



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA

Tesis

Relación entre la capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024

Para optar el Título Profesional de
Químico Farmacéutico

Presentado por:

Autora: Guerra Diaz, Yenny Violeta

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3149-8377>

Autora: Ulloa Dávila, Shirley Elena


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9755-7287>

Asesora: Mg. Guadalupe Sifuentes de Posadas, Luz Fabiola

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4694-9054>

Lima – Perú

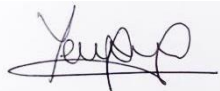
2025

| | | | |
|--|---|------------------------------------|--------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 | FECHA: 26/03/2025 |

Yo, Guerra Diaz, Yenny Violeta y Ulloa Davila, Shirley Elena egresadas de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Farmacia y Bioquímica** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Relación entre la capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024" Asesorado por el docente: Guadalupe Sifuentes de Posadas, Luz Fabiola DNI 43223492 ORCID 0009-00023149-8377 tiene un índice de similitud de **11 (once) %** con código: oid:14912:442936244 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Nombre: Guerra Diaz, Yenny Violeta
D.N.I: 43223492



Nombre: Ulloa Davila, Shirley Elena
D.N.I: 70026562



Mg. Guadalupe Sifuentes de Posadas, Luz Fabiola
D.N.I: 07829902

<https://orcid.org/0000-0003-4694-9054>

Lima, 26 de marzo de 2025

Dedicatoria

El estudio desarrollado se lo dedicamos a todo trabajador de farmacia con deseos de mejorar los niveles de su actividad y del servicio de salud.

Agradecimiento

A todos los que apoyan al desarrollo profesional y del servicio de farmacia por medio de estudios e investigaciones que deriven en una mejora del servicio de salud en general.

Índice

| | |
|--|----------|
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Índice | v |
| Índice de tablas..... | viii |
| Resumen | x |
| Abstract | xi |
| Introducción | xii |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Planteamiento de problema..... | 1 |
| 1.2. Formulación de problema | 3 |
| 1.2.1. Problema general | 3 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 3 |
| 1.3. Objetivo de la Investigación | 3 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 3 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 3 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 4 |
| 1.4.1. Teórica | 4 |
| 1.4.2. Metodológica | 5 |
| 1.4.3. Práctica | 5 |
| 1.5. Limitaciones de la investigación..... | 6 |
| 1.5.1. Temporal..... | 6 |
| 1.5.2. Espacial..... | 6 |
| 1.5.3. Población y unidad de análisis..... | 6 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 7 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 7 |
| 2.2. Bases teóricas | 14 |
| 2.3. Formulación de hipótesis | 30 |
| 2.3.1. Hipótesis general | 30 |
| 2.3.2. Hipótesis específicas | 30 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 32 |
| 3.1. Método de la investigación | 32 |
| 3.2. Enfoque de investigación | 32 |
| 3.3. Tipo de investigación | 32 |
| 3.4. Diseño de la investigación | 32 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo | 33 |
| 3.5.1. Población | 33 |
| 3.5.2. Muestra | 34 |
| 3.5.3. Muestreo | 34 |
| 3.6. Variables y operacionalización | 34 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 40 |
| 3.7.1. Técnica | 40 |
| 3.7.2. Descripción de instrumentos | 40 |
| 3.7.3. Validación | 40 |
| 3.7.4. Confiabilidad | 40 |
| 3.8. Procesamiento y análisis de datos | 41 |
| 3.9. Aspectos éticos | 42 |
| CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 44 |

| | | |
|---|---|-----|
| 4.1. | Resultados | 44 |
| 4.1.1. | Análisis descriptivos de resultados | 44 |
| 4.1.2. | Prueba de hipótesis | 50 |
| 4.1.3. | Discusión de resultados | 57 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | 66 |
| 5.1. | Conclusiones | 66 |
| 5.2. | Recomendaciones | 67 |
| REFERENCIAS | | 69 |
| ANEXOS..... | | 82 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | | 83 |
| Anexo 2: Instrumentos | | 84 |
| Anexo 3: Validez del instrumento..... | | 88 |
| Anexo 4: Confiabilidad del instrumento | | 139 |
| Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética..... | | 143 |
| Anexo 6: Formato de consentimiento informado..... | | 145 |
| Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos | | 146 |
| Anexo 8: Pruebas estadísticas para la comprobación de hipótesis..... | | 147 |
| Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin | | 149 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 1. | <i>Matriz de operacionalización de la variable: ‘Capacitación Continua’ y sus dimensiones</i> | 36 |
| Tabla 2. | <i>Matriz de operacionalización de la variable: ‘Profesionalismo’ y sus dimensiones</i> | 38 |
| Tabla 3. | Datos relativos al contexto social y demográfico de la muestra de personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores | 44 |
| Tabla 4. | Nivel de Capacitación Continua del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores | 45 |
| Tabla 5. | Nivel de Formación profesional de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores | 46 |
| Tabla 6. | Nivel de Orientación al paciente del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores | 46 |
| Tabla 7. | Nivel de Actualización continua del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores | 47 |
| Tabla 8. | Nivel de Profesionalismo del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores..... | 47 |
| Tabla 9. | Nivel de Cumplimiento de normas éticas del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores..... | 48 |
| Tabla 10. | Nivel de Comunicación interprofesional del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores..... | 48 |
| Tabla 11. | Nivel de Responsabilidad profesional del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores..... | 49 |
| Tabla 12. | Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre la ‘Capacitación continua’ y el ‘Profesionalismo’ | 50 |
| Tabla 13. | Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre la ‘Capacitación continua’ y el ‘Cumplimiento de normas éticas’ | 51 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| Tabla 14. | Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre la ‘Capacitación continua’ y la ‘Comunicación interprofesional’ | 52 |
| Tabla 15. | Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre la ‘Capacitación continua’ y la ‘Responsabilidad profesional’ | 53 |
| Tabla 16. | Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre el ‘Profesionalismo’ y la ‘Formación profesional’ | 54 |
| Tabla 17. | Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre el ‘Profesionalismo’ y la ‘Orientación al paciente’ | 55 |
| Tabla 18. | Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre el ‘Profesionalismo’ y la ‘Actualización continua’ | 56 |
| Tabla 19. | <i>Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov</i> | 147 |
| Tabla 20. | <i>Interpretación del grado de correlación en rangos, según el valor del coeficiente de Spearman</i> | 148 |

Resumen

El presente estudio se desarrolló teniendo como objetivo de determinar la relación entre la capacitación continua y el profesionalismo en el personal de farmacia de una cadena de boticas. La investigación fue conducida bajo un diseño no experimental y guiada por un método hipotético-deductivo, enmarcándose dentro de un enfoque básico que permitió explorar relaciones significativas en el ámbito farmacéutico. Los datos fueron recolectados mediante la aplicación de cuestionarios a 120 trabajadores de farmacia y posteriormente analizados a través de un enfoque cuantitativo dentro de un estudio de nivel correlacional. Como principales resultados descriptivos se obtuvo la preponderancia de un nivel alto de 64,17% (77/120) de la variable Capacitación Continua, y entre sus dimensiones el nivel medio de Formación profesional con un 59,17% (71/120), el nivel alto de Orientación al paciente con un 90,00% (108/120) y el nivel alto de Actualización continua con un 55,83% (67/120). Así también preponderó el nivel alto de 88,33% (106/120) de la variable Profesionalismo, y entre sus dimensiones el nivel alto de Cumplimiento de normas éticas con un 88,33% (106/120), el nivel alto de Comunicación interprofesional con un 85,00% (102/120) y el nivel alto de 89,17% (107/120) de Responsabilidad profesional. Entre los resultados de la aplicación de la estadística inferencial en la prueba de hipótesis del estudio fue posible observar que existe una relación significativa entre la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024 ($p=0,000$; $r=0,662$). Como conclusión principal del estudio se encuentra que a medida que se incrementa la capacitación continua también se incrementa el profesionalismo en el personal de farmacia evaluado.

Palabras clave: Educación continua en farmacia, profesionalismo, farmacéuticos, establecimiento dispensador de medicamentos.

Abstract

The present study was conducted with the objective of determining the relationship between continuous training and professionalism among pharmacy staff in a chain of drugstores. The research was carried out under a non-experimental design and guided by a hypothetical-deductive method, framed within a basic approach that allowed for the exploration of significant relationships in the pharmaceutical field. Data were collected through the administration of questionnaires to 120 pharmacy workers and subsequently analyzed using a quantitative approach within a correlational-level study. As key descriptive results, a high level of 64.17% (77/120) was observed for the Continuous Training variable. Among its dimensions, a medium level was found for Professional Training at 59.17% (71/120), a high level for Patient Orientation at 90.00% (108/120), and a high level for Continuous Updating at 55.83% (67/120). Similarly, a high level of 88.33% (106/120) was predominant for the Professionalism variable. Among its dimensions, a high level was recorded for Compliance with Ethical Standards at 88.33% (106/120), for Interprofessional Communication at 85.00% (102/120), and for Professional Responsibility at 89.17% (107/120). Inferential statistical analysis applied to the study's hypothesis test revealed a significant relationship between continuous training and professionalism among pharmacy staff in a drugstore chain in the Miraflores district, Lima, 2024 ($p=0.000$; $r=0.662$). The main conclusion of the study indicates that as continuous training increases, professionalism among the evaluated pharmacy staff also increases.

Keywords: Continuing education in pharmacy, professionalism, pharmacists, medicine-dispensing establishments.

Introducción

El estudio presentado tiene por objetivo Determinar la relación entre la capacitación continua y el profesionalismo en el personal de farmacia de una cadena de boticas del distrito de Miraflores. Este estudio, organizado en cinco capítulos, comienza contextualizando el problema de investigación a nivel global y local. Luego, se establecen los objetivos y preguntas de investigación, se justifica la metodología y se identifican las limitaciones del estudio.

El segundo capítulo presenta una revisión de la literatura reciente de los últimos cinco años, utilizando estudios previos para fundamentar la investigación y culminando con la hipótesis ha sido establecida para el planteamiento.

El tercer capítulo describe detalladamente la metodología empleada, incluyendo consideraciones éticas, el diseño de la investigación, las variables, los instrumentos, la muestra y el procedimiento.

Los resultados se presentan y analizan en el cuarto capítulo, en relación con investigaciones anteriores. Finalmente, en el quinto capítulo se han presentado los resultados finales, formulado sugerencias, recopilado fuentes bibliográficas e incorporado anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema

Teniendo en cuenta que el rol principal de los farmacéuticos se ha centrado en dispensar, suministrar y preparar medicamentos, con control de existencias y gestión de personal, se ha detectado escaso compromiso clínico y práctica colaborativa. La Federación Farmacéutica Internacional (FIP por sus siglas en inglés) ambiciosamente estableció objetivos para transformar la educación y fuerza laboral farmacéutica global, regional y nacional (1,2). Asimismo, los lineamientos recientes subrayan la necesidad de alinear la formación con competencias globales para la atención integral de salud (3).

Desde 2021, farmacéuticos y proveedores de DPC, en Kuwait, reconocieron la importancia del aprendizaje permanente y la naturaleza ad hoc de oportunidades, así como la brecha entre la educación inicial y la práctica, que podría cerrarse con estrategias efectivas (4).

La formación profesional estructurada mejora el desempeño farmacéutico, repercutiendo en mayor calidad y seguridad en la atención sanitaria. Nuevos roles y reportes sobre deficiencias en el trato al paciente han generado dudas sobre el desarrollo profesional, especialmente en el Reino Unido. Además, la identidad profesional previa a la certificación es esencial para madurar responsablemente (5). Según los estándares publicados por el GPhC (6), los farmacéuticos en formación deben demostrar competencias éticas y clínicas sólidas antes de su registro, enfatizando la evolución de su rol asistencial.

En Ecuador y otros países latinoamericanos, se ha establecido que para asegurar decisiones correctas y proteger al paciente es crucial mejorar el conocimiento en Ética y Deontología mediante capacitación institucional y formación profesional. La sinergia de esta formación es esencial para resolver conflictos éticos, evidenciados durante la pandemia (7).

En la capital del Perú, Lima, en base a estudios se ha podido afirmar que para lograr un impacto significativo en la formación de los trabajadores y maximizar sus competencias laborales, es crucial adaptar los programas de capacitación a los distintos niveles de experiencia y áreas de mejora; y del mismo modo, se deben ofrecer oportunidades de aprendizaje que atiendan las necesidades del área de farmacia (8).

