DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

A continuación se muestra el Diccionario de Competencias en su versión 0.0, en él se describen el conjunto de comportamientos que los profesionales de XTNG deben adquirir, utilizar, desarrollar y compartir, para la consecución de los objetivos y estrategias establecidas.

Se diferencian aquellas competencias:

Genéricas y estratégicas	**Competencias de Gestión**	**Competencias específicas por Área funcional y perfil profesional**
Orientación al logro	Liderazgo de equipo	Iniciativa
Compromiso organizacional		Preocupación por orden calidad y seguridad
		Búsqueda de información
		Trabajo en equipo y cooperación
		Pensamiento conceptual
		Experiencia técnico profesional y gerencial
		Flexibilidad

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	DESCRIPCION CONCEPTUAL (INDICADORES DE COMPORTAMIENTO)
ORIENTACION AL LOGRO	Preocupación para trabajar bien o para competir contra un estándar de excelencia. Este puede ser: a) sus propios logros anteriores b) una medida objetiva c) el rendimiento de otros d) metas puestas por el propio individuo e) algo que nadie ha realizado.	1	Desea Hacer Bien el Trabajo. Trabaja hacia estándares implícitos de excelencia. Trata de hacer bien o correctamente el trabajo. Puede expresar frustraciones por el desperdicio o ineficiencia, pero no realiza mejoras específicas.
		2	Crea su Propia Medida de Excelencia. Usa sus propios métodos específicos para medir resultados respecto de un estándar de excelencia (no impuesto por la administración); Ej. Dinero gastado, grados, superar a otros, tiempo gastado, niveles de desechos, ganar a la competencia, etc.; o fija metas que son vagas y no realmente desafiantes.
		3	Mejora del Rendimiento. Realiza cambios específicos en el sistema o de los propios métodos del trabajo para mejorar el desempeño. (ej. Hace algo mejor, más rápido, a menor costo, más eficientemente; mejora la calidad, la satisfacción del cliente, moral, ganancias), sin fijar ninguna meta específica.
		4	Fija Metas Desafiantes. Se prepara y actúa para alcanzar metas desafiantes para sí mismo o para los otros (ej. "mejorar ventas/calidad/productividad en un 15% en 6 meses")."Desafiante" significa que hay aproximadamente un 50% de probabilidad de alcanzar efectivamente la meta -es un trecho definido pero no poco realista o imposible. Se computa la fijación y el trabajo para alcanzar metas desafiantes aun cuando éstas de hecho no se alcancen. (No se computa la fijación de metas menos precisas, que son "seguras" y claramente no desafiantes o cita medidas específicas de rendimiento basal comparado con mejor rendimiento en un punto posterior en el tiempo: "Cuando me hice cargo, la eficiencia era del 20%-ahora llega al 85%".
		5	Hace Análisis de Costo-Beneficio. Toma decisiones, fija prioridades, o escoge metas en base a entradas y salidas: hace consideraciones específicas de ganancia potencial, retorno de la inversión, o análisis de costo beneficio.
		6	Persiste en Esfuerzos Empresariales. Asume acciones numerosas y sostenidas en el tiempo enfrentando obstáculos para alcanzar la meta empresarial; o completa exitosamente esfuerzos empresariales

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	DESCRIPCION CONCEPTUAL (INDICADORES DE COMPORTAMIENTO)
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Habilidad y deseo para alinear sus propias conductas con las necesidades, prioridades y metas de la organización, de actuar de manera que promuevan las metas y necesidades organizacionales.	1	Esfuerzo Activo. Hace un esfuerzo activo para integrarse, se viste apropiadamente y respeta las normas organizacionales.
		2	Modela. "Conductas de los Ciudadanos de la Organización". Muestra lealtad, deseo para ayudar a los colegas en completar sus tareas, respeto por los deseos de aquellos con autoridad.
		3	Sentido de Propósito. Declara Compromiso. Comprende y apoya activamente las metas y misión de la organización; alinea las propias actividades y prioridades para alcanzar las necesidades organizacionales; comprende la necesidad de cooperación para alcanzar objetivos organizacionales mayores.
		4	Hace Sacrificios Personales o Profesionales. Pone las necesidades organizacionales por adelante de las profesionales; hace sacrificios personales para lograr las necesidades organizacionales por sobre la identidad y preferencias profesionales y preocupaciones familiares.
		5	Toma Decisiones Impopulares. Mantiene decisiones que benefician la organización aun cuando sean impopulares o controversiales.
		6	A6 Sacrifica el Bien de su Propia Unidad por la Organización. Sacrifica el bien de corto plazo de su propio departamento por el bien de largo plazo de la organización (ej. voluntariamente realiza reducción de gastos o de personal en su propio grupo, acepta tareas extras, etc.), pide a otros que hagan sacrificios para lograr las necesidades mayores de la organización.

