



**Universidad
Continental**

Escuela de Posgrado

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

Tesis

**Desempeño laboral de los egresados de
Farmacia y Bioquímica de una universidad de
Huancayo y su relación con el perfil de egreso**

Maricielo Orihuela Pomalaza

Huancayo, 2018

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Educación con Mención en Docencia
en Educación Superior



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

Asesor

Mg. José Walter Dueñas Román

Dedicatoria

A Dios y a María Auxiliadora, por llevarme de la mano por el camino de la vida.

A mi madre y hermano, quienes con su amor infinito hacen de mí una mejor persona cada día.

Agradecimiento

A mi maestro Pedro Rengifo Gratelli por sus valiosas sugerencias y orientación en la realización de este trabajo, fruto de su amplia experiencia como docente y profesional Químico Farmacéutico.

Índice

Asesor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I Planteamiento del estudio.....	14
1.1 Planteamiento y formulación del problema.....	14
1.1.1 Planteamiento del problema	14
1.1.2 Formulación del problema	17
A. Problema General	17
B. Problemas específicos	17
1.2 Determinación de objetivos	17
1.2.1 Objetivo general.....	17
1.2.2 Objetivos específicos.....	17
1.3 Justificación e importancia de estudio	18
1.3.1 Teórica.....	18
1.3.2 Científica.....	18
1.3.3 Social.....	19
1.4 Limitaciones de la presente investigación	19
Capítulo II Marco Teórico	20
2.1. Antecedentes del problema.....	20
2.2. Bases teóricas relacionadas con el tema	22
2.2.1. Currículo por competencias	22
2.2.2. Perfil de egreso.....	24
A. Perfil de egreso según Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la calidad Educativa (Sineace).....	24
B. Competencias del Químico Farmacéutico según Sineace	

.....	26
C. Perfil profesional del Químico farmacéutico a nivel internacional	27
D. Competencias que adquiere el Químico Farmacéutico	28
E. Perfil de egreso del profesional Químico Farmacéutico – estructura curricular 2007.de la Universidad Peruana los Andes	29
2.2.3. Desempeño laboral.....	30
A. Teoría del doble factor de Herzberg	31
B. Desempeño por competencias.....	32
C. La ponderación de la frecuencia en las conductas.....	34
D. Métodos para medir la frecuencia de las competencias.	34
E. Grados en las competencias	36
F. Relación entre grado y frecuencia.....	44
2.3. Definición de términos básicos	44
2.3.1. Perfil de egreso.....	44
2.3.2. Desempeño laboral.....	45
2.3.3. Empowerment.....	45
2.3.4. Iniciativa.....	45
2.3.5. Trabajo en equipo	45
2.3.6. Desarrollo y autodesarrollo del talento.....	45
2.3.7. Desarrollo de las personas	45
2.3.8. Modalidades de contacto	45
2.3.9. Conocimiento.....	46
2.3.10. Adaptabilidad al cambio.....	46
Capítulo III Hipótesis y variables	47
3.1. Hipótesis.....	47
3.1.1. Hipótesis general	47
3.1.2. Hipótesis específicas	47
3.2. Operacionalización de variables.....	47
Capítulo IV Metodología del Estudio	48
4.1. Método de Investigación y Alcance	48
4.1.1. Método.....	48

4.1.2. Alcance	48
4.2. Diseño de la investigación	48
4.3. Población y muestra	49
4.3.1. Población	49
4.3.2. Muestra	49
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
4.4.1. Encuesta	50
4.5. Técnicas de análisis de datos	51
Capítulo V Resultados y análisis de resultados	53
5.1. Descripción e interpretación de resultados	53
5.1.1. Caracterización de la muestra de estudio	53
A. Perfil de egreso	53
B. Desempeño laboral	62
5.2. Prueba de normalidad de las variables perfil de egreso y desempeño laboral	62
5.3. Prueba de hipótesis	64
5.3.1. Hipótesis de la investigación:	64
5.3.2. Formulación de Ho y H1	64
5.4. Discusión de resultados	65
Conclusiones	68
Recomendaciones	69
Bibliografía	70
Anexos	72
Anexo 1: Matriz de Consistencia	72
Anexo 2: Cuestionario del Desempeño Laboral de los Egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA	74
Anexo 3: Cuestionario de Perfil de Egreso de Farmacia y Bioquímica - UPLA	81
Anexo 4: Competencias Específicas del Farmacéutico según Documento “Servicios Farmacéuticos para una Atención Primaria Renovada”	84

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Escala de grados del A al D</i>	35
Tabla 2 <i>Frecuencia de competencias</i>	35
Tabla 3 <i>Grados de competencia y referencia numérica (%)</i>	36
Tabla 4 <i>Relación entre grados y frecuencia de la competencia</i>	44
Tabla 5 <i>Operacionalización de variables.</i>	47
Tabla 6 <i>Químicos Farmacéuticos egresados e el año 2015- I</i>	49
Tabla 7 <i>Muestra finita de Químicos Farmacéuticos egresados e el año 2015- I.</i>	50
Tabla 8 <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para perfil de egreso y desempeño laboral</i>	63
Tabla 9 <i>Prueba de hipótesis mediante la Correlación de Pearson.</i>	65

Índice de Figuras

Figura 1. Ciclo para la acción motivación – desempeño, descrito como proceso para un desempeño óptimo.....	31
Figura 2. Modelo del Iceberg, describe las competencias visibles y no visibles, incluyendo conducta y motivación.....	33
Figura 3. Aplicación de la competencia compromiso y actuación ética, según sexo y edad.	53
Figura 4. Aplicación de la competencia actualización permanente	54
Figura 5. Aplicación de la competencia uso de tecnologías en el campo de especialización.....	55
Figura 6. Aplicación de la competencia preservación del medio ambiente	56
Figura 7. Aplicación de la competencia preservación de Investigación e Innovación.....	56
Figura 8. Aplicación de la competencia desempeño de áreas profesionales	57
Figura 9. Aplicación de la competencia desempeño de áreas profesionales	58
Figura 10. Aplicación de la competencia desempeño de áreas profesionales	59
Figura 11. Aplicación de la competencia desempeño de áreas profesionales	60
Figura 12. Evaluación del perfil de egreso	61
Figura 13. Evaluación del desempeño laboral.....	62
Figura 14. Distribución de datos del perfil de egreso.....	63
Figura 15. Distribución de datos para desempeño laboral	64

Resumen

El desarrollo de competencias en educación universitaria es relevante para el logro de un desempeño laboral óptimo y conseguir la participación total o parcial en las distintas áreas profesionales; sin embargo, el egresado una vez concluido sus estudios y haber adquirido el título universitario se desliga de su centro de estudios por un lapso de tiempo, en consecuencia, la universidad pierde información de sus condiciones de trabajo, desempeño y satisfacción laboral.

En esta investigación el objetivo principal es determinar la relación del perfil de egreso y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA, siendo una investigación observacional, descriptiva, transversal y con muestreo no probabilístico de 23 egresados.

El desempeño laboral y perfil de egreso fueron evaluados mediante encuestas de opinión a 23 egresados Químico Farmacéuticos. La evaluación del perfil de egreso reportó que solo 4 competencias de las 9 evaluadas son aplicadas por el químico farmacéutico, siendo estas: Uso de tecnologías en el campo de especialización, preservación del medio ambiente, investigación e innovación y atención farmacéutica. La evaluación del desempeño laboral reportó que las competencias aplicadas en la vida laboral del químico farmacéutico se encuentran en un 34% lo que indica un Grado D - C de desempeño laboral.

Palabras claves: Perfil de egreso, desempeño laboral, competencia.

Abstract

The development of competencies in university education is relevant for the achievement of an optimal work performance and to get the total or partial participation in the different professional areas; however, the graduate after completing his studies and having acquired the professional degree will be separated from his study center for a period of time, consequently, the university loses information on their working conditions, performance, and job satisfaction.

In this research, the work performance of pharmacy and biochemistry graduates - UPLA 2015 - I and their relationship with the graduation profile were determined, being an observational, descriptive, transversal and non-probabilistic sampling of 23 graduates.

The work performance and the graduation profile were evaluated through surveys of 23 pharmaceutical chemical graduates. The evaluation of the discharge profile reported that only 4 competences of the 9 evaluated are applied by the pharmaceutical chemist, being these: Use of technologies in the field of specialization, preservation of the environment, research and innovation and pharmaceutical care. The evaluation of the work performance reported that the competencies applied in the working life of the pharmaceutical chemistry are in a 34% which indicates a grade D - C of work performance.

Keywords: Graduation profile, work performance, competencies.

Introducción

Un indicador importante para determinar la calidad de profesionales egresados de las universidades públicas y privadas del país es evaluando la estructura curricular, de esta manera podremos saber la situación en la que se encuentran los egresados de una carrera profesional o que propuestas de cambio se puede plantear a las instituciones de educación superior para la mejora y/o modificación definitiva o parcial del currículo. Para entender mejor la evaluación de la estructura curricular se dará mayor énfasis al perfil de egreso y desempeño laboral, ya que está estrechamente relacionada con la situación del profesional antes y después de realizar sus estudios universitarios; y la realidad que enfrenta en la vida laboral, adquiriendo experiencia y resolviendo problemas de interés social.

El perfil de egreso según Sineace (2016) es el conjunto de competencias que adquiere el estudiante al culminar sus estudios profesionales, considerando competencias generales y específicas, asimismo estas deben de estar relacionadas con la misión y valores de la profesión

El desempeño laboral según Mayurí (2008) es la producción obtenida en una jornada de trabajo, donde interviene la motivación para conseguir un desempeño óptimo, para evaluar desempeño laboral también se consideran competencia, así como lo plantea Allens (2005), donde fundamenta que el desempeño por competencias es el más pertinente para medir el desempeño laboral ya que puede mostrarnos el nivel y frecuencia de aplicación de competencias en un periodo corto de tiempo.

El perfil de egreso representa las competencias desarrolladas en un periodo de tiempo no menor de 5 años, en este periodo de tiempo se desarrollaran competencias que todo profesional debe adquirir, llamadas también competencias generales y las competencias propias de la carrera profesional, llamadas competencias específicas; este profesional debe aplicar estas competencias en el

campo laboral que elija, si lo realiza de manera eficiente y satisfaciendo las necesidades del empleador se dice que el desempeño laboral es óptimo.

En esta investigación se determinó la correlación entre el perfil de egreso y desempeño de egresados de Farmacia y Bioquímica para saber la situación en la que se encuentran estos profesionales y las mejoras que se puedan plantear en el perfil de egreso para mejorar el desempeño laboral.

La presente investigación está estructurada en cinco partes. En la primera parte se plantea y formula el problema, objetivos, justificación y limitaciones de investigación. En la segunda parte presenta el marco teórico. En la tercera parte las hipótesis y operacionalización de variables. En la cuarta parte se presenta el método de la investigación, incluyendo tipo, diseño, muestra, instrumentos y procedimientos. En la quinta parte se presentan los resultados que evidencian los objetivos de la investigación, así como la interpretación de los mismos.

Finalmente, las conclusiones, discusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

La autora.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

1.1 Planteamiento y formulación del problema

1.1.1 Planteamiento del problema

La educación está en proceso de reestructuración, donde el principal objetivo es la adquisición de competencias y que estas puedan ser aplicadas en su total amplitud en el ámbito laboral, así lo plantea el Proyecto Tuning (2004-2008), que tiene por objetivo principal “identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia.” (párr. 1). Sin embargo, esto no se cumple de manera global, ya que los países desarrollados a comparación de los países latinoamericanos tienen diferentes necesidades económicas, tecnológicas, sociales y culturales.

La UNESCO en su informe de la Situación Educativa de América Latina y El caribe, propone una educación para el trabajo basada en un cambio curricular, donde se da mayor importancia a las competencias para aumentar la empleabilidad general de los egresados, más que en la capacitación en habilidades restringidas al desempeño de un oficio específico, donde se trata de formar en habilidades y competencias transversales, como las capacidades de comunicación y trabajo en equipo, organizando la enseñanza en forma modular. (Unesco, 2013, p.63).

Las universidades encargadas de la formación de profesionales de salud, deberían poner mayor énfasis en las competencias que adquieren sus egresados y el éxito que tienen en el ámbito laboral que tienen después de haber dejado las aulas. Es así como la

Organización Mundial de la Salud propone roles que todo profesional de salud debe obtener por lo mínimo y de manera transversal, en esta oportunidad se dará mayor énfasis al profesional egresado de la carrera de Farmacia y Bioquímica, ya que el presente trabajo está centrado en el desempeño laboral del Químico Farmacéutico y la relación que guarda con el perfil de egreso.

La OMS establece que el rol del farmacéutico ha estado en constante evolución desde un elaborador y dispensador de fármacos hacia un proveedor de servicios y de información y, últimamente, como proveedor de cuidados de salud. (OMS, 2006, p.9) las universidades que forman químicos farmacéuticos a nivel internacional (Europa, América del Norte y algunos países latinoamericanos) están muy comprometidos con la sociedad, es decir le entregan profesionales con competencias establecidas y bien definidas en el diseño curricular.

En Perú, existen más de cien casas superiores universitarias, cada una con un enfoque educativo diferente, diseño curricular no revisado periódicamente y lo más preocupante para esta estructura educativa es el desequilibrio del perfil profesional y el desempeño laboral, los egresados no satisfacen a ese grupo de interés. Lo más lamentable es que universidades donde egresan profesionales de salud no se están desempeñando bien profesionalmente, les falta adquirir ciertas competencias y conocimientos para cumplir el perfil profesional que la sociedad requiere y que la universidad propone, y esto se evidencia en un gran sector de químicos farmacéuticos egresados.

Frente a todos estos problemas de la educación superior en el Perú, la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria, obliga a todas las instituciones universitarias a cumplir con las condiciones básicas de calidad para brindar un buen servicio educativo, de las cuales solo 26 universidades del país se encuentran licenciadas, 26

con expediente en revisión documentaria, 48 con informe de observaciones, 26 con plan de adecuación requerido o aprobado y 12 en verificación presencial (SUNEDU, 2017).

Esto evidencia la situación precaria en la educación en el Perú, la mayoría de universidades

El Químico Farmacéutico al egresar de la universidad está en la posibilidad de laborar en distintas Áreas de ejercicio farmacéutico, el área que escoja el profesional estará en relación con las competencias, habilidades y conocimientos adquiridos en cinco años de estudios realizados. Sin embargo, la universidad posee escasa información sobre el desempeño laboral de sus egresados, condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

El perfil profesional es la carta de presentación del Químico Farmacéutico, fundamentado y estructurado según las necesidades de la sociedad y del profesional, sin embargo, muchas veces se descuida al egresado, no se le brinda la importancia después de haber terminado los estudios, no hay fomentación de la investigación ni la promoción del aprendizaje continuo.

El Químico Farmacéutico al egresar de la universidad tiene infinidad de áreas para poder laborar, sin embargo, en los últimos años se ha evidenciado que este profesional solo elige el área de administración farmacéutica en el sector privado, pocos profesionales realizan el Servicio Rural Urbano Marginal para poder trabajar en el sector público, así también obvian la parte toxicológica, docencia universitaria, industria farmacéutica, etc.

La Universidad Peruana los Andes tiene estructurado un perfil profesional, donde están determinadas las competencias para cada área de ejercicio profesional, esto quiere decir que el químico farmacéutico egresado está apto de utilizar estas competencias en su

totalidad, sin embargo, solo tenemos químicos farmacéuticos que solo aplican una o dos competencias en su vida profesional.

1.1.2 Formulación del problema

A. Problema General

¿Qué relación existe entre el perfil de egreso y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA?

B. Problemas específicos

¿Qué competencias del perfil de egreso están siendo aplicadas por los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA?

¿En qué grado se encuentran las competencias del desempeño laboral, según el instrumento Allens (2005) de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA?

¿En qué porcentaje se encuentran las competencias del desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA?

¿Cómo influye las competencias del perfil de egreso en el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA?

1.2 Determinación de objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación del perfil de egreso y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar las competencias de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA a partir de las competencias del perfil de egreso.

- Determinar el grado de las competencias del desempeño laboral, según el instrumento de Allens (2005) de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA.
- Determinar el porcentaje de aplicación de las competencias del desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA.
- Determinar la influencia de las competencias del perfil de egreso en el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA.

1.3 Justificación e importancia de estudio

1.3.1 Teórica

Desde el punto de vista teórico se aporta sobre la precisión, desde la posición de organismos especializados, respecto a perfil de egreso, que refiere a las características (competencias, habilidades, cualidades y valores) que desarrolla al estudiante a lo largo de su formación (Sineace, 2016), asimismo nos permitió corroborar como el perfil de egreso se relaciona con el desempeño laboral entendido como el resultado productivo de una jornada de trabajo (Mayurí, 2008) teóricamente nuestra investigación aporta dando a conocer la interrelación entre perfil de egreso y desempeño laboral.

1.3.2 Científica

Para determinar la relación del perfil de egreso de Farmacia y Bioquímica y el desempeño laboral de los egresados de la UPLA, permitió conocer sobre la situación laboral actual y cuán influyente es la formación profesional que recibió en los cinco años de enseñanza universitaria, de esta manera la universidad tomará esta información para futuros planes de mejora en el diseño curricular, específicamente en el perfil de egreso, las competencias generales - específicas y

áreas que un Químico Farmacéutico requiere para desempeñarse de manera exitosa en la sociedad.

1.3.3 Social

Esta investigación permitió conocer el grado de desempeño laboral y las competencias que adquirió el profesional Químico Farmacéutico, de esta manera determinar su eficiencia dentro de la sociedad y todos los aportes que puede generar dentro de ella.

1.4 Limitaciones de la presente investigación

Escasas investigaciones sobre el tema investigar, escasa bibliografía.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes del problema

En Nicaragua los investigadores: Aguirre, Castillo y Reyes (2015), realizaron el estudio titulado “Relación del perfil profesional con el desempeño laboral a seguimiento a graduados de las cohortes 2011/2015 de la licenciatura de Fisioterapia, Instituto Politécnico de la Salud UNAN Managua” El objetivo fue evaluar el desempeño laboral de los profesionales de la licenciatura de fisioterapia.