En este contexto, en la región peruana de La Libertad se determinó que la garantía de un servicio de salud más eficiente es proporcionada por la integración de la farmacovigilancia en farmacias y boticas, facilitando la correcta notificación y seguimiento de las reacciones adversas a los medicamentos, por lo que se establece que el cumplimiento de las disposiciones del Decreto Supremo N° 014-2011-SA es asegurado a través de esta integración esencial (9).

Existe evidencia que sugiere que la adquisición de conocimientos sobre un tema no garantiza ni implica un desempeño exitoso en la práctica laboral diaria, sino más bien, el ejercicio profesional es respaldado por la aplicación de saberes, competencias y experiencia adquiridos, los cuales son utilizados para solucionar situaciones problemáticas y transformar la práctica. Un ejercicio profesional actualizado potencia la calidad en la atención médica y la protección del paciente, logrando impacto en el entorno sanitario. Los farmacéuticos en oficinas exigen capacitación y entrenamiento constantes para cumplir objetivos institucionales. El trabajo en farmacia sugiere que el uso de competencia para comparar estándares de práctica, evaluar el desempeño y adaptar las actividades de aprendizaje, ayuda a la consecución de competencias y a la mejora del desempeño profesional; sin embargo, en mucho tiempo esto no ha sido relacionado ni evaluado (10).

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la capacitación continua y el profesionalismo en el personal de farmacia de una cadena de boticas del distrito de Miraflores, Lima 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y el cumplimiento de las normas éticas en el personal de farmacia de una cadena de boticas?
- ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y la comunicación interprofesional en el personal de farmacia de una cadena de boticas?
- ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y la responsabilidad profesional en el personal de farmacia de una cadena de boticas?
- ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la formación profesional continua en el personal de farmacia de una cadena de boticas?
- ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la orientación al paciente en el personal de farmacia en una cadena de boticas?
- ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la actualización continua en el personal de farmacia de una cadena de boticas?

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la capacitación continua y el profesionalismo en el personal de farmacia de una cadena de boticas.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y el cumplimiento de las normas éticas en el personal de farmacia de una cadena de boticas.

- Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y la comunicación interprofesionales en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y la responsabilidad profesional en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la formación profesional en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la orientación al paciente en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la actualización continua en el personal de farmacia de una cadena de boticas.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio presentado se sustenta en la importancia de la capacitación continua y el profesionalismo en el ámbito de la salud, particularmente en la práctica farmacéutica. Diversos autores han demostrado que la capacitación continua en farmacéuticos es crucial para actualizar conocimientos, mejorar habilidades y adaptarse a los avances científicos y tecnológicos (1,11). Esto se traduce en una mejor calidad de la atención farmacéutica, mayor seguridad para el paciente y una mayor confianza en el profesional.

El profesionalismo en el ejercicio de la farmacia se caracteriza por valores éticos, comportamientos responsables y estándares de excelencia en la atención. La literatura científica ha destacado la estrecha relación entre la capacitación continua y el desarrollo de competencias profesionales (5,10).

El aprendizaje y el desarrollo de competencias, que son fortalecidos a través de la formación continua, impulsan la evolución profesional, además que contribuye a fortalecer

el sentido de responsabilidad, el compromiso con la ética y la búsqueda constante de la mejora en el desempeño profesional. Este estudio busca profundizar en la relación entre estas dos variables, aportando evidencia empírica que contribuya a la construcción de un marco teórico sólido sobre la importancia de la capacitación continua para el desarrollo del profesionalismo farmacéutico en el contexto peruano.

1.4.2. Metodológica

Este estudio busca contribuir al desarrollo de metodologías de investigación en el ámbito farmacéutico. La investigación se enfocará en la relación entre variables cuantitativas, utilizando un diseño correlativo que permita analizar la asociación entre la capacitación continua y el profesionalismo.

La utilización de un diseño transversal permitirá obtener un panorama general de la situación actual de la capacitación continua y el profesionalismo en farmacéuticos de la cadena de boticas en Miraflores. La aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos, permitirá obtener información precisa y relevante sobre la percepción de los farmacéuticos respecto a estas variables. Finalmente, la investigación se desarrollará en un contexto real, lo que permitirá obtener resultados con mayor aplicabilidad y relevancia para la práctica farmacéutica.

1.4.3. Práctica

Los resultados de este estudio tendrán implicancias significativas para la cadena de boticas en estudio, así como para otras entidades del sector farmacéutico. La investigación permitirá alcanzar recomendaciones prácticas sobre cinco aspectos:

- 1) Identificar áreas de mejora en la capacitación continua que se ofrece a los farmacéuticos.
- 2) Evaluar la eficacia de las estrategias de capacitación implementadas en la cadena de boticas.

3) Desarrollar programas de capacitación más eficientes que respondan a las necesidades reales de los profesionales.

4) Promover la cultura del profesionalismo dentro de la cadena de boticas, incentivando el desarrollo de competencias profesionales.

5) Optimizar continuamente el servicio de atención farmacéutica ofrecido a los pacientes en la red de farmacias para garantizar su calidad y eficacia. En general, esta investigación contribuirá a fortalecer la profesionalización de los farmacéuticos en el distrito de Miraflores, impactando positivamente en la salud de la población.

1.5. Limitaciones de la investigación

Como limitaciones para el desarrollo del estudio se presentaron las siguientes:

1.5.1. Temporal

El escaso periodo de tiempo para aplicar a todos los trabajadores que laboran en turnos rotativos, también significó una limitación para el desarrollo del estudio.

1.5.2. Espacial

Esta investigación se desarrolló mediante encuestas en la cadena de boticas ubicada en el distrito de Miraflores, por lo cual generó dificultad en la aplicación de los instrumentos fuera de los horarios de trabajo al personal que labora en la cadena de boticas que forma parte de la investigación presentada. Ello llevó a utilizar la vía pública para recabar información, generando algunas interrupciones durante la entrevista de los participantes.

1.5.3. Población y unidad de análisis

Se presentó una dificultad para establecer la cantidad de trabajadores de farmacia que se desempeñan más tiempo en las boticas del distrito de Miraflores, puesto que existen profesionales y técnicos de farmacia que también dedican horas de trabajo en boticas de la misma cadena boticas de otros distritos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Trujillo (12) desarrollo una investigación en el año 2023 que tuvo como **Objetivo:** “Examinar el impacto de la formación en la calidad del servicio proporcionado por una empresa que provisiona medicinas en Ecuador”. **Metodología:** basada en la prueba de chi-cuadrado ya que fue empleada para verificar la hipótesis, evaluando el impacto de la capacitación (variable independiente) en la mejora del servicio (variable dependiente). A las siete personas que trabajan en la empresa se les realizaron entrevistas y se les aplicaron encuestas para obtener la información. El análisis se realizó aplicando el enfoque hipotético-deductivo con métodos descriptivos y de campo, dentro de un diseño no experimental. **Resultados:** La hipótesis alternativa es confirmada y la hipótesis nula es descartada, dado que el valor de significancia de manera bilateral y de tipo asintótica obtenido, de 0,004, resultó inferior al umbral de confianza fijado en 0,05. A partir de los resultados obtenidos y del planteamiento desarrollado, en el que se describen las acciones específicas para fortalecer el área de atención al cliente, se **concluye** que la optimización del servicio permitirá la captación de un mayor número de clientes.

Cruz-Lima et al. (13) tuvo como **Objetivo:** “Examinar el impacto de un programa educativo para mejorar las dispensas de medicinas por parte de los empleados farmacéuticos de atención primaria en México en el año 2023”. **Metodología:** Un estudio

cuasiexperimental con diseño de preprueba y posprueba involucró a los 15 trabajadores, quienes representan la totalidad de la población. El efecto positivo de la capacitación fue indicado por la prueba U de Mann-Whitney, cuyos **resultados** estadísticamente significativos ($p < 0.001$) revelaron mejoras en los conocimientos sobre dispensación de medicamentos y en la ejecución de funciones. Se observó variabilidad en las puntuaciones de la preprueba y posprueba. **Conclusiones:** Una intervención educativa centrada en la dispensación de medicamentos y la ejecución de funciones logra la mejora en el desempeño profesional del personal de farmacia.

Barreiro-Juncal et al. (14) tuvieron como **Objetivo:** “Analizar el impacto de elevar el nivel de saberes, competencias y el nivel de agrado de los participantes de un taller acerca de elevar la calidad en que se dispensan las medicinas en España en el año 2021”. **Metodología:** Se emplearon cuestionarios con 20 preguntas y 4 casos prácticos para evaluar competencia, y un cuestionario tipo Likert de 12 preguntas para satisfacción, abordando los niveles de reacción y competencia de Kirkpatrick. Los datos se presentaron en media, desviación estándar y porcentajes. En el contexto de un estudio cuasi-experimental, un programa de formación combinada de 26 horas, con 6 horas de práctica en aula, fue impartido en siete ediciones, contando con la participación de farmacéuticos comunitarios. **Resultados:** La satisfacción media fue de 3,5 sobre 4 (87,2%), con la puntuación más alta en “El nivel de conocimientos impartidos” (3,7) y la más baja en “Condiciones del local y material audiovisual” (3,3). La tasa de aciertos en resolución de casos aumentó del 73,2% al 85,6% ($p < 0,0001$). El porcentaje de respuestas correctas subió del 44,5% al 69,3% ($p < 0,0001$). Participaron 114 estudiantes, 78% mujeres, con una edad promedio de 39 años y 77% adjuntos. **Conclusiones:** El impacto positivo en el desempeño profesional de los

participantes es sugerido por la mejora observada en sus conocimientos y habilidades, combinada con el alto nivel de satisfacción alcanzado en el curso.

Burguet y Burguet (7) tuvieron como **Objetivo** “Establecer una base sólida que vincule una propuesta de formación en prácticas idóneas en Farmacovigilancia, en la que se incluyen principios de la formación en medicina en Cuba”. **Metodología:** La investigación fue descriptiva. La evaluación y justificación de la información recolectada fueron realizadas mediante el método de análisis-síntesis, mientras que la vinculación entre las etapas de la capacitación y los fundamentos de la educación médica fue facilitada por la sistematización, integrando así los enfoques teóricos aplicados. **Resultados:** La extensión de algunos principios clave de la educación médica a programas de posgrado para profesionales y técnicos en Farmacovigilancia fue facilitada por el curso diseñado, **Conclusión:** revelando su aplicabilidad en diversos contextos cubanos.

Román et al. (15) tuvo como **Objetivo** “ Analizar la distribución de medicinas en las oficinas farmacéuticas de Ecuador”. **Metodología:** Se empleó el software SPSS 23.0 para la codificación y el análisis de las respuestas obtenidas a través de un cuestionario, el cual fue utilizado para evaluar, desde una perspectiva deontológica y ética, la capacidad para resolver dilemas morales y el dominio de la deontología farmacéutica. El estudio fue realizado dentro de un marco metodológico con un diseño no experimental, un corte transversal y un enfoque descriptivo, empleándose una muestra no probabilística conformada por 65 dependientes. Una correlación negativa fue identificada entre la deficiencia en el conocimiento sobre Ética y Deontología Farmacéutica y su autovaloración ($\rho=-0,259$; $p\leq 0,001$). **Resultados:** Asimismo, se evidenció que el 60 % de los participantes mostró un nivel insuficiente en esta área. Se observó una correlación de 0,34 ($p=0,009$) entre el nivel de conocimiento en Deontología Farmacéutica y la eficacia en la resolución ética de los

conflictos, siendo esta mayor en los dependientes que habían sido capacitados en Ética y Deontología. Asimismo, el consentimiento informado (83 %), la prescripción médica (95 %) y los conflictos de interés (84 %) fueron identificados como los dilemas más recurrentes.

Conclusiones: Para asegurar decisiones correctas y proteger al paciente, es crucial mejorar el conocimiento en Ética y Deontología mediante capacitación institucional y formación profesional.

Calvo et al. (16) tuvo como **Objetivo** “ identificar los elementos que afectan la mejora de la atención farmacéutica PCare en las farmacias comunitarias en Argentina”.

