilidades. Este documento facilita la comunicación entre el personal sanitario, mejora la eficiencia y reduce la confusión en los procedimientos operativos.

**Figura 3**  
Aportes en la Organización con un manual de Funciones.



La importancia de establecer un manual de funciones se ha considerado dentro de la Unidad de Salud Odofarmed por las diferentes problemáticas que se han presentado en la atención con los pacientes, por lo que las respuestas más relevantes fueron con el 78,9% la definición de los roles y responsabilidades evitando confusiones y duplicidad es decir 15 colaboradores; la minimización de riesgos y la estandarización de procedimientos y protocolos de igual manera que representa la guía para la formación del personal y el aseguramiento en un servicio de calidad equivalen al 63,2% siendo 12 colaboradores que lo consideran como importante.

Las opciones mas bajas fueron las de evitar confusiones y establecer flujos de trabajo con tiempo reducidos con el 42,1% siendo la opinión de 8 colaboradores y eso determinar que 11 colaboradores no están de acuerdo representando el 57,9%. Considerando que las opciones mencionadas con anterioridad están representadas por un 100%, cada colaborador ha seleccionado en base a las experiencias suscitadas en su aspecto laboral.

Es importante fundamentar los beneficios a través de fuentes bibliográficas como la de los roles y responsabilidades evitando confusiones y duplicidad de esfuerzos en donde Stephen P. Robbins en su libro del 2004 con el nombre de Comportamiento Organizacional, analiza la importancia de definir claramente roles y responsabilidades en una organización para aumentar la efectividad y productividad del equipo.

La minimización de riesgos y la estandarización de procedimientos y protocolos. Según Joseph Michelli en su libro Starbucks la formula del éxito que menciona cómo las organizaciones implementan prácticas estandarizadas para brindar experiencias consistentes y de alta calidad a los clientes, al mismo tiempo minimizo los riesgos de prestación de servicios. Además, proporciona ideas y estrategias prácticas para mejorar el servicio al cliente y construir relaciones sólidas con los clientes.

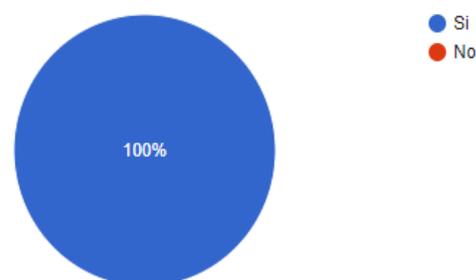
La guía para la formación del personal y el aseguramiento en un servicio de calidad en base a el libro Volveré: cómo conseguir que los clientes vuelvan una y otra vez del autor Shep Hyken del año 2020, donde explora cómo las empresas pueden mejorar la experiencia del cliente brindándoles comodidad y calidad de servicio. Proporciona consejos prácticos sobre cómo capacitar al personal para brindar un servicio excelente, así como estrategias para garantizar la calidad en todas las interacciones con los clientes.

Considerando los factores beneficiosos según (Alves, 2023, pág. 56) menciona que las actividades determinadas con la convivencia en equipos, busca soluciones en base a la experiencia del profesional para la atención de los pacientes de la organización con un servicio eficiente.

**Figura 4**  
*Manual de Funciones.*

**¿Considera que es importante tener un manual de funciones en la Unidad de Salud?**

19 respuestas



La implantación del manual es beneficiosa para la organización y el 100% de los profesionales de salud están de acuerdo con la creación de la documentación que cuenta con los perfiles de cargos,

de los diversos puestos de trabajo de los profesionales de salud. El cambio para proyectar por las diversas problemáticas que presenta en la actualidad.

En el año 2022, en el Programa de especial de titulación: “Plan de implementación del manual de la Organización y Funciones (MOF) en el area de logística de la Empresa PROBAS SAC (Tapiaza, 2022), menciona que la puesta en marcha de un manual de funciones de cada personal debe estar establecido y clara para mejorar la efectividad de los procesos de la organización.

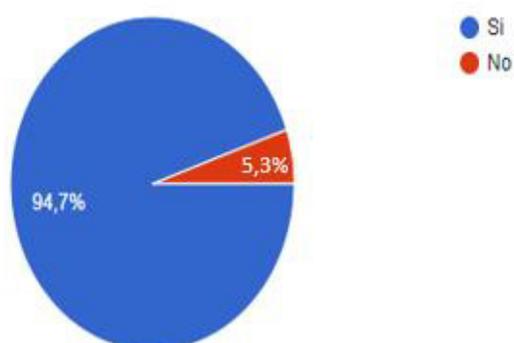
**Figura 5**

*Implementación de un manual de funciones*

es la guía para la formación del personal y el aseguramiento en un servicio de calidad

**¿La implementación del manual de funciones podría mejorar la calidad de la atención al paciente?**

19 respuestas



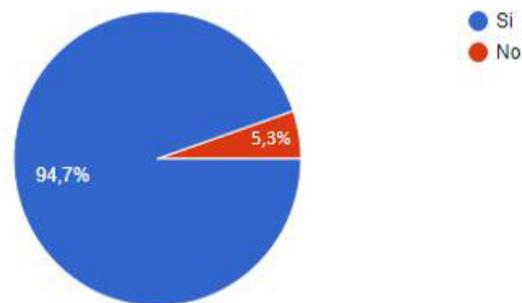
La implementación del manual de funciones servirá para mejorar la calidad de la atención al paciente y definir los roles y responsabilidades, en donde se puede estandarizar procesos y mejorar la comunicación, para el aumento de la eficiencia con la facilidad y la capacitación del personal.

La opinión positiva generada por la implementación del manual es del 94,7% con 18 colaboradores y el 5,3% es decir 1 solo colaborador, menciona que tal vez la implementación no sea beneficioso para mejora la calidad del paciente por lo cual es optimo garantizar que la implementación del manual de funciones represente una garantía de atención de calidad y calidez

**Figura 6**  
*Cultura Organizacional*

**Existe una cultura de trabajo abierta y receptiva al cambio en la organización.**

19 respuestas



La cultura de trabajo es receptiva al cambio e involucra al personal para tener una comunicación efectiva, brindando apoyo, capacitación, y una evaluación de impacto para el cambio. Los esenciales para crear una cultura modificable y más asertiva que permitirá a la Unidad de Salud afrontar desafíos y brindar una atención de alta calidad.

La opinión en la encuesta realizada fue favorable con la obtención del 94,7% de los colaboradores son los principales componentes para la creación del manual por lo cual se detallan las funciones, actividades y responsabilidades de cada uno de los colaboradores en base a su puesto de trabajo y el 5,3% no es perceptible al cambio.

## CAPÍTULO II: PROPUESTA

### 1.1. Fundamentos teóricos aplicados

#### 2.1.2 Administración

La Administración es una palabra proveniente del latín *administre*, que significa dirigir, gestionar o liderazgo, donde el prefijo *ad* significa dirección, pendiente, lado y la palabra *ministro* significa obediencia, en servicio, sumisión. que significa servir además de controlar o gobernar. De esta manera, el término gobernanza se refiere a una actividad que la estructura y desempeño de otras empresas u organizaciones empleadas. Es la gestión, dirección o dirección de negocios, empresas u organizaciones, personas y recursos para lograr objetivos definidos. (Coronel, Cartuche, Rodríguez, & Saca, 2019)

La administración es necesaria para todas las organizaciones sin importar su tamaño, pueden ser pequeñas o grandes lo que influye es el direccionamiento y la toma de decisiones adecuada dentro de la institución. La implementación de la administración es indispensable para gestionar un orden y control detallado de las actividades, responsabilidades y funciones de los profesionales y una estructura jerárquica de mando detallado para la división del trabajo a través de un sistema de gestión de calidad con eficiencia y eficacia.