El diseño de la investigación fue transversal, enfoque cuantitativo y tipo descriptivo. La muestra de estudio fue de 20 graduados y 10 empleadores, a los que se aplicó encuestas con las que se recolectó la información. El resultado fue que, al realizar la comparación del perfil profesional y el desempeño laboral, se obtuvo una respuesta que refleja que la enseñanza y preparación en la carrera fue muy buena, por lo que cada graduado se desempeña satisfactoriamente en su trabajo, por parte de los empleadores no hubo resultados eficientes ya que ellos consideran que deben de mejorar laboralmente.

En Ecuador, De La Torre (2013) realizó un estudio titulado “Perfil de egreso y desempeño laboral de los profesionales fisioterapeutas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil propuesta de rediseño curricular”. Los objetivos generales fueron analizar la formación profesional de los egresados de terapia física para definir un perfil acorde a los avances tecnológicos, científicos y a las necesidades de la sociedad en relación al plan del buen vivir, determinar el desempeño laboral que procuren los vínculos con la comunidad y por último proponer un rediseño curricular de la carrera de terapia física que vinculen los contenidos teóricos y prácticos.

El tipo de investigación fue descriptivo. Se realizaron encuestas a los alumnos, docentes y empleadores. En el perfil de egreso el 66,67% de los estudiantes encuestados consideró que éste responde muy poco al desempeño profesional que requiere la sociedad. El 77,78% de los docentes manifiesta conocer el perfil de egreso de la carrera de Terapia Física, el 44,44% dice que no es acorde al desempeño laboral, el 33,33% dice que existe poca vinculación con la comunidad. El 57,14% de los empleadores considera que el perfil es acorde a veces o parcialmente al desempeño laboral.

En Honduras, la investigadora Andino (2012), realizó el estudio titulado “La Relación de las Competencias Generadas en la Formación Profesional y el Desempeño Laboral de los egresados de Bachillerato en Ciencias y Letras y Técnicos en Computación del Intae en San Pedro Sula, Cortés” tuvo por objetivo analizar si las competencias adquiridas durante la formación profesional de los estudiantes por egresar de técnicos en computación y Bachillerato de ciencias y letras, es coherente con respecto a lo que demanda el perfil de puesto exigido por el mercado laboral. El diseño de la investigación fue no experimental, transversal, descriptiva. La muestra fue de 62 estudiantes entre 18 - 19 años a los que se realizaron encuestas y entrevistas.

Se concluyó que de acuerdo a la opinión de docentes y de jefes inmediatos de los estudiantes practicantes existe coherencia curricular, sin embargo, se identificaron competencias que no reflejan la realidad de las exigencias del perfil del puesto de las diferentes empresas que requiere de servicios técnicos.

En Colombia, la investigadora Camelo (2012) realizó el estudio titulado “Evaluación curricular de la carrera de Farmacia en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Colombia, a partir de la perspectiva de del egresado”, cuyo propósito fue mostrar la relevancia de la evaluación curricular como proceso que permite realizar ajustes al currículo y retroalimentación. Los egresados como actores y participantes en el proceso curricular aportaron información importante para ser utilizada por el programa. Se utilizó el enfoque

mixto. Los instrumentos utilizados fueron las entrevistas y encuestas. Donde se encontró que el profesional químico farmacéutico se desempeña en el sector industrial (50%), seguido del sector asistencial (24.4%) y el sector gubernamental (10.6%), solamente el 6.4% de los egresados encuestados han creado alguna empresa.

En Perú la investigadora Sichi (2010) realizó el estudio titulado “Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela académico Profesional de Educación Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos” tuvo por objetivo determinar y analizar si existe influencia del perfil académico profesional de la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela académico Profesional de Educación Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

El tipo de investigación fue explicativo, correlacional, casual. La muestra estuvo constituida por estudiantes de V y VII ciclo, donde se usaron encuestas y actas finales con calificaciones. El resultado de la investigación permite afirmar que existe influencia del perfil profesional sobre el rendimiento académico de los alumnos de V y VII, además de constituir una propuesta de estudio.

2.2. Bases teóricas relacionadas con el tema

2.2.1. Currículo por competencias

La teoría curricular basada en competencias abarca cuatro componentes importantes: información, conocimiento, habilidades, actitudes y valores, donde el principal objetivo es la articulación entre la sociedad y la educación, esta teoría surge en la globalización, centrada específicamente en el desarrollo de las capacidades humanas, siempre considerando el respeto de los derechos y la interculturalidad social (Gonzales, 2012).

El currículo basado en competencias es un documento elaborado a partir de la descripción del perfil de egreso, comprende campos de acción y competencias de los egresados, la formación profesional gira en torno al desarrollo de capacidades profesionales, las cuales son las bases del desempeño laboral (Vargas, 2008).

Determinar metas formativas a partir de las competencias del perfil de egreso y utilizarlas para resolver problemas en el área laboral, la primera fase del diseño curricular basado por competencias es la identificación del perfil profesional, hacer una indagación exhaustiva del campo laboral, considerando las demandas del sector que se desea abarcar (Vargas, 2008).

El currículo por competencias profesionales debe enfocarse en el reconocimiento de las necesidades y problemas de la realidad, es así que el proyecto Tuning propone definir perfil de egreso con base en tres acciones: consulta a académicos y especialistas disciplinarios, consulta a egresados propios y de otras universidades y Consulta a empleadores y expertos, es decir lo que permita identificar las competencias requeridas en el mercado de trabajo, es por eso que el perfil debe ser claro, evaluado y expresado en desempeño laboral, así también validarlo y actualizarlo (Vargas, 2008)

Entonces podemos decir que, el perfil de egreso es parte muy importante del currículo, ya que este es la carta de presentación de los futuros profesionales y toda la estructura del currículo gira en torno a la aplicación y efectividad del perfil de egreso.

Según Stenhouse (1987) (como se citó en Gonzales, 2010) el currículo es un medio a través del cual se hace pública una propuesta educativa para llevarla a la práctica. Implica tanto el contenido como el método.

Esta investigación está enfocada en la evaluación externa del currículo donde el principal foco de atención es el perfil de egreso, para MacDonald (1976) (como se citó en Gonzales, 2010) la evaluación es el resultado de concebir, obtener y comunicar información para una correcta toma de decisiones para un programa determinado. La mirada externa del currículo de la carrera de Farmacia y Bioquímica nos brindará información relevante para una futura toma de decisiones y cambios que se requiera hacer en la estructura curricular, en consecuencia, la evaluación externa del currículo enfocada a la aplicación de competencias del perfil de egreso nos ayudará a obtener información actual de los Químicos Farmacéuticos egresados y su desempeño en la sociedad.

Así también lo confirma Díaz (1990) el plan curricular no es un documento estático ya que las necesidades y los avances disciplinarios están en constante cambio, requiriendo constante actualización; para conseguirlo se realiza la evaluación externa enfocándose en las repercusiones sociales que puede tener la labor del egresado, donde esté apto para solucionar problemas y satisfacer necesidades de un ambiente social. Así también Díaz (1993) reafirma que la evaluación externa del currículo incluye análisis de funciones, mercado de trabajo, todo esto enfocado en la solución de necesidades sociales.

2.2.2. Perfil de egreso

A. Perfil de egreso según Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la calidad Educativa (Sineace)
Según Sineace (2016) “El perfil de egreso son las características (competencias, habilidades, cualidades y valores) que deben lograr los estudiantes como resultado de la conclusión del proceso de formación profesional” (p. 33) es por eso que proponen un modelo de acreditación para la educación superior tanto como para programas y universidades, donde se considera

cuatro dimensiones o categorías, las cuales están centradas en el perfil de egreso.

La educación superior universitaria debe de conocer su entorno para poder proponer un perfil de egreso de los estudiantes, considerando lo que se expresa en la misión, visión y valores; este perfil de egreso debe tener consistencia y tiene que ser logrado en el proceso de formación (Sineace, 2016). Cada dimensión establecida tiene una serie de factores considerando específicamente al perfil de egreso, pero esta investigación tomará en cuenta el factor 2 - gestión de perfil de egreso y factor 12 - verificación del perfil de egreso.

Según Sineace (2016) resalta que son tres los estándares claves para lograr el perfil de egreso, responsabilidad social universitaria, proceso enseñanza – aprendizaje e I+D+i. El perfil de egreso representa el eje central del programa de estudio, es el conductor de la planificación del programa, orientado al proceso de formación y el logro de este en los egresados.

Las cuatro dimensiones que propone Sineace están relacionadas, donde se destaca la participación de los grupos de interés, tanto en la dimensión de gestión estratégica como en la de resultados. Los grupos de interés se convierten en una fuente de información privilegiada que el programa de estudios requiere, tanto para alimentar el diseño y pertinencia del perfil de egreso, identificar procesos que se requieren para desarrollarlo, así como en relación con el grado de satisfacción con la formación de los egresados ayudando en la evaluación del desempeño profesional (Sineace, 2016).

B. Competencias del Químico Farmacéutico según Sineace

Sineace ofrece certificaciones a los trabajadores egresados o titulados que han realizado estudios superiores. Es muy importante que los egresados de universidades y los colegios profesionales participen en el proceso de certificación, ya que son ellos los que certifican y evalúan las competencias de sus colegiados. Los colegios nacionales deben estar autorizados por Sineace para certificar a sus profesionales, para poder realizarlo deben de realizar el siguiente proceso: impulsar cursos de autorregulación y actualización previa a la evaluación de competencias y certificación (Sineace, 2016).

La Sineace ha establecido competencias profesionales para cada programa de estudio, estas deben estar debidamente evaluadas y certificadas. Según Sineace (2016) resolución 113-2016-SINEACE/CDAH-P, el químico farmacéutico debe de poseer las siguientes competencias profesionales:

NCP-1.1 Dispensar y expender productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios de acuerdo al Reglamento de la Ley vigente

NCP-3.2 Fiscalizar oficinas farmacéuticas o farmacias de los establecimientos de salud o botiquines de acuerdo al Reglamento de la Ley vigente.

NCP-5.1 Controlar la calidad de los procesos de manufactura de los productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios, de acuerdo a estándares de calidad vigente.

NCP-5.2 Gestionar los procesos de producción de los productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios de acuerdo a buenas prácticas de manufactura vigente.

NCP-5.3 Verificar el cumplimiento de las buenas prácticas de manufactura de los productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios de acuerdo a procedimientos establecidos.

- C. Perfil profesional del Químico farmacéutico a nivel internacional
El perfil de farmacéutico consensuado por los delegados a la VII y VIII Conferencia Panamericana de Educación Farmacéutica organizada por la OPS (2014) indica la siguiente definición:

“Profesional de la salud experto en medicamentos, comprometido socialmente en la promoción, protección, el mantenimiento y la mejora de la salud y la calidad de vida de la población; con competencias científicas, técnicas, tecnológicas y humanísticas” (p. 24).

- Nivel de formación y duración de la carrera:
La Organización Panamericana de la Salud (2014) recomienda el grado de licenciatura y el título de Químico Farmacéutico, con duración de 4 años y medio, organizado en cuatrimestres y 5 años y medio en semestres. Es obligatorio que tenga un periodo de práctica pre-profesional, no menos a un semestre calendario.
- Valores y principios
El Químico Farmacéutico debe estar preparado para la Atención Primaria de la Salud es por eso que la OPS (2014) establece 3 valores y 6 principios.
Valores: Derecho al mayor nivel de salud posible, equidade, solidaridad.
Principios: Respuesta a las necesidades de la salud de la población. Responsabilidad y rendición de cuentas de los gobiernos. Participacion. Sustentabilidad. Transdisciplinaridad. (p. 24)

D. Competencias que adquiere el Químico Farmacéutico

En la reunión del grupo de trabajo de la Organización Mundial de la Salud (1997) organizada en Vancouver, se establecieron las cualidades que todo Químico Farmacéutico debe de poseer, siendo estas: proveedor de cuidado, tomador de decisiones, comunicador, líder, gerente, aprendiz permanente y educador; asimismo la Organización Mundial de la Salud (1999) sumó dos cualidades más, investigador y ético.

Respecto al plan de estudios se da importancia a los objetivos de aprendizaje, donde la formación se orienta al logro de resultados, donde el profesional no solo adquiere conocimientos sino también, actitudes, habilidades, destrezas y conductas que complementen su experiencia. La asociación Panamericana de la Salud (2013) define competencia como “Las competencias son características de las personas, que se ponen de manifiesto cuando ejecutan una tarea o realizan un trabajo y están relacionadas con el desempeño exitoso en una actividad, laboral o de otra índole” (p.24).

El mismo documento describe las competencias de los equipos de APS y las clasifica en genéricas, específicas y humanísticas. Establece que “las competencias constituyen en la actualidad una conceptualización y un modo de operar en la gestión de recursos humanos que permite una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación. En otras palabras, representan la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos”. La matriz de competencias para los equipos de APS se muestra en la tabla 2 y tabla 3. (Anexos)

Las competencias de los profesionales de salud deben, sin duda, ser concordantes con los elementos esenciales de los Sistemas de Salud.

E. Perfil de egreso del profesional Químico Farmacéutico – estructura curricular 2007.de la Universidad Peruana los Andes
La Universidad Peruana Los Andes (2007) estableció la estructura curricular para el programa de estudio de Farmacia y bioquímica, siendo su carta de presentación el profesional Químico Farmacéutico, con formación científica, tecnológica y humanista; con capacidad de gerencia y liderazgo, todos ellos aplicados en la práctica de la farmacia en el ámbito regional, nacional e internacional. Por lo que el egresado debe tener las siguientes características:

1. Alcanzar una sólida formación integral, científica, humanística, ética y moral que le permite comprender al hombre en el contexto de su desarrollo, a través de la mejora de su entorno social y el desarrollo del país; en el marco de la globalización.
2. Participar y demostrar liderazgo en la planificación, programación, diseño y desarrollo de las políticas de salud.
3. Gerencias y ejecutar actividades de investigación. Diseño, control y uso del medicamento, el alimento y el tóxico.
4. Participar en el ciclo del suministro del medicamento.
5. Dispensar, asesorar, informar y vigilar el uso apropiado y racional del medicamento en cualquiera de sus formas, presentando y revalorando la atención farmacéutica personalizada.
6. Participar activamente como miembro del equipo de salud, en la atención hospitalaria y clínica, en las visitas a los pacientes y en la planificación y ejecución de dosis unitaria.
7. Realizar clínicos, bioquímicos y/o biológicos para el diagnóstico médico de las enfermedades.

8. Participar con la comunidad en la protección del medio ambiente previniendo, detectando y evaluando la contaminación medio ambiental.
9. Investigar y desarrollar las formulaciones con actividad medicinal, nutricional, cosmética, antimicrobiana, antiplagas y sustancias con actividad biológica.
10. Capacidad para generar y desarrollar investigaciones en el campo de los recursos naturales de origen biológico, para contribuir con alternativas de solución en el contexto de la problemática de salud regional, nacional e internacional y con disposición permanente para difundir la producción científica y tecnológica
11. Desarrollar actitudes para mostrar un comportamiento social, que refleje la práctica de valores éticos, los principios permanentes de aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a convivir con los demás, con misión y visión innovadora profesional (p. 4)

2.2.3. Desempeño laboral

Mayurí (2008) define al desempeño laboral como “el resultado producto de una jornada laboral. La propuesta de cambio se hace por medio de un ciclo para la acción del que se parte de la obvia realidad, hasta llegar al resultado deseado, un mejor desempeño laboral” (p.26).



Figura 1. Ciclo para la acción motivación – desempeño, descrito como proceso para un desempeño óptimo.

Fuente: Mayuri, 2008.

A. Teoría del doble factor de Herzberg

Manso (2002) describe la teoría del doble factor de Herzberg, donde relata que Herzberg y sus colaboradores realizaron una investigación en un grupo de ingenieros y contadores a quienes se les dijo que respondieran algunas preguntas. El análisis de las respuestas obtenidas permitió a Herzberg y sus colaboradores concluir que la motivación en los ambientes laborales se deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos. Los primeros asociados con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados aseguraban experimentar en sus trabajos y que atribuían al contexto de sus puestos de trabajo. Herzberg denominó a estos factores de higiene, porque actuaban de manera análoga a los principios de la higiene médica: eliminando o previniendo los peligros a la salud. El segundo conjunto de factores se asociaba con las experiencias satisfactorias que los empleados experimentaban y que tendían a atribuir a los contenidos de sus puestos de trabajo. Herzberg denominó a este tipo de factores motivadores. Entre estos aspectos tales como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo, el reconocimiento al desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que se

realiza, la mayor responsabilidad de que es objeto por parte de la gerencia, y las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtiene en el trabajo, entre otros. Herzberg sostuvo que, si estos factores están presentes en el puesto de trabajo, contribuyen a provocar al empleado un elevado nivel de motivación, estimulándolo así a un desempeño superior.

B. Desempeño por competencias

Allens (2005) afirma que “el desempeño por competencias” hace referencia a la gestión de recursos humanos por competencias no debe asociarse solamente a las grandes corporaciones ni tampoco a empresas multinacionales” (p.73)

- Competencia:

Spencer (1993) define a competencia como una característica del individuo que está relacionada con el performance y la efectividad en un trabajo.

Zurita (2000) (como se citó de Damm, 2007) señala que la competencia es un concepto transversal en la educación, donde da mayor énfasis a los conocimientos culturales, creatividad, valores; además del conocimiento de una determinada área de estudio, es decir el estudiante debe de salir altamente capacitado y sobre todo un profesional integro.

El Ministerio de Educación de Chile (2003) (citado por Damm, 2007) señala que el Perfil Profesional es la suma de competencias laborales requeridas para actuar en una determinada área profesional. Viene a ser un conjunto de competencias de que debiera disponer la persona que se desempeña con eficiencia dentro de los puestos de trabajo que existen o son potenciados por el mercado de trabajo. El perfil debe de complementarse con las demandas del sector productivo, considerando el presente y el futuro del entorno.