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	DESCRIPCION CONCEPTUAL (INDICADORES DE COMPORTAMIENTO)
LIDERAZGO DE EQUIPO	Capacidad de ser líder. Implica deseo de guiar a los demás y suele estar asociado a autoridad formal	1	Administra Reuniones. Confecciona agendas y objetivos, controla el tiempo, asigna tareas, etc.
		2	Informa a Personas. Permite saber qué sucede a las personas afectadas por una decisión. Asegura que el grupo tenga la información necesaria. Puede explicar las razones de una decisión.
		3	Usa la Autoridad con Justicia. Usa el poder y la autoridad formal de una manera justa y equitativa. Hace un esfuerzo personal para tratar con justicia a todos los miembros del grupo.
		4	A4 Cuida al Grupo. Protege al grupo y su reputación respecto a la organización o la comunidad en su conjunto: obtiene el personal deseado, recursos, información para el grupo. Asegura que se alcancen las necesidades prácticas del grupo. Frecuentemente este nivel se encuentra en situaciones militares o industriales, pero también se aplica en la obtención de recursos menos tangibles para profesionales o gerenciales subordinados.
		5	Se Posiciona Así mismo como Líder. Asegura que los otros asuman la misión, metas, agenda, clima, políticas, etc. "Da un buen ejemplo" (es decir, modela la conducta deseada). Asegura que las tareas del grupo se cumplan (es un líder creíble).
		6	A6 Comunica una Visión Obligada. Tiene genuino carisma, comunica una visión obligada, que genera excitación, entusiasmo, y compromiso a la misión del grupo. (ejemplo de este nivel son raros y es probable que se infieran del resultado de actividades, de reportes de otros, y de las observaciones e impresiones del entrevistador más que de Citas directas

C	DEFINICIÓN	NIVEL	DESCRIPCION CONCEPTUAL (INDICADORES DE COMPORTAMIENTO)
INICIATIVA	Preferencia por actuar. Hacer más de lo requerido o esperado en un trabajo dado, hacer cosas que no se han solicitado o crear nuevas oportunidades y/o prepararse para enfrentar futuros problemas	1	Muestra Persistencia. Persiste da 2 o 3 pasos para superar obstáculos o rechazos. [Dimensión temporal: encargo pasado o tarea actualmente en curso]. No se entrega fácilmente cuando las cosas no marchan bien.
		2	Se Enfoca a Oportunidades o Problemas Actuales. Reconoce y actúa frente a oportunidades presentes o enfrenta problemas presentes (usualmente completado dentro de 1 o 2 días).
		3	Es Decisivo en una Crisis. Actúa rápida y decisivamente en una crisis (cuando la norma es esperar, “estudiar", esperar que los problemas se resuelvan por sí mismos).
		4	Actúa Adelantándose hasta en 2 meses. Crea oportunidades o minimiza problemas potenciales con un esfuerzo extra único (nuevo programa, viaje especial, etc.) que ocurre en un lapso temporal de1 o 2 meses.
		5	Actúa Adelantándose hasta en 3 a 12 meses. Se anticipa y prepara para una oportunidad o problema que no es obvio para los demás. Realiza una acción para crear una oportunidad o evitar una crisis futura mirando hacia adelante en 3 a 12 meses.
		6	Actúa Adelantándose hasta en 1 a 2 años adelante y actúa para crear oportunidades o evitar problema