#### 2.1.2 Competencias

El personal sanitario debe contar con diversas habilidades y competencias generando así indicadores del comportamiento observables que se consideran necesarios para realizar un trabajo. Los objetos observados son perceptivos y por tanto sujetos a un cierto grado de subjetividad. Puede "interpretar lo que ve" agregando o eliminando información sobre el tema. Esto le permite agregar o eliminar. Las competencias nos ayudaran al conocimiento y las habilidades necesarias para cumplir con las tareas y actividades en las responsabilidades establecidas para cada puesto de trabajo, habilidades profesionales que incluyen desde los conocimientos adquiridos hasta otras habilidades y actitudes. (López, 2020)

El personal de las organizaciones de salud debe contar con un equipo de trabajo, basado en valores, principios y habilidades necesarias para el cumplimiento de objetivos de la organización. Está basado en trabajo en equipo, proactividad e iniciativa para la toma de decisiones en donde se generala la resolución de problemas de asertividad con una adaptación al cambio en conjunto con innovación y creatividad que está relacionada con un aprendizaje continuo de mejora para los colaboradores.

### **2.1.3 Perfil de Cargo.**

Son las características, deberes y responsabilidades asociadas con un trabajo y las habilidades, cualidades y competencias requeridas de un profesional para realizar ese trabajo. Los perfiles describen las dependencias de cada puesto dentro de una organización, su contenido y los requisitos necesarios para su desempeño esperado. Los perfiles se crean de acuerdo con un enfoque de gestión de acuerdo con las metas y competencias laborales.

El personal de salud dentro de una organización debe tener clara las responsabilidades para poder ejecutar las actividades cotidianas en servicio y calidez de atención al paciente. Relacionado con una escuchar atentamente las necesidades del paciente, explicar los procedimientos con claridad y minimizar los tiempos de espera, optimizar los procesos y ofrecer un servicio oportuno y sin contratiempos mostrando la comprensión y sensibilidad a la situación del paciente. (Sánchez & Laiseca, 2019)

Un perfil de cargo dentro de la Unidad de Salud será beneficioso pues una de las principales dificultades que es el desconocimiento de las responsabilidades de cada uno de los profesionales sanitarios dentro de la organización esto ayudará a aumentar tu eficacia y eficiencia en todas las áreas, y también será una forma de aplicar al máximo los conocimientos teóricos que has adquirido durante la formación profesional de cada uno de los colaboradores.

#### **2.1.4 Organización**

Una organización es una entidad social estrechamente coordinada formada por dos o más personas para lograr un objetivo común, es una industria de servicios y manufactureras cumplen con los requisitos de esta definición, al igual que las escuelas, hospitales, unidades militares, tiendas minoristas, departamentos de policía, gobiernos estatales y locales y agencias gubernamentales.

La organización corporativa es importante porque le permite racionalizar los recursos y funciones para lograr el objetivo empresarial y crear una estructura adecuada para sistematizar los recursos para la solución efectiva de problemas. Este documento examina los diferentes tipos de organizaciones y sus tendencias comerciales, así como el papel que juegan en las organizaciones, sus objetivos comerciales y cómo las grandes empresas han evolucionado a lo largo del tiempo con una buena organización que les ha permitido crecer. y afirmarnos en un mercado muy competitivo y exigente. (Bueno Campos, 2022).

La Unidad de Salud Odofarmed es una organización pequeña, conformada por un grupo adecuado de 19 profesionales de salud enfocada en el servicio a la comunidad, en donde destacan los objetivos más fundamentales y habilidades de los profesionales. La actualización de los conocimientos y habilidades del personal sanitario se realizan de manera constante para ofertar un servicio de alta calidad resolutive y calidez humana para generar lienzos con los pacientes.

#### **2.1.5 Manual**

Un manual es uno de los medios de interpretación más eficaces para la transmisión de información y experiencias, porque documentan la tecnología acumulada del sujeto. Además, ayuda a mejorar la gestión de los procesos, funciones y actividades corporativas de la organización. (Portillo Londoño & Ramírez Morales, 2021)

Los manuales están destinado al uso de dispositivos, resolver problemas o crear métodos de trabajo. Las instrucciones son de gran importancia cuando se trata de proporcionar información que

ayude a las personas a tomar medidas en distintas y determinada situación. Además, establece un marco referencial claro para los colaboradores con criterios objetivos para optimizar procesos redundantes y ofrecer retroalimentación constructiva.

Generalmente, los manuales suelen venir con diferentes elementos y productos ofrecidos al mercado como forma de apoyo a su cliente comprador. El manual de usuario suele contener una descripción del cargos, responsabilidad, producto o servicios además de y cómo utilizarlo. Donde se busca obtener un buen desempeño o para considerar oportunidades potenciales. problemas y cómo evitarlos. Los manuales también son comunes para el software específico de la industria de compañía entonces ofrecen todas las opciones de respuesta a una situación expectativa.

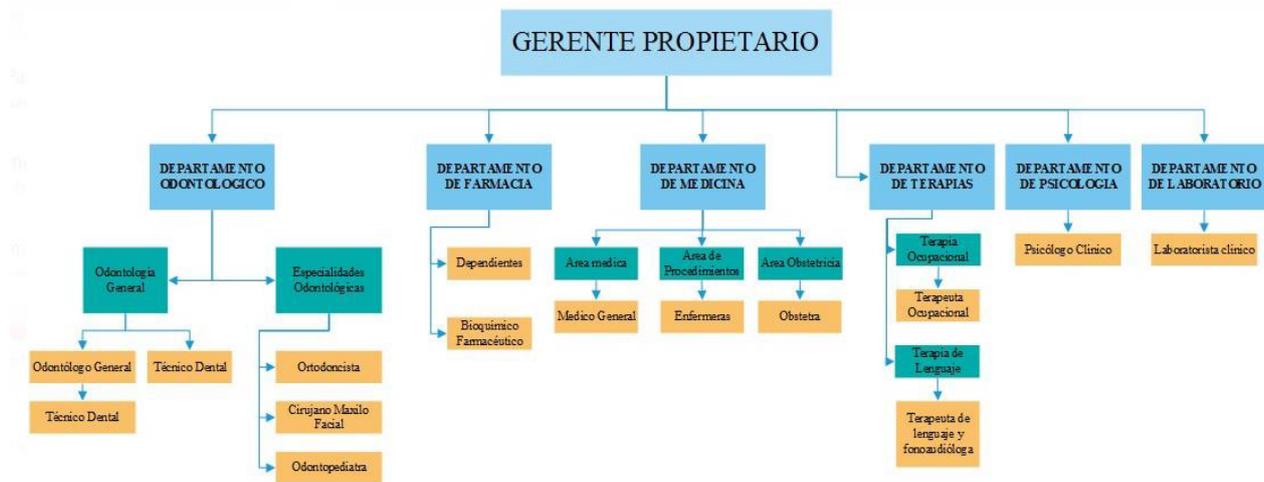
#### **2.1.6 Funciones**

Las funciones y responsabilidades de los colaboradores en las instituciones sanitarias, son esenciales para el desarrollo de las actividades, las cuales deben estar determinadas de manera clara en base a la estructura organizacional, dependiendo el puesto de trabajo y de un perfil de cargo diseñado con anterioridad. Los aspectos más esenciales para considerar en el enfoque de funciones son las habilidades y competencias básicas para cada puesto de trabajo. (Moreno Martínez, Genestar, Muñoz Sánchez, & Carreras Soler, 2020).