- **Modelo del Iceberg:**
Spencer (1993) divide las competencias en Visibles y no visibles, donde las visibles son las más fáciles de identificar e incluye destrezas y conocimientos y las no visibles son las más difícil de identificar e incluye el concepto de uno mismo y rasgos de personalidad.

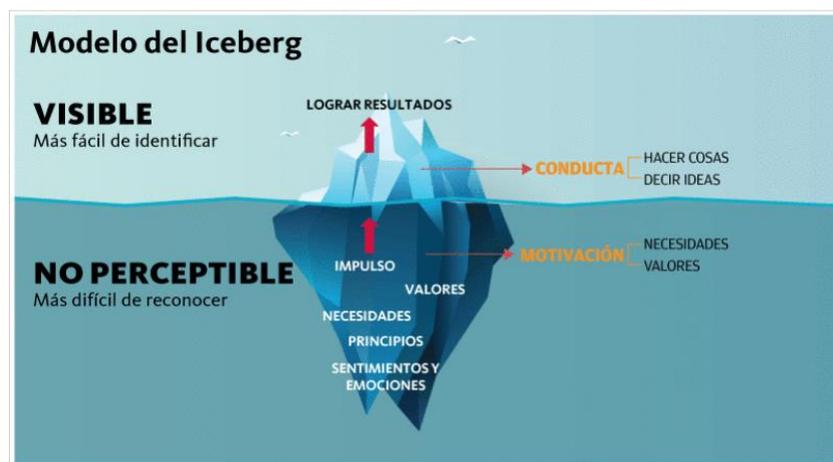


Figura 2. Modelo del Iceberg, describe las competencias visibles y no visibles, incluyendo conducta y motivación.

Fuente: Spencer, 1993

- **Niveles de competencia**
Según Allens (2013) las competencias pueden tener cinco o más niveles.
 - Alto o desempeño superior que según Spencer y – Spencer es una desviación tipo por encima del promedio del desempeño. Aproximadamente una de cada diez personas alcanza nivel superior en una situación laboral.
 - Bueno, por sobre el estándar
 - Mínimo necesario para el puesto, pero dentro del perfil requerido. El grado C en esta calificación se relaciona con la definición de Spencer y Spencer sobre desempeño eficaz: por lo general, esto significa un nivel “mínimamente aceptable” de trabajo. Es el unto que debe alcanzar un empleado; de lo contrario, no se lo consideraría

competente para el puesto. No indica una subvaloración de competencia.

- Insatisfactorio. Este nivel no se aplica para la descripción del perfil, ya que, si no es necesaria esa competencia para el puesto, no será necesario indicar el nivel.

- Nivel mínimo de la competencia. (p. 91)

C. La ponderación de la frecuencia en las conductas

Allens (2005) indica que “La evaluación de desempeño por competencias implicar analizar y evaluar las competencias de una persona dentro del periodo evaluado. Por tanto, se deberá comprar una conducta con la correspondiente definición de la competencia en esa compañía en particular” (p. 119)

D. Métodos para medir la frecuencia de las competencias

Existen diferentes métodos para la medición de la frecuencia de las competencias a continuación damos a conocer los métodos de corrección ascendente y descendente propuesto por (Allens, 2005) los mismo que utilizamos para desarrollar nuestra investigación.

- Método de corrección ascendente

Para Allens (2005) “La herramienta de evaluación presenta una escala, por ejemplo de A a D o de 1 a 4 o de 4 a 10, cualquiera de ellas, y prevé opciones intermedias o puntuación decimal para “aumentar” la calificación de la evaluación cuando el evaluado presenta con cierta frecuencia comportamientos en relación con el nivel superior”. (p. 120)

Si se estuviera trabajando con una escala de grados del A al D tal como se plantean las competencias, la ponderación ascendente podría darse de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 1*Escala de grados del A al D*

GRADO A	100
Punto intermedio ente A y B	87,50
Grado B	75
Punto intermedio entre B y C	62,50
Grado C	50
Punto intermedio entre C y D	37,50
Grado D	25

Fuente: Martha Allens (2005). Evaluación por competencias, evaluación 360°

- Método de corrección descendente

“Se parte de una escala de competencias en grados, pero al multiplicarse con frecuencia, la escala se recorre en camino descendente, de allí el nombre del método.” (Allens, 2005 p. 122)

En este método se pondera la conducta según la frecuencia por lo tanto el evaluador debe responder a la pregunta sobre si ese comportamiento o conducta se produce siempre, frecuentemente, ocurre la mitad de tiempo o es ocasional.

Tabla 2*Frecuencia de competencias*

Frecuencia	Competencia	Porcentaje
Siempre	El evaluado manifiesta siempre la conducta tal cual se describe en el grado seleccionado.	100%
Frecuente	El evaluado manifiesta en el mayor número de los casos la conducta tal cual se la describe en el grado seleccionado.	75%
La mitad de tiempo	El evaluado manifiesta solo en ocasiones la conducta tal cual se la describe en el grado seleccionado	50%
Ocasional	El evaluado manifiesta solo en ocasiones la conducta tal cual se la describe en el grado seleccionado.	25%

Fuente: Martha Allens (2005). Evaluación por competencias.

En la escala de grados propuesta en la obra de Martha Alles, *Desempeño por competencias*, una competencia se transforma en la siguiente tabla numérica:

Tabla 3

Grados de competencia y referencia numérica (%)

Competencia	Referencia numérica (%)
Grado A	100
Grado B	75
Grado C	50
Grado D	25
No desarrollada	0

Fuente: Martha Allens (2005). *Evaluación por competencias, evaluación 360°*

E. Grados en las competencias

- Empowerment:

Grado A

Capacidad para diseñar e implementar métodos de trabajo organizacionales que permitan otorgar poder a los diferentes tipos de trabajo y compartir tanto los éxitos como las consecuencias negativas de los resultados, con todos los colaboradores. Capacidad para emprender acciones eficaces orientadas a mejorar y potenciar el talento de las personas, tanto en conocimientos como en competencias, en toda la organización. Capacidad para obtener los mejores resultados organizacionales, lograr la integración de las distintas áreas y aprovechar la diversidad de todos los colaboradores para lograr un valor añadido superior a la estrategia organizacional. Implica implantar políticas, fijar objetivos de desempeños claros y medibles, y asignar las responsabilidades correspondientes a las distintas áreas. (Alles, 2013, p. 153)

Grado B

Capacidad para diseñar e implantar métodos de trabajo que permitan otorgar poder a los diferentes equipos de trabajo y compartir tanto los éxitos como consecuencias negativas de los resultados, con todos los colaboradores de su área. Capacidad para emprender acciones eficaces para mejorar y potenciar el talento de las personas de su área, tanto en conocimientos como en competencias. Capacidad para obtener y superar los objetivos fijados para su sector lograr la integración de los sectores y aprovechar la diversidad de todos los colaboradores de su área a fin de lograr un valor añadido superior a la estrategia organizacional. Implica implantar procesos y fijar objetivos de desempeño claro y medible, y asignar las responsabilidades correspondientes a los distintos sectores de su cargo. (Alles, 2013, p. 153)

Grado C

Capacidad para implantar métodos de trabajo que permitan otorgar poder a los diferentes equipos de trabajo y compartir con sus colaboradores tanto los éxitos como las consecuencias negativas de los resultados. Capacidad para emprender acciones eficaces orientadas a mejorar y potenciar el talento de sus colaboradores, tanto en conocimientos como en competencias, a fin de alcanzar los objetivos fijados, aprovechando la diversidad de todos sus colaboradores para lograr un valor añadido a la tarea realizada. Implica fijar objetivos de desempeños claros y medibles para sus colaboradores, y asignar las responsabilidades correspondientes. (Alles, 2013, p. 153)

Grado D

Capacidad para trabajar en base a métodos organizacionales diseñados para otorgar poder a los

colaboradores y compartir con ellos tanto los éxitos como las consecuencias negativas de los resultados. Capacidad para emprender acciones eficaces para mejorar, tanto en conocimientos como en competencias, a fin de alcanzar los objetivos fijados y, al mismo tiempo lograr un valor añadido a la tarea realizada. Capacidad para desempeñarse con eficacia sobre la base de objetivos de desempeños claros y medibles. (Alles, 2013, p. 153)

- **Iniciativa**

- **Grado A**

- Capacidad para anticiparse a situaciones tanto externas como internas a la organización, así como nacionales, regionales o globales, con visión de largo plazo, y para prever opciones de cursos de acción eficaces y efectivos. Implica analizar las situaciones planteadas en profundidad y elaborar planes de contingencia con el propósito de crear oportunidades y/o evitar problemas potenciales, no evidentes para los demás. También, ser un referente en la organización y el mercado por sus propuestas de mejora con visión de largo plazo. (Alles, 2013, p. 136)

- **Grado B**

- Capacidad de anticiparse a situaciones tanto externas como internas a la organización, así como las nacionales, regionales o globales, con visión de mediano plazo, y para prever opciones de cursos de acciones eficaces y efectivos. Implica analizar las situaciones planteadas en profundidad y elaborar planes de contingencia con el propósito de crear oportunidades y/o evitar problemas potenciales. También ser un referente en su área y en la organización por sus propuestas de mejora con visión de mediano plazo. (Alles, 2013, p. 136)

Grado C

Capacidad para resolver situaciones complejas o de crisis y prever opciones de cursos de acción eficaces y efectivos. Implica analizar las situaciones planteadas y elaborar planes de contingencia con el propósito de crear oportunidades y/o evitar problemas potenciales. También ser un referente en su sector y en el ámbito de sus áreas de trabajo por sus propuestas con visión a corto plazo. (Alles, 2013, p. 136)

Grado D

Capacidad para resolver situaciones cuando estas se presentan, y reaccionar de manera favorable tanto frente a oportunidades como a problemas. Implica ser un referente para sus compañeros por sus propuestas de mejora y eficiencia, en relación con las responsabilidades de su puesto. (Alles, 2013, p. 136)

- Trabajo en equipo

Grado A

Capacidad para fomentar el espíritu de colaboración en toda la organización, promover el intercambio entre áreas y orientar en trabajo de pares y colaboradores a la consecución de la estrategia organizacional. Implica expresar satisfacción por los éxitos de otros, pertenecientes o no al grupo inmediato de trabajo. Capacidad para subordinar los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar metas organizacionales de corto, mediano y largo plazo, y apoyar el trabajo de todas sus áreas que forman parte de la organización. Capacidad para constituirse en un ejemplo de colaboración y cooperación en toda la organización,

comprender a los otros, y generar y mantener en buen clima de trabajo. (Alles, 2013, p. 195)

Grado B

Capacidad para fomentar el espíritu de colaboración en su área, promover el intercambio con otros sectores de la organización y orientar el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de la estrategia organizacional. Implica expresar satisfacción por los éxitos de otros, pertenecientes o no al grupo inmediato de trabajo. Capacidad para subordinar los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar las metas organizacionales de corto y mediano plazo, y apoyar el trabajo de otras áreas de la organización. Capacidad para constituirse dentro de su área como un ejemplo de colaboración y cooperación, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo. (Alles, 2013, p. 195)

Grado C

Capacidad para fomentar la colaboración y cooperación en su sector, promover el intercambio con otras áreas y orientar el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de los objetivos fijados. Implica reconocer los éxitos de otros, pertenecientes o no al grupo inmediato de trabajo. Capacidad para subordinar los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar los objetivos fijados de corto plazo, y apoyar el trabajo de otros sectores de la organización. Capacidad para construirse como un ejemplo de cooperación entre sus colaboradores y mantener un buen clima de trabajo. (Alles, 2013, p. 195)

Grado D

Capacidad para colaborar y cooperar con otras personas, tanto de su sector como de otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar los objetivos fijados y reconocer los éxitos y aportes de otras personas. Capacidad para subordinar los intereses personales a los objetivos grupales y apoyar el trabajo de otros sectores de la organización. Implica ser un ejemplo para sus compañeros por su cooperación y buen trato con todas las personas. (Alles, 2013, p. 195)

- Desarrollo de las personas

Grado A

Da feedback para que los colaboradores sepan que están haciendo bien y si eso se adapta a lo esperado. Comunica de forma específica a los demás la evolución de su rendimiento para favorecer su desarrollo. (Alles, 2002, p. 73)

Grado B

Para facilitar el aprendizaje, explica cómo y por qué las cosas se hacen de una determinada manera. Se asegura por distintos medios de que se hayan comprendido bien sus explicaciones e instrucciones. (Alles, 2002, p. 73)

Grado C

Dedica tiempo para explicar a los demás cómo se deben de realizar los trabajos. Da instrucciones detalladas y ofrece sugerencias que puedan ayudar. (Alles, 2002, p. 73).

Grado D

Cree que las personas pueden aprender y quieren aprender para mejorar su rendimiento. Hace comentarios

positivos sobre el potencial y las capacidades de los demás. (Alles, 2002, p. 73)

- Modalidades de contacto

Grado A

Formula preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas. Demuestra atención y sensibilidad frente a las inquietudes de los otros. (Alles, 2002, p. 55)

Grado B

Demuestra seguridad para expresar opiniones con claridad y precisión. Alienta al intercambio de información e ideas y es abierto y sensible a los consejos y puntos de vista de las demás personas. (Alles, 2002, p. 55)

Grado C

Escucha y se interesa por los puntos de vista de los demás y hace preguntas constructivas. (Alles, 2002, p. 55)

Grado D

Sus mensajes no siempre son transmitidos o comprendidos claramente. No demuestra interés por conocer los puntos de vista o los intereses de otras personas. (Alles, 2002, p. 55)

- Adaptabilidad al cambio

Grado A

Capacidad para diseñar la estrategia y las políticas organizacionales destinadas a promover en otros la habilidad de identificar y comprender rápidamente los cambios en el entorno de la organización, tanto interno como externo. Capacidad para diseñar planes de acción que permitan transformar las debilidades en fortalezas y potenciar estas últimas para asegurar en el largo plazo la presencia y el posicionamiento de la organización y la consecución de las metas deseadas. Capacidad para conducir la organización en épocas difíciles aprovechar una interpretación anticipada de las tendencias en juego, y, al mismo tiempo, dar aliento a los colaboradores. (Alles, 2013, p. 127)

Grado B

Capacidad para promover en otros la habilidad para identificar y comprender rápidamente los cambios en el entorno de la organización, tanto interno como externo. Capacidad para diseñar y proponer planes de acción que permitan transformar las debilidades en fortalezas y potenciar estas últimas para asegurar en mediano plazo la presencia y el posicionamiento de la organización y la consecución de las metas deseadas. Capacidad para conducir el área a cargo en épocas difíciles y dar aliento a los colaboradores. (Alles, 2013, p. 127)

Grado C

Capacidad para identificar y comprender los cambios en el entorno de la organización, tanto interno como externo. Capacidad para proponer planes de acción que permitan transformar las debilidades en fortalezas y potenciar estas últimas para asegurar en el corto plazo la presencia y el posicionamiento de la organización y la consecución de las

metas deseadas. Capacidad para conducir a los colaboradores en épocas difíciles y darles aliento. (Alles, 2013, p. 127)

Grado D

Capacidad para comprender los cambios en el entorno de la organización tanto interno como externo, y proponer acciones en la relación con las tareas a su cargo que permitan transformar las debilidades en fortalezas y potenciar estas últimas para alcanzar metas deseadas. Capacidad para seguir trabajando con el ritmo habitual en épocas difíciles. (Alles, 2013, p. 127)

F. Relación entre grado y frecuencia

Si un evaluador entiende que la competencia se manifiesta según su desempeño en un grado B (75% de la competencia) y la misma verifica en todos los casos, o sea “siempre” (100%), el resultado final será igual a lo observado (Grado B) ponderado por la frecuencia, en este caso “siempre”.

Tabla 4

Relación entre grados y frecuencia de la competencia

Grado	Grado en %	Frecuencia	Frecuencia en %	Ponderación	Grado resultante de la ponderación
B	75	Siempre	100	75x1	B

Fuente: Martha Allens (2005). Evaluación por competencias, evaluación 360°

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Perfil de egreso

Características que incluyen competencias, habilidades, cualidades y valores, que deben de lograr los estudiantes después de una formación profesional (SINEACE, 2016).

2.3.2. Desempeño laboral

Resultado productivo de una jornada laboral, conseguir un desempeño óptimo dependerá de la motivación (Mayurí, 2008).

2.3.3. Empowerment

Dar poder al equipo de trabajo y compartir éxitos como consecuencia de los resultados (Alles, 2013).

2.3.4. Iniciativa

Actuar proactivamente analizando posibles consecuencias en el futuro, con el objetivo de crear oportunidades (Alles, 2013).

2.3.5. Trabajo en equipo

Apoyar a los demás formando parte de un grupo, trabajando con otras áreas al mismo tiempo con el fin de alcanzar con los objetivos organizacionales, grupales y personales, generando un buen clima laboral (Alles, 2013).

2.3.6. Desarrollo y autodesarrollo del talento

Fomentar el crecimiento del talento propio y de los compañeros, haciendo uso de la tecnología, herramientas y medios, buscando siempre el aprendizaje, actualización en determinada área de trabajo para la obtención de mejores resultados (Alles, 2013).

2.3.7. Desarrollo de las personas

Esfuerzo por la mejora de la formación y desarrollo propio y de los demás partiendo de las necesidades organizacionales (Alles, 2002).

2.3.8. Modalidades de contacto

Sólida habilidad de comunicación, fomentando la información compartida, hablando por todos y valorando la opinión de los demás. Implica también saber escuchar y que los demás tengan total acceso a cualquier tipo de información (Alles, 2002).