Metodología: La información proporcionada por farmacéuticos del ámbito comunitario fue analizada por medio de un modelo de ecuaciones estructurales teniendo como base los mínimos cuadrados parciales, permitiendo una evaluación detallada de los datos. Un análisis factorial exploratorio fue empleado para la evaluación de tres dimensiones del cuestionario. La encuesta, realizada entre marzo y abril de 2018, fue respondida por 350 farmacéuticos de Buenos Aires mediante un cuestionario anónimo. **Resultados:** El modelo estructural muestra que la capacitación en PCare influye positivamente en las competencias de los farmacéuticos (0,329) y en los recursos de las farmacias comunitarias (0,333). La práctica de PCare en las farmacias es afectada positivamente por las habilidades en PCare (0,229) y por los recursos de las farmacias (0,117). Los cuestionarios identificaron como factores principales el pago por el servicio, el espacio disponible, y la capacitación y formación en habilidades de comunicación. **Conclusiones:** La evolución de la atención farmacéutica (PCare) en las farmacias comunitarias de la ciudad en estudio, se ve influenciada por múltiples factores, cuya gestión y mitigación requieren la implementación de diversas metodologías y estrategias fundamentales. La identificación de estos factores ha sido realizada en el contexto de dichas farmacias.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Vilca (8) tuvo como **Objetivo** “ Investigar la relación entre la gestión de la formación y el perfeccionamiento de habilidades profesionales en un nosocomio militar en Lima en el año 2023”. **Metodología:** Los datos recopilados fueron procesados y analizados mediante el uso del software estadístico SPSS versión 25. La recolección de información fue realizada mediante una encuesta, que consistió en cuestionarios. El desarrollo de competencias laborales fue evaluado mediante un cuestionario compuesto por 22 preguntas, mientras que la capacitación fue medida a través de un instrumento diseñado con 20 preguntas. Fueron considerados 80 trabajadores de la entidad como muestra del estudio, y se abarcó a todos los empleados como población objetivo. La investigación fue clasificada como fundamental, caracterizándose por una naturaleza correlacional, un enfoque transversal y un diseño no experimental. **Resultados:** Se obtuvo un valor p de 0.000, el cual indica que la significancia de la relación entre las variables analizadas ha sido confirmada. Un coeficiente de correlación de Spearman de 0.621 ha sido identificado, revelando que la relación detectada se clasifica como moderada. Para lograr un impacto significativo en la formación de los trabajadores y maximizar sus competencias laborales, es crucial adaptar los programas de capacitación a los distintos niveles de experiencia y áreas de mejora. Se deben ofrecer oportunidades de aprendizaje que atiendan las necesidades del área de farmacia. **Conclusión:** Se recomienda al equipo directivo intensificar la planificación y ejecución de estos programas.

Nano y Quezada (17) tuvo como **Objetivo** “ evaluar en lima la efectividad del relanzamiento en el año 2023 de la Formación Dual - Farmacia Técnica”. Se desarrolló una estrategia innovadora de comunicación, destacando el aprendizaje dual como **metodología**

clave. Mediante grupos focales, entrevistas y encuestas, se estudiaron las motivaciones de aprendices y formadores, preferencias de comunicación y perfiles de los destinatarios. Se analizó el programa, sus características, problemas y desafíos relacionados con su percepción y compromiso. **Resultados:** La empresa se ha consolidado como líder en desarrollo social y económico, especialmente en áreas previamente descuidadas, gracias a su programa. Fortaleciendo la capacitación técnica para fomentar el trabajo remunerado, un desarrollo económico y crecimiento de manera sostenible, se ha impulsado el cumplimiento del ODS 8 y su propósito 8.5, además de haberse creado relatos motivadores. La imagen de Farmacias Peruanas se ha fortalecido con premios recibidos, motivando a otras empresas. **Conclusiones:** La percepción de los químicos ha cambiado, y el programa ha destacado por nuevas promociones, metas logradas y aumento de postulantes. Evidenciando un auténtico interés en la responsabilidad social y una participación activa en el progreso de la comunidad, este compromiso ha mejorado significativamente su reputación.

Romero (9) tuvo como **Objetivo** “ Evaluar el impacto de la incorporación de la farmacovigilancia en centros farmacéuticos en la implementación efectiva del Decreto Supremo N° 014-2011-SA en la región de La Libertad”. **Metodología:** La información necesaria fue recopilada mediante la guía de entrevista, que se empleó como técnica de recolección de datos. Un diseño fenomenológico y una investigación básica sirvieron como marco para este proceso, en el cual se aplicó un enfoque cualitativo en la metodología. La implementación del Decreto Supremo N° 014-2011-SA es determinada por la efectividad de las intervenciones y la difusión de información realizada por las autoridades sanitarias, así como por el nivel de formación y experiencia del personal farmacéutico y técnico en farmacia.

Resultados: Se ha demostrado que la implementación del monitoreo de seguridad de medicamentos en establecimientos farmacéuticos y boticas se adapta a estas normativas, asegurando su cumplimiento y efectividad. Se determinó que la garantía de un servicio de salud más eficiente es proporcionada por la integración de la farmacovigilancia en farmacias y boticas, facilitando la correcta notificación y seguimiento de las reacciones adversas a los medicamentos. **Conclusiones:** Se establece que el cumplimiento de las disposiciones del Decreto Supremo N° 014-2011-SA es asegurado a través de esta integración esencial.

Dávila (18) tuvo como **Objetivo** “Identificar la relación entre la formación recibida y el rendimiento de los empleados en droguerías de Lima”. **Metodología:** Se realizó una prueba piloto y se emplearon dos cuestionarios validados por seis expertos en Gestión. Se seleccionó una muestra de 108 trabajadores de una población de 150 empleados, excluyendo mayores y gerentes. El estudio en Droguerías es no experimental, transversal y correlacional, centrado en analizar dos variables. **Resultados:** Se destacó que el 67.4% de los empleados son hombres y que el 72.7% son solteros. El grupo etario de 21 a 27 años ha sido identificado como el más frecuente, representando el 46.5% del total. A través de la aplicación de los cuestionarios, se identificó una sólida conexión entre el desarrollo de habilidades profesionales y la eficacia en el trabajo dentro del ámbito farmacéutico (Droguerías), lo que fue respaldado por un valor p de 0.00 en la prueba Tau-b de Kendall. **Conclusión:** Se sugiere una conexión significativa entre las variables de capacitación y desempeño laboral, así como en sus dimensiones correspondientes, debido a la alta homogeneidad observada en estas variables. La alta homogeneidad presentada por la mayoría de los encuestados en este establecimiento farmacéutico refuerza la relación estrecha entre dichas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Capacitación continua

2.2.2.1. Definición de la Capacitación continua en farmacia

La Capacitación continua en farmacia puede definirse como el proceso sistemático y permanente mediante el cual los profesionales farmacéuticos actualizan y amplían sus conocimientos, competencias y actitudes, con el objetivo de ofrecer una atención de calidad, mantenerse al día con los avances científicos y responder de forma óptima a las exigencias cambiantes de la práctica clínica (2).

La Capacitación Continua, con su enfoque en el crecimiento constante del farmacéutico como profesional, es impulsada por el objetivo de mantener un alto nivel de competencia y eficacia en la práctica, a través de la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y valores (19).

El aprendizaje permanente entre los profesionales de la salud es crucial para mantenerse al día con los avances en los enfoques terapéuticos y de prestación de servicios (11).

Una fuerza laboral farmacéutica competente es fundamental para garantizar la prestación de servicios de atención médica de alta calidad. La educación y la capacitación desempeñan un papel fundamental en la preparación de una fuerza laboral farmacéutica competente para satisfacer las necesidades de atención médica del público (20)

Las iniciativas globales e internacionales respaldan el concepto de aprendizaje permanente para que los farmacéuticos mantengan la competencia (21). Varios modelos, como la Educación Continua (EC) o el Desarrollo Profesional Continuo (DPC), se han adoptado en todo el mundo (22). Un componente principal de estos modelos es la capacidad de los farmacéuticos para identificar y evaluar sus propias necesidades y participar en una actividad educativa que impactaría positivamente su práctica. En el modelo de EC, a cada

actividad de aprendizaje generalmente se le asigna un número específico de puntos u horas de EC. El nivel de compromiso de los farmacéuticos se mide a menudo por la cantidad de puntos u horas de EC obtenidas cada año. Este modelo puede obligar a algunos farmacéuticos a participar en actividades no preferidas para acumular la cantidad requerida de créditos, y las actividades de aprendizaje pueden no estar adaptadas para satisfacer las necesidades individuales de los farmacéuticos (1).

El DPC, por otro lado, incluye, pero va más allá de la EC. El proceso de DPC es un ciclo continuo de cuatro pasos para reflexionar, planificar, actuar y evaluar, con cada paso documentado a lo largo del proceso. Con la capacitación y el apoyo adecuados, los farmacéuticos pueden utilizar un enfoque de DPC para su aprendizaje permanente y desarrollo profesional (23). Los farmacéuticos que participaron regularmente en la capacitación de DPC informaron que sus percepciones de varios aspectos de su práctica farmacéutica mejoraron como resultado de sus actividades educativas con mayor frecuencia en comparación con los farmacéuticos que participaron en la EC tradicional (1).

La EC tiende a centrarse en la participación en eventos de educación y formación. En comparación, el DPC es un proceso cíclico que requiere reflexión sobre la práctica (es decir, identificar las necesidades de conocimiento/práctica), planificar la actividad educativa, implementar la formación (asistir a la formación) y aplicar el conocimiento adquirido a la práctica y evaluar su eficacia. Por tanto, la realización de un evento de DPC incorpora más elementos que la EC (22). Rouse afirmó que las tres características importantes del DPC eran centrado en el profesional y autodirigido, relacionado con la práctica y orientado a los resultados (11).

Aunque hay amplia evidencia que apoya la efectividad de la EC en términos de conocimiento, desempeño y resultados de salud, la evidencia sobre la efectividad de la EC

en la educación médica ha demostrado mayores mejoras en el desempeño y los resultados de salud con actividades de EC que fueron interactivas, utilizaron diferentes métodos de presentación, emplearon múltiples exposiciones de capacitación durante un período prolongado de tiempo y se centraron en resultados considerados importantes para los profesionales. En la farmacia, esta evidencia parece reflejarse en la clasificación del Consejo Americano para la Educación en Farmacia (ACPE) de las actividades de educación continua (EC) para distinguir entre: actividades basadas en el conocimiento, basadas en la aplicación y basadas en la práctica (11,24).

La capacitación continua en farmacia es un componente esencial para mantener la competencia profesional, mejorar la atención al paciente y adaptarse a un entorno sanitario en constante cambio (21). A través de la participación en actividades educativas continuas, los farmacéuticos pueden mantenerse actualizados, desarrollar nuevas habilidades y mejorar su práctica clínica (24). Sin embargo, se requiere un esfuerzo continuo para superar los desafíos en la implementación de programas efectivos de capacitación continua (25).

Introducción a la Capacitación Continua en Farmacia

La capacitación continua en el campo de la farmacia es un proceso esencial que permite a los farmacéuticos mantenerse actualizados con los avances científicos, tecnológicos y normativos. Este procedimiento es considerado esencial, ya que permite garantizar un servicio farmacéutico de alta calidad, fortalecer la protección del paciente y reforzar la credibilidad del especialista en salud. Además, a través de su implementación, se promueve la actualización del conocimiento y el desarrollo de competencias técnicas. La capacitación continua es vista como un componente crítico para el desarrollo profesional y el mantenimiento de la competencia en un entorno sanitario en constante evolución (22).

Importancia de la Capacitación Continua

El campo de la farmacia, como otros en la atención de la salud, está en constante evolución debido a los avances en la ciencia médica, la aparición de nuevas terapias y medicamentos, y los cambios en la regulación y las expectativas de los pacientes. La capacitación continua permite a los farmacéuticos:

- Actualizar sus conocimientos sobre nuevos medicamentos, tratamientos, y tecnologías de dispensación (22).
- Mejorar sus habilidades en áreas como la atención al paciente, la gestión de farmacias, y la administración de terapias complejas (21).
- Adaptarse a las innovaciones tecnológicas que cambian la manera en que los servicios farmacéuticos son entregados (24).
- Cumplir con los requisitos normativos y las expectativas de los organismos reguladores, que frecuentemente exigen evidencia de educación continua como parte del proceso de recertificación (26).

2.2.2.2. Bases teóricas de la Capacitación continua en farmacia

Métodos de Capacitación Continua

Los métodos de capacitación continua en farmacia pueden incluir una variedad de enfoques, tales como:

- Cursos presenciales y en línea que ofrecen actualización en temas específicos (26).
- Conferencias y seminarios donde se presentan los últimos avances en el campo (23).
- Talleres prácticos que permiten a los farmacéuticos aplicar nuevos conocimientos en un entorno controlado (23).

- Autoaprendizaje dirigido a través de la lectura de revistas científicas y el seguimiento de programas de educación continua acreditados (21).

La elección del método de capacitación depende de factores como la disponibilidad de tiempo, los recursos financieros y las preferencias individuales de aprendizaje (24).