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	DESCRIPCION CONCEPTUAL (INDICADORES DE COMPORTAMIENTO)
PREOCUPACIÓN POR ORDEN, CALIDAD y SEGURIDAD	Impulso subyacente para reducir la incertidumbre en el medio ambiente	1	Le cuesta mantener un Espacio de Trabajo Ordenado.
		2	Muestra una Preocupación General por el Orden y la Claridad. Trabaja por la claridad, desea roles, expectativas, tareas y datos claros como un cristal y preferiblemente por escrito.
		3	Monitorea el Trabajo de Otros. Monitorea la calidad del trabajo de otros, chequea para asegurarse que se siguen los procedimientos o mantiene registros claros, detallados de sus propias actividades o de las de otros.
		4	Monitorea Datos o Proyectos. Monitorea el progreso de un proyecto en referencia a etapas o fechas límites. Monitorea datos, descubre debilidades o datos perdidos, y busca información para mantener orden; preocupación general para aumentar el orden en sistemas existentes.
		5	Desarrolla Sistemas. Desarrolla y usa sistemas para organizar y mantener la pista de la información.
		6	Desarrolla Sistemas Complejos. Coloca sistemas complejos nuevos y detallados en su lugar para incrementar el orden y mejorar la calidad de los datos o deduce nuevas necesidades (que no tienen que ver con el orden) del desorden percibido.

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	DESCRIPCION CONCEPTUAL (INDICADORES DE COMPORTAMIENTO)
BUSQUEDA DE INFORMACION	Una curiosidad subyacente, un deseo de saber más acerca de las cosas, gente o asuntos. Implica hacer un esfuerzo por obtener más información	1	Hace Preguntas. Hace preguntas directas a personas inmediatamente disponibles (o personas que están directamente involucradas en la situación aunque no presentes físicamente), consulta recursos disponibles. Nótese Que aún en situaciones de crisis, los rendidores superiores se toman unos momentos para obtener toda la información disponible inmediatamente antes de ponerse en acción.
		2	Investiga Personalmente. Sale personalmente para ver el plano, fábrica, nave, instalación para los clientes, negocio de préstamo, sala de clases, los trabajos faltantes de los estudiantes u otros problemas. Le pregunta a aquellos cercanos al problema a diferencia de otros que pueden ignorar a estas personas.
		3	Llama o Contacta a Otros. Llama a otros que no están involucrados personalmente para obtener su perspectiva, información de base, experiencia (a menudo, pero no necesariamente, esto es una forma de usar relaciones previamente establecidas).
		4	Investiga. Hace un esfuerzo sistemático durante un período limitado de tiempo para obtener datos o retroalimentación necesarios; o hace investigación formal a través de diarios, revistas u otras fuentes.
		5	Usa sus Propios Sistemas. Ha establecido sistemas o hábitos personales para varias formas de obtención de información (puede incluir administración personalizada, reuniones regulares informales, etc., si es que estas son usadas específicamente para obtener información).
		6	Involucra a Otros. Involucra a otros que normalmente no lo estarían y logra que ellos obtengan información (no agrega puntaje por delegar investigación o búsqueda de información a los subordinados; este punto es por involucrar personas que normalmente no estarían involucradas)

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	DESCRIPCION CONCEPTUAL (INDICADORES DE COMPORTAMIENTO)
TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACION	Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente	1	Trabaja bien pero no es un jugador de equipo
		2	Coopera. Participa deseosamente, apoya las decisiones del equipo, es un "buen jugador del equipo" hace su parte del trabajo.
		3	Comparte Información. Mantiene a la gente informada y al día acerca del proceso del grupo, comparte toda la información útil o relevante.
		4	Da Autoridad a Otros. Da público crédito a otros cuando han rendido bien. Apoya y autoriza a otros, los hace sentir fuertes o importantes.
		5	Forma Equipo. Actúa para promover un clima amigable, buena moral, y cooperación (realiza fiestas y reuniones, crea símbolos de identidad grupal). Protege y promueve la reputación del grupo con extraños.
		6	Resuelve Conflictos. Enfrenta los conflictos y anima o facilita una solución beneficiosa de los conflictos (debe involucrar acción para resolver el conflicto, no esconderlo o evitar el tema)