La Unidad de Salud Odofarmed cuenta con diferentes departamentos establecidos de la siguiente manera Odontología, medicina, Psicología, Terapias, Farmacia y Laboratorio establecidos en su estructura organizacional a través de un diagrama funcional. Representado de la siguiente manera:

**Figura 7**

*Estructura Organizacional de la Unidad de Salud Odofarmed*



Las profesionales que pertenecen a la Unidad de salud Odofarmed, no tienen establecidos las funciones de cada integrante de la institución, al contar con apenas 19 colaboradores la misma a confiado en el desempeño individual en base a la experiencia de cada profesional en su área. Con un enfoque de una organización más estructurada se considerará establecer, los funciones para cada profesional.

Los profesionales sanitarios como el Odontólogo (Ponce, 2023), son los profesionales encargados del cuidado de la salud bucal de la población, generando un diagnóstico dental, tratamientos básicos como limpieza, curaciones, extracciones dentales y procedimientos complejos con especialistas en ortodoncia, cirugías maxilofaciales entre otros. Estos profesionales cuentan con diversas habilidades como comunicación asertiva, destreza motriz y toma de decisiones precisa con los pacientes.

Por lo que la Unidad de Salud Odofarmed considera que las funciones más básicas de este tipo de profesionales de manera general son:

- Protocolo de bienvenida al paciente para generar un lazo de confianza.
- Realizar un diagnóstico básico para generar la historia clínica de los pacientes.

- Tratar las patologías bucales básicas como caries, gingivitis y periodontitis dependiendo del paciente.
- Direccionar al paciente al especialista adecuado en base a su requerimiento en los aspectos generales.

Los médicos según (Rodríguez, 2020), son aquellos profesionales sanitarios que previenen la proliferación de enfermedades y mejorar la calidad de vida. Las actividades que con frecuencia los profesionales realizan es un análisis del examen físico y síntomas de las patologías o tratamientos como suturas, inyecciones y procedimientos médicos.

Los médicos pertenecientes a las instituciones Tipo A, realizan diferentes funciones necesarias como;

- Realizar un protocolo de bienvenida
- Elaborar la historia clínica y anamnesis del paciente.
- Diagnosticar patologías y lesiones simples.
- Proporcionar un tratamiento digno al paciente.
- Remitir la medicación en base a las necesidades o a un especialista.

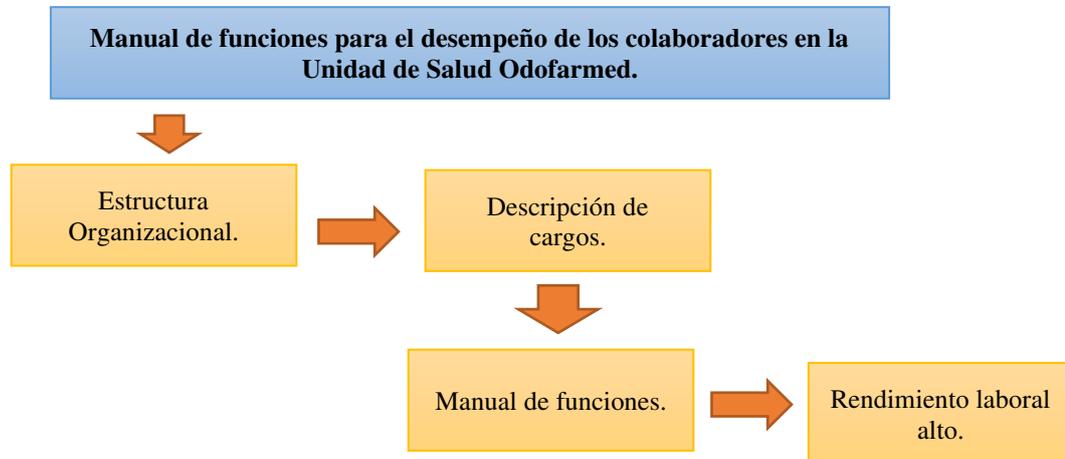
## **1.2. Descripción de la propuesta**

La investigación propone la implementación de un manual de funciones, en donde se especifique las responsabilidades en base a un perfil de cargo para los profesionales sanitarios de primer nivel. La Unidad de Salud Odofarmed cuenta con algunos problemas relacionado con la duplicidad de actividades y escasas de funciones definidas en los departamentos.

## Estructura general

**Figura 8**

Estructura grafica del proyecto.



La implementación del manual de funciones estará determinada por la estructura organizacional funcional mixta, que permitirá generar la descripción de cargos y así se aplicará el manual de funciones, para corregir los problemas de duplicidad de actividades, rendimiento laboral, clima laboral y mejor atención al cliente.

## Indicadores

Los indicadores de desempeño (KPI) de un manual funcional son medidas que se utilizan para medir su efectividad e impacto en la organización. Estas métricas pueden ayudar a determinar si el manual cumple sus objetivos y si los empleados lo utilizan de forma eficaz.

- **Calidad y comprensión:** Porcentaje de empleados que afirman que el manual de funciones es claro y fácil de entender.
- **Eficiencia:** Reducción del tiempo dedicado a la capacitación y la resolución de dudas.
- **Impacto en el desempeño:** Mejora en la calidad del trabajo realizado, disminución del número de errores y quejas, aumento de la satisfacción del personal.

- **Uso del manual:** Frecuencia con la que los empleados consultan el manual de funciones. Y Número de descargas o accesos al manual de funciones.

#### **a. Explicación del aporte**

El manual de funciones dirigido a los colaboradores de la Unidad de Salud Odofarmed juega un papel definitorio porque define claramente la misión y responsabilidades de cada institución. Al establecer expectativas claras para cada empleado, esta guía ayuda a evitar confusiones y malentendidos, aumentando la eficiencia y claridad de la gestión de recursos humanos. Además, crea una base sólida para compartir tareas y responsabilidades, permitiendo una división del trabajo justa y eficiente.

Una de las ventajas más importantes de un manual es su capacidad para facilitar la evaluación del desempeño de los empleados. Con la ayuda de criterios claros y objetivos se mide la implementación de actividades y el logro de metas, este documento se convierte en una herramienta valiosa en los procesos de retroalimentación y desarrollo profesional. Además, al promover la transparencia y la equidad en el trato a los empleados, el manual de conducta contribuye al desarrollo de un ambiente de trabajo justo y motivador, donde cada miembro del equipo se siente valorado y reconocido por su contribución al éxito del centro de salud.

#### **b. Estrategias y/o técnicas**

La investigación se basó en la búsqueda de información en fuentes secundarias como libros, tesis de repositorios y artículos científicos, donde se recopiló la información que fue el antecedente para el análisis del presente trabajo. El cual ayudó a la fundamentación teórica planteada.

Además, se realizó encuestas a los colaboradores sanitarios para determinar la información, si las funciones de los profesionales estaban establecidas dentro de la organización o incluso a algunas problemáticas en el campo laboral.

### 1.3. Validación de la propuesta

La valoración de la propuesta por parte de los especialistas que la acreditaron se basa en la experiencia y conocimiento de estos profesionales en los departamentos y áreas de la Unidad de Salud Odofarmed. Estos especialistas aportan con su experiencia y su capacidad para evaluar de manera crítica y objetiva la propuesta.