Impacto de la Capacitación Continua en la Práctica Farmacéutica

El impacto de la capacitación continua se refleja en varios aspectos de la práctica farmacéutica, tales como:

- Mejora en la atención al paciente: Los farmacéuticos que participan en capacitación continua están mejor equipados para proporcionar una atención de calidad, realizar intervenciones clínicas efectivas, y ofrecer consejos actualizados sobre el uso de medicamentos (26).
- Incremento en la seguridad del paciente: La capacitación continua permite a los farmacéuticos estar al tanto de las mejores prácticas en farmacovigilancia y prevención de errores de medicación (27).
- Desarrollo de competencias profesionales: A través de la capacitación continua, los farmacéuticos pueden desarrollar habilidades avanzadas en áreas como la gestión de la farmacia, la atención especializada (por ejemplo, en oncología o cuidados intensivos), y la implementación de nuevas tecnologías como la automatización en la dispensación de medicamentos (28).

Desafíos en la Implementación de Programas de Capacitación Continua

A pesar de los beneficios claros de la capacitación continua, existen desafíos significativos en su implementación, tales como:

- Disponibilidad de recursos: Muchos farmacéuticos, especialmente aquellos en áreas rurales o en pequeñas farmacias, pueden tener dificultades para acceder a programas de capacitación continua debido a limitaciones financieras o geográficas (25).
- Motivación y tiempo: La carga laboral y las responsabilidades personales pueden reducir la motivación de los farmacéuticos para participar en actividades de capacitación continua (29).
- Relevancia del contenido: Asegurar que los programas de capacitación sean relevantes y aplicables a la práctica diaria es un desafío constante para los proveedores de educación (29).

2.2.2.3. Dimensiones de la Capacitación continua en farmacia

Para el análisis del suministro de productos farmacéuticos, han sido identificados cuatro aspectos clave a considerar:

A) Formación profesional: Se entiende como el proceso educativo y práctico que abarca desde la obtención de un título formal hasta la participación en cursos y talleres especializados, con el objetivo de desarrollar y actualizar las competencias requeridas para ejercer con eficacia y ética en el ámbito farmacéutico. Esta formación continua es esencial para garantizar la calidad del servicio y la adaptación a las demandas cambiantes de la práctica (2).

La formación profesional es construida por la obtención de títulos, especializaciones, cursos y talleres, sumada a la experiencia acumulada en el campo de la farmacia, la cual es adquirida por el farmacéutico a través de su formación académica y experiencia práctica (30,31).

B) Orientación al paciente: Se concibe como la priorización de las necesidades, valores y preferencias del paciente en la atención farmacéutica, brindando asesoría y educación de forma accesible y comprensible para promover la seguridad y la adherencia terapéutica. Este

enfoque centrado en la persona exige que el farmacéutico posea competencias clínicas y comunicativas sólidas, fortalecidas continuamente a través de la capacitación (3).

La orientación al paciente, impulsada por el objetivo de mejorar la adherencia al tratamiento y garantizar la seguridad del paciente, se ve facilitada por la habilidad del farmacéutico para proporcionar información y educación al paciente sobre el uso correcto de los medicamentos (32).

C) Actualización continua: Es el proceso cíclico y sistemático de incorporar nuevos conocimientos, competencias y aptitudes en respuesta a los avances científicos, los cambios normativos y las demandas evolutivas de la práctica farmacéutica. Este componente de la formación continua garantiza la competencia profesional y la excelencia en la atención a lo largo de la carrera (2).

El desarrollo profesional continuo es impulsado por la necesidad de mantenerse al día con las últimas investigaciones, tecnologías y normativas en el ámbito farmacéutico, lo cual se logra a través de las actividades que realizan los farmacéuticos (33).

2.2.2. Variable 2: Profesionalismo

2.2.2.1. Definición de Profesionalismo en trabajadores farmacéuticos

El Profesionalismo en farmacia puede definirse como la adhesión constante a valores éticos, competencias clínicas y responsabilidades propias del farmacéutico, sustentada en la integridad, la empatía, la rendición de cuentas y el compromiso con la calidad de la atención y la seguridad del paciente (34).

La conducta y comportamiento del farmacéutico se ve definido por la Ética Profesional, la cual se sustenta en un compromiso con la excelencia en la práctica profesional, fundamentada en principios éticos, deontológicos y legales (35,36).

Un estudio en el Reino Unido encontró que la formación profesional estructurada facilita la mejora en el desempeño de los farmacéuticos, lo que repercute en una mayor calidad en la atención sanitaria y en la seguridad del paciente (10). Además, otro estudio destaca cómo el desarrollo de la identidad profesional de los farmacéuticos durante su formación previa a la certificación es fundamental para su maduración como profesionales responsables (5).

El profesionalismo en el ámbito farmacéutico se refiere a la demostración constante de valores fundamentales y principios orientados a la obtención de resultados de salud y bienestar deseados. Este profesionalismo debe ser encarnado por todo el personal farmacéutico, desde los farmacéuticos hasta los técnicos y otros empleados de apoyo en diferentes entornos de atención, como hospitales y farmacias comunitarias (37).

El concepto de profesionalismo abarca múltiples dimensiones, incluyendo la competencia técnica, la ética, la capacidad de comunicación efectiva, y el compromiso con la mejora continua. Estas dimensiones son críticas para asegurar que los farmacéuticos cumplan con los estándares más altos en su práctica profesional (38).

En el ámbito de la atención sanitaria, hay mucha investigación que explora el profesionalismo (39). Sin embargo, no se ha logrado una definición aceptada y estandarizada de profesionalismo (40). Los artículos que han intentado definir el profesionalismo a menudo coinciden en que implica conocimiento especializado, confiabilidad y toma de decisiones (39,40).

El interés en el profesionalismo surge tanto de los informes que destacan la mala atención al paciente como del resultado de la ampliación de los roles de cara al paciente para algunos grupos de personal sanitario (40). Esto es significativo para los farmacéuticos que

ejercen en el Reino Unido y que ahora desempeñan funciones clínicas de cara al paciente en entornos sanitarios, como la medicina general, la comunidad y el hospital (5,41–43).

En 2019, el regulador de la profesión en el Reino Unido, el “Consejo Farmacéutico General” (GPhC), reconoció que los roles de los farmacéuticos habían cambiado y revisó los estándares de formación de los farmacéuticos (44). Esto intensificó los debates sobre cómo se debe enseñar y evaluar el profesionalismo.

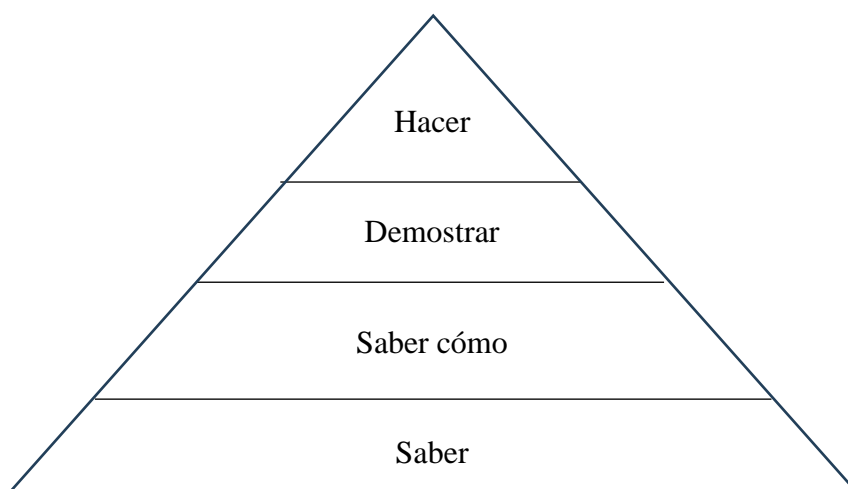
En el Reino Unido, para poder registrarse como farmacéutico se necesita un período de formación de cinco años. En el momento de este estudio, en 2016, normalmente se completaba un Máster en Farmacia (MPharm) de cuatro años, seguido de 52 semanas de formación en la práctica bajo la supervisión de un tutor farmacéutico. A los alumnos se les denominaba farmacéuticos en prácticas antes de la inscripción durante su formación en la práctica, en contraste con los estudiantes de farmacia que se les denominaba mientras estaban en la universidad. Los estándares de formación y educación inicial del GPhC de 2011 establecen los conocimientos, las habilidades y los comportamientos que se deben desarrollar y demostrar para poder registrarse como farmacéutico. Es importante destacar que estos estándares no mencionaban directamente el profesionalismo y pocas universidades enseñaban o evaluaban formalmente el profesionalismo.

En 2019, el GPhC consultó sobre nuevos estándares de educación y capacitación inicial para farmacéuticos con el objetivo de permitir que los futuros farmacéuticos estén preparados para asumir nuevos roles (44). Los estándares propuestos cubrían los 5 años de capacitación de farmacéuticos y buscaban estimular el desarrollo de enfoques estandarizados y rigurosos para la enseñanza en el quinto año; donde los alumnos se titulaban "estudiantes farmacéuticos". Los estándares se organizaron en cuatro dominios, incluido un dominio titulado "profesionalismo" que consistía en 15 resultados de

aprendizaje mapeados al marco de competencia y evaluación de Miller (Figura 1). Esto utilizó cuatro niveles para ilustrar cómo una persona progresa desde "saber" en un entorno simulado a "hacer" en el lugar de trabajo.

En enero de 2021 se publicaron los estándares iniciales y de educación y formación del GPhC, que debían implementarse a partir de julio de 2021 (6). El dominio denominado profesionalismo se había cambiado a "práctica profesional". Además, el título propuesto "estudiante de farmacia" se había convertido en "farmacéutico en formación" para el año de práctica (6).

Figura 1. Pirámide de Miller



Nota: Adaptado de Miller (45) y tomado de Nolla-Domenjó (46)

Desarrollo del profesionalismo

La literatura identifica que el lugar de trabajo es esencial para desarrollar el profesionalismo (47). Aquí los estudiantes experimentan un proceso activo de socialización profesional y con el tiempo adquieren el conocimiento, las habilidades, los valores y la cultura del grupo en el que desean convertirse. En la formación de farmacéuticos, el año de práctica se identifica como el período durante el cual tiene lugar la socialización profesional (47). Sin embargo, los elementos que impulsan estos cambios no están completamente iluminados en la literatura actual y con frecuencia se centran únicamente en el punto de vista del aprendiz. Ocasionalmente se da la perspectiva de los tutores, pero rara vez la del GPhC o los usuarios del servicio (47). Esto impide una comprensión completa de qué factores pueden estimular u obstaculizar la tasa de desarrollo del profesionalismo.

Dreyfus et al. presentaron un modelo de cinco etapas para ilustrar cómo un adulto puede adquirir habilidades de manera progresiva. Este modelo se ha utilizado como marco teórico para ilustrar cómo los profesionales de la salud desarrollan el profesionalismo (48,49). Sin embargo, aún no se ha aplicado a farmacéuticos en formación previos al registro.

Evaluación de la profesionalidad

En los estándares de formación de farmacéuticos de 2011 se incluyen dos métodos de evaluación. En primer lugar, un tutor en el trabajo proporciona una evaluación formativa de la cartera de evidencias del alumno en comparación con una lista de 76 estándares de desempeño en intervalos de 13 semanas, con una evaluación sumativa en la semana 52. En segundo lugar, el alumno debe aprobar un examen de registro. Ambos elementos son necesarios para que el alumno se registre como farmacéutico.

Las investigaciones sostienen que el profesionalismo se evalúa mejor en el entorno de práctica donde la persona desempeña su papel dentro del lugar de trabajo real. Por lo tanto, parece razonable concluir que el profesionalismo se demostraría mediante el cuarto y más alto nivel de la pirámide de Miller (figura 1)

Sin embargo, Cruess et al. cuestionan si la evaluación de hacer es suficiente para medir el profesionalismo dentro de la profesión médica (42). Proponen el desarrollo de la identidad profesional como la base del profesionalismo y solo siendo un profesional se lograría el profesionalismo, de una manera que haciendo no podría. Esto llevó a Cruess et al. a proponer agregar una quinta capa más, "es", a la pirámide de Miller. Es importante destacar que no ha habido ninguna investigación sobre la presencia de un nivel es dentro del desarrollo de farmacéuticos en formación.

En resumen, el profesionalismo es fundamental para la práctica actual y futura de los farmacéuticos en el Reino Unido. Sin embargo, se desconoce en gran medida qué puede influir en el modo en que se desarrolla y evalúa el profesionalismo durante el año de práctica, especialmente más allá del punto de vista del practicante. Este estudio se propuso explorar esta brecha desde una variedad de perspectivas de las partes interesadas (5).

En las últimas décadas se han producido reformas globales en la formación de profesionales de la salud que han implicado la implementación de una "Educación y Formación Basada en Resultados y Competencias" (CBET) (50).