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	DESCRIPCION CONCEPTUAL (INDICADORES DE COMPORTAMIENTO)
PENSAMIENTO CONCEPTUAL	Es la comprensión de una situación o problema juntando las piezas, viendo el cuadro global. Posibilidad de identificar modelos o conexiones entre situaciones .y de identificar aspectos clave o subyacente en asuntos complejos	1	Usa Reglas Básicas. Usa "reglas de pulgar", sentido común, y experiencias anteriores para identificar problemas o situaciones. Ve similitudes esencialmente entre situaciones actuales y pasadas.
		2	Reconoce Patrones. Observa discrepancias, tendencias e interrelaciones en los datos y ve diferencias cruciales entre situaciones actuales y cosas que han ocurrido en el pasado.
		3	Aplica Conceptos Complejos. (ej. "análisis de causa de fondo", "análisis de portafolio", "selección natural"); o aplica conocimientos de discrepancias pasadas, tendencias y relaciones para observar situaciones diferentes. Aplica y modifica apropiadamente conceptos y métodos aprendidos.
		4	Crea Nuevos Conceptos. Identifica problemas y situaciones no obvias a otros y no aprendidas de la educación o experiencia previa.
		5	Crea Nuevos Conceptos para Asuntos Complejos. Formula una explicación útil para problemas, situaciones u oportunidades complejas. Genera y prueba múltiples conceptos, hipótesis o explicaciones para una situación dada; o identifica relaciones útiles entre datos complejos entre áreas no relacionadas.
		6	Crea Nuevos Modelos. Crea nuevos modelos o teorías que explican una situación o problema complejo y reconcilia datos discrepantes.

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	DESCRIPCION CONCEPTUAL (INDICADORES DE COMPORTAMIENTO)
EXPERIENCIA TÉCNICO/PROFESIONAL y GERENCIAL	Incluye tanto la maestría del conocimiento relacionado a un trabajo (que puede ser técnico, profesional o gerencial) y también la motivación para expandir, usar y distribuir el conocimiento a otros.	1	Primario. Realiza tareas simples, repetitivas, que se pueden aprender típicamente en unas pocas horas, a unos pocos días. Ejemplos: trabajador manual no calificado, aseador.
		2	Vocacional. Hace una variedad de tareas que requieren alguna planificación y organización para término eficiente; típicamente requiere educación mediana equivalente y seis meses a dos años de experiencia. Ejemplos: control de inventario, soporte técnico, trabajo secretarial, actividades de crédito y colección, coordinación logística, operación de computadores).
		3	Profesional Básico. Proporciona servicios profesionales o gerenciales (ej. diseña e implementa programas o políticas formales o proporciona liderazgo y consejo experto a otros gerentes o profesionales). Usualmente requiere educación formal tal como universidad o título profesional básico, o equivalente; o habilidades vocacionales avanzadas suplementadas por experiencia de varios años en el trabajo. Ejemplo: contador, ingeniero, químico, abogado, gerente junior, administrador de ventas.
		4	Profesional Especializado. Proporciona servicios profesionales o gerenciales altamente avanzados. Típicamente requiere entrenamiento muy extenso (ej. grado de especialización: doctor, magíster) seguido de varios años de experiencia aplicada en un campo especializado o técnico. Ejemplo: cirujano, abogado tributario, jefe de departamento, gerente operacional senior.
		5	Maestría Profesional/Especializada. El resultado primario del puesto es experiencia o liderazgo técnico que es considerado de autoridad en un campo técnico o profesional en la organización. Ejemplo: científico senior, gerente general, director de personal, ejecutivo principal.
		6	Autoridad Prominente. Autoridad nacional/internacionalmente reconocida en un campo profesional o científico inusualmente complejo (ej. científico principal)

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL	DESCRIPCION CONCEPTUAL (INDICADORES DE COMPORTAMIENTO)
FLEXIBILIDAD	Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos	1	Ve Objetivamente la Situación. Reconoce la validez de los puntos de vista de otros.
		2	Aplica con Flexibilidad Reglas o Procedimientos. Dependiendo de la situación individual, adapta acciones para lograr los objetivos mayores de la organización. Apoya haciendo el trabajo de los colaboradores en la medida que sea necesario en una emergencia.
		3	Adapta las Tácticas a la Situación o la Respuesta de los Otros. Cambia su propia conducta o apreciación para adaptarse a la situación.
		4	Adapta las Propias Estrategias, Metas o Proyectos a las Situaciones.
		5	Hace Adaptaciones Organizacionales. Hace adaptaciones menores o breves en su propia compañía o la del cliente en respuesta a las necesidades de la situación.
		6	Adapta Estrategias. Hace adaptaciones grandes o de larga duración en su propia compañía o la del cliente en respuesta a las necesidades de la situación. (Este nivel implica varias competencias de Influencias y también posiblemente competencias Gerenciales, Cognitivas o de Logro).