Los especialistas también evalúan el nivel de detalle de la propuesta. La propuesta debe ser clara, concisa y completa. Debe contener toda la información necesaria para que pueda ser implementada de manera efectiva. Los especialistas deben considerar si la propuesta incluye objetivos específicos, metas alcanzables, un cronograma realista y un presupuesto adecuado.

En resumen, la valoración por parte de los especialistas que acreditaron la propuesta se basa en la experiencia y conocimiento de estos profesionales, en la aplicabilidad de la propuesta y en su nivel de detalle que se e observa en el Anexo N°2.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ORMAI ESCALA DE PROGRAMAS "ESPOC" UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"						
<b>Instrucciones:</b>						
1. Calificar los siguientes aspectos de la propuesta otorgada, acorde a la escala del 1 al 5, en donde 1 es lo más bajo y 5 lo más alto.						
2. Al final marcar los puntajes en cada fila.						
3. Agregar la fórmula para los valores absolutos.						
4. Según el resultado obtenido determinar la viabilidad de la propuesta en el apartado RESULTADO DE LA VALIACIÓN.						
<b>Nombre</b>	Dra. Tatiana Mercedes Olaveiro Ugaz					
<b>Apellido de Validación</b>	TATIANAMER					
<b>Nombre Académico</b>	Médica General					
<b>Carrera</b>	ODONTOLÓGICA					
INDICADOR	DEFINICIÓN	APLICACIÓN DE VALIACIÓN				
		1	2	3	4	5
Opportunidad	La propuesta está basada en hechos y realidades verificables.					X
Claridad	La propuesta es comprensible y está respaldada de manera precisa, puntual, puntual y adecuada a las prioridades.					X
Actualidad	La propuesta se relaciona actualizada y refleja el estado actual del conocimiento.				X	
Consistencia	La propuesta es coherente y lógica en su estructura y contenido.					X
Coherencia	Existen congruencias entre los objetivos, estrategias de la propuesta, sus recursos y los resultados esperados.					X
Innovación	Las estrategias utilizadas en la propuesta para abordar el problema son adecuadas.				X	
Aplicación	Es factible implementar la propuesta considerando recursos disponibles.					X
<b>RESULTADO</b>		A	B	C	D	E
<b>RESULTADO DE LA VALIACIÓN</b>		APLICABLE		NO APLICABLE		
						

## CONCLUSIONES

La presente investigación relacionada con el diseño de un manual de funciones para el desempeño de los colaboradores en la Unidad de salud Odofarmed, generó las directrices precisas y objetivas de cada uno de las actividades y funciones; resaltando la importancia de la claridad y definición a las responsabilidades de cada miembro del equipo, facilitando la asignación de tareas y la coordinación entre departamentos y estableciendo estándares uniformes para garantizar la calidad del trabajo.

En cuanto a la fundamentación teóricos los conceptos definidos en el manual han sido un componente clave para la elaboración de este que permitiendo establecer las funciones básicas, las actividades necesarias de cada puesto de los profesionales sanitarios, la estructuración jerárquica de la organización y la creación de un perfil de cargo, estos aspectos teóricos pueden servir a otras instituciones que cuenten con problemáticas similares.

En relación con el diagnóstico de las necesidades los colaboradores estuvieron presto a participar en la investigación cualitativa con la percepciones y experiencias individuales de cada profesional sanitario a través de datos narrativos e investigación cuantitativo con la información numérica representada por la encuesta para la recopilación de conocimientos.

El diseño se logró con la fundamentación específicos de las responsabilidades de los profesionales sanitarios y actividades cotidianas relacionado con las funciones diarias y el perfil del puesto, con la similitud de area, experiencia, habilidades y conocimientos que cada colaborador cuenta para proporcionar un servicio de calidad al paciente.

La validación mediante el criterio de expertos internos sobre la importancia de un manual de funciones ayudo a la identificación de áreas críticas para garantizar que el manual refleje con precisión las necesidades y responsabilidades de cada puesto con la aceptación efectiva en la gestión de roles y responsabilidades.

## RECOMENDACIONES

Implementar un proceso para actualizar el manual de funciones de forma regular, al menos cada año o cuando se produzcan cambios significativos en la organización, los procesos o las responsabilidades.

Brindar capacitación a los colaboradores sobre el contenido del manual de funciones, asegurándose de que comprendan sus responsabilidades y cómo su trabajo contribuye al logro de los objetivos de la Unidad de Salud Odofarmed.

Desarrollar indicadores de desempeño específicos para cada cargo, que permitan evaluar la eficacia y eficiencia del trabajo de los colaboradores.

Utilizar el manual de funciones como guía para la definición de los requisitos y competencias para cada puesto, facilitando el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Implementar mecanismos de comunicación y feedback para que los colaboradores puedan expresar sus dudas, sugerencias y comentarios sobre el manual de funciones.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Aldea, A. L. (2021). *Implementación de manuales administrativos para una empresa prestadora de servicios de salud del sector privado*. Obtenido de repositorio Institucional Pirhua: <https://hdl.handle.net/11042/5098>
- Arturo, A. A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Editorial E-learning, S.L.
- Bueno Campos, E. (2022). *Introducción a la organización de empresas*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12226/1400>
- Coronel Cruz, D., Cartuche Paqui, D., Rodríguez Jiménez, L., & Saca Lucero, J. (2019). *Incidencia del uso de un manual de funciones en las micro y pequeñas empresas*. Obtenido de repositorio de UIDE: <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/799/910>
- Campoverde, A., García, J., Aguilar, S., & Vaca, V. (2024). *Capacitación del personal administrativo para la mejora del rendimiento laboral*. Obtenido de proQuest.
- Gómez, P., & Calderón, L. (2019). *Elaboración de un manual de funciones del Centro Médico Aprofeloja*. Obtenido de Repositorio Digital Universidad Nacional de Loja.: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/12753>
- INEC. (2020). *CPV Interactivo para investigadores y académicos: glosario de términos censales\**. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion\\_y\\_Demografia/CPV\\_aplicativos/modulo\\_cpv/glosario\\_.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/CPV_aplicativos/modulo_cpv/glosario_.pdf)
- López, R. J. (2020). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia en la organización*. Cochabamba, Bolivia: Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Monje, C. A. (2021). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, Guía Didáctica*. Obtenido de Universidad Sur colombiana: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

- Moreno Martínez, M. E., Genestar, J. V., Muñoz Sánchez, C., & Carreras Soler, M. J. (2020). *Scielo*.  
Obtenido de Roles y responsabilidades del farmacéutico hospitalario con los medicamentos:  
<https://dx.doi.org/10.7399/fh.11333>
- MSP. (2020). Atención Primaria de Salud. *Acuerdo Ministerial 00030-2020*, 30. Obtenido de  
[http://www.acess.gob.ec/wp-content/uploads/2022/Documentos/acuerdos\\_ministeriales/acuerdo-ministerial-30-2020-reglamento-para-establecer-la-tipologia-de-los-establecimientos-de-salud-del-sistema.pdf](http://www.acess.gob.ec/wp-content/uploads/2022/Documentos/acuerdos_ministeriales/acuerdo-ministerial-30-2020-reglamento-para-establecer-la-tipologia-de-los-establecimientos-de-salud-del-sistema.pdf)
- OMS. (2024). *Organización Panamericana de Salud & organización Mundial de la Salud*. (I. Sanitarias, Productor) Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/atencion-primaria-salud>
- Ponce, N. S. (2023). La Odontología en el desarrollo social. *SciELO, Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 9. doi: <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i14.2564>
- Portillo Londoño, Á., & Ramírez Morales, G. (2021). Crear el manual de funciones para la comercializadora de muebles "Comuebles.". Obtenido de Repositorio de UCC:  
<https://repository.ucc.edu.co/items/0efcbd12-014c-4ddc-a87e-957fc1bd9f92>
- Sánchez, J., & Laiseca, H. (2019). Manual de perfiles de cargos por competencias en la empresa. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/846ac15d-3496-4d6e-8a17-d3e022c3299d/content>
- Tylor, S., & Bogdán, R. (2020). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Obtenido de Ediciones PAIDOS: <https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Introduccion-a-Los-Metodos-Cualitativos-de-Investigacion-Taylor-S-J-Bogdan-R.pdf>