En las últimas décadas se han producido reformas globales en la formación de profesionales de la salud que han implicado la implementación de una "educación y formación basada en resultados y competencias" (CBET, según sus siglas en inglés) (47). Los impulsores clave para la implementación de la CBET dentro de las profesiones de la salud incluyen la insatisfacción con los resultados de los modelos

educativos tradicionales basados en la teoría y el imperativo de una fuerza laboral flexible que se adapte a las cambiantes necesidades de salud de la población. Un elemento crucial del modelo CBET es la identificación de las competencias necesarias para un desempeño seguro, eficaz y consistente dentro de los límites de la práctica profesional. Las competencias se refieren al conocimiento, habilidades y atributos que son esenciales para un desempeño profesional eficaz (51). La compilación de estas competencias y sus comportamientos correspondientes produce un marco que se utiliza para diseñar programas de educación y capacitación, definir expectativas de práctica, regular el ingreso a la carrera profesional y apoyar el desarrollo de experiencia. Con la implementación de la CBET en la capacitación de los trabajadores de la salud, los marcos de competencias que brindan una comprensión compartida de los requisitos para la práctica profesional son ahora comunes dentro de las profesiones de la salud.

Los marcos de competencias en las profesiones de la salud proporcionan un modelo de los estándares de práctica requeridos, los puntos de referencia de responsabilidad laboral y las vías de progresión profesional. En farmacia, estos marcos incluyen aquellos que contienen competencias genéricas para un nivel definido de práctica (por ejemplo, formación básica) (52,53) y práctica avanzada (54), y otros que estén relacionados con el sector o el rol (55,56), o específico de la especialidad (57,58). Estos marcos suelen estar definidos y desarrollados por organismos de liderazgo profesional, agencias regulatorias o de acreditación. Por ejemplo, han sido desarrolladas dos estructuras internacionales en las que se definen las competencias esenciales para el ejercicio profesional en farmacia, tanto en su nivel básico como en el avanzado, por la Federación Internacional Farmacéutica (FIP) (54). Otras organizaciones también han desarrollado marcos regionales, nacionales e institucionales que reflejan las expectativas de la práctica farmacéutica en la región o el país

especificado (1,59,60). Según un estudio realizado en 2015 en 48 naciones de las seis zonas geográficas de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se identificó que aproximadamente el 60% de los países encuestados ya habían implementado o estaban en proceso de desarrollar marcos de competencias en el ámbito farmacéutico (61).

Los marcos de competencias relacionadas con la farmacia generalmente comprenden competencias agrupadas en grupos (o dominios) y subdivididas en respectivos indicadores de comportamiento (o comportamientos). Las conductas de competencia en los marcos son métricas discretas y mensurables del desempeño profesional que se evalúan para determinar la competencia e identificar lagunas o deficiencias en los conocimientos o las habilidades. El desempeño profesional se refiere a la forma en que un profesional lleva a cabo una función, un rol o una tarea determinada y describe lo que un individuo hace realmente en la práctica (10).

2.2.2.2. Bases teóricas de Profesionalismo en el personal de farmacia

Componentes Clave del Profesionalismo en Farmacia

- **Competencia Técnica:** Se refiere a la capacidad del personal farmacéutico para realizar tareas específicas con un alto grado de precisión y conocimiento. Esto incluye desde la dispensación de medicamentos hasta la capacidad de ofrecer consejos sobre el manejo de enfermedades crónicas (62).
- **Ética y Responsabilidad:** La ética en la práctica farmacéutica es esencial para mantener la confianza del paciente y asegurar que las decisiones tomadas por el personal estén en el mejor interés de los pacientes (63).
- **Comunicación Efectiva:** Para garantizar una atención de calidad y optimizar el bienestar de los usuarios de los servicios de salud, la transmisión de información de manera precisa

y comprensible, tanto a ellos como a otros especialistas en salud, debe ser realizada con claridad y efectividad (64).

- Compromiso con la Mejora Continua: El profesionalismo también implica un compromiso con el desarrollo profesional continuo, lo que significa que los farmacéuticos deben estar dispuestos a aprender y adaptarse a las nuevas tendencias y tecnologías en su campo (65).

Desafíos en la Enseñanza del Profesionalismo

A pesar de su importancia, la enseñanza del profesionalismo en las escuelas de farmacia ha sido un reto. Muchos programas educativos han implementado ceremonias de "bata blanca" como un primer paso simbólico en la profesionalización de los estudiantes, pero se ha observado que esto no siempre se traduce en comportamientos profesionales consistentes durante la práctica clínica (66).

Además, el profesionalismo no se limita a una única definición, sino que abarca un conjunto de características que incluyen la responsabilidad, el respeto por los demás, y la integridad. Este conjunto de características debe ser inculcado desde los primeros años de la educación en farmacia (67).

Evaluación y Medición del Profesionalismo

La evaluación del profesionalismo es otro aspecto desafiante. Aunque existen instrumentos para medir el profesionalismo entre los estudiantes de farmacia, estos a menudo se enfocan en evaluar aspectos específicos, como el comportamiento observable, sin capturar completamente la complejidad del profesionalismo en la práctica diaria (40).

El Impacto del Profesionalismo en la Práctica Farmacéutica

El profesionalismo en la farmacia no solo afecta la calidad del servicio ofrecido a los pacientes, sino también la percepción pública del campo de la farmacia como una profesión.

La adherencia a estándares profesionales elevados es crucial para mantener la confianza del público y garantizar que la farmacia continúe siendo vista como una parte vital del sistema de atención de salud (68).

2.2.2.3. Dimensiones del Profesionalismo en el personal de farmacia

Al ser aplicadas a la gama de productos farmacéuticos, las tres dimensiones identificadas para el examen del Profesionalismo serán interpretadas de la siguiente manera:

A) Cumplimiento de Normas Éticas: Se entiende como la observancia sistemática de las obligaciones deontológicas, los valores profesionales y la legislación aplicable, constituyéndose en un pilar fundamental del profesionalismo en el ámbito farmacéutico. Este componente asegura la práctica responsable, la integridad profesional y la protección del paciente como ejes centrales de la atención farmacéutica (44).

La ética y normativa en el ámbito farmacéutico es sustentada por la comprensión de la legislación vigente, así como por la asimilación y puesta en práctica de los valores éticos y deontológicos establecidos en el Código de Ética Farmacéutica (69).

B) Comunicación Interprofesional: Se concibe como la colaboración, intercambio de información y coordinación efectiva entre distintos profesionales de la salud, con el propósito de optimizar la atención integral y la seguridad del paciente. En el entorno farmacéutico, este enfoque promueve el diálogo abierto y la responsabilidad compartida, consolidándose como un pilar esencial del profesionalismo en farmacia (3).

La interacción efectiva del farmacéutico con otros especialistas en salud es facilitada por el fortalecimiento de la comunicación interprofesional, impulsado a través del desarrollo de competencias comunicativas, lo que permite garantizar un cuidado completo y coordinado para el paciente (70).

C) Responsabilidad profesional: Se concibe como la asunción consciente de las obligaciones propias del rol farmacéutico, incluyendo la rendición de cuentas por decisiones y acciones, la priorización de la seguridad del paciente y la adherencia a estándares éticos y legales. Este compromiso con la integridad y la calidad del servicio es un componente esencial del profesionalismo en farmacia (34).

La atención integral del paciente se ve beneficiada por la colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud, la cual se ve potenciada por las habilidades de comunicación efectiva que define la comunicación interprofesional (30).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la capacitación continua y el profesionalismo en el personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024.

Ho: Existe una relación directa y significativa entre la capacitación continua y el profesionalismo en el personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Hi: Existe una relación significativa entre la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Ho: Existe una relación significativa entre la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Hi: Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la comunicación interprofesional en el personal de farmacia de una cadena de boticas.

- Ho: Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la comunicación interprofesional en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Hi: Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la responsabilidad profesional en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Ho: Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la responsabilidad profesional en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Hi: Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la formación profesional en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Ho: Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la formación profesional en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Hi: Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la orientación al paciente en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Ho: Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la orientación al paciente en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Hi: Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la actualización continua en el personal de farmacia de una cadena de boticas.
- Ho: Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la actualización continua en el personal de farmacia de una cadena de boticas.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Para abordar un problema y encontrar soluciones parciales o completas, se utiliza el método hipotético-deductivo. Esto implica que, en un contexto concreto, se plantean suposiciones o hipótesis, y luego se llevan a cabo pruebas y comparaciones directas para validarlas (71,72).

3.2. Enfoque de investigación

Se ha establecido que la clasificación de este estudio como cuantitativo se fundamenta en la interpretación y el análisis de los resultados obtenidos a partir de cálculos numéricos, matemáticos y estadísticos de las variables seleccionadas (73).

3.3. Tipo de investigación

La investigación llevada a cabo en este estudio ha sido clasificada como básica. La exploración profunda de un área específica ha sido llevada a cabo en esta investigación, cuyo propósito era la generación de nuevos conocimientos y la expansión de la comprensión del campo. A través de la exploración fundamental o básica realizada, se sentarán las bases para la exploración de las implicaciones prácticas de los descubrimientos (74).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño observacional implica una investigación no experimental.

Corte

Este estudio utilizará un enfoque transversal o transeccional debido a que se recopilará información durante un período corto, que es inferior a tres meses y específicamente definido (75).

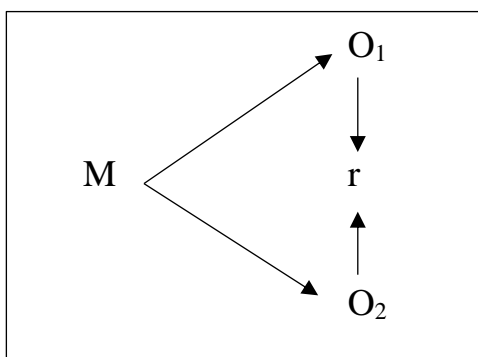
Nivel o alcance

En cuanto al nivel o alcance del estudio, y según su naturaleza o profundidad, el estudio presentado califica como descriptivo y correlacional, ya que los resultados se analizan utilizando

métodos estadísticos descriptivos y buscando una asociación entre variables a fin de obtener interpretaciones concluyentes (76).

El gráfico del diseño observacional o sin experimentación es el siguiente:

Figura 2. Esquema del nivel correlacional



Nota: Elaboración propia según Hernández et al. (72)

Donde:

M: Muestra

r: Relación entre variables

O₁: Observación de la Variable 1: Capacitación continua

O₂: Observación de la Variable 2: Profesionalismo

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

El grupo poblacional incluye a 120 personas de los cuales 96 son técnicos en farmacia y 24 son químicos farmacéuticos de diversas oficinas farmacéuticas de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores Lima- Perú.

Criterios de inclusión

- Personal farmacéutico debidamente acreditado (Técnicos de farmacia y Químicos farmacéuticos)

- Con más de seis meses adscritos en locales de la cadena de boticas en el distrito de Miraflores.

Criterios de exclusión

- Personal farmacéutico egresados de la carrera técnica en farmacia o de química farmacéutica sin la acreditación profesional.
- Profesionales farmacéuticos sin permanencia constante, volantes en el servicio de farmacia o con menos de seis meses de labores en locales de la cadena de boticas en el distrito de Miraflores.

3.5.2. Muestra

La totalidad de la muestra es conformada por los 120 trabajadores que integran la población, de los cuales 96 son técnicos en farmacia y 24 son químico farmacéuticos, asegurando una representación completa en el estudio.

3.5.3. Muestreo

Por tratarse de un estudio censal y sin considerar una muestra propiamente dicha que represente al grupo poblacional, no se considera el uso de alguna técnica de muestreo, realizándose únicamente una selección de las personas que representan esta población (77).

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Capacitación continua

Definición conceptual: La Capacitación continua en farmacia puede definirse conceptualmente como el proceso sistemático y permanente mediante el cual los profesionales farmacéuticos actualizan y amplían sus conocimientos, competencias y actitudes, con el objetivo de ofrecer una atención de calidad, mantenerse al día con los avances científicos y responder de forma óptima a las exigencias cambiantes de la práctica clínica (2).

Definición operacional: La Capacitación Continua se define operacionalmente como el nivel de compromiso del farmacéutico con el desarrollo profesional a lo largo de su carrera, evaluado a través de tres dimensiones: Formación Profesional, Orientación al Paciente y Actualización Continua. Se considera que un farmacéutico tiene un alto nivel de Capacitación Continua cuando demuestra un compromiso con la mejora de sus habilidades y conocimientos, y se mantiene actualizado sobre los avances en el área farmacéutica.