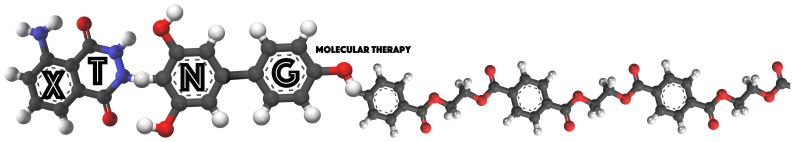
ANEXO COMPETENCIAS TÉCNICAS

Se identifican y definen así como se asigna nivel en función de un indicador de conocimiento, aquellas competencias técnicas requeridas dentro de XTNG

Los niveles serán comunes a cada una de ellas indicándose a continuación el significado de cada nivel

NIVEL	DEFINICIÓN
Nivel 1	**MUY BAJO** No posee conocimiento
Nivel 2	**ELEMENTAL** Tiene conocimiento pero no posee experiencia
Nivel 3	**BASICO** Tiene conocimiento, experiencia pero no es autónomo
Nivel 4	**ADECUADO** Tiene conocimiento, experiencia y autonomía pero no transfiere a los demás
Nivel 5	**ESPECIALIZADO** Tiene conocimiento, experiencia, autonomía y transfiere a los demás su conocimiento
Nivel 6	**EXCELENTE** Tiene conocimiento, experiencia, autonomía, transfiere a los demás su conocimiento y realiza innovación en este campo

Estas competencias se desarrollarán dentro de la Descripción de cada Puesto, no siendo objeto de integración dentro de Sistema de Gestión por Competencias, sino como información del puesto de trabajo.



INVESTIGACION Y ENSAYOS CLINICOS	BASES DE DATOS CLINICAS
	LEGISLACION Y NOTIFICACIONES
	EVALUACION ENSAYO CLINICO
	TERMINOLOGIA CLINICA
	BPCs BUENAS PRACTICAS CLINICAS
	RBM MONITORIZACION BASADA EN EL RIESGO
ENTORNO FARMA	ACCESO AL MERCADO
	RELACION ADMINISTRACIONES SANITARIAS
	COOPERACION CON INSTITUCIONES
BIOSEGURIDAD	PROTOCOLOS BIOSEGURIDAD
	DESCONTAMINACION
	ELIMINACION DESECHOS
I+D	CALIDAD DEL MEDICAMENTO
	ETICA Y DEONTOLOGIA
	LABORATORIO DE ANALISIS

Criterios	Conocimiento	Experiencia	Autonomía	Transferencia	Innovación
Nivel - A desarrollar	NO	NO	NO	NO	NO
Nivel 1 - Elemental	SI	NO	NO	NO	NO
Nivel 2 - Básico	SI	SI	(+)	NO	NO
Nivel 3 - Adecuado	SI	SI	SI	(*)	NO
Nivel 4 - Especializado	SI	SI	SI	SI	NO
Nivel 5 - Excelente	SI	SI	SI	SI	SI

(+) Supervisión

(*) Puntualmente

Nivel	Descripción
A DESARROLLAR	No posee la competencia, necesario su desarrollo
ELEMENTAL	Tiene conocimientos teóricos básicos propios de su titulación y carece de experiencia en la función. Ejecuta actividades y tareas concretas previamente establecidas y puestas en práctica que son supervisadas estrechamente en proceso y resultado.
BASICO	Tiene conocimientos teóricos básicos y está en proceso de adquisición de experiencia en la función. Se enfrenta a problemas definidos cuya solución puede estar basada en experiencias anteriores. Dentro de su grupo de trabajo ejecuta actividades y tareas concretas previamente establecidas y puestas en práctica que son supervisadas de manera variable en avance y resultado.
ADECUADO	Tiene conocimientos técnicos y experiencia suficiente. Realiza su trabajo con autonomía variable recibiendo supervisión sobre resultados. Se enfrenta a problemas complejos definidos y propone soluciones técnicas y mejoras en las actividades de su puesto. Participa en grupos interdisciplinares e internacionales.
ESPECIALIZADO	Muestra un conocimiento especializado y cuenta con una amplia experiencia profesional en algunas disciplinas de su ámbito. Esto le permite actuar como supervisor y formador de otros en su contexto. Innova en procedimientos y métodos, resolviendo problemas poco definidos y complejos. Además, interacciona activamente con otras disciplinas mientras es reconocido en la suya propia dentro de la dirección correspondiente.
EXCELENTE	Muestra un conocimiento excepcional y cuenta con una amplia experiencia profesional en su ámbito de actuación. Esto le permite actuar sin supervisión en aspectos técnicos y como asesor de otros, resolviendo problemas complejos con ideas innovadoras. Además, interacciona activamente con otras disciplinas mientras que es reconocido en la suya propia dentro de la unidad de negocio.