2.3.9. Conocimiento

Conjunto de saberes sobre un tema en particular (Alles, 2013)

2.3.10. Adaptabilidad al cambio

Identifica los cambios del entorno organizacional internos y/o externos, transformando las debilidades en fortalezas, estas últimas deben de ser reforzadas con planes de acción que fomenten el posicionamiento de la organización. (Alles, 2013)

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el perfil de egreso de Farmacia y Bioquímica y el desempeño laboral de los egresados de la UPLA.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Las competencias adquiridas, se aplican frecuentemente por el egresado de la UPLA establecidas en el perfil de egreso de Farmacia y Bioquímica.
- Las competencias se encuentran en grado B, consideradas en el desempeño laboral de los egresados de la UPLA.
- La adquisición de competencias en el perfil de egreso de Farmacia y bioquímica influye significativamente en el desempeño laboral de los egresados de la UPLA.

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 5

Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores
Desempeño o laboral	Competencias	Comportamiento de empowerment
		Comportamiento de iniciativa
		Comportamiento trabajo en equipo
		Comportamiento de desarrollo de las personas
		Comportamiento de modalidades de contacto
		Comportamiento de adaptabilidad al cambio.
		Compromiso y actuación ética.
Perfil de egreso	Competencias del egresado	Actualización permanente
		Uso de tecnologías en el campo de especialización
		Preservación del medio ambiente
		Investigación e innovación
		Desempeño en áreas profesionales.
		Atención farmacéutica
		Producción industrial de medicamentos y afines.
		Control analítico

Fuente: Elaboración propia

Capítulo IV

Metodología del Estudio

4.1. Método de Investigación y Alcance

4.1.1. Método

Científico

Método científico: “Bunge lo define como el conjunto de procedimientos por los cuales: a) Se plantean los problemas científicos; y b) Se ponen a prueba las hipótesis científicas (1972:69)” (Ñaupas, 2014, p.121).

4.1.2. Alcance

Correlacional

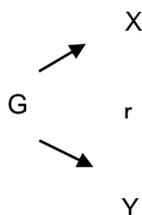
Alcance Correlacional: Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (Hernández, 2014, p. 93)

4.2. Diseño de la investigación

No experimental, correlacional

Investigación no experimental: Estudios que se realizan sin la manipulación de variables y en los que solo se observan los fenómenos, en su ambiente natural para analizarlos. (Hernández, 2014, p. 152)

Correlacional



Donde

G=Grupo de 23 Químicos Farmacéuticos egresados en el año 2015 - I

X= Variable perfil de egreso

Y= Variable desempeño laboral

r= Correlación que existe entre X, Y

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Químicos Farmacéuticos egresados en el año 2015 - I

Población: Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (Hernández, 2014, p. 174)

Tabla 6

Químicos Farmacéuticos egresados e el año 2015- I

Año Académico de Egreso	Número de Químicos Farmacéuticos Egresados	Colegiados
2015 – I	23	SI
Total	23	SI

Fuente: Elaboración propia.

4.3.2. Muestra

Químicos Farmacéuticos egresados en el año 2015 - I

Muestra: Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe de ser representativo de ésta. (Hernández, 2014, p. 173)

El tamaño de la muestra aleatoria se calcula con la fórmula para muestreo de poblaciones finitas, es la siguiente:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_o = p^*(1-p)^* \left(\frac{Z (1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$$

Utilizando un 95% de confianza y un error máximo de 5%, la muestra indicada es de 23 Químicos Farmacéuticos.

Tabla 7

Muestra finita de Químicos Farmacéuticos egresados e el año 2015-1.

Nivel de Confianza	Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 23 con una p de 0.5									
	d [error máximo de estimación]									
	10.0%	9.0%	8.0%	7.0%	6.0%	5.0%	4.0%	3.0%	2.0%	1.0%
90%	17	18	19	20	20	21	22	22	23	23
95%	19	19	20	21	21	22	22	23	23	23
97%	19	20	20	21	21	22	22	23	23	23
99%	20	21	21	22	22	22	23	23	23	23

Fuente: Elaboración propia.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Evaluación de desempeño y encuestas de satisfacción a los egresados.

Instrumento de medición: Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. (Hernández, 2014, p. 199).

El instrumento que se utilizó para evaluar el desempeño laboral fue la Evaluación 360° elaborada por Martha Allens, donde se incluyen competencias cardinales y específicas que un profesional Químico Farmacéutico debe de poseer por lo menos para desempeñarse bien laboralmente.

El instrumento que se utilizó para identificar las competencias de los Químicos farmacéuticos egresados es producto de elaboración propia, este instrumento está basado en la realidad del profesional en mención, lo cual permitió analizar cada competencia del perfil de egreso a profundidad.

4.4.1. Encuesta

A. Elaboración de la encuesta:

Para la elaboración del instrumento se revisó la estructura curricular de la Universidad Peruana Los Andes del año 2007 R, si bien es cierto la universidad tiene una nueva estructura

curricular 2015, pero los egresados del año 2013 al 2017 están siendo considerados con la antigua estructura curricular 2007, se hizo comparaciones con la estructura curricular del año 2007 y lo único que se encontró modificado es lo siguiente: Sumillas mal elaboradas en cursos de Ciencias Básicas y Tecnológicas, duplicidad de contenido y no prelación en algunos cursos (UPLA, 2015, pág. 21).

Se consideraron nueve competencias tal como se señala en los rasgos que la Universidad Peruana Los Andes en la Estructura Curricular 2007.

Seguidamente se formularon enunciados que se hizo a partir de la operacionalización del perfil de egreso. Esta formulación ha tenido base en el cuestionario elaborado por Rojas sobre teorías implícitas acerca del currículo en profesores de educación secundaria. Los enunciados que fueron utilizados se acercan a la idea que tienen los químicos farmacéuticos egresados de las competencias que vienen aplicando en su vida profesional. Cada enunciado toma en cuenta una escala tipo Likert, que va de una puntuación de 0 a 5.

Por otro lado, los enunciados comienzan con términos como: “Creo que...”, “Estoy convencido de que...” “Soy de la opinión que...”, “Siempre he dicho que...”, etc. La tarea que se propone a los docentes consiste en que ellos señalen, para cada frase, su grado de acuerdo o desacuerdo con la misma. Es decir, se busca que el instrumento induzca a los docentes a que indiquen en qué medida las ideas que contienen los enunciados concuerdan con sus propias ideas. (Anexo N° 02)

4.5. Técnicas de análisis de datos

Programa estadístico – informático Excel y SPSS

Análisis de datos: El análisis se realiza tomando en cuenta los niveles de medición de las variables y mediante la estadística, que pueden ser de inferencia y descriptiva. (Hernández, 2014, p. 271)

Esta investigación utilizó la Estadística descriptiva para organizar datos estadígrafos y gráficos y la Estadística inferencial para comprobar hipótesis y hallar el grado de correlación. Prueba de Kolmogorov- Smirnof y prueba de correlación de Pearson.

Capítulo V

Resultados y análisis de resultados

5.1. Descripción e interpretación de resultados

5.1.1. Caracterización de la muestra de estudio

A. Perfil de egreso

a) Compromiso y actuación ética

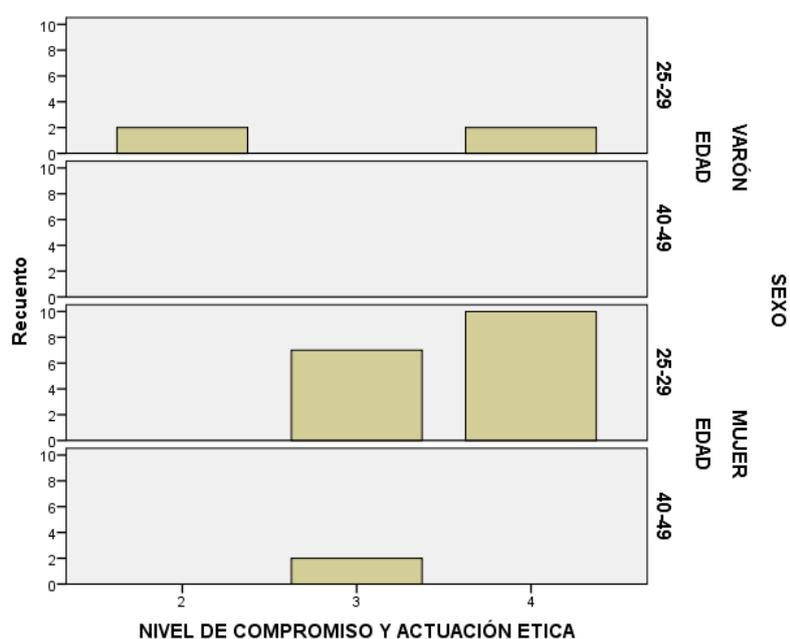


Figura 3. Aplicación de la competencia compromiso y actuación ética, según sexo y edad.

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3, 12 encuestados aplican esta competencia en un Nivel 4, donde incluye la aplicación de los principios del Código de Ética y Deontología y normas vigentes que el Colegio Químico Farmacéutico del Perú dispone para un desempeño laboral exitoso.

El ítem 38 “No me preocupa si el paciente está de acuerdo con el tratamiento que va a recibir” es el que reportó menor puntaje (Nivel 2) de aplicación para esta competencia.

El ítem 12 “Considero que mis colegas y otros profesionales de salud somos un equipo encargado de promover y promocionar la salud y el ítem 31 “Pienso que debo anteponer el bien del paciente antes que mis intereses personales” reportaron alto nivel de aplicación (Nivel 4)

b) Actualización permanente

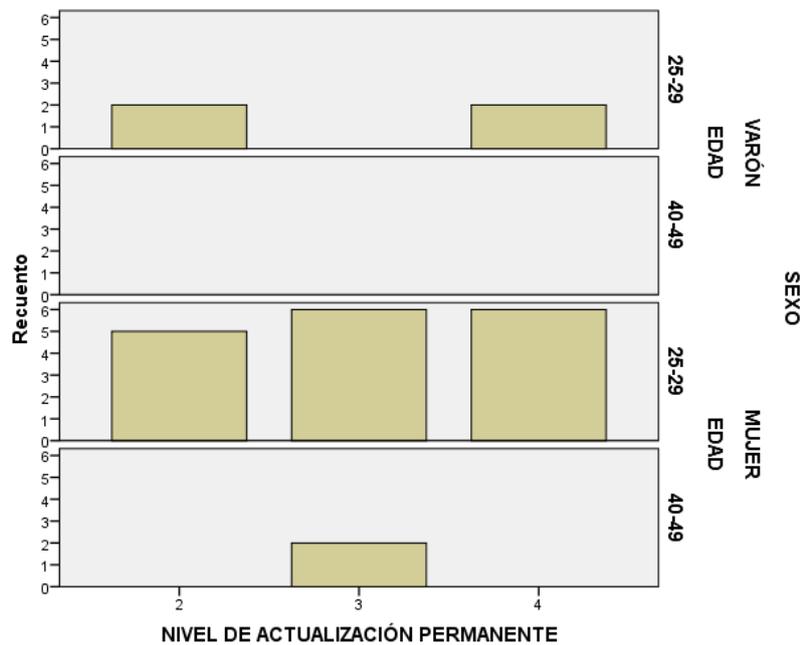


Figura 4. Aplicación de la competencia actualización permanente
 Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

En la Figura 4 - Actualización permanente se observa que 12 mujeres de 25 -29 años aplican esta competencia en un Nivel 3 y Nivel 4, dos varones de 35 -29 aplican esta competencia en un nivel 4 y dos varones de 40-49 años aplican esta competencia en el nivel 3, lo que indica que más del 50% de egresados se actualiza permanentemente en etapa de la juventud.

En esa competencia se evidencia que el Químico Farmacéutico acepta perfeccionar sus competencias

asistiendo a cursos y realizando estudios de posgrados para la mejora de su desempeño laboral. (Ítem 5 y 6)

c) Uso de tecnologías en el campo de especialización

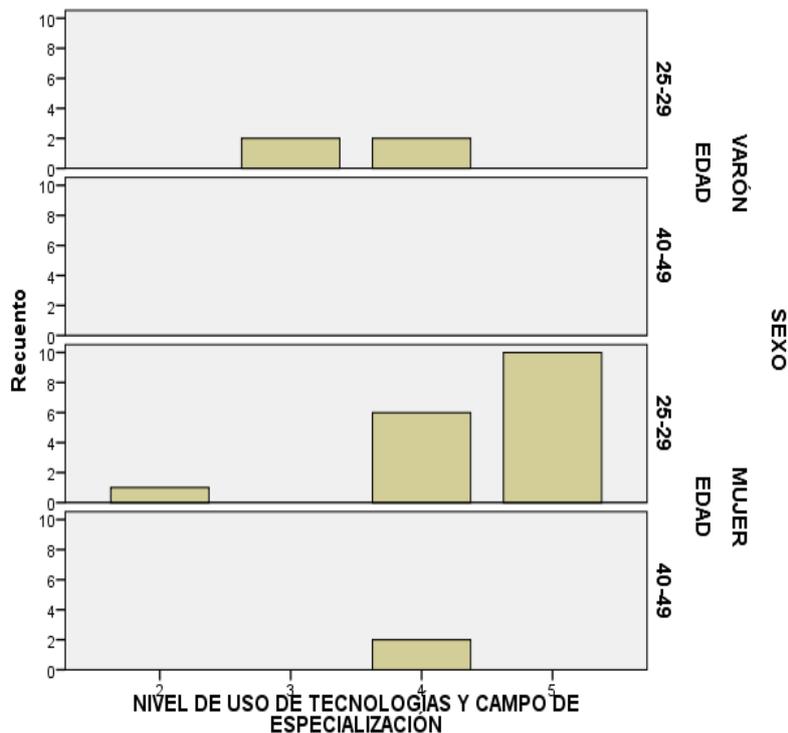


Figura 5. Aplicación de la competencia uso de tecnologías en el campo de especialización

Fuente: Elaboración propia.

En el uso de tecnologías en el campo de especialización Figura 5 se observa que 16 mujeres encuestadas de 25 – 29 lo que indica que más del 50% aplica esta competencia.

Lo que indica que los Químicos Farmacéuticos le dan importancia al uso de TICS para mejorar los resultados y objetivos en la empresa que laboran.

d) Preservación del medio ambiente

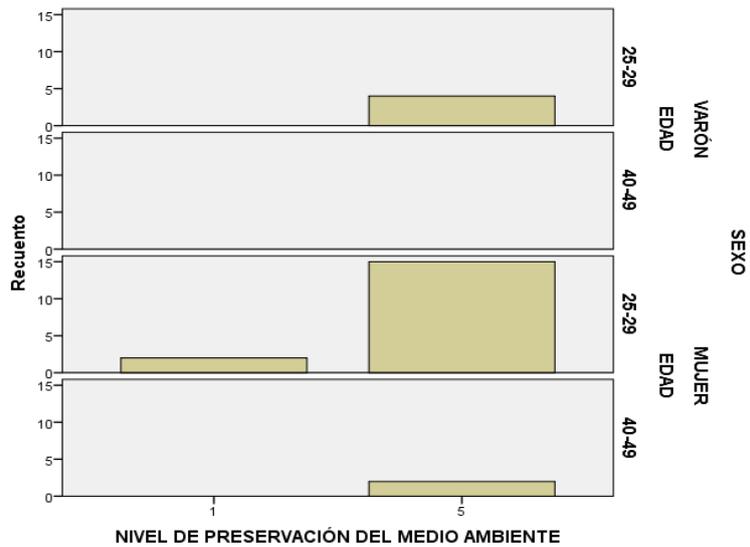


Figura 6. Aplicación de la competencia preservación del medio ambiente

Fuente: Elaboración propia

En la Figura 6 se evidencia que para los químicos farmacéuticos es muy importante la aplicación de la preservación del medio ambiente ya que la mayoría de varones y mujeres de las diferentes edades

Dando relevancia a la participación de impacto ambiental contribuyendo a la preservación del medio ambiente.

e) Investigación e innovación

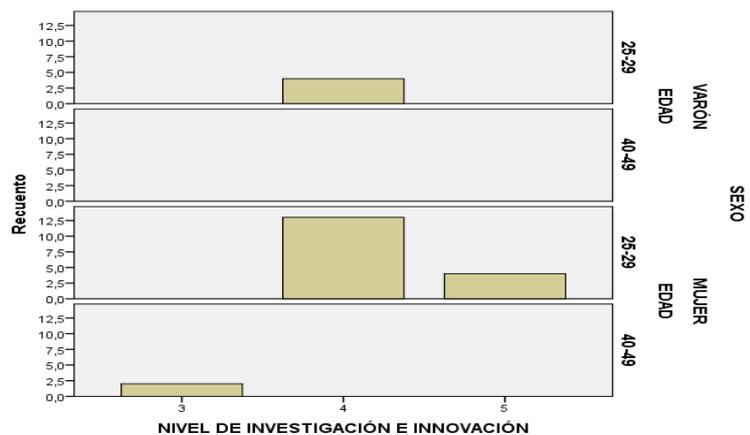


Figura 7. Aplicación de la competencia preservación de Investigación e Innovación

Fuente: Elaboración propia.

La Figura 7 muestra la aplicación de la competencia Investigación e Innovación, donde más de la mitad de mujeres encuestadas y todos los varones encuestados aplican esta competencia. Dando relevancia al código de ética en investigación, asumiendo la preservación de la salud y medio ambiente y planteando situaciones de solución e innovación (Ítem 24 y 35).

f) Desempeño en áreas profesionales

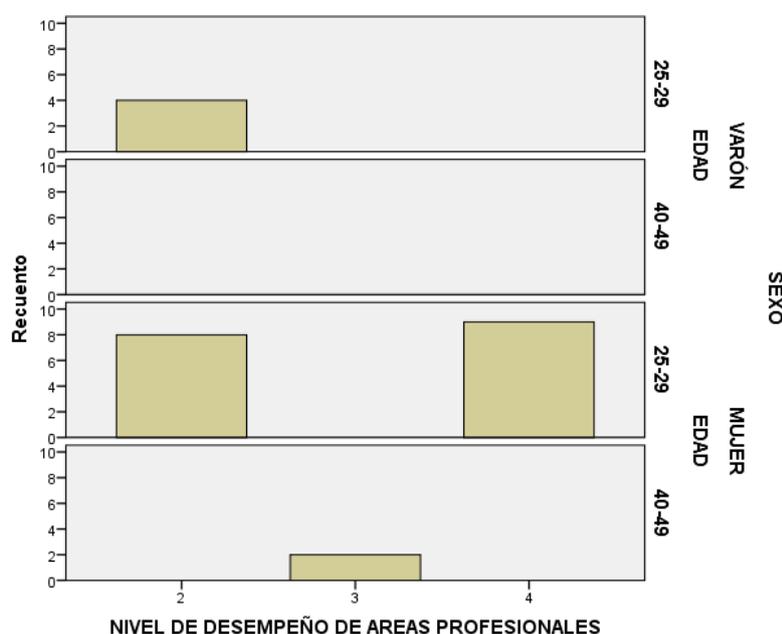


Figura 8. Aplicación de la competencia desempeño de áreas profesionales

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 8 podemos notar que 9 profesionales se desempeñan total o parcialmente en las áreas profesionales establecidas para un Químico Farmacéutico, los 14 restantes solo han obtenido experiencia en el área administrativa o atención farmacéutica.