## ANEXOS

## Anexo 1

Encuestas realizado a los colaboradores

## UNIDAD DE SALUD ODOFARMED



## 1. ¿Cuál es su cargo dentro de la institución?

Odontología  
 Medicina  
 Terapias  
 Psicología  
 Farmacia  
 Laboratorio

## 2. ¿Qué tipo de dificultad ha presentado en el desarrollo de sus funciones o responsabilidades?

Varios colaboradores realizando sus funciones  
 Sobrecargo laboral  
 Tiempos limitados para las actividades  
 Falta de recursos  
 Violencia y agresiones laborales

## 3. ¿Qué es un manual de funciones?

Un resumen de las habilidades y experiencia necesarias para un puesto de trabajo.  
 Una lista de los requisitos educativos y de formación para un puesto de trabajo.  
 -Una descripción detallada de las responsabilidades y tareas de un puesto de trabajo.  
 Un plan de desarrollo profesional para un puesto de trabajo.  
 Una evaluación del desempeño de un empleado.

## 4. ¿Cómo cree que un manual de funciones podría aportar en la organización? Seleccione 3 opciones relevantes.

Evitando confusiones y duplicidad de esfuerzos.  
 Minimiza riesgos al estandarizar procedimientos y protocolos.  
 Guía la formación del personal, asegurando un servicio de calidad.  
 Establece flujos de trabajo optimizados, reduciendo tiempos muertos e imprevistos.  
 Define roles y responsabilidades, evitando confusiones y duplicidad de esfuerzos.

## 5. ¿Con qué frecuencia se debería actualizar el manual de funciones para asegurar su eficacia?

Cada año, sin importar si hay cambios en el cargo o no.  
 Cada dos años, o cuando haya cambios significativos en el cargo.  
 Solo cuando se modifique la estructura organizacional de la empresa.  
 Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o procesos en el puesto.  
 A petición del titular del cargo o del supervisor inmediato.

6. **¿Las funciones y responsabilidades de su cargo están claramente definidas?**  
SI  
NO
7. **¿Cuándo usted se incorporó a la empresa le proporcionaron la inducción o capacitación de su puesto de trabajo?**  
SI  
NO
8. **¿Considera que es importante tener un manual de funciones en la Unidad de Salud?**  
SI  
NO
9. **Estaría dispuesto a recibir la capacitación de un manual de funciones**  
SI  
NO
10. **¿Participaría en la elaboración e implementación del manual?**  
Sí.  
No.  
Parcialmente.
11. **¿La implementación del manual de funciones podría mejorar la calidad de la atención al paciente?**  
SI  
NO
12. **Existe una cultura de trabajo abierta y receptiva al cambio en la organización.**  
SI  
NO
13. **Según su experiencia ¿Cuáles son las competencias y funciones para su puesto de trabajo?**

.....

**Anexo 2***Validación de los profesionales*

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG" UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"						
<b>Instrucciones:</b>						
1. Calificar los siguientes aspectos de la propuesta entregada, acorde a la escala del 1 al 5, en donde 1 es lo más bajo y 5 lo más alto.						
2. Al final sumar los puntajes en cada fila						
3. Aplicar la fórmula con los valores obtenidos						
4. Según el resultado obtenido determinar la viabilidad de la propuesta en el apartado RESULTADO DE LA VALIDACIÓN						
<b>Nombre</b>		Dra. Nathaly Mercedes Moreno Miranda				
<b>Cédula de identidad</b>		1725668857				
<b>Título Académico</b>		Médico General				
<b>Contacto</b>		0983684704				
ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADOR	CRITERIO	Muy insuficiente	Insuficiente	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
Objetividad	La propuesta está basada en hechos y evidencias verificable					X
Claridad	La propuesta es comprensible y está expresada de manera precisa, evitando ambigüedades					X
Actualidad	La propuesta se encuentra actualizada y refleja el estado actual del conocimiento				X	
Consistencia	La propuesta es coherente y lógica en su estructura y contenido					X
Coherencia	Existe congruencia entre los diferentes elementos de la propuesta, como los objetivos, los métodos y los resultados esperados.					X
Metodología	Los enfoques utilizados en la propuesta para abordar el problema son adecuados				X	
Aplicación	Es factible implementar la propuesta considerando recursos disponibles					X
SUMATORIA		0	0	0	2	5
		A	B	C	D	E
RESULTADO DE LA VALIDACIÓN:		APLICABLE: X			NO APLICABLE:	
FIRMA EXPERTO		 <b>Dra. Nathaly Moreno</b> <b>MÉDICO GENERAL</b> C.I.: 172566885-7				

**Anexo 3***Validación de los profesionales*

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG" UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"						
<b>Instrucciones:</b>						
1. Calificar los siguientes aspectos de la propuesta entregada, acorde a la escala del 1 al 5, en donde 1 es lo						
2. más bajo y 5 lo más alto.						
3. Al final sumar los puntajes en cada fila						
4. Aplicar la fórmula con los valores obtenidos						
5. Según el resultado obtenido determinar la viabilidad de la propuesta en el apartado RESULTADO DE LA VALIDACIÓN						
<b>Nombre</b>		Dra. Ana Patricia Toapanta Ramos				
<b>Cédula de identidad</b>		2300222995				
<b>Título Académico</b>		Médico General				
<b>Contacto</b>		0983684704				
ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADOR	CRITERIO	Muy insuficiente	Insuficiente	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
Objetividad	La propuesta está basada en hechos y evidencias verificable					X
Claridad	La propuesta es comprensible y está expresada de manera precisa, evitando ambigüedades					X
Actualidad	La propuesta se encuentra actualizada y refleja el estado actual del conocimiento					X
Consistencia	La propuesta es coherente y lógica en su estructura y contenido					X
Coherencia	Existe congruencia entre los diferentes elementos de la propuesta, como los objetivos, los métodos y los resultados esperados.				X	
Metodología	Los enfoques utilizados en la propuesta para abordar el problema son adecuados				X	
Aplicación	Es factible implementar la propuesta considerando recursos disponibles				X	
SUMATORIA		0	0	0	3	4
		A	B	C	D	E
RESULTADO DE LA VALIDACIÓN:		APLICABLE: X			NO APLICABLE:	
FIRMA EXPERTO						