COMPETENCIA TÉCNICA	DEFINICIÓN
FORMACIÓN DE RELACIONES Y CONTACTO	Trabajo para realizar o mantener relaciones amistosas, amables, o redes de contactos con gente que es o puede ser útil algún día para el logro de las metas laborales.
BASES DE DATOS CLINICAS	Conocer y crear Bases de Datos en la que se recoja toda la información relevante del ensayo clínico. Con esta Base de Datos, de acceso público, se pretende agilizar y facilitar el flujo de información entre promotores y Estados miembros. La información recogida será, entre otra: Resumen del protocolo, debe estar dirigido a personas legas en la materia, Protocolo del ensayo, Informe del estudio clínico, Fechas de inicio y fin de la selección de los sujetos.
LEGISLACION Y NOTIFICACIONES	Conocer la legislación necesaria para llevar a cabo un ensayo clínico, que notificaciones se deben de realizar, el tiempo para hacerlo, como y donde. Comunicación entre las Agencias Europeas de Medicamentos (Estados miembros), los Comités de Ética y los promotores.
EVALUACION ENSAYO CLINICO	Conocer el esquema de evaluación de un ensayo clínico, modificaciones, validez y contratos con centros (cómo y cuándo se han de gestionar los contratos con los centros, punto crítico a la hora de iniciar los ensayos clínicos)

COMPETENCIA TÉCNICA	DEFINICIÓN
TERMINOLOGIA CLINICA	Conocer y utilizar la terminología autorizada
BPCs BUENAS PRACTICAS CLINICAS	Conocer y desarrollar actividades de monitorización de los ensayos clínicos que permiten una gradación del nivel de monitorización de los datos en función del objetivo, complejidad, diseño y tamaño muestral del estudio.
RBM MONITORIZACION BASADA EN EL RIESGO	Conocer y desarrollar métodos para una gestión más eficiente y una significativa reducción de los costes de monitorización
ACCESO AL MERCADO	Conocimiento y desarrollo de métodos comerciales para acercarse al mercado

COMPETENCIA TÉCNICA	DEFINICIÓN
RELACION ADMINISTRACIONES SANITARIAS	Conocer la visión estratégica y global del acceso al mercado en todas sus vertientes además se complementa con una visión objetiva de las relaciones con la administración sanitaria, permitiendo una adaptación a los nuevos modelos sanitarios
PROTOCOLOS BIOSEGURIDAD	Revisar los aspectos de bioseguridad de todos los planes, protocolos y procedimientos de operación para el trabajo de investigación con agentes infecciosos antes de la puesta en práctica de esas actividades.
DESCONTAMINACION	Asegurar una descontaminación apropiada tras los derrames u otros incidentes con materiales infecciosos. Garantizar la correcta manipulación y eliminación de los desechos.
ELIMINACION DESECHOS	Establecer procedimientos apropiados para la importación y exportación de material patógeno por el laboratorio, de acuerdo con la reglamentación nacional

COMPETENCIA TÉCNICA	DEFINICIÓN
CALIDAD DEL MEDICAMENTO	Gestionar, controlar, asegurar la calidad de los medicamentos que se producen de acuerdo a las legislaciones vigentes y los requerimientos específicos de la industria farmacéutica
ETICA Y DEONTOLOGIA	Conocer los principios éticos y deontológicos según las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas que rigen el ejercicio profesional, comprendiendo las implicaciones éticas de la salud en un contexto social en transformación
LABORATORIO DE ANALISIS	Obtener resultados confiables y oportunos aplicando métodos analíticos teniendo en cuenta la honestidad científica. Procesar los datos, interpretar resultados y elaborar el informe del análisis de laboratorio siguiendo los principios de la ética profesional. Administrar el laboratorio con responsabilidad y honestidad científica
COOPERACION CON INSTITUCIONES	Relaciones de cooperación con Universidades, clientes, empresas y proveedores