Variable 2: Profesionalismo

Definición conceptual: El Profesionalismo en farmacia puede definirse conceptualmente como la adhesión constante a valores éticos, competencias clínicas y responsabilidades propias del farmacéutico, sustentada en la integridad, la empatía, la rendición de cuentas y el compromiso con la calidad de la atención y la seguridad del paciente (34).

Definición operacional: El Profesionalismo se define operacionalmente como el compromiso del farmacéutico con la ética, la responsabilidad y la excelencia en su práctica profesional, evaluado a través de tres dimensiones: Cumplimiento de Normas Éticas, Comunicación Interprofesional y Responsabilidad Profesional. Se ha determinado que se alcanza un elevado grado de profesionalismo en un farmacéutico cuando se evidencia un compromiso sólido con los valores éticos, una cooperación efectiva con otros especialistas en salud y la asunción responsable de sus decisiones.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable: 'Capacitación Continua' y sus dimensiones

| Dimensiones | Definición conceptual | Definición operacional | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa (Niveles o rangos) |
|-------------------------|---|--|--|--|--|
| Formación profesional | Se entiende como el proceso educativo y práctico que abarca desde la obtención de un título formal hasta la participación en cursos y talleres especializados, con el objetivo de desarrollar y actualizar las competencias requeridas para ejercer con eficacia y ética en el ámbito farmacéutico. Esta formación continua es esencial para garantizar la calidad del servicio y la adaptación a las demandas cambiantes de la práctica (2). | La Formación Profesional se define como el nivel de estudios formales y experiencia práctica del farmacéutico, evaluado a través de 4 indicadores. | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1.1: Nivel de estudios formales (diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados). - Indicador 1.2: Cursos y talleres específicos sobre temas relacionados a la farmacología, dispensación y atención farmacéutica por cuenta propia. - Indicador 1.3: Experiencia laboral en el área farmacéutica (años de experiencia) como soporte para la formación profesional. - Indicador 1.4: Participación como organizador, expositor y/o ponente en programas de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente (ej: manejo de medicamentos, administración de dosis). | Ordinal [1] Nunca; [2] Casi nunca; [3] A veces; [4] Casi siempre; [5] Siempre | Nivel alto (30-40) Nivel medio (19-29) Nivel bajo (8-18) |
| Orientación al paciente | Se concibe como la priorización de las necesidades, valores y preferencias del paciente en la atención farmacéutica, brindando asesoría y educación de forma accesible y comprensible para promover la seguridad y la adherencia terapéutica. Este enfoque centrado en la persona exige que el farmacéutico posea competencias clínicas y comunicativas sólidas, fortalecidas continuamente a través de la capacitación (3). | Se ha establecido, a través de 4 indicadores, que lo que se conoce como Orientación al Paciente es definido por la capacidad del farmacéutico para proporcionar información y capacitación sobre el uso apropiado de los fármacos. | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 2.1: Habilidades de comunicación efectiva para explicar la información sobre medicamentos al paciente. - Indicador 2.2: Conocimiento y aplicación de estrategias para la educación al paciente sobre la correcta utilización de los medicamentos. - Indicador 2.3: Disponibilidad de recursos informativos para el paciente sobre sus medicamentos (folletos, material audiovisual). - Indicador 2.4: Evaluación de la comprensión del paciente sobre la información proporcionada sobre los medicamentos. | | Nivel alto (30-40) Nivel medio (19-29) Nivel bajo (8-18) |

| | | | | |
|---------------------------|---|--|---|--|
| Actualización continua | Es el proceso cíclico y sistemático de incorporar nuevos conocimientos, competencias y aptitudes en respuesta a los avances científicos, los cambios normativos y las demandas evolutivas de la práctica farmacéutica. Este componente de la formación continua garantiza la competencia profesional y la excelencia en la atención a lo largo de la carrera (2). | La Actualización Continua se define como el compromiso del farmacéutico por mantenerse actualizado sobre los avances en el área farmacéutica, evaluado a través de 4 indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 3.1: Acceso por suscripción a publicaciones científicas y revistas especializadas en farmacología y farmacia. - Indicador 3.2: Participación en congresos, simposios y jornadas de actualización farmacéutica organizados o auspiciados por el centro de labores. - Indicador 3.3: Conocimiento y aplicación ética de las nuevas tecnologías y herramientas para la dispensación de medicamentos (software, bases de datos) ofrecidas por el centro de labores. - Indicador 3.4: Participación en programas de formación sobre nuevas legislaciones, normativas y guías de práctica farmacéutica ofrecidos por el empleador. | Nivel alto (30-40) Nivel medio (19-29) Nivel bajo (8-18) |
|---------------------------|---|--|---|--|

Nota: La elaboración de la tabla correspondió a los autores del estudio.

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable: 'Profesionalismo' y sus dimensiones

| Dimensiones | Definición conceptual | Definición operacional | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa (Niveles o rangos) |
|-------------------------------|--|---|---|---|--|
| Cumplimiento de normas éticas | Se entiende como la observancia sistemática de las obligaciones deontológicas, los valores profesionales y la legislación aplicable, constituyéndose en un pilar fundamental del profesionalismo en el ámbito farmacéutico. Este componente asegura la práctica responsable, la integridad profesional y la protección del paciente como ejes centrales de la atención farmacéutica (44). | La ética y legislación farmacéutica se basa en la comprensión de la legislación farmacéutica vigente, así como en la comprensión y práctica de los fundamentos éticos y deontológicos del Código de Ética Farmacéutica (69). | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1.1: Cumplimiento del Código de Ética Farmacéutica y aplicación de sus principios en la práctica profesional. - Indicador 1.2: Compromiso con la confidencialidad de la información del paciente y con el secreto profesional. - Indicador 1.3: Aplicación de las normas de la legislación farmacéutica vigente en la práctica. - Indicador 1.4: Habilidades para identificar y resolver conflictos éticos que se presenten en el ejercicio profesional. | Ordinal | Nivel alto (30-40) Nivel medio (19-29) Nivel bajo (8-18) |
| Comunicación interprofesional | Se concibe como la colaboración, intercambio de información y coordinación efectiva entre distintos profesionales de la salud, con el propósito de optimizar la atención integral y la seguridad del paciente. En el entorno farmacéutico, este enfoque promueve el diálogo abierto y la responsabilidad compartida, consolidándose como un pilar esencial del profesionalismo en farmacia (3).. | La colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud para la atención integral del paciente se ve facilitada por las habilidades de comunicación efectiva que caracterizan la comunicación interprofesional (70). | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 2.1: Habilidades de comunicación efectiva con otros profesionales de la salud (médicos, enfermeras, etc.). - Indicador 2.2: Conocimiento de los roles y funciones de los otros profesionales de la salud y capacidad para trabajar en equipo. - Indicador 2.3: Habilidades para la resolución de conflictos y la gestión de la información en el ámbito de la atención multidisciplinaria. - Indicador 2.4: Aplicación práctica la información adquirida en programas de formación sobre la comunicación interprofesional en el ámbito farmacéutico y comunicación efectiva en el ámbito de la salud en general. | [1] Nunca; [2] Casi nunca; [3] A veces; [4] Casi siempre; [5] Siempre | Nivel alto (30-40) Nivel medio (19-29) Nivel bajo (8-18) |

| | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|---|
| Responsabilidad profesional | Se concibe como la asunción consciente de las obligaciones propias del rol farmacéutico, incluyendo la rendición de cuentas por decisiones y acciones, la priorización de la seguridad del paciente y la adherencia a estándares éticos y legales. Este compromiso con la integridad y la calidad del servicio es un componente esencial del profesionalismo en farmacia (34). | La atención integral del paciente se ve beneficiada por la colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud, la cual se ve potenciada por las habilidades de comunicación efectiva que define la comunicación interprofesional (30). | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 3.1: Conocimiento de las obligaciones legales y éticas del profesional farmacéutico. - Indicador 3.2: Toma de decisiones responsables y basadas en evidencia científica y ética. - Indicador 3.3: Habilidades para la gestión de riesgos en la dispensación y atención farmacéutica. - Indicador 3.4: Asumir la responsabilidad por las decisiones y acciones tomadas en el ejercicio profesional. | <p>Nivel alto (30-40) Nivel medio (19-29) Nivel bajo (8-18)</p> |
|-----------------------------|--|---|---|---|

Nota: La elaboración de la tabla correspondió a los autores del estudio.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La encuesta es la técnica empleada en el presente estudio, la cual se vale de los cuestionarios como sus instrumentos de medición cuantitativa de resultados.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de Capacitación Continua

Autor original: Guerra Diaz, Yenny Violeta y Ulloa Dávila, Shirley Elena.

Administración: Individual.

Duración: 5 minutos.

Número de ítems: 24 ítems.

Calificación: [1] Nunca; [2] Casi nunca; [3] A veces; [4] Casi siempre; [5] Siempre

Instrumento 2: Cuestionario de Profesionalismo.

Autor original: Guerra Diaz, Yenny Violeta y Ulloa Dávila, Shirley Elena.

Administración: Individual.

Duración: 5 minutos.

Número de ítems: 24 ítems.

Calificación: [1] Nunca; [2] Casi nunca; [3] A veces; [4] Casi siempre; [5] Siempre.

3.7.3. Validación

Tres especialistas, seleccionados por la Universidad Norbert Wiener, analizaron la validez del concepto en cuestión (Anexo 3).

3.7.4. Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach para confirmar en la prueba el nivel necesario de coherencia interna de ambos instrumentos, alcanzando el valor alto de 0,951. Asimismo,

de manera independiente para cada instrumento se alcanzó el valor de 0,802 considerado 'bueno' para la confiabilidad el Cuestionario de Capacitación Continua y el valor de 0,956 considerado 'excelente' para la confiabilidad del Cuestionario de Profesionalismo (Anexo 4).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se solicitó la debida autorización de las autoridades de la cadena de boticas para llevar a cabo el desarrollo de los cuestionarios a los trabajadores.

3.8.2. Aplicación del instrumento de recolección de datos

Una vez que los participantes aceptaron el Consentimiento Informado y fueron seleccionados de manera aleatoria siguiendo ciertos criterios, se aplicaron en persona y al mismo tiempo los cuestionarios. Este proceso continuó hasta que se completó el número necesario de participantes, que previamente se calculó para representar de manera adecuada la población.

3.8.3. Método de análisis estadístico

Todo ello se inició evaluando los datos de manera básica utilizando tablas de frecuencia y gráficos como parte del análisis estadístico introductorio. Posteriormente, se examinó y dio sentido a las correlaciones en línea con los objetivos y suposiciones de esta investigación. Luego, se realizó un análisis estadístico más profundo para comprobar que los datos de las respuestas a los cuestionarios no se distribuyeron con normalidad estadística, lo que permitió determinar apropiado utilizar la prueba estadística de correlación no paramétrica de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

En el ámbito de la ética en la práctica médica y en la perspectiva ética general, se han explorado y definido cuatro principios éticos esenciales: Se promueve el bienestar, se previene cualquier daño, se respeta la autonomía individual y se garantiza un trato justo e imparcial para todos, en cumplimiento de estos principios fundamentales.

Beneficencia. Dentro del ámbito de la atención médica, los profesionales de la salud tienen la obligación de adoptar acciones que favorezcan a los pacientes. Esto implica el compromiso de adherirse a principios éticos destinados a proteger los derechos de las personas, evitar daños, eliminar situaciones perjudiciales, ofrecer ayuda a aquellos con discapacidades y socorrer a individuos en circunstancias de peligro (78).

No maleficencia. En su forma más elemental, el principio de no causar daño se sustenta en diversos valores éticos, como la preservación de la vida, la mitigación del sufrimiento, la no limitación de capacidades, el evitar herir emocionalmente y el no privar a otros de sus necesidades esenciales (78).

Autonomía. En el contexto de la atención al paciente, el principio de autonomía tiene como objetivo respaldar valores como el consentimiento informado, la sinceridad y la salvaguardia de la confidencialidad. Esto se concreta al suministrar al paciente la información necesaria y las alternativas de tratamiento, permitiéndole así tomar decisiones informadas y ejercer su capacidad de elección (78).

Justicia. Dentro de la ética clínica, la justicia distributiva toma un papel central. Se refiere a asegurar que los recursos médicos y la información necesaria respecto a ellos se distribuyan de manera equitativa y justa, siguiendo normativas razonables que guían la colaboración social. Mientras tanto, la justicia en su sentido más amplio abarca la idea de tratar a las personas de manera justa, imparcial y adecuada, y es un concepto comúnmente aceptado (78).