Para el ítem 11 la respuesta promedio se encuentra en el Nivel 2, lo que indica que los Químicos farmacéuticos presentan deficiencias al realizar análisis químicos, físico-

químico, bromatológico, bioquímicos, clínicos biológicos y toxicológicos en cualquier situación laboral.

En el Ítem 14 presento un Nivel bajo donde se evidencia la escasa participación en asuntos regulatorios, contrataciones y adquisiciones del estado, propiedad intelectual y aduana.

La mayoría de Químicos Farmacéuticos encuestados han adquirido experiencia en administración y atención farmacéutica.

g) Atención farmacéutica

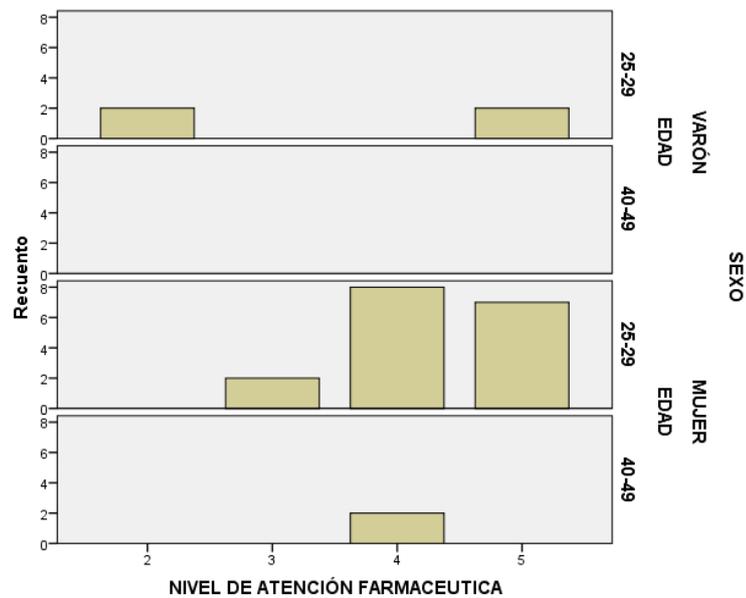


Figura 9. Aplicación de la competencia desempeño de áreas profesionales

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 9 podemos observar que la mayoría de profesionales aplica esta competencia en su vida laboral, esto debido a que la mayoría de encuestados labora en una botica, farmacia o cadena de boticas.

Se evidencia que los Químicos Farmacéuticos encuestados son conocedores íntegros del medicamento, consideran el uso racional de medicamentos, así como el

seguimiento farmacoterapéutico como eje fundamental en la atención farmacéutica.

h) Producción industrial de medicamentos y afines

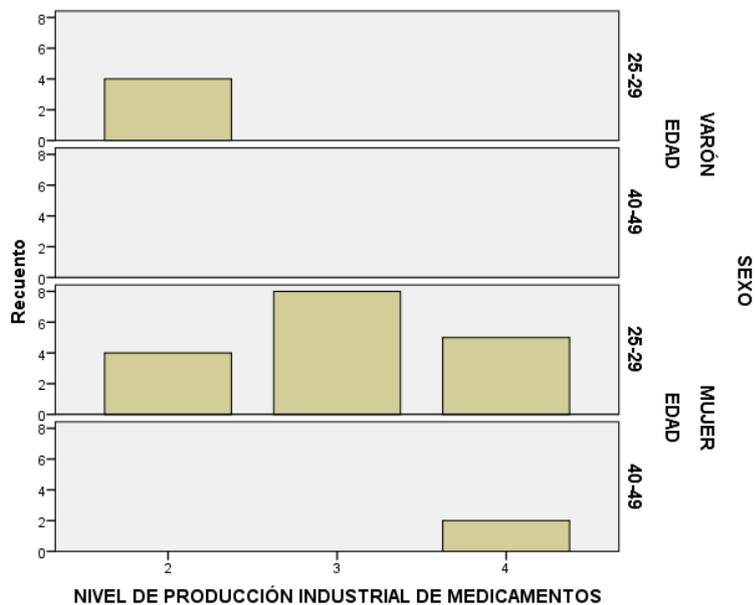


Figura 10. Aplicación de la competencia desempeño de áreas profesionales

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 10 podemos observar que solo 6 mujeres encuestadas han participado de la producción industrial de medicamentos, mientras los 17 profesionales restantes no. Se evidencia una deficiencia en esta competencia siendo los Ítems 3, 9 y 16 con Nivel 2 de puntaje, lo que indica que los Químicos Farmacéuticos encuestados no participan el proceso de elaboración industrial de los medicamentos y gestión de calidad.

i) Control analítico

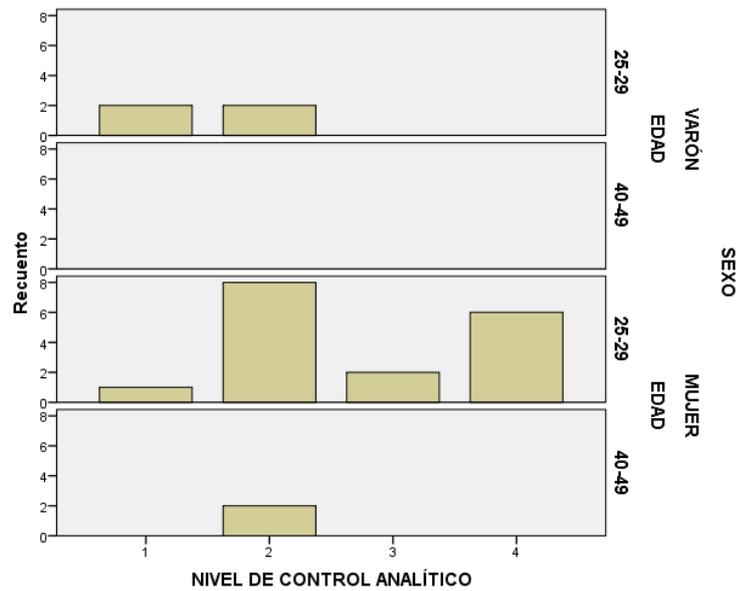


Figura 11. Aplicación de la competencia desempeño de áreas profesionales

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 11 podemos observar que 15 encuestados no aplica la competencia de control analítico y los 8 encuestados restante si ha aplicado esta competencia después de haber salido de la universidad.

j) Aplicación de competencias

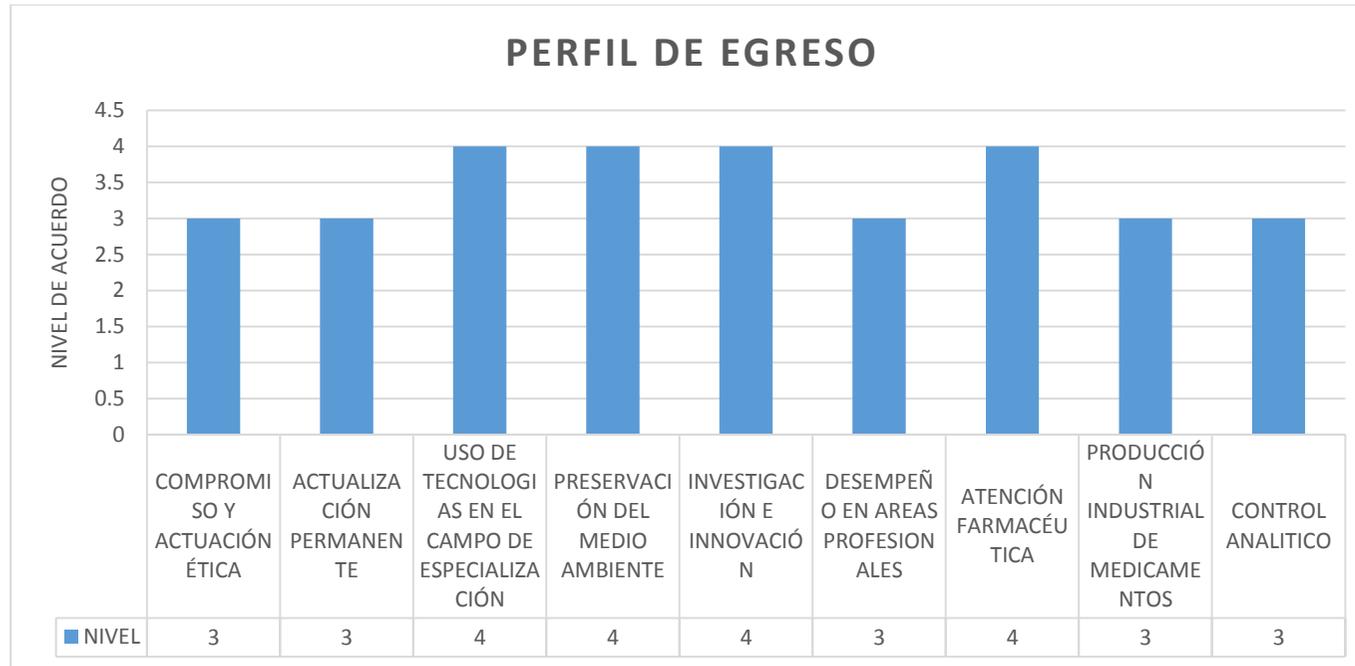


Figura 12. Evaluación del perfil de egreso

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 12 muestra que solo 4 competencias son aplicadas por los Químicos Farmacéuticos siendo estas, uso de tecnologías en el campo de especialización, preservación del medio ambiente, investigación e innovación y atención farmacéutica.

B. Desempeño laboral

El instrumento utilizado para medir el desempeño laboral permitió reportar resultados en porcentaje por cada competencia evaluada en el Químico Farmacéuticos

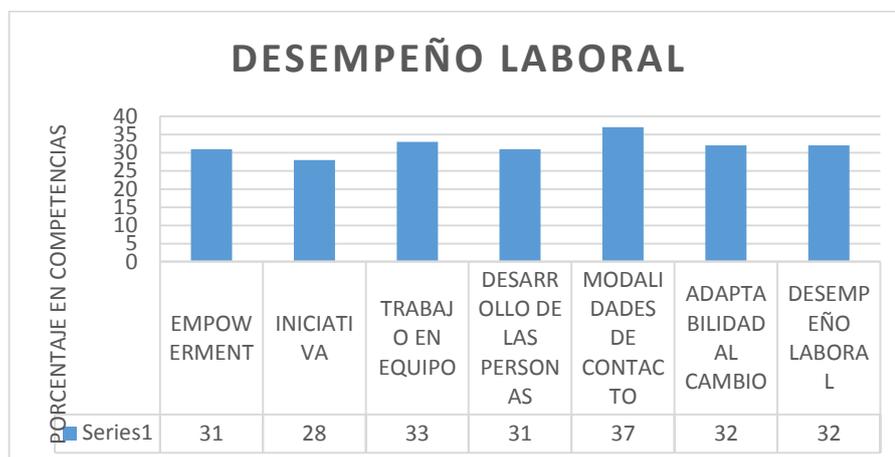


Figura 13. Evaluación del desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia.

La Figura 13 indica que la competencia modalidades de contacto se encuentra en un 37 % de aplicación, la competencia trabajo en equipo se encuentra en un 33%, la competencia adaptabilidad al cambio y desempeño laboral se encuentran en un 32% de aplicación, la competencia de Empowerment y Desarrollo de las personas se encuentra en un 31%; y la competencia de Iniciativa en un 28%, lo que indica que todas las competencias se encuentran en un Grado D – C.

5.2. Prueba de normalidad de las variables perfil de egreso y desempeño laboral

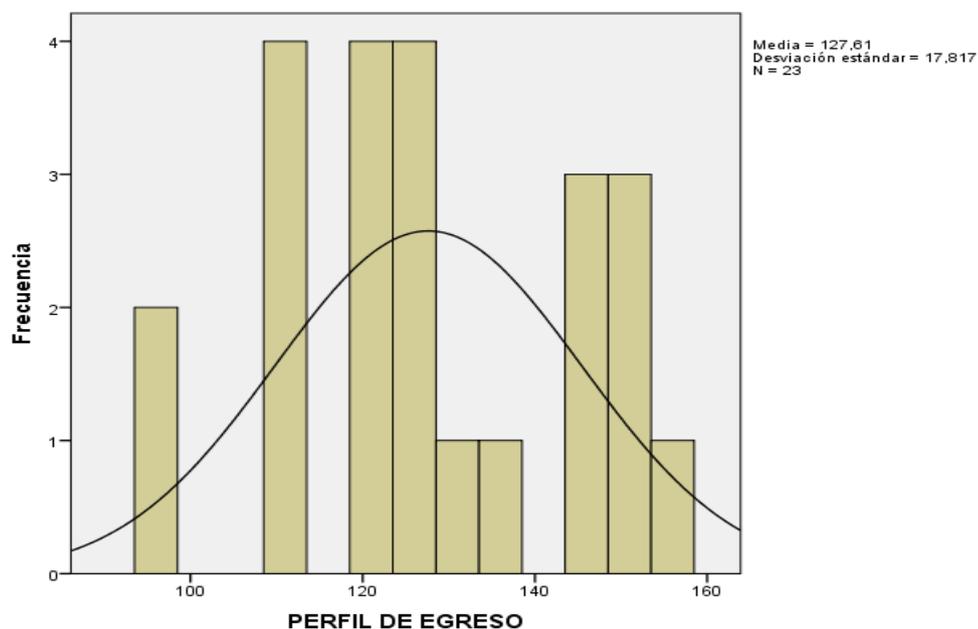
Con los puntajes obtenidos en ambas encuestas realizadas a los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para medir el grado de concordancia existente en la distribución de datos.

Tabla 8*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para perfil de egreso y desempeño laboral*

		Perfil de Egreso	Desempeño Laboral
N		23	23
Parámetros normales ^{a,b}	Media	127,61	33,91
	Desviación estándar	17,817	18,776
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,167	,172
	Positivo	,167	,172
	Negativo	-,166	-,144
Estadístico de prueba		,167	,172
Sig. asintótica (bilateral)		,096 ^c	,076 ^c

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 8 indica que los datos obtenidos mantienen una distribución normal, con una significancia asintótica para perfil de egreso de 0,096 y para desempeño laboral de 0,076; comprobando que ambas son mayores que nivel de significación (0,05). Así muestra el histograma realizado para perfil de egreso y desempeño laboral. (Figura 3 y Figura 4) donde se comprueba que la distribución de la prueba es normal.

**Figura 14.** Distribución de datos del perfil de egreso

Fuente: Elaboración propia, junio 2018

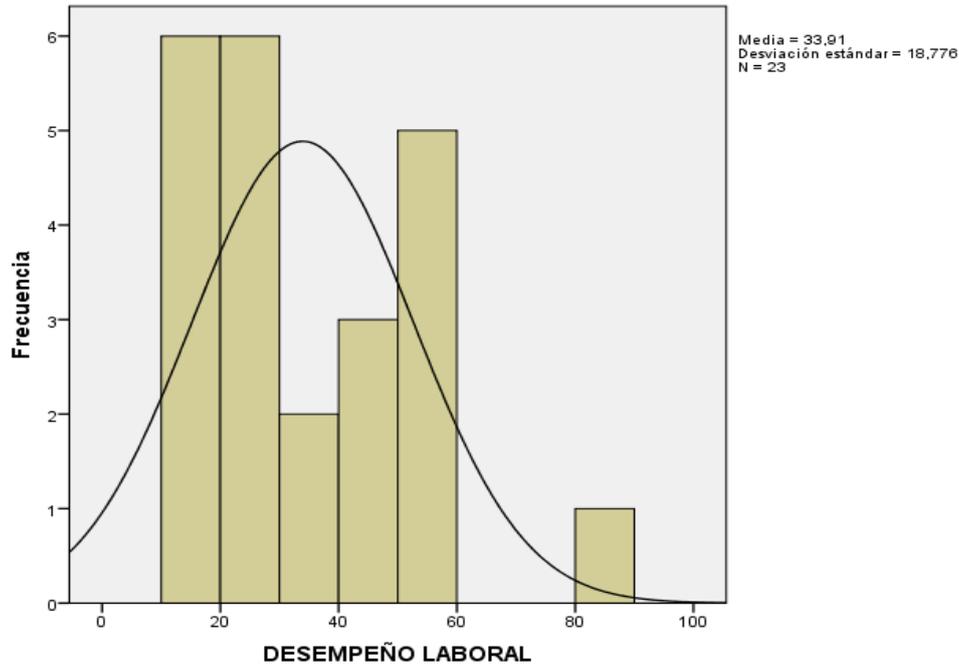


Figura 15. Distribución de datos para desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

5.3. Prueba de hipótesis

5.3.1. Hipótesis de la investigación:

Existe una relación significativa entre el perfil de egreso y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA.

5.3.2. Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación positiva entre los puntajes del perfil de egreso y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA.

H_1 : Si existe relación positiva entre los puntajes del perfil de egreso y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA.