**Anexo 4***Validación del profesional.*

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG" UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"						
<b>Instrucciones:</b>						
1. Calificar los siguientes aspectos de la propuesta entregada, acorde a la escala del 1 al 5, en donde 1 es lo más bajo y 5 lo más alto.						
2. Al final sumar los puntajes en cada fila						
3. Aplicar la fórmula con los valores obtenidos						
4. Según el resultado obtenido determinar la viabilidad de la propuesta en el apartado RESULTADO DE LA VALIDACIÓN						
<b>Nombre</b>		Dra. Adriana Elizabeth Ninahualpa Aguiar				
<b>Cédula de identidad</b>		1723180160001				
<b>Título Académico</b>		Magister en gerencia es Salud-Propietaria				
<b>Contacto</b>		0969351205				
ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADOR	CRITERIO	Muy insuficiente	Insuficiente	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
Objetividad	La propuesta está basada en hechos y evidencias verificable					X
Claridad	La propuesta es comprensible y está expresada de manera precisa, evitando ambigüedades					X
Actualidad	La propuesta se encuentra actualizada y refleja el estado actual del conocimiento					X
Consistencia	La propuesta es coherente y lógica en su estructura y contenido					X
Coherencia	Existe congruencia entre los diferentes elementos de la propuesta, como los objetivos, los métodos y los resultados esperados.					X
Metodología	Los enfoques utilizados en la propuesta para abordar el problema son adecuados					X
Aplicación	Es factible implementar la propuesta considerando recursos disponibles					X
SUMATORIA		0	0	0	0	7
		A	B	C	D	E
RESULTADO DE LA VALIDACIÓN:		APLICABLE: X			NO APLICABLE:	
						
FIRMA EXPERTO:						

Anexo 5  
Manual de funciones

# MANUAL DE FUNCIONES



Síguenos en:     

UNIDAD DE SALUD “ODOFARMED”

MARZO 2024

<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>MANUAL DE FUNCIONES</b>	
<b>MARZO 2024</b>		

## CAPITULO I

### 1. Presentación.

Un manual de funciones es un documento vital para el departamento de Administración y el enfoque de gestión del talento humano en cualquier empresa. Describe y define las funciones, responsabilidades, requisitos y competencias de cada puesto de trabajo dentro de la organización.

El desarrollo y uso de un manual funcional de la Unidad de Salud Odofarmed es esencial para establecer roles y responsabilidades claras dentro del establecimiento. El documento servirá como una guía detallada que definirá las funciones específicas de cada puesto de trabajo, del personal médico. La asignación precisa de roles puede aumentar la eficiencia operativa y reducir los conflictos relacionados con la ambigüedad de las tareas.

Además de aclarar las responsabilidades laborales, los manuales de funciones también pueden ayudar a optimizar los recursos humanos. Al comprender sus roles y los de sus colegas, el personal sanitario puede trabajar juntos de manera más eficiente y coordinada, mejorando así la calidad de los servicios de atención médica. Esto se traduce en un servicio más eficiente y satisfactorio para los pacientes que experimentan una atención más organizada y centrada en sus necesidades.

Otro es la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas. Al definir claramente las expectativas y responsabilidades para cada rol, cree un marco que facilite la evaluación del desempeño e identifique áreas de mejora. Esto, a su vez, fortalece la cultura organizacional y promueve la confianza y el compromiso de los empleados.

<p><b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b></p>	<p><b>MANUAL DE FUNCIONES</b></p>	
<p><b>MARZO 2024</b></p>		

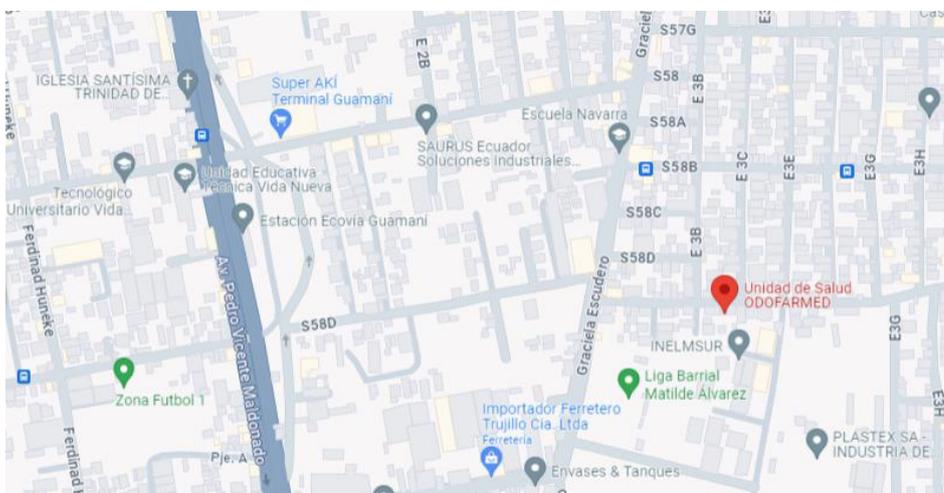
## 2. Objetivo del manual

Proporcionar una guía documentada mediante la presentación de un manual de funciones para establecer las responsabilidades del perfil de cargo de cada uno de los profesionales de la Unidad de Salud “Odofarmed”.

## 3. Filosofía Empresarial

### Información de la empresa:

La Unidad de Salud Odofarmed está ubicada en el sur del Distrito Metropolitano de Quito, Cdla La Venecia, calle S58-E y E3B y lote 108. Es una organización dedicada a brindar atención sanitaria de primer nivel, siendo un establecimiento de salud Tipo A que busca ofrecer una calidad en el servicio de salud ambulatorio en beneficio de los pacientes.



### Misión

Brindar servicios odontológicos, farmacéuticos, médicos y terapéuticos considerando que nuestro privilegio es precautelar el bienestar de la población del sector sur del Distrito Metropolitano De Quito, a través de precios accesibles con equipos de alta tecnología y servicios de efectividad.

<p><b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b></p>	<p><b>MANUAL DE FUNCIONES</b></p>	
<p><b>MARZO 2024</b></p>		

### Visión

Alcanzar en el año 2025 la competitividad en el mercado como una unidad de salud eficiente y eficaz, proporcionando los mejores servicios a la comunidad del sector sur del Distrito Metropolitano De Quito, a través de profesionales con calidad y calidez humana que cumplan con las expectativas de los clientes.

### Valores

- **Vocación de Servicio:** Nuestra labor diaria lo hacemos con pasión.
- **Empatía:** El trato a los pacientes es con respeto y como nos gustaría que nos traten a nosotros.
- **Puntualidad:** Llegamos a tiempo y cumplimos los horarios establecidos.
- **Responsabilidad:** Trabajamos con cariño y entusiasmo de forma cumplida los objetivos y metas propuestas.
- **Respeto:** Entendemos que todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que nos comprometemos a respetar su dignidad y a atender sus necesidades teniendo en cuenta, en todo momento, sus derechos.
- **Solidaridad:** Brindamos siempre una mano amiga. -Trabajo en Equipo: Trabajar en cooperación para unos objetivos compartidos, buscando la participación, el compromiso y la autonomía profesional.

**Estructura Organizacional: Diagrama Funcional**



<p style="text-align: center;"><b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>MANUAL DE FUNCIONES</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>MARZO 2024</b></p>		

## CAPITULO II

### 2. Perfil de cargo

Son las características, deberes y responsabilidades asociadas con un trabajo y las habilidades, cualidades y competencias requeridas de un profesional para realizar ese trabajo. Los perfiles describen las dependencias de cada puesto dentro de una organización, su contenido y los requisitos necesarios para su desempeño esperado. Los perfiles se crean de acuerdo con un enfoque de gestión de acuerdo con las metas y competencias laborales.