En el ámbito de la atención médica, es frecuente que se produzcan dilemas éticos que involucran principios éticos en conflicto, especialmente la beneficencia y la autonomía. Es esencial notar que del principio de autonomía se desprenden aspectos importantes como el consentimiento informado, la veracidad y la confidencialidad, lo que merece ser resaltado (78).

El presente trabajo de investigación presentado se realiza en el marco de las observaciones y revisiones del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivos de resultados

Tabla 3.

Datos relativos al contexto social y demográfico de la muestra de personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores

| Profesión | f (cantidad) | % (participación) |
|----------------------|--------------|-------------------|
| Técnico en farmacia | 96 | 80,00% |
| Químico farmacéutico | 24 | 20,00% |
| Años de experiencia | f (cantidad) | % (participación) |
| De 1 a 5 años | 97 | 80,83% |
| De 6 a 10 años | 16 | 13,34% |
| De 11 a 15 años | 7 | 5,83% |
| Sexo | f (cantidad) | % (participación) |
| Hombre | 27 | 22,50% |
| Mujer | 93 | 77,50% |
| Rango etario | f (cantidad) | % (participación) |
| De 21 a 27 años | 26 | 21,67% |
| De 28 a 30 años | 33 | 27,50% |
| De 31 a 35 años | 26 | 21,67% |
| De 36 a 49 años | 35 | 29,16% |
| Rango etario | f (cantidad) | % (participación) |
| De 21 a 30 años | 59 | 49,17% |
| De 31 a 49 años | 61 | 50,83% |
| Total | 120 | 100,00% |

Nota: Se muestra en la tabla cuatro características sociodemográficas de la muestra evaluada.

Se logró evaluar a 96 técnicos en farmacia, lo que significó el 80,00% frente al 20,00% de químicos farmacéuticos encuestados. Asimismo, la mayoría del personal de farmacia evaluado han trabajado desde hace 5 años (80.83%), entre 6 a 10 años un 13,34% de ellos y entre 11 a 15 años solo un 5,83%. Se observa también que la mayoría de los trabajadores de farmacia fueron mujeres

(77.50%) frente a los hombres (22,50%). Respecto a la edad, los encuestados se encontraron distribuidos en un 49,17% entre 21 a 30 años y un 50,83% entre 31 a 50 años.

Capacitación Continua

Tabla 4.

Nivel de Capacitación Continua del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores

| Grado/Nivel | f (cantidad) | % (participación) |
|-------------|--------------|-------------------|
| Inferior | 0 | 0,00% |
| Intermedio | 43 | 35,83% |
| Elevado | 77 | 64,17% |
| Total | 120 | 100,00% |

Nota: Se muestra en la tabla el nivel de la primera variable principal, 'Capacitación continua'.

El nivel elevado de 'Capacitación Continua' sobresale con un 64,17% (77/120), seguido por un nivel intermedio con un 35,83% (43/120).

Tabla 5.

Nivel de Formación profesional de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores

| Grado/Nivel | f (cantidad) | % (participación) |
|-------------|--------------|-------------------|
| Inferior | 6 | 5,00% |
| Intermedio | 71 | 59,17% |
| Elevado | 43 | 35,83% |
| Total | 120 | 100,00% |

Nota: Se muestra en la tabla el nivel de la primera dimensión 'Formación profesional' de la variable principal, 'Capacitación continua'.

El nivel intermedio de 'Formación profesional' como primera dimensión de la 'Capacitación Continua' sobresale con un 59,17% (120/71), seguido por un nivel elevado con un 35,83% (43/120) y el nivel bajo con solo el 5,00% (6/120).

Tabla 6.

Nivel de Orientación al paciente del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores

| Grado/Nivel | f (cantidad) | % (participación) |
|-------------|--------------|-------------------|
| Inferior | 0 | 0,00% |
| Intermedio | 12 | 10,00% |
| Elevado | 108 | 90,00% |
| Total | 120 | 100,00% |

Nota: Se muestra en la tabla el nivel de la segunda dimensión 'Orientación al paciente' de la variable principal, 'Capacitación continua'.

El nivel elevado de 'Orientación al paciente' como segunda dimensión de la 'Capacitación Continua' sobresale con un 90,00% (108/120), seguido por un nivel intermedio con un 10,00% (12/120).

Tabla 7.

Nivel de Actualización continua del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores

| Grado/Nivel | f (cantidad) | % (participación) |
|-------------|--------------|-------------------|
| Inferior | 4 | 3,33% |
| Intermedio | 49 | 40,83% |
| Elevado | 67 | 55,83% |
| Total | 120 | 100,00% |

Nota: Se muestra en la tabla el nivel de la tercera dimensión ‘Actualización continua’ de la variable principal, ‘Capacitación continua’.

El nivel elevado de ‘Actualización continua’ como tercera dimensión de la ‘Capacitación Continua’ sobresale con un 55,83% (67/120), seguido por un nivel intermedio con un 40,83% (49/120) y un nivel bajo con solo un 3,33% (4/120).

Profesionalismo

Tabla 8.

Nivel de Profesionalismo del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores

| Grado/Nivel | f (cantidad) | % (participación) |
|-------------|--------------|-------------------|
| Inferior | 0 | 0,00% |
| Intermedio | 14 | 11,67% |
| Elevado | 106 | 88,33% |
| Total | 120 | 100,00% |

Nota: Se muestra en la tabla el nivel de la segunda variable principal, ‘Profesionalismo’.

El nivel elevado de ‘Profesionalismo’ sobresale con un 88,33% (106/120), seguido por un nivel intermedio con un 11,67% (14/120).

Tabla 9.

Nivel de Cumplimiento de normas éticas del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores

| Grado/Nivel | f (cantidad) | % (participación) |
|-------------|--------------|-------------------|
| Inferior | 0 | 0,00% |
| Intermedio | 14 | 11,67% |
| Elevado | 106 | 88,33% |
| Total | 120 | 100,00% |

Nota: Se muestra en la tabla el nivel de la primera dimensión ‘Cumplimiento de normas éticas’ de la segunda variable principal, ‘Profesionalismo’.

El nivel elevado de ‘Cumplimiento de normas éticas’ como primera dimensión de la ‘Profesionalismo’ sobresale con un 88,33% (106/120), seguido por un nivel intermedio con un 11,67% (14/120).

Tabla 10.

Nivel de Comunicación interprofesional del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores

| Grado/Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Inferior | 0 | 0,00% |
| Intermedio | 18 | 15,00% |
| Elevado | 102 | 85,00% |
| Total | 120 | 100,00% |

Nota: Se muestra en la tabla el nivel de la segunda dimensión ‘Comunicación interprofesional’ de la segunda variable principal, ‘Profesionalismo’.

El nivel elevado de ‘Comunicación interprofesional’ como segunda dimensión de la ‘Profesionalismo’ sobresale con un 85,00% (102/120), seguido por un nivel intermedio con un 15,00% (18/120).

Tabla 11.

Nivel de Responsabilidad profesional del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores

| Grado | f (cantidad) | % (participación) |
|------------|--------------|-------------------|
| Inferior | 0 | 0,00% |
| Intermedio | 13 | 10,83% |
| Elevado | 107 | 89,17% |
| Total | 120 | 100,00% |

Nota: Se muestra en la tabla el nivel de la tercera dimensión ‘Responsabilidad profesional’ de la segunda variable principal, ‘Profesionalismo’.

El nivel elevado de ‘Responsabilidad profesional’ como tercera dimensión de la ‘Profesionalismo’ sobresale con un 89,17% (107/120), seguido por un nivel intermedio con un 10,83% (13/120).

4.1.2. Prueba de hipótesis

Contrastación de hipótesis general

Hipótesis Nula: No existe una relación directa y significativa entre la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024.

Hipótesis alterna: Existe una relación directa y significativa entre la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024.

Criterio de aceptación: Dado que se está utilizando a la totalidad de la población no se utilizó el criterio del p valor, en su lugar se determinó el tipo de relación analizando el signo y magnitud del coeficiente de correlación según indica la tabla 20 del anexo 8.

Tabla 12.

Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre la 'Capacitación continua' y el 'Profesionalismo'

| Rho de Spearman | | Profesionalismo |
|-----------------------|----------------------|-----------------|
| | Índice correlacional | ,662** |
| Capacitación continua | p valor | ,000 |
| | N | 120 |

Nota: Se muestra en la tabla el índice de correlación y en grado de significancia entre las variables.
 **. El indicador al que se hace referencia es considerado estadísticamente significativo, dado que presenta una correlación bilateral de 0,01.

La tabla 12 muestra que el coeficiente de correlación entre la Capacitación continua y el Profesionalismo fue $Rho = 0,662$, el cual según los valores del coeficiente de Spearman (tabla 20), indica que existe una relación de tipo directa o positiva y de intensidad moderada entre la

capacitación continua y el profesionalismo, es decir un aumento de la Capacitación continua se relaciona con un aumento del profesionalismo del personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Hipótesis Nula: No existe una relación significativa entre la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Criterio de aceptación: Dado que se está utilizando a la totalidad de la población no se utilizó el criterio del p valor, en su lugar se determinó el tipo de relación analizando el signo y magnitud del coeficiente de correlación según indica la tabla 20 del anexo 8.

Tabla 13.

Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre la 'Capacitación continua' y el 'Cumplimiento de normas éticas'

| Rho de Spearman | | Cumplimiento de normas éticas |
|-----------------------|----------------------|-------------------------------|
| | Índice correlacional | ,668** |
| Capacitación continua | p valor | ,000 |
| | N | 120 |

Nota: Se muestra en la tabla el índice de correlación y en grado de significancia entre las variables.

** . El indicador al que se hace referencia es considerado estadísticamente significativo, dado que presenta una correlación bilateral de 0,01.

La tabla 13 muestra que el coeficiente de correlación entre la Capacitación continua y el Cumplimiento de normas éticas fue $Rho = 0,668$, el cual según los valores del coeficiente de

Spearman (tabla 20), indica que existe una relación de tipo directa o positiva y de intensidad moderada entre la Capacitación continua y el Cumplimiento de normas éticas, es decir un aumento de la Capacitación continua se relaciona con un aumento del Cumplimiento de normas éticas del personal de farmacia de una cadena de boticas.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Hipótesis Nula: No existe una relación significativa entre la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Criterio de aceptación: Dado que se está utilizando a la totalidad de la población no se utilizó el criterio del p valor, en su lugar se determinó el tipo de relación analizando el signo y magnitud del coeficiente de correlación según indica la tabla 20 del anexo 8.

Tabla 14.

Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre la 'Capacitación continua' y la 'Comunicación interprofesional'

| Rho de Spearman | | Comunicación interprofesional |
|-----------------------|----------------------|-------------------------------|
| | Índice correlacional | ,640* |
| Capacitación continua | p valor | ,000 |
| | N | 120 |

Nota: Se muestra en la tabla el índice de correlación y en grado de significancia entre las variables.
 **. El indicador al que se hace referencia es considerado estadísticamente significativo, dado que presenta una correlación bilateral de 0,01.

La tabla 14 muestra que el coeficiente de correlación entre la Capacitación continua y la Comunicación interprofesional fue $Rho = 0,640$, el cual según los valores del coeficiente de Spearman (tabla 20), indica que existe una relación de tipo directa o positiva y de intensidad moderada entre la Capacitación continua y la Comunicación interprofesional, es decir un aumento de la Capacitación continua se relaciona con un aumento de la Comunicación interprofesional del personal de farmacia de una cadena de boticas.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Hipótesis Nula: No existe una relación significativa entre la capacitación continua y la responsabilidad profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la responsabilidad profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Criterio de aceptación: Dado que se está utilizando a la totalidad de la población no se utilizó el criterio del p valor, en su lugar se determinó el tipo de relación analizando el signo y magnitud del coeficiente de correlación según indica la tabla 20 del anexo 8.

Tabla 15.

Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre la 'Capacitación continua' y la 'Responsabilidad profesional'

| Rho de Spearman | | Responsabilidad profesional |
|-----------------------|----------------------|-----------------------------|
| | Índice correlacional | ,566** |
| Capacitación continua | p valor | ,000 |
| | N | 120 |

Nota: Se muestra en la tabla el índice de correlación y en grado de significancia entre las variables.

** . El indicador al que se hace referencia es considerado estadísticamente significativo, dado que presenta una correlación bilateral de 0,01.