Tabla 9*Prueba de hipótesis mediante la Correlación de Pearson.*

		Perfil de Egreso	Desempeño Laboral
Perfil de Egreso	Correlación de Pearson	1	,734**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,734**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia, junio 2018.

En la Tabla N° 12 se aprecia que en la prueba de correlación el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es positivo y significativo (0,734), afirmación que se hace al observar el contenido de esta tabla.

Como el nivel de significancia (0,000) es menor al p- valor (0,05) se rechaza la hipótesis nula (H0) y se concluye que el perfil de egreso y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA se relacionan de manera directa y significativa, aseveración que se hace para un 95% de confianza.

5.4. Discusión de resultados

Los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA fueron encuestados en sus lugares de trabajo, la mayoría de ellos se encuentran laborando en el área de administración farmacéutica, por lo que fue accesible realizar las encuestas de opinión sobre perfil de egreso y desempeño laboral, con los instrumentos validados.

La encuesta realizada para evaluar perfil de egreso, reportó que solo cuatro competencias son aplicadas por lo egresados de Farmacia y Bioquímica, siendo estas: Uso de tecnologías en el campo de especialización, preservación del medio ambiente, investigación e innovación y atención farmacéutica.

Las encuestas realizadas para evaluar el desempeño laboral, indicó que los egresados de Farmacia y bioquímica tienen un desempeño laboral en Grado D-C, en porcentaje representa un 33%.

El investigador De La Torre (2013) reportó en su estudio realizado del perfil de egreso y desempeño laboral en estudiantes de fisioterapia que el 66.67% de estudiantes encuestados opina que el perfil de egreso no responde al desempeño laboral que requiere la sociedad, guardando relación con los resultados encontrados en esta investigación; a comparación del estudio de Aguirre, Castillo y Reyes (2015) en el estudio “Perfil de egreso y desempeño laboral de los profesionales fisioterapeutas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil propuesta de rediseño curricular” reportó que los 20 encuestados se desempeñan bien laboralmente donde se refleja la buena enseñanza y preparación.

La investigadora Carmelo (2012) evaluó el currículo de la carrera de farmacia en una universidad de Colombia, teniendo como resultado que el 50% se encuentra en el sector industrial, 24.4% asistencial, 10,6% sector gubernamental y el 6,4% han formado alguna empresa, a comparación de esta investigación los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA dan mayor énfasis a la competencia atención farmacéutica, investigación e innovación y uso de tecnologías, dejando en un puntaje bajo a controla analítico y producción industrial de medicamentos y afines.

El desempeño laboral reportó un Grado D-C considerándose a competencias aplicadas a mitad de tiempo y ocasionalmente, en la encuesta aplicada de desempeño laboral se consideró siete competencias generales. La competencia de empowerment reportó un 31 % lo que indica un Grado D-C, indicando que el egresado de Farmacia y Bioquímica está en la capacidad de implantar métodos de trabajo y trabajar en base a métodos organizacionales que permitan otorgar poder a los diferentes equipos de trabajo y compartir con sus colaboradores tanto los éxitos como las consecuencias negativas de los resultados. (Alles, 2013, p. 153)

La competencia de Iniciativa reportó un 28% lo que indica un Grado D-C, donde el Químico farmacéutico tiene la capacidad para resolver situaciones complejas o de crisis y prever opciones de acción eficaces y efectivos. (Alles, 2013, p. 136). La competencia Trabajo en equipo reportó un 33% lo que indica un Grado D-C, los egresados de Farmacia y Bioquímica tienen la capacidad de cooperar con otras personas, con el propósito de alcanzar los objetivos fijados y reconocer los éxitos y aportes de otras personas. La competencia Desarrollo de las personas reportó un 31% lo que indica un grado D-C, los egresados de Farmacia y Bioquímica UPLA dedican tiempo para explicar a los demás como se deben de realizar los trabajos, haciendo comentarios positivos sobre el potencial y las capacidades de los demás (Alles, 2002, p. 73)

La competencia modalidades de contacto reportó un 37% lo que indica un Grado D-C, los egresados de Farmacia y Bioquímica UPLA escuchan y se interesa por los puntos de vista de los demás, hace preguntas constructivas. La competencia Adaptabilidad al cambio, reporto un 32% lo que indica un Grado D-C, los egresados de Farmacia y Bioquímica están en la capacidad de identificar y comprender los cambios en el entorno de la organización, tanto interno como externo. (Alles, 2013, p. 127).

Según estos resultados, quedaría aceptada la hipótesis planteada, ello debidamente a que las competencias consideradas en el perfil de egreso de la carrera de Farmacia y Bioquímica son determinantes para la existencia de un buen desempeño laboral.

Con lo cual se puede decir que los objetivos planteados en esta investigación se alcanzaron en totalidad.

Conclusiones

- Se determinó la relación del perfil de egreso y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA, la cual fue significativa, comprobada mediante la correlación de Pearson, siendo esta de 0,734 (Correlación buena).
- Las competencias aplicadas por los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA son: Uso de tecnologías en el campo de especialización, preservación del medio ambiente, investigación e innovación y atención farmacéutica.
- El grado de competencias del desempeño laboral según el instrumento de Allens (2005) de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA es de Grado D - C, y no como se había previsto en la hipótesis que se encontraba en el Grado B.
- El porcentaje de aplicación de las competencias del desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA es de 32%.
- Las competencias del perfil de egreso influyen significativamente en el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica, ya que mediante correlación Pearson se estableció una correlación buena siendo esta de 0.73 entre las dos variables, por lo que se determina que las competencias desarrolladas por los egresados de Farmacia y Bioquímica influye en el óptimo desarrollado de competencias del desempeño laboral.

Recomendaciones

- Ampliar la evaluación de desempeño laboral considerando competencias específicas para el Químico Farmacéutico.

- La investigación realizada hizo uso de la estructura curricular del año 2007 vigente hasta este año, desde el próximo año empezaran a egresar profesionales con la estructura del año 2015, por lo que se recomienda la evaluación de estos nuevos profesionales que ingresan a sociedad a aplicar las competencias consideradas en la nueva estructura curricular utilizada.

- A los químicos farmacéuticos, ampliar horizontes sobre aplicación de competencias que le permitan el crecimiento profesional y personal.

- Incluir monitoreo al egresado y fomentar la certificación de competencias profesionales por la SINEACE, para mejorar el perfil de egresado y que se más competitivo respecto a otras universidades.

Bibliografía

- Aguirre, A., Castillo, M., & Reyes, V. (2015). Relación del perfil profesional con el desempeño laboral a seguimientos a graduados cohortes 2011/2015 de la Licenciatura en Fisioterapia. Managua.
- Alles, M. (2005). Desempeño por competencias. Evaluación 360°. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Andino, R. (2012). La Relación de las Competencias Generadas en la Formación Profesional y el Desempeño Laboral en los Egresados del Bachillerato en Ciencias y Letras y Técnicos en Computación del Intae en San Pedro Sula, Cortés. Tegucigalpa.
- Camelo, G. (2012). Evaluación curricular de la carrera de Farmacia en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Colombia, a partir de la perspectiva del egresado. Bogotá, Colombia.
- De La Torre, L. (2013). Perfil de egreso y desempeño Laboral de los profesionales Fisioterapeutas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil propuesta de rediseño curricular. Guayaquil, Ecuador.
- Gonzales, M. (10 de Julio de 2010). Teoría y modelos curriculares, Síntesis valorativa y crítica. Obtenido de Teoría y modelos curriculares, Síntesis valorativa y crítica:
<https://www.buenastareas.com/ensayos/Teor%C3%ADas-y-Modelos-Curriculares/572614.html>
- Mayuri, J. (2008). Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la Nación - FEBAN. Lima, Perú.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.
- Organización Mundial de la Salud. (2006). Desarrollo de la práctica de farmacia. Ginebra, Suiza.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2013). Competencias del farmacéutico para desarrollar los servicios farmacéuticos basados en la

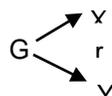
- atención primaria de salud y las buenas prácticas en farmacia. Grupo Técnico para el Desarrollo de Competencias para Servicios Farmacéuticos. . Washington.
- Organización Panamericana de la Salud. (2014). Propuesta de Plan Básico de Educación Farmacéutica y Competencias del Farm. Santiago de Chile.
- Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud. (1999). Plan Básico de Educación Farmacéutica. Propuesta de trabajo. Lima, Perú.
- Proyecto Tuning. (4 de Agosto de 2018). Tuning America Latina. Obtenido de Tuning America Latina: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/>
- Sichi, A. (2010). Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela Académico Profesional de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Sineace. (10 de Octubre de 2018). Certificación de Competencia profesionales. Obtenido de Sineace: <https://www.sineace.gob.pe/certificacion/certificacion-de-educacion-superior/>
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2016). Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria. Lima, Perú.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Univerisitaria. (4 de Agosto de 2018). Avances y estatus del licenciamiento. Obtenido de Avances y estatus del licenciamiento: <https://www.sunedu.gob.pe/avances-licenciamiento/>
- Universidad Peruana Los Andes. (2007). Estructura curricular 2007 - Farmacia y Bioquímica. Huancayo, Perú.
- Vargas, M. (2008). Diseño Curricular por Competencias. México.
- World Health Organization (WHO). (1997). The role of the pharmacist in the health care system. Preparing tha future pharmacist: Curricular development. Report of a third WHO Consultative Group on the role of the pharmacist. Vancouver, Canada.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Desempeño Laboral de los Egresados de Farmacia y Bioquímica de una Universidad de Huancayo y su Relación con el perfil de Egreso

Investigadora: Maricielo Orihuela Pomalaza

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Qué relación existe entre el perfil de egreso y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA?</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué competencias del perfil de egreso están siendo aplicadas por el egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA? - ¿En qué grado se encuentran las competencias del desempeño laboral, según el instrumento de Allens de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA? - ¿En qué porcentaje se encuentran las competencias del desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA? - ¿Cómo influye las competencias del perfil de egreso en el desempeño laboral de los egresados 	<p>General</p> <p>Determinar la relación del perfil de egreso y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las competencias de los egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA a partir de las competencias del perfil de egreso. - Determinar el grado de las competencias del desempeño laboral, según el instrumento de Allens de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA. - Determinar el porcentaje de aplicación de las competencias del desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA. - Determinar la influencia de las competencias del perfil de egreso en el desempeño laboral de los 	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre el perfil de egreso de Farmacia y Bioquímica y el desempeño laboral de los egresados de la UPLA</p> <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los egresados de Farmacia y Bioquímica aplican todas las competencias del perfil de egreso. - Las competencias del desempeño laboral, según el instrumento de Allens se encuentran en grado B en los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA. - Las competencias del desempeño laboral son aplicadas en un 75% por los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA. - Las competencias del perfil de egreso influyen significativamente en el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA 	<p>Perfil de egreso – Competencias del egresado</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso y actuación ética - Actualización permanente - Uso de tecnologías en el campo de especialización. - Preservación del medio ambiente - Investigación e innovación. - Desempeño en áreas profesionales. - Atención farmacéutica - Producción industrial de medicamentos y afines. - Control analítico (UPLA, Plan de estudios 2007) <p>Desempeño laboral</p> <p>Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grado de empowevment - Grado de Iniciativa - Trabajo en equipo - Desarrollo de las personas - Modalidades de contacto - Adaptabilidad al cambio (Allens, 2005) 	<p>Método Científico</p> <p>Tipo: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño No experimental, Transversal</p> <p>Correlacional</p>  <p>Donde G=Grupo de 23 egresados X= Variable perfil de egreso Y= Variable desempeño laboral r= Correlación que existe entre X ,Y</p> <p>Población Egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA con el plan de estudios 2007.</p> <p>Muestra Egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA con el plan de estudios 2007. (Titulados en el año 2015 - I)</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
de Farmacia y Bioquímica - UPLA?	egresados de Farmacia y Bioquímica - UPLA			Instrumentos Encuestas de opinión dirigida a los egresados de Farmacia y bioquímica – UPLA

Anexo 2: Cuestionario del Desempeño Laboral de los Egresados de Farmacia y Bioquímica – UPLA

Saludos cordiales estimado Químico Farmacéutico, a continuación, le presentaremos una serie de frases en las que recogen ideas acerca de cómo es el desempeño laboral que viene ejerciendo en la empresa que labora.

Queremos que usted nos indique la medida de que estas ideas se ajustan a las suyas.

Encontrará una frase seguida de grados y ponderación de frecuencia.

Para Grados:

Puntuará como A, aquellas frases que corresponda a comportamientos que ejecuta eficazmente, tanto que es visto como modelo o mentor en esta área.

Puntuará como "No desarrollada", aquellos comportamientos que nunca ejecutó en su trabajo y que necesita desarrollar significativamente.

Para ponderación de frecuencias:

Puntuará como "Siempre", aquellas frases que correspondan a su comportamiento habitual.

Puntuará como "Ocasional", aquellas frases que correspondan a su comportamiento ocasional.

En esta tarea no existen aciertos o errores.

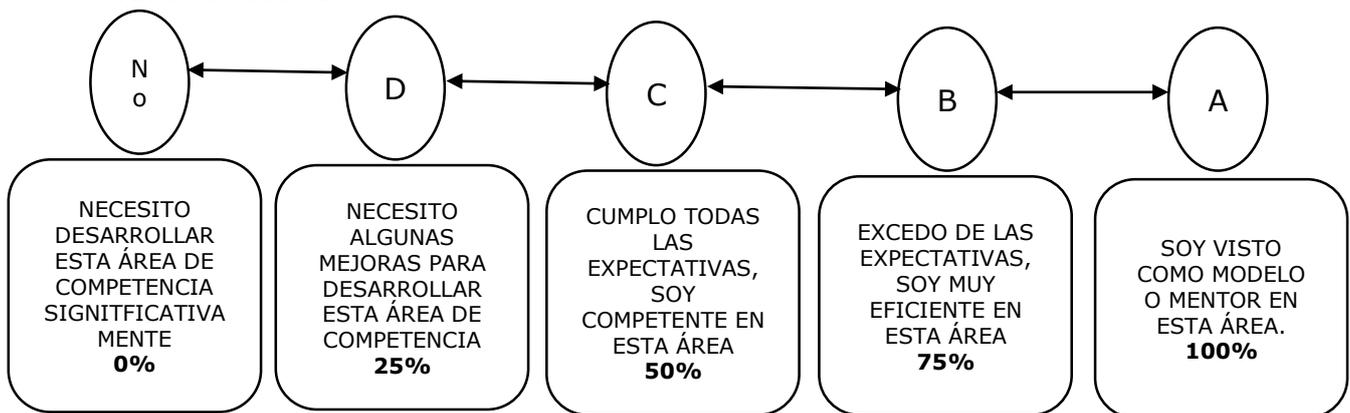
Tenga en cuenta que se trata de evaluar el grado de relación de cada frase con las ideas que usted tiene acerca de su desempeño laboral.

Procure utilizar toda la escala de puntuaciones (grados y ponderación de frecuencia) para evaluar sus ideas.

Tómese todo el tiempo que considere necesario.

Si ha comprendido la forma de rellenar este cuestionario, puede comenzar.

Tener en cuenta:



COMPORTAMIENTOS DE EMPOWERMENT

PONDERACIÓN DE FRECUENCIA

1. Conoce profundamente las habilidades, fortalezas y debilidades de cada uno de sus colaboradores e identifica las oportunidades de desarrollo para los mismos.

No desarrollada

D C B A

SIEMPRE 100%	FRECUENTE 75%	MEDIO TIEMPO 50%	OCASIONAL 25%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Consensua con sus colaboradores tareas y actividades que contribuyen a cumplir los objetivos de desarrollo de los mismos y los anima a buscar oportunidades como rotación de puestos.

No desarrollada

D C B A

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

3. Fomenta el desarrollo personal y profesional de su equipo y lo prepara para asumir mayores responsabilidades.

No desarrollada

D C B A

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

4. Delega funciones de su trabajo a los colaboradores con más potencial favoreciendo el desarrollo de sus habilidades

No desarrollada

D C B A

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

5. Promueve la creatividad, innovación, autonomía y la toma de riesgos en su equipo de trabajo.

No desarrollada

D C B A

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

COMPORTAMIENTOS DE INICIATIVA

PONDERACIÓN DE FRECUENCIA

1. Presenta propuestas y cambios innovadores que producen una transformación importante para el área de trabajo y optimizan los resultados de la empresa.

No desarrollada D C B A

2. Se adelanta a posibles problemas o situaciones poco definidas, que requieran visión de futuro y diseña estrategias innovadoras y atinadas para resolverlos.

No desarrollada D C B A

3. Detecta oportunidades de mejora para su área o para su negocio en general, utilizando su visión a largo plazo y elabora propuestas creativas para beneficiarse con ellas.

No desarrollada D C B A

4. Realiza con suficiente antelación acciones preventivas para evitar crisis futura.

No desarrollada D C B A

5. Promueve la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos en su equipo y en los demás miembros de la organización.

No desarrollada D C B A

SIEMPRE 100%	FRECUENTE 75%	MEDIO TIEMPO 50%	OCASIONAL 25%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

COMPORTAMIENTOS DE TRABAJO EN EQUIPO

PONDERACIÓN DE FRECUENCIA

1. Valora y promueve el trabajo en equipo y aprovecha las ventajas y beneficios del mismo para la consecución de los objetivos de la organización.

No desarrollada D C B A

SIEMPRE 100%	FRECUENTE 75%	MEDIO TIEMPO 50%	OCASIONAL 25%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Pone los objetivos de la compañía sobre los particulares.

No desarrollada D C B A

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

3. Participa activamente en la facilitación y consecución de los objetivos grupales.

No desarrollada D C B A

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

4. Escucha, respeta y valora las ideas propuestas de sus pares y colaboradores.

No desarrollada D C B A

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

5. Toma los objetivos de la compañía como propios, y con su ejemplo genera compromiso en los demás miembros del equipo.

No desarrollada D C B A

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

COMPORTAMIENTOS DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PONDERACIÓN DE FRECUENCIA

1. Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.