El personal de salud dentro de una organización debe tener clara las responsabilidades para poder ejecutar las actividades cotidianas en servicio y calidez de atención al cliente. (Sánchez & Laiseca, 2019)

Un perfil de cargo dentro de la Unidad de Salud será beneficioso pues una de las principales dificultades que es el desconocimiento de las responsabilidades de cada una de los profesionales sanitarios dentro de la organización esto ayudará a aumentar tu eficacia y eficiencia en todas las áreas, y también será una forma de aplicar al máximo los conocimientos teóricos que has adquirido durante la formación profesional de cada uno de los colaboradores.

La Unidad de Salud Odofarmed está conformada por 19 profesionales sanitarios agrupado por departamentos, el departamento medico conformado por 2 médicos, 2 enfermeras y 1 obstetra, el departamento odontológico el cual cuenta con 2 odontólogos, 1 asistente odontológico, 1 técnico dental, 1 ortodoncista, 1 cirujano maxilofacial, 1 odontopediatra y en el departamento de farmacia 2 dependientes de farmacia y 1 bioquímico farmacéutico, 1 terapeuta ocupacional, 1 terapeuta de lenguaje, 1 psicólogo y 1 laboratorista.

<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>MANUAL DE FUNCIONES</b>	
<b>MARZO 2024</b>		

**DEPARTAMENTO ODONTOLOGÍA: ODONTOLOGÍA GENERAL**

**-ODONTOLO GENERAL**

<b>PERFIL DE CARGO</b>	
UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"	
<b>DEPARTAMENTO:</b>	Odontológico
<b>PUESTO:</b>	Odontólogo General
<b>AREA:</b>	Odontología General
<b>REPORTAR A:</b>	Gerente
<b>FUNCIONES</b>	Realizar diagnósticos y tratamientos de enfermedades bucales. Realizar limpiezas y profilaxis dentales. Realizar restauraciones dentales (empastes). Realizar extracciones dentales. Realizar endodoncias (tratamientos de conducto). Realizar colocación de prótesis dentales. Realizar cirugías bucales menores. Realizar radiografías dentales. Educar a los pacientes sobre higiene bucal y prevención de enfermedades. Colaborar con otros profesionales de la salud en casos multidisciplinarios.
<b>Experiencia:</b>	Mínima 1 año en manejo de personal
<b>Título:</b>	Estudios superiores en Odontología General.
<b>Tipo de Contrato</b>	Contrato por tiempo indefinido
<b>Disponibilidad de Viajar</b>	No
<b>Jornada:</b>	Medio Tiempo (horarios de 8.30am a 12.30pm)
<b>Salario:</b>	\$650 más beneficios de ley
<b>Lugar de Trabajo:</b>	Unidad de Salud Odofarmed
<b>Competencias:</b>	Diagnóstico, Tratamiento, Tecnología, Comunicación, Ética, Actualización
<b>Conocimiento:</b>	Diagnóstico dental preciso, procedimientos dentales básicos dominados, anatomía oral, interpretación experta de radiografías, comunicación efectiva con pacientes y un enfoque en prevención bucal.

**-ASISTENTE ODONTOLOGICO.**

<b>PERFIL DE CARGO</b>	
UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"	
<b>DEPARTAMENTO:</b>	Odontológico
<b>PUESTO:</b>	Asistente Odontológico.
<b>AREA:</b>	Odontología General
<b>REPORTAR A:</b>	Odontólogo General.
<b>FUNCIONES</b>	Asistir al odontólogo durante procedimientos dentales. Preparar y organizar el consultorio antes de cada cita. Esterilizar y mantener el equipo dental. Asistir en la toma de radiografías dentales. Realizar limpiezas dentales básicas. Preparar materiales dentales para procedimientos. Ayudar en la colocación y retiro de instrumentos. Instruir a los pacientes sobre cuidados postoperatorios. Registrar información del paciente y llevar historias clínicas. Apoyar en labores administrativas, como agendar citas y recibir pagos.
<b>Experiencia:</b>	6 meses Mínima 1 año en manejo de personal
<b>Título:</b>	Estudios superiores Técnico en Asistente en Odontología.
<b>Tipo de Contrato</b>	Contrato por tiempo indefinido
<b>Disponibilidad de Viajar</b>	No
<b>Jornada:</b>	Medio Tiempo (horarios de 8.30am a 12.30pm)
<b>Salario:</b>	\$450 más beneficios de ley
<b>Lugar de Trabajo:</b>	Unidad de Salud Odofarmed
<b>Competencias:</b>	Diagnóstico, Tratamiento, Tecnología, Comunicación, Ética, Actualización
<b>Conocimiento:</b>	Diagnóstico dental preciso, procedimientos dentales básicos dominados, anatomía oral, interpretación experta de radiografías, comunicación efectiva con pacientes y un enfoque en prevención bucal.

<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>MANUAL DE FUNCIONES</b>	
<b>MARZO 2024</b>		

**-TECNICO DENTAL**

PERFIL DE CARGO UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"	
<b>DEPARTAMENTO:</b>	Odontológico
<b>PUESTO:</b>	Técnico Dental
<b>AREA:</b>	Odontología General
<b>REPORTAR A:</b>	Odontólogo General.
<b>FUNCIONES</b>	Fabricar prótesis dentales según indicaciones del odontólogo. Tomar impresiones dentales para la elaboración de prótesis. Modelar y esculpir estructuras dentales en cera o resina. Preparar y mezclar materiales dentales para prótesis. Utilizar equipos y maquinaria especializada para la elaboración de prótesis. Realizar ajustes y reparaciones en prótesis dentales según necesidad. Colaborar con el odontólogo en la planificación de tratamientos protésicos. Mantener el área de trabajo limpia y ordenada. Seguir normas de bioseguridad y esterilización en el proceso de fabricación. Mantenerse actualizado en técnicas y materiales dentales.
<b>Experiencia:</b>	Mínima 1 año en manejo de personal
<b>Título:</b>	Estudios superiores Técnico en Mecánica Dental.
<b>Tipo de Contrato</b>	Contrato por tiempo indefinido
<b>Disponibilidad de Viajar</b>	No
<b>Jornada:</b>	Por horas.
<b>Salario:</b>	\$450 más beneficios de ley
<b>Lugar de Trabajo:</b>	Unidad de Salud Odofarmed
<b>Competencias:</b>	Fabricar prótesis dentales según indicaciones del odontólogo, tomar impresiones dentales para la elaboración de prótesis. Modelar y esculpir estructuras dentales en cera o resina.
<b>Conocimiento:</b>	Preparar y mezclar materiales dentales para prótesis, utilizar equipos y maquinaria especializada para la elaboración de prótesis. realizar ajustes y reparaciones en prótesis dentales según necesidad.

**ESPECIALIDADES ODONTOLÓGICAS**

**-ORTODONCISTA**

PERFIL DE CARGO UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"	
<b>DEPARTAMENTO:</b>	Odontológico
<b>PUESTO:</b>	Ortodoncista
<b>AREA:</b>	Especialidades Odontológicas
<b>REPORTAR A:</b>	Odontólogo General.
<b>FUNCIONES</b>	Diagnóstico y planificación de tratamientos ortodónticos para corregir maloclusiones y problemas de alineación dental. Colocación y ajuste de aparatos ortodónticos (brackets, alineadores, etc.). Supervisión del progreso del tratamiento ortodóntico y realización de ajustes según sea necesario. Extracción de dientes en casos necesarios para facilitar la alineación dental. Colaboración con otros profesionales de la salud dental en casos multidisciplinarios, como cirujanos maxilofaciales o periodoncias.
<b>Experiencia:</b>	Mínima 1 año en manejo de personal
<b>Título:</b>	Estudios de especialidad en Ortodoncia.
<b>Tipo de Contrato</b>	Servicios Profesionales.
<b>Disponibilidad de Viajar</b>	No
<b>Jornada:</b>	Por horas.
<b>Salario:</b>	Comisión por tratamiento.
<b>Lugar de Trabajo:</b>	Unidad de Salud Odofarmed
<b>Competencias:</b>	Diagnóstico preciso, habilidad técnica avanzada y comunicación clara y empática.
<b>Conocimiento:</b>	Diseño de tratamientos personalizados, manejo de herramientas ortodónticas. y colaboración interdisciplinaria eficiente.