No desarrollada D C B A

2. Hace participar a sus colaboradores en las reuniones, estimulando su participación en ambientes de bajo riesgo. como forma de capacitación para puestos de mayor responsabilidad en un futuro.

No desarrollada D C B A

3. Esta siempre atento y consigue la aprobación de los recursos (tiempo, dinero, personas)

No desarrollada D C B A

4. Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.

No desarrollada D C B A

5. Brinda feedback periódico sobre la performance de su gente y promueve las misma practica entre sus subordinados..

No desarrollada D C B A

SIEMPRE 100%	FRECUENT E 75%	MEDIO TIEMPO 50%	OCASIONA L 25%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

COMPORTAMIENTOS DE MODALIDADES DE CONTACTO

PONDERACIÓN DE FRECUENCIA

		SIEMPRE 100%	FRECUENTE 75%	MEDIO TIEMPO 50%	OCASIONAL 25%
1. Se comunica con facilidad y utiliza un lenguaje amplio y fluido					
No desarrollada	D	C	B	A	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Establece una relación empática con los demás, lo que permite influir en su manera de actuar y lograr comportamientos que se corresponden con los objetivos propios y de la organización en general.					
No desarrollada	D	C	B	A	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Siempre logra convencer a los demás de la validez de sus enfoques e ideas.					
No desarrollada	D	C	B	A	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Maneja las objeciones a sus ideas presentando argumentos claros y consistentes que las sustentan.					
No desarrollada	D	C	B	A	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Siempre escucha, respeta y valora los puntos de vista o aportes de los demás.					
No desarrollada	D	C	B	A	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

COMPORTAMIENTOS DE ADAPTABILIDAD AL CAMBIO

PONDERACIÓN DE FRECUENCIA

1. Está atento y bien dispuesto a las necesidades cambiantes del contexto ya sean estos cambios internos o externos (mercado, competencia, cliente, etc)

No desarrollada

D C B A

2. Modifica rápida y estratégicamente su conducta y la de su equipo para poder alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios del medio.

No desarrollada

D C B A

3. Comprende la especial dimensión que asume la variable tiempo en el entorno digital, actuando en consecuencia y fomentando la comprensión de esta premisa.

No desarrollada

D C B A

4. Prevé diferentes posibilidades de cambios contextuales y escenarios posibles, analizando objetiva y eficazmente las posibles adaptaciones organizacionales estratégicas a corto, mediano y largo plazo.

No desarrollada

D C B A

5. Propone, lleva a cabo y lidera las acción de adaptación organizacional estratégica, fomentado la colaboración mutua en pro de una adaptación rápida y eficaz.

No desarrollada

D C B A

SIEMPRE 100%	FRECUENTE 75%	MEDIO TIEMPO 50%	OCASIONAL 25%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 3: Cuestionario de Perfil de Egreso de Farmacia y Bioquímica - UPLA

1. SEXO (Poner una X, donde corresponda)
 - Varón _____
 - Mujer _____
2. Edad (Colocar una X, donde corresponda)
 - 20 - 24 _____
 - 25 - 29 _____
 - 30 - 39 _____
 - 40 - 49 _____
 - 50 - 59 _____
 - 60 + _____
3. Año que egreso de la universidad _____
4. Usted realizó Serum (Poner una X, donde corresponde)
 - Si _____
 - No _____

A continuación, le presentaremos una serie de frases en las que recogen ideas acerca de cómo percibe las competencias del perfil de egreso de la Universidad Peruana Los Andes y la relación con el desempeño laboral.

Queremos que usted nos indique la medida de que estas ideas se ajustan a las suyas.

Encontrarás una frase seguida de una escala de 1 a 5.

Puntuará como 5, aquellas frases que corresponda fielmente a sus ideas sobre cómo percibe el perfil de egreso y si estas competencias adquiridas sirvieron para obtener éxito en el desempeño laboral.

Puntuará como 1, aquellas que no correspondan en lo absoluto.

En esta tarea no existen aciertos o errores.

Tenga en cuenta que se trata de evaluar el grado de relación de cada frase con las ideas que usted tiene acerca del perfil de egreso.

Procure utilizar toda la escala de puntuaciones (del 1 hasta 5) para evaluar sus ideas.

Tómese todo el tiempo que considere necesario.

Si ha comprendido la forma de rellenar este cuestionario, puede comenzar.

NO ESTOY DE ACUERD O 1	ESTOY ALGO DE ACUERDO 2	NO ESTOY NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO 3	ESTOY DE ACUERDO 4	ESTOY COMPLETAMENTE DE ACUERDO 5					
1.	Pienso que siempre debo aplicar las normas vigentes que el Colegio Químico Farmacéutico del Perú dispone para desempeñarme exitosamente.				1	2	3	4	5
2.	Opino que al realizar un seguimiento farmacoterapéutico, identifico, prevengo y soluciono problemas relacionados a los medicamentos.				1	2	3	4	5

3.	Creo que estoy preparado para diseñar y desarrollar procesos de fabricación de productos sanitarios y alimentarios de calidad.	1	2	3	4	5
4.	Si me pidieran analizar muestras toxicológicas para un dictamen pericial, los resultados mostrados serían altamente confiables; ya que domino métodos, técnicas y procedimientos toxicológicos y química legal.	1	2	3	4	5
5.	Considero que siempre debo perfeccionar mis competencias profesionales asistiendo a cursos que el Colegio Químico Farmacéutico programa para mejorar mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
6.	Creo que concluir estudios de posgrado me ayudarían a consolidar mis objetivos personales, profesionales y económicos	1	2	3	4	5
7.	Considero que como Químico farmacéutico siempre debo de participar en trabajos de impacto ambiental contribuyendo a la preservación del medio ambiente.	1	2	3	4	5
8.	Considero que si empiezo a laborar en un laboratorio de análisis no podría realizar exámenes de carácter físico, químico y/o biológico porque no cuento con los conocimientos suficientes para su ejecución.	1	2	3	4	5
9.	Pienso que estoy preparado para diseñar y desarrollar procesos de fabricación de dispositivos médicos de calidad.	1	2	3	4	5
10.	Pienso que debo de compartir mis conocimientos con personas en proceso de formación u otros.	1	2	3	4	5
11.	Estoy preparado para realizar análisis químicos, físico-químicos, bromatológicos, bioquímicos, clínicos, microbiológicos y toxicológicos en cualquier situación laboral o de emergencia.	1	2	3	4	5
12.	Considero que mis colegas y otros profesionales de salud somos un equipo encargado de promover y promocionar la salud.	1	2	3	4	5
13.	Considero que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en los cinco años de estudios universitarios son suficientes para desempeñarme exitosamente en mi labor diaria.	1	2	3	4	5
14.	Estoy preparado para participar en asuntos regulatorios, así como en contrataciones y adquisiciones del estado, propiedad intelectual y aduanas.	1	2	3	4	5
15.	Creo que participar activamente en la dispensación de medicamentos de manera efectiva, identificando y discriminando su eficacia y seguridad me incluye como integrante efectivo del equipo de salud.	1	2	3	4	5
16.	Considero que estoy preparado para diseñar y desarrollar procesos de fabricación de productos farmacéuticos de calidad.	1	2	3	4	5
17.	Me preocupa no cumplir con los requisitos laborales que un laboratorio farmacéutico solicita porque no tengo conocimiento completo sobre ejecución y técnica de análisis físicos, químicos y biológicos de medicamentos, productos naturales, alimentos, tóxicos y muestras biológicas	1	2	3	4	5
18.	Creo que podría ingresar a cualquier laboratorio farmacéutico, ya que los cursos que lleve en la universidad son suficientes y compatibles para poder lograrlo.	1	2	3	4	5
19.	Considero que es importante mantener una actitud de responsabilidad y compromiso con la preservación del medio ambiente cuando ejecuto procesos de fabricación de productos farmacéuticos.	1	2	3	4	5
20.	Creo que mi desempeño laboral mejoraría si aplicaría solo los nueve principios establecidos en el Código de Ética.	1	2	3	4	5
	NO ESTOY DE ACUERDO 1	ESTOY ALGO DE ACUERDO 2	NO ESTOY NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO 3	ESTOY DE ACUERDO 4	ESTOY COMPLETAMENTE DE ACUERDO 5	

21.	Estoy convencido que dos de los principios establecidos en el Código de Ética están relacionados con el bienestar absoluto del paciente.	1	2	3	4	5
22.	Creo que no es necesario realizar diplomados, maestrías y doctorados, ya que no aportan a mi desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
23.	Creo que el uso de TICS (Tecnologías de la información y comunicaciones) de la i para la elaboración de trabajos o capacitaciones al personal con el que trabajo mejorarían los resultados y cumpliría con los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5
24.	Considero que es importante aplicar el código de ética en investigación, asumiendo siempre responsablemente la preservación de la salud y medio ambiente.	1	2	3	4	5
25.	Estoy convencido que la Universidad Peruana Los Andes me ha formado para participar en actividades de gestión de calidad y elaboración industrial de productos farmacéuticos y afines.	1	2	3	4	5
26.	Creo que siempre debo de controlar el uso racional de medicamentos desarrollando actitudes de responsabilidad y compromiso social.	1	2	3	4	5
27.	Considero que aplicar tecnologías, equipos e instrumentos mejorarían el diseño, planificación y formulación de productos farmacéutico y afines.	1	2	3	4	5
28.	Pienso que el Químico Farmacéutico siempre debe de analizar las características y componentes de los medicamentos.	1	2	3	4	5
29.	Me agrada ser parte actividades de capacitación, docencia en universidades y otros centros de educación.	1	2	3	4	5
30.	Estoy convencido que asesorar al paciente con fundamentos bioquímicos garantizan el tratamiento y uso eficaz de medicamentos para uso humano y veterinario, dispositivos médicos, productos sanitarios, dermocosméticos, alimentos, productos naturales y tóxicos.	1	2	3	4	5
31.	Pienso que siempre debo anteponer el bien del paciente antes que mis intereses personales, comerciales y económicos.	1	2	3	4	5
32.	Pienso que saber manejar aparatos tecnológicos (computadora, celular, Tablet, etc.) facilita y mejoran mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
33.	Considero que realizo gestión administrativa cuando planifico, organizo, asesoro, direcciono, ejecuto, evalúo y controlo en dependencias privadas y públicas.	1	2	3	4	5
34.	Creo que una atención farmacéutica efectiva incluye una correcta dispensación, controlar el uso racional del medicamento y hacer un seguimiento farmacoterapéutico.	1	2	3	4	5
35.	Estoy convencido que debo diseñar y desarrollar proyectos de investigación científica en el área que este laborando, siempre observando las situaciones que requieren solución e innovación.	1	2	3	4	5
36.	Estoy convencido que soy conocedor íntegro y absoluto del medicamento.	1	2	3	4	5
37.	Pienso que mejoraría mi desempeño profesional en el área asistencial si elaboraría fórmulas magistrales y mezclas endovenosas para mejorar el cumplimiento y eficacia en el tratamiento del paciente.	1	2	3	4	5
38.	No me preocupa si el paciente está de acuerdo con el tratamiento que va a recibir.	1	2	3	4	5
39.	Creo que estoy realizando una buena atención farmacéutica cuando realizo actividades de promoción, prevención, protección y recuperación de la salud.	1	2	3	4	5
40.	Creo que se debe de realizar y ejecutar proyectos de investigación solo para la adquisición de un grado o título.	1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4: Competencias Específicas del Farmacéutico según Documento “Servicios Farmacéuticos para una Atención Primaria Renovada”

Funciones/dominios	Competencias	Comportamientos que el farmacéutico debe ser capaz de demostrar
<p>1. Funciones vinculadas a políticas públicas: Esta categoría describe las competencias necesarias para elegir las opciones de manera efectiva y para planificar, ejecutar y evaluar las políticas o programas relacionados con los servicios farmacéuticos.</p>	1.1. Desarrollar políticas públicas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recomendar y apoyar las políticas nacionales que fomenten mejores resultados de salud. 2. Participar en la elaboración de políticas y programas que permitan el buen funcionamiento de los servicios farmacéuticos y mejoren los resultados de salud. 3. Colaborar con otros profesionales de la salud en las acciones realizadas para el mejoramiento de resultados de salud.
	1.2. Implementar políticas y programas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar planes para implementar cursos a partir de evidencias científicas y en concordancia con la legislación, los reglamentos y las políticas vigentes. 2. Describir las implicancias de las opciones, con énfasis en aquellas que sean aplicables a los determinantes de salud y la Estrategia Nacional de Salud y recomendar o decidir sobre las acciones a seguir. 3. Demostrar conocimiento sobre las políticas públicas y programas relacionados y participar en su implementación, monitoreo y evaluación.
	1.3. Definir y actualizar reglamentaciones y directrices de práctica.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en la elaboración y actualización de la legislación y normalización relacionada con los servicios farmacéuticos. 2. Implementar, coordinar o participar en equipos o comités que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios farmacéuticos o los resultados de salud de la población. 3. Participar en el desarrollo de directrices y protocolos clínicos y farmacoterapéuticos, que incluyan el papel de cada profesional y servicio así como los mecanismos de referencia y contra-referencia correspondientes. 4. Elaborar o participar en la elaboración de protocolos de referencia y contra-referencia, para asegurar la integralidad y continuidad del cuidado.
	1.4. Contribuir a la protección de la salud y seguridad de la población y del medio ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar o participar de la elaboración de protocolos y adecuación de los servicios para la adopción de prácticas “verdes” para el uso efectivo de los recursos energéticos, el descarte adecuado de residuos, incluido el reciclaje, cuando sea posible. 2. Promover la recolección de medicamentos vencidos o impropios para el consumo, utilizando la logística reversa, de forma integrada a las políticas públicas de seguridad del paciente y de protección del medio ambiente.
2. Funciones vinculadas a la		<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocer y gestionar los recursos del servicio farmacéutico (financieros, infraestructura, etc.) con el fin de asegurar la aplicación efectiva de estos recursos.

Funciones/dominios	Competencias	Comportamientos que el farmacéutico debe ser capaz de demostrar
<p>organización y gestión de servicios farmacéuticos:</p> <p>Esta categoría describe las competencias para la gestión efectiva de los insumos y servicios farmacéuticos de acuerdo con los principios de buena gobernanza y la integración de estos servicios a la red integrada de servicios de salud (RISS), incluida la gestión de incidentes tales como los brotes y emergencias.</p>	<p>2.1. Planificar, gestionar y evaluar los servicios farmacéuticos de forma integrada a la Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS) y al sistema de salud</p> <p>2.2. Realizar la selección de medicamentos y otros insumos</p> <p>2.3. Realizar la adquisición de medicamentos y otros insumos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Entender y promover los principios de buena gobernanza y transparencia para asegurar su aplicación en la gestión de los servicios farmacéuticos, medicamentos e insumos estratégicos. 3. Demostrar capacidad para la toma de decisiones de forma precisa, oportuna y con el juzgamiento apropiado como parte de la buena gobernanza. 4. Asegurar la provisión y continuidad de los servicios farmacéuticos. 5. Asegurar la planificación y gestión de los cronogramas de producción. 6. Realizar la gestión de los recursos humanos de los servicios farmacéuticos. 7. Reconocer el valor del equipo de los servicios farmacéuticos y la importancia de su integración con otros servicios y equipos multiprofesionales. 8. Reconocer y gestionar el potencial de cada miembro del equipo de acuerdo con su desempeño. 9. Asegurar que los servicios dispongan de las instalaciones apropiadas y de personal capacitado y que se lleven a cabo procedimientos normalizados y se cuente con documentación para el suministro y dispensación de medicamentos con receta y de otros productos sanitarios. 1. Coordinar o participar en comités de farmacia y terapéutica (F&T) o de evaluación de tecnologías en salud (ETS) para asegurar la selección adecuada de medicamentos y tecnologías. 2. Demostrar conocimiento del concepto de medicamentos esenciales y selección basada en la evidencia. 3. Asegurar que la selección de medicamentos e insumos se realice utilizando el concepto de medicamentos esenciales y criterios basados en la mejor evidencia disponible. 4. Garantizar que el (los) formulario(s) de medicamentos (locales, regionales y/o nacionales) esté(n) actualizados y vinculado(s) a pautas de tratamiento, protocolos y guías de tratamiento estándar y basados en la mejor evidencia disponible. 1. Demostrar capacidad para seleccionar productos y proveedores que cumplan con la legislación vigente y garanticen productos de alta calidad, eficacia y seguridad. 2. Realizar la adecuada integración de la adquisición con las listas y formularios nacionales de medicamentos, sistemas de gestión de suministros (<i>push/pull</i>) y mecanismos de pago. 3. Demostrar conocimiento de los procesos de adquisición de medicamentos, incluidas las licitaciones, registro de precios, modalidades de compras y sistemas de entrega y su evaluación. 4. Demostrar capacidad para desarrollar mecanismos para garantizar la transparencia y asegurar la inexistencia de conflictos de interés.