<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>MANUAL DE FUNCIONES</b>	
<b>MARZO 2024</b>		

**-CIRUJANO MAXILOFACIAL**

<b>PERFIL DE CARGO</b> UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"	
<b>DEPARTAMENTO:</b>	Odontológico
<b>PUESTO:</b>	Cirujano Maxilofacial
<b>AREA:</b>	Especialidades Odontológicas
<b>REPORTAR A:</b>	Odontólogo General.
<b>FUNCIONES</b>	Diagnóstico y tratamiento de enfermedades y lesiones de la región maxilofacial. Realización de cirugías reconstructivas y estéticas de la cara, mandíbula y cráneo. Extracción de dientes incluidos o impactados, así como procedimientos de implantes dentales. Tratamiento de fracturas faciales y corrección de malformaciones congénitas. Manejo de cirugías ortognáticas para corregir maloclusiones y mejorar la función mandibular y facial.
<b>Experiencia:</b>	Mínima 1 año en manejo de personal
<b>Título:</b>	Estudios de especialidad en Cirugía Maxilofacial
<b>Tipo de Contrato</b>	Servicios Profesionales.
<b>Disponibilidad de Viajar</b>	No
<b>Jornada:</b>	Por horas.
<b>Salario:</b>	Comisión por tratamiento.
<b>Lugar de Trabajo:</b>	Unidad de Salud Odofarmed
<b>Competencias:</b>	Diagnóstico preciso, habilidad técnica avanzada y comunicación clara y empática.
<b>Conocimiento:</b>	Anatomía avanzada de la región craneofacial, dominio de técnicas quirúrgicas maxilofaciales y conocimiento profundo de procedimientos reconstructivos y estéticos.

**-ODONTOPEDIATRIA**

<b>PERFIL DE CARGO</b> UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"	
<b>DEPARTAMENTO:</b>	Odontológico
<b>PUESTO:</b>	Odontopediatría
<b>AREA:</b>	Especialidades Odontológicas
<b>REPORTAR A:</b>	Odontólogo General.
<b>FUNCIONES</b>	Evaluación y diagnóstico de la salud bucal de niños y adolescentes. Tratamiento de caries dental y enfermedades periodontales en pacientes pediátricos. Aplicación de selladores y fluoruro para prevenir caries. Manejo de comportamiento y ansiedad en niños durante las citas dentales. Educación a padres y pacientes sobre cuidado bucal infantil y hábitos saludables.
<b>Experiencia:</b>	Mínima 1 año en manejo de personal
<b>Título:</b>	Estudios de especialidad en Odontopediatría
<b>Tipo de Contrato</b>	Servicios Profesionales.
<b>Disponibilidad de Viajar</b>	No
<b>Jornada:</b>	Por horas.
<b>Salario:</b>	Comisión por tratamiento.
<b>Lugar de Trabajo:</b>	Unidad de Salud Odofarmed
<b>Competencias:</b>	Diagnóstico preciso, habilidad técnica avanzada y comunicación clara y empática.
<b>Conocimiento:</b>	Desarrollo oral y dental infantil, técnicas de manejo del comportamiento pediátrico y tratamientos y técnicas dentales adaptadas para niños.

<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>MANUAL DE FUNCIONES</b>	
<b>MARZO 2024</b>		

**DEPARTAMENTO DE FARMACIA**

**-DEPENDIENTE**

PERFIL DE CARGO UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"	
<b>DEPARTAMENTO:</b>	Farmacia
<b>PUESTO:</b>	Dependiente de Farmacia
<b>AREA:</b>	Farmacia
<b>REPORTAR A:</b>	Bioquímico Farmacéutico
<b>FUNCIONES</b>	Atender al público y dispensar medicamentos según prescripciones médicas. Asesorar a los clientes sobre el uso correcto y seguro de los medicamentos. Preparar fórmulas magistrales y preparados farmacéuticos bajo supervisión. Mantener el stock de medicamentos y productos farmacéuticos adecuadamente organizado. Registrar y controlar la entrada y salida de medicamentos según normativas legales. Realizar labores administrativas, como gestionar pedidos y facturación. Colaborar con el farmacéutico titular en la gestión y supervisión general de la farmacia.
<b>Experiencia:</b>	Mínima 3 meses en manejo de personal
<b>Título:</b>	Estudios de especialidad en Asistente en Farmacias.
<b>Tipo de Contrato</b>	Contrato por tareas
<b>Disponibilidad de Viajar</b>	No
<b>Jornada:</b>	9:00am a 9pm
<b>Salario:</b>	Comisión por tratamiento.
<b>Lugar de Trabajo:</b>	Unidad de Salud Odofarmed
<b>Competencias:</b>	Conocimiento de medicamentos y su aplicación, habilidades de comunicación para asesorar a los clientes y destreza en la gestión del inventario y registros.
<b>Conocimiento:</b>	Conocimiento de farmacología y principios activos de medicamentos, familiaridad con regulaciones y normativas farmacéuticas y competencia en software y sistemas de gestión de farmacias.

**-BIOQUIMICO FARMACEUTICO**

PERFIL DE CARGO UNIDAD DE SALUD "ODOFARMED"	
<b>DEPARTAMENTO:</b>	Farmacia
<b>PUESTO:</b>	Bioquímico Farmacéutico.
<b>AREA:</b>	Farmacia
<b>REPORTAR A:</b>	Dependiente Farmacéutico.
<b>FUNCIONES</b>	Análisis y control de calidad de productos farmacéuticos y biológicos. Investigación y desarrollo de nuevos medicamentos y tratamientos. Elaboración y formulación de productos farmacéuticos, como cremas y soluciones. Supervisión de procesos de producción farmacéutica para garantizar su calidad. Asesoramiento técnico sobre el uso y almacenamiento de productos farmacéuticos. Participación en programas de prevención y control de enfermedades. Colaboración en proyectos de investigación científica relacionados con la salud y la biotecnología.
<b>Experiencia:</b>	Mínima 6 meses en manejo de personal
<b>Título:</b>	Estudios de especialidad en Bioquímico Farmacéutico.
<b>Tipo de Contrato</b>	Contrato por tareas
<b>Disponibilidad de Viajar</b>	No
<b>Jornada:</b>	Por horas
<b>Salario:</b>	110 mensuales
<b>Lugar de Trabajo:</b>	Unidad de Salud Odofarmed
<b>Competencias:</b>	Conocimiento de medicamentos y su aplicación, habilidades de comunicación para asesorar a los clientes y destreza en la gestión del inventario y registros y reporte de ARCSA.
<b>Conocimiento:</b>	Conocimiento de farmacología y principios activos de medicamentos, familiaridad con regulaciones y normativas farmacéuticas y competencia en software y sistemas de gestión de farmacias.

**DIAGRAMAS DE FLUJO – FLUJOGRAMA**