Funciones/dominios	Competencias	Comportamientos que el farmacéutico debe ser capaz de demostrar
2.4. Suministrar medicamentos e insumos esenciales		<ul style="list-style-type: none"> 5. Supervisar, monitorear y evaluar las actividades de compra de medicamentos y otros insumos esenciales para asegurar la disponibilidad de forma oportuna y costo-efectiva. 6. Desarrollar un plan de contingencia para garantizar la disponibilidad de forma oportuna y evitar desabastecimiento, manteniendo un stock crítico vigente. 1. Demostrar conocimiento sobre manejo de stock de medicamentos para minimizar errores y maximizar la precisión. 2. Asegurar las condiciones de almacenamiento adecuadas para todos los medicamentos y en especial para las sustancias controladas para asegurar la disponibilidad con calidad de los productos. 3. Realizar la efectiva gestión y control así como el control de stock para garantizar la disponibilidad oportuna y evitar desabastecimiento. 4. Implementar un sistema de documentación y registro de stock para garantizar la disponibilidad de forma oportuna y evitar el desabastecimiento. 5. Responsabilizarse de la cuantificación y planificación de medicamentos e insumos para asegurar la adquisición y disponibilidad de forma oportuna. 6. Asegurar la logística y la entrega de forma oportuna al dispensario o a la farmacia para garantizar la disponibilidad de medicamentos e insumos de forma oportuna. 7. Demostrar conocimiento de condiciones de transporte para garantizar la calidad de los medicamentos. 8. Asegurar el almacenamiento y el manejo adecuado de medicamentos que requieran condiciones especiales de transporte y almacenaje (ej. termolábil o sujetos a control especial) para garantizar la disponibilidad oportuna de productos de calidad.
2.5. Desarrollar e implementar sistemas de gestión de calidad de los productos y servicios		<ul style="list-style-type: none"> 1. Garantizar que todos los medicamentos, incluidas las muestras, se manejen y distribuyan de manera fiable, asegurando su calidad, eficacia y seguridad de uso del medicamento, trazabilidad y autenticidad del producto a lo largo de la cadena. 2. Desarrollar manual de buenas prácticas y procedimientos operacionales estandarizados en toda la cadena farmacéutica para dar garantía de calidad, eficacia y seguridad del medicamento y de efectividad de los servicios. 3. Realizar auto-inspección u otras actividades de monitoreo y evaluación de los servicios para asegurar cumplimiento de la legislación vigente.
2.6. Garantizar la disponibilidad y el uso racional de los medicamentos y otros insumos esenciales en		<ul style="list-style-type: none"> 1. Demostrar la capacidad de desempeñar roles funcionales en respuesta a una emergencia de salud pública. 2. Desarrollar, junto con los agentes relevantes (ej. fabricantes, mayoristas y agencias gubernamentales, según corresponda) un plan de acceso a un suministro ininterrumpido de medicamentos esenciales en el marco de una estrategia de preparación ante catástrofes o pandemias.

Funciones/dominios	Competencias	Comportamientos que el farmacéutico debe ser capaz de demostrar
	situaciones de mitigación y prevención de desastres y emergencias sanitarias	3. Demostrar conocimientos sobre principios de donaciones de medicamentos en situaciones de desastres y de emergencias.
	2.7. Realizar preparaciones magistrales y oficinales	2. Formular, elaborar y acondicionar preparaciones magistrales extemporáneas, soluciones parenterales, reconstitución de citostáticos y otras formulaciones requeridas por los servicios de forma que se garantice la disponibilidad oportuna de productos seguros y de calidad. 3. Realizar la preparación de los medicamentos de acuerdo con las buenas prácticas de fabricación/preparación de medicamentos para asegurar la disponibilidad oportuna de productos seguros y de calidad.
	2.8. Realizar el fraccionamiento de medicamentos	1. Fraccionar y acondicionar adecuadamente los medicamentos y otros insumos esenciales para garantizar la disponibilidad al paciente de productos seguros y de calidad en las cantidades necesarias y de forma oportuna. 2. Envasar y rotular los medicamentos y otros insumos esenciales para garantizar la seguridad del paciente y la correcta utilización, con identificación del paciente y del medicamento e información relevante, precauciones de uso, orientación sobre su correcta utilización y posibles reacciones adversas.
	2.9. Realizar el retiro y disposición de medicamentos	1. Realizar un control frecuente de las existencias de medicamentos, incluyendo también las muestras de medicamentos en el proceso de inspección periódica de fechas de caducidad y de eliminación de existencias caducadas. 2. Realizar el retiro de circulación de medicamentos vencidos, incluidas las muestras, de forma rápida y eficaz o cuando se sepa o se sospeche que sean defectuosos, de etiquetado engañoso, falsificados o de imitación, separándolos para evitar que se encuentren disponibles para la dispensación o distribución. 3. Reportar sospechas o confirmaciones de problemas de calidad o de medicamentos falsificados a las autoridades competentes. 4. Implementar medidas necesarias para la gestión y disposición adecuada de los residuos de medicamentos e insumos esenciales. 5. Incentivar a los pacientes y al público en general, a devolver medicamentos y productos sanitarios caducados, no deseados o innecesarios. Alternativamente, deben proporcionar a los pacientes información adecuada sobre procedimientos seguros de eliminación de los medicamentos caducados o aquellos que no deseen tener.
3. Funciones directamente	3.1. Promover la salud y evaluar la situación de	1. Participar en actividades de prevención que fomenten la salud pública y prevengan enfermedades y referir a otros profesionales cuando sea necesario, particularmente, en

Funciones/dominios	Competencias	Comportamientos que el farmacéutico debe ser capaz de demostrar
vinculadas al salud paciente, familia y comunidad, intra y extramuros.		<p>áreas como el tratamiento del tabaquismo y las enfermedades infecciosas, incluidas las enfermedades de transmisión sexual.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Participar del proceso de atención y evaluación del paciente, tales como la gestión de la salud, la prevención de las enfermedades y la promoción de un estilo de vida saludable, incluyendo grupos que requieren de atención especial, tales como los niños, las embarazadas y los adultos mayores. 3. Demostrar conocimiento sobre las características individuales del paciente tales como el nivel de educación, creencias culturales, alfabetización, lengua nativa y capacidades físicas y mentales. 4. Interpretar parámetros biológicos y fisicoquímicos, de acuerdo con las necesidades específicas del paciente, para la evaluación de la respuesta al tratamiento farmacológico.
	3.2. Dispensar medicamentos e insumos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dispensar adecuadamente medicamentos bajo prescripción y para problemas menores. 2. Dispensar otros insumos o productos para la salud (ej. inhalador, medidor de glucosa en sangre, etc.). 3. Realizar la revisión y validación de la prescripción recibida en papel o electrónica, en relación a aspectos terapéuticos, sociales, económicos y legales de las indicaciones prescritas. 4. Demostrar conocimiento de las opciones y realizar recomendaciones/sustitución por medicamentos genéricos. 5. Asesorar y brindar información oral y escrita suficiente para asegurar su comprensión por parte del paciente y que obtenga el máximo beneficio del tratamiento.
	3.3. Documentar la información del paciente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registrar cada intervención realizada y el historial clínico y de utilización de medicamentos, al paciente y su familia. 2. Compilar, revisar y mantener de forma confidencial y actualizada información sobre la historia clínica y de utilización de medicamentos. 3. Ofrecer continuidad en la atención, transfiriendo o integrando la información relevante de los pacientes, sobre la medicación u otros aspectos de la atención sanitaria, entre los distintos servicios.
	3.4. Proveer consejo al paciente en atención a síntomas menores y referencia a otros servicios.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la evaluación de la situación de salud de forma objetiva e identificar la necesidad de referir a otro servicio o nivel de atención. 2. Prestar los primeros auxilios y atención requeridos y referir al paciente a otro servicio o nivel de atención. 3. Seleccionar adecuadamente el medicamento para síntomas menores, mediante el consejo y la indicación farmacéutica (ej. diarrea, tos, fiebre, picadura de insecto, etc.). 4. Discutir y acordar con el paciente las metas terapéuticas y el uso de medicamentos, de acuerdo con sus necesidades y preferencias.

Funciones/dominios	Competencias	Comportamientos que el farmacéutico debe ser capaz de demostrar
4. Funciones vinculadas a la investigación y gestión del conocimiento.	3.5. Promover el uso racional de medicamentos.	5. Realizar el seguimiento y recibir contra-referencia de otros servicios y documentar la/s intervención/es.
		1. Participar en la toma de decisiones relacionadas con políticas de salud y en las propuestas reglamentarias para promover el acceso, la calidad y el uso racional de los medicamentos.
		2. Aconsejar y orientar a la población sobre el uso seguro y racional de medicamentos y otros productos para la salud, incluidos la selección, el uso, las contraindicaciones, el almacenaje y los efectos adversos de los medicamentos sin prescripción y de prescripción.
		3. Desarrollar actividades de promoción de uso racional de los medicamentos, dirigidas al público y a los demás miembros del equipo de salud.
		4. Desarrollar y/o utilizar materiales educativos para programas de mantenimiento y promoción de la salud y prevención de enfermedades dirigidos a un amplio rango de poblaciones de pacientes, grupos etarios y niveles de conocimiento sobre medicamentos y salud.
	3.6. Realizar gestión de la terapia y de seguimiento farmacoterapéutico.	1. Realizar el monitoreo de la terapia para asegurar que se alcancen los resultados terapéuticos.
		2. Identificar, priorizar y resolver problemas relacionados con medicamentos (incluidos errores).
		3. Contribuir y emplear todos los datos clínicos y de pacientes necesarios para coordinar una gestión eficaz de la farmacoterapia, especialmente cuando sean varios los profesionales de la salud involucrados en el tratamiento del paciente.
	3.7. Participar y realizar farmacovigilancia.	4. Controlar el progreso y los resultados del paciente.
		1. Documentar y realizar notificación de reacciones adversas (farmacovigilancia), incluyendo documentación, notificación y corrección de errores de medicación para asegurar la seguridad del paciente.
4.1. Promover o participar de investigaciones en salud.	3.7. Participar y realizar farmacovigilancia.	2. Desarrollar y participar en programas de farmacovigilancia, incluidos errores de medicación y notificación de problemas relacionados al medicamento (problema de baja calidad o sospechas de falsificación) para asegurar la seguridad del paciente.
		1. Participar en el diseño, en el monitoreo y en la evaluación de ensayos clínicos, promoviendo y respetando los principios bioéticos.
	4.2. Gestionar y proveer información sobre medicamentos.	2. Promover y participar del diseño, el monitoreo y la evaluación de investigaciones en salud.
		1. Demostrar conocimientos sobre fuentes de información fiables y capacidad de interpretar la información sobre evidencias relacionadas a eficacia, costo-efectividad, calidad, seguridad u otros temas relacionados.
		2. Demostrar capacidad para recuperar, seleccionar, evaluar, organizar y disseminar información de medicamentos relevante y de calidad, de acuerdo con las necesidades de los usuarios/clientes.

Funciones/dominios	Competencias	Comportamientos que el farmacéutico debe ser capaz de demostrar
5. Funciones vinculadas al desempeño profesional.	5.1. Cumplir con la legislación vigente (incluidos aspectos éticos/bioéticos).	3. Proporcionar asesoramiento o recomendar al prescriptor sobre la farmacoterapia, incluyendo la elección del medicamento y la dosis adecuada.
		4. Garantizar que la información proporcionada a los pacientes, a otros profesionales de la salud y al público, esté basada en evidencias científicas, esté actualizada y sea objetiva, comprensible, no promocional, precisa y apropiada.
		5. Educar a los pacientes respecto de cómo evaluar y utilizar información sobre cuidados de salud obtenida de Internet o de otras fuentes, incluida la información sobre medicamentos, e insistir para que consulten a un farmacéutico sobre la información encontrada.
		6. Orientar a los pacientes y a sus cuidadores sobre cómo obtener y analizar de forma crítica la información para satisfacer sus necesidades personales de salud.
		1. Demostrar conocimiento sobre la legislación vigente relacionada con la salud pública, con los medicamentos y los servicios farmacéuticos, principalmente sobre el registro de medicamentos y su aplicación.
		2. Cumplir con las obligaciones, directrices y legislaciones profesionales nacionales, incluidos los códigos de ética profesional y sobre drogas de abuso.
	5.2. Promover la educación permanente de recursos humanos (de los servicios farmacéuticos y del equipo de salud).	3. Demostrar conocimiento de la legislación sobre derechos de propiedad intelectual y de patentes.
		4. Demostrar conocimiento sobre los pasos necesarios para registrar un medicamento y permitir su distribución en el mercado, incluidos los aspectos relacionados a seguridad, calidad, eficacia y evaluación fármaco-económica del producto.
		5. Demostrar capacidad para establecer directrices de prácticas profesionales e implementarlas efectivamente.
		6. Utilizar la información del paciente sólo para los fines que les fueron autorizados.
		1. Desarrollar, apoyar y facilitar la educación continuada y permanente de los recursos humanos de los servicios farmacéuticos.
		2. Promover el desarrollo de competencias del equipo de los servicios y los demás profesionales de la salud.
	5.3. Promover el desarrollo profesional continuo.	3. Contribuir para el desarrollo de la educación en servicio de los futuros profesionales
		4. Contribuir para la formación de los prescriptores sobre temas de acceso y evidencia para un uso óptimo y adecuado de los medicamentos, incluyendo los parámetros de control y ajustes de prescripción necesarios.
		1. Documentar sus actividades de desarrollo profesional continuado (DPC) (Demostrar su capacitación y su desarrollo profesional continuos para mejorar sus conocimientos clínicos, aptitudes y desempeño profesional).
		2. Demostrar su conocimiento actualizado sobre medicamentos y evaluación de nuevas tecnologías.

Funciones/dominios	Competencias	Comportamientos que el farmacéutico debe ser capaz de demostrar
		3. Reconocer sus debilidades, limitaciones y necesidades de formación y actuar para superarlas.

Fuente: Organización Panamericana de la Salud (2014).

PROPUESTA DE DOMINIOS Y ÁREAS DE EJERCICIO PROFESIONAL DEL
FARMACÉUTICO COMUNES A LOS PAÍSES DE LA REGIÓN DE LAS
AMÉRICAS

DOMINIO	FUNCIÓN
1. Regulación, control y fiscalización	Ejercer, dentro del marco legal, las actividades de control, regulación y fiscalización de productos farmacéuticos, cosméticos, dispositivos médicos; además, ejercer funciones de autorización para la instalación y fiscalización del funcionamiento de establecimientos farmacéuticos y contribuir al mejoramiento del marco legal.
2. Farmacia Asistencial	Contribuir al fomento y restablecimiento de la salud de los pacientes, a través de la provisión de servicios farmacéuticos en forma oportuna, eficiente, segura e informada, en los distintos niveles de complejidad de la atención. Programar, adquirir, almacenar y dispensar medicamentos; elaborar fórmulas magistrales, para el restablecimiento de la salud a través de una atención farmacéutica eficiente, oportuna, segura e informada a la comunidad; administrar la farmacia, Realizar la evaluación de la situación de salud de forma objetiva e identificar la necesidad de referir a otro servicio o nivel. Prestar los primeros auxilios y atención requeridos y referir al paciente a otro servicio o nivel de atención.
3. Farmacia Privada	Realizar la recomendación farmacéutica seleccionando adecuadamente el medicamento para síntomas menores (ej. diarrea, tos, fiebre, picaduras de insecto, etc.). Discutir y acordar con el paciente las metas terapéuticas y el uso de medicamentos, de acuerdo con sus necesidades y preferencias. Realizar el seguimiento y recibir contra-referencia de otros servicios y documentar la(s) intervención(es).
4. Industria	Realizar investigación y desarrollo de nuevas formulaciones, registro y producción de medicamentos y cosméticos, control de calidad, aseguramiento de calidad y participación en la promoción y comercialización de productos farmacéuticos y cosméticos.
5. Laboratorio de análisis	Extraer, identificar y cuantificar sustancias químicas y biológicas en diferentes matrices, interpretar e informar resultados obtenidos, de acuerdo a los procedimientos analíticos pertinentes y válidos.

Organización Panamericana de la Salud (2014): Propuesta de dominios y áreas de ejercicio profesional del farmacéutico comunes a los países de la Región de las Américas.

EVALUACIÓN DEL CURRÍCULO

Evaluación interna		
Estructura y organización del plan curricular	Fundamentos y contexto	Histórico, social, institucional, científico y profesional.
	Vigencia	Actualidad en relación con sus fundamentos y cambio en el conocimiento científico y disciplinas que lo sustentan.
	Congruencia	Equilibrio entre fundamentos, objetivos, asignaturas, módulos, contenidos, actividades.
	Continuidad e integración	En términos de estructura.
	Viabilidad	Recursos y materiales existentes.
	Sentido y significado lógico y epistemológico	Teorías y paradigmas explicativos predominantes.
	Potencial	Habilidades, conocimientos y actitudes que resalta.
	Interés	Problemas que se plantean
	Condicionabilidad	Factores de éxito o fracaso
	Elucidación	Papel innovador
	Presupuestos del curriculum	En cuanto a capacidades cognoscitivas y nivel de desempeño(al ingreso, durante y al egreso)
	Actitudes, valores, ideología y principios éticos	Explícitos o implícitos
	Metacurriculum	Destrezas académicas, hábitos de estudio, estrategias de búsqueda y análisis crítico de la información, habilidades de planteamiento y solución de problemas.
	Operatividad	Aspectos académicos, administrativos y económicos
	Rendimiento académico	Estudios demográficos
Perfil y labor del docente		Relación docente- alumno. Condiciones laborales, práctica y formación.
Rendimiento académico conforme a áreas, módulos o asignaturas		Detectar materias “cuello de botella”, jerarquía e importancia de los diversos contenidos, operatividad de las secuencias longitudinales y transversales.
Rendimiento académico y proceso intruccionales.		Evaluación de contenidos específicos, procedimientos y materiales instrucciones, dinámica del aprendizaje escolar, escenarios educativos, actividades y productos de la enseñanza y aprendizaje.
Rendimiento académico y perfil psicológico y social del alumno.		Estilos cognoscitivos, desarrollo intelectual, destrezas académicas, comprensión del lenguaje, motivación, creatividad, personalidad, conciencia social y pensamiento crítico, procesos de grupo y aprendizaje.
Evaluación externa		
Análisis de egresados y funciones profesionales. Análisis de egresados y	Prácticas profesionales de los egresados.	
	Utilidad que reportan empleadores de los servicios profesionales, prácticas profesionales emergentes, vigentes y decadentes.	
	Condiciones y escenarios donde se ejerce una práctica profesional.	
	Tipos, áreas y sectores donde están insertos los egresados.	
	Índices de empleo subempleo y desempleo.	

Evaluación interna

mercados de
trabajo.

Análisis de
funciones del
egresado en la
solución de
necesidades
sociales.

Vínculo entre la institución educativa y profesionales egresados con el sistema social y las necesidades concretas de los sectores mayoritarios de la población

Adaptado de: Díaz, F. (1993). Diseño curricular II. ILCE. México: pp. 102 104.