La tabla 15 muestra que el coeficiente de correlación entre la Capacitación continua y la Responsabilidad profesional fue $Rho = 0,566$, el cual según los valores del coeficiente de Spearman (tabla 20), indica que existe una relación de tipo directa o positiva y de intensidad moderada entre la Capacitación continua y la Responsabilidad profesional, es decir un aumento de la Capacitación continua se relaciona con un aumento de la Responsabilidad profesional del personal de farmacia de una cadena de boticas.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Hipótesis Nula: No existe una relación significativa entre el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Criterio de aceptación: Dado que se está utilizando a la totalidad de la población no se utilizó el criterio del p valor, en su lugar se determinó el tipo de relación analizando el signo y magnitud del coeficiente de correlación según indica la tabla 20 del anexo 8.

Tabla 16.

Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre el 'Profesionalismo' y la 'Formación profesional'

| Rho de Spearman | Formación profesional | |
|-----------------|-----------------------|--------|
| | Índice correlacional | ,407** |
| Profesionalismo | p valor | ,000 |
| | N | 120 |

Nota: Se muestra en la tabla el índice de correlación y en grado de significancia entre las variables.

** . El indicador al que se hace referencia es considerado estadísticamente significativo, dado que presenta una correlación bilateral de 0,01.

La tabla 16 muestra que el coeficiente de correlación entre el Profesionalismo y la Formación profesional fue $Rho = 0,407$, el cual según los valores del coeficiente de Spearman (tabla 20), indica que existe una relación de tipo directa o positiva y de intensidad moderada entre el Profesionalismo y la Formación profesional, es decir un aumento del el Profesionalismo se relaciona con un aumento de la Formación profesional del personal de farmacia de una cadena de boticas.

Contrastación de la quinta hipótesis específica

Hipótesis Nula: No existe una relación significativa entre el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Criterio de aceptación: Dado que se está utilizando a la totalidad de la población no se utilizó el criterio del p valor, en su lugar se determinó el tipo de relación analizando el signo y magnitud del coeficiente de correlación según indica la tabla 20 del anexo 8.

Tabla 17.

Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre el 'Profesionalismo' y la 'Orientación al paciente'

| Rho de Spearman | Orientación al paciente | |
|-----------------|-------------------------|--------|
| | Índice correlacional | ,599** |
| Profesionalismo | p valor | ,000 |
| | N | 120 |

Nota: Se muestra en la tabla el índice de correlación y en grado de significancia entre las variables.

** . El indicador al que se hace referencia es considerado estadísticamente significativo, dado que presenta una correlación bilateral de 0,01.

La tabla 17 muestra que el coeficiente de correlación entre el Profesionalismo y la Orientación al paciente fue $Rho = 0,599$, el cual según los valores del coeficiente de Spearman (tabla 20), indica que existe una relación de tipo directa o positiva y de intensidad moderada entre el Profesionalismo y la Orientación al paciente, es decir un aumento del el Profesionalismo se relaciona con un aumento de la Orientación al paciente por parte del personal de farmacia de una cadena de boticas.

Contrastación de la sexta hipótesis específica

Hipótesis Nula: No existe una relación significativa entre el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas.

Criterio de aceptación: Dado que se está utilizando a la totalidad de la población no se utilizó el criterio del p valor, en su lugar se determinó el tipo de relación analizando el signo y magnitud del coeficiente de correlación según indica la tabla 20 del anexo 8.

Tabla 18.

Resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman entre el 'Profesionalismo' y la 'Actualización continua'

| Rho de Spearman | | Actualización continua |
|-----------------|----------------------|------------------------|
| | Índice correlacional | ,661** |
| Profesionalismo | p valor | ,000 |
| | N | 120 |

Nota: Se muestra en la tabla el índice de correlación y en grado de significancia entre las variables.

** . El indicador al que se hace referencia es considerado estadísticamente significativo, dado que presenta una correlación bilateral de 0,01.

La tabla 18 muestra que el coeficiente de correlación entre el Profesionalismo y la Actualización continua fue $Rho = 0,661$, el cual según los valores del coeficiente de Spearman (tabla 20), indica que existe una relación de tipo directa o positiva y de intensidad moderada entre el Profesionalismo y la Actualización continua, es decir un aumento del el Profesionalismo se relaciona con un aumento de la Actualización continua del personal de farmacia de una cadena de boticas.

4.1.3. Discusión de resultados

En el personal farmacéutico de una cadena de boticas en Lima, distrito de Miraflores 2024 se constató una significativa relación entre la capacitación continua y el profesionalismo ($p=0,000 / r=0,662$), conforme a la hipótesis planteada según el objetivo principal del estudio presentado, lo cual sugiere que el fortalecimiento de programas formativos y su integración como parte de la cultura organizacional pueden contribuir significativamente a la mejora del profesionalismo del personal de farmacia en el contexto peruano. Este hallazgo plantea la necesidad de seguir impulsando estrategias de formación a nivel local y nacional, asegurando que las intervenciones formativas sean accesibles, pertinentes y adaptadas a las necesidades del sector. La comparación de los resultados obtenidos con los antecedentes revisados resalta la convergencia en la literatura respecto al impacto positivo de la capacitación continua en el sector farmacéutico.

En una compañía farmacéutica ecuatoriana se constató que la calidad del servicio es favorecida por la capacitación, evidenciado por un nivel de significación de 0,004, lo que permite observar una coherencia entre el hallazgo de Trujillo (9) a nivel global con el estudio presentado.

De manera análoga, Cruz-Lima et al. (13) observaron mejoras significativas en los conocimientos y habilidades de dispensación de medicamentos en empleados de farmacia en México ($p < 0,001$), reflejando cómo programas educativos orientados al fortalecimiento de competencias impactan de forma directa en la calidad del trabajo farmacéutico. Estos estudios refuerzan el argumento de que las intervenciones educativas y formativas son clave para elevar el nivel de profesionalismo del personal de farmacia.

Barreiro-Juncal et al. (14) también hallaron un impacto positivo en la mejora del desempeño profesional de farmacéuticos comunitarios en España, con un incremento significativo en la tasa de aciertos ($p < 0,0001$) tras la implementación de un curso de capacitación. El presente estudio confirma que, al igual que en otros países, el personal de farmacia de Lima se beneficia de manera sustancial de la formación continua, lo que sugiere que los programas de capacitación bien diseñados y ejecutados pueden replicar resultados similares en diferentes entornos.

En un hospital militar de Lima se constató, según Vilca (8), que la organización de la formación a nivel nacional guarda una relación moderada ($r=0,621$) con el perfeccionamiento de las competencias profesionales ($p=0,000$). Se ha destacado la relevancia de que las iniciativas de formación sean adaptadas a las demandas particulares de cada segmento del sistema de salud peruano, mientras que la solidez de estos resultados es reforzada por la consistencia de los valores de significación ($p=0,000$).

Se ha observado que se reconoce de manera generalizada en el sector nacional la instrucción continua como un medio para potenciar el rendimiento profesional, lo que queda reflejado en la asociación estadística relevante entre el adiestramiento y la eficacia

laboral en establecimientos farmacéuticos de Lima, según lo reportado por Dávila (15) con un valor p de 0,00. Estos resultados fortalecen el argumento de que la capacitación continua no solo es deseable, sino necesaria para garantizar un servicio de calidad y un nivel óptimo de profesionalismo.

En el personal farmacéutico de una cadena de boticas se constató una significativa relación entre la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas ($p=0,000$ / $r=0,668$), conforme a la hipótesis planteada según el primer objetivo específico del estudio presentado, lo cual destaca el papel clave de la capacitación continua en la consolidación de prácticas éticas, lo que contribuye a elevar los estándares de atención y protección al paciente. De esta manera se evidencia el fomento del crecimiento ético y deontológico del equipo farmacéutico mediante iniciativas educativas, que no solo abordan temas técnicos, sino que también potencian estos valores, lo cual es subrayado por estos resultados.

A nivel internacional, Cruz-Lima et al. (13) observaron que un programa educativo orientado a la dispensación de medicamentos mejoró de forma significativa el desempeño y los conocimientos del personal farmacéutico ($p < 0,001$). Estos resultados sugieren que la capacitación no solo mejora las habilidades técnicas, sino que también refuerza el cumplimiento de normativas y ética profesional.

Igualmente, Burguet y Bueguet (7) vincularon la formación en farmacovigilancia con la promoción de principios éticos como la beneficencia, la autonomía y el respeto hacia el paciente, consolidando la importancia de la educación en la práctica ética.

Se ha constatado que se fortalece el rendimiento profesional y la adherencia a los principios éticos, lo que implica que se obtiene un impacto positivo mediante una

instrucción adecuada, como fue señalado por Dávila (18) al demostrar una vinculación relevante entre el adiestramiento y la eficacia laboral del personal en establecimientos farmacéuticos ($p=0,00$).

La literatura destaca que la capacitación permanente no solo perfecciona las habilidades técnicas, sino que también fortalece la internalización de los valores éticos y deontológicos, elementos fundamentales para una práctica profesional responsable. En consecuencia, se ha observado que, a medida que aumenta la formación continua, se potencia el cumplimiento de las normas éticas (63,69). Asimismo, se ha comprobado que el desarrollo de programas educativos que incorporan componentes normativos garantiza el mantenimiento de elevados estándares éticos en el sector farmacéutico, lo que confirma la hipótesis específica y resalta la relevancia de esta estrategia.

En el personal farmacéutico de una cadena de boticas se constató una significativa relación entre la capacitación continua y la comunicación interprofesional ($p=0,000$ / $r=0,640$), conforme a la hipótesis planteada según el segundo objetivo específico del estudio presentado, lo cual resalta el papel crucial de la capacitación en la mejora de la comunicación, lo que contribuye a un ambiente de trabajo colaborativo y al fortalecimiento de la atención al paciente. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de diseñar programas de formación continua que aborden tanto aspectos técnicos como de comunicación interprofesional.

Del mismo modo, Nano y Quezada (17) resaltaron la importancia del aprendizaje dual en la mejora de competencias interpersonales y de comunicación en el sector farmacéutico.

El marco teórico resalta que la actualización constante impulsa el desarrollo de competencias comunicativas esenciales para coordinar el cuidado del paciente, lo que se evidencia en la asociación directa entre la formación continua y la eficacia comunicativa entre profesionales (64,70). Además, se ha comprobado que la formación continua fortalece la interacción entre los distintos actores del sistema de salud, confirmando así la hipótesis propuesta.

En el personal farmacéutico de una cadena de boticas se constató una significativa relación entre la capacitación continua y la responsabilidad profesional ($p=0,000$ / $r=0,566$), conforme a la hipótesis planteada según en el tercer objetivo del estudio presentado, lo cual destaca la imperiosa instauración de iniciativas de formación permanente que no solo traten cuestiones técnicas, sino que también promuevan el desarrollo de habilidades éticas y la asunción de responsabilidades profesionales. Se ha comprobado que, mediante el fortalecimiento del compromiso y el rendimiento del equipo farmacéutico, se logra una optimización integral del servicio y un incremento en la satisfacción de los pacientes, lo que posiciona a la capacitación permanente como un recurso fundamental y una estrategia clave.

A nivel internacional, Trujillo (12) evidenció que la formación mejora la calidad del servicio en una empresa farmacéutica de Ecuador, con un nivel de significancia de 0,004. Este resultado sugiere que la capacitación incide directamente en el desarrollo de habilidades que promueven un comportamiento responsable y profesional.

Se ha validado la teoría que postula que la educación y la actualización son esenciales para que los farmacéuticos desempeñen un rol responsable en la atención al paciente (65),

ya que se ha observado que el incremento en la formación continua se asocia con un mayor grado de responsabilidad profesional. Además, la evidencia empírica de este estudio confirma que la formación continua contribuye a consolidar un comportamiento profesional basado en la ética y el compromiso, lo que respalda la hipótesis específica planteada.

En el personal farmacéutico de una cadena de boticas se constató una significativa relación entre el profesionalismo y la formación profesional ($p=0,000$ / $r=0,407$), conforme a la hipótesis planteada según el cuarto objetivo específico del estudio presentado, lo cual, aunque dicha relación se califica como moderada, se constata que dentro del sector farmacéutico el profesionalismo es impulsado de manera esencial por la capacitación profesional. Estos hallazgos señalan la importancia de diseñar programas de formación integral que promuevan tanto el crecimiento técnico como ético, lo que contribuirá a mejorar la calidad de los servicios y la satisfacción del paciente.

De igual manera, Cruz-Lima et al. (13) observaron mejoras significativas ($p < 0,001$) en el conocimiento y la ejecución de funciones tras la implementación de un programa educativo en México. Este hallazgo refuerza la idea de que la formación profesional continua es un factor determinante en el desarrollo del profesionalismo, ya que promueve la excelencia y el cumplimiento de estándares en la dispensación de medicamentos.

Además, Nano y Quezada (17) resaltaron que el relanzamiento del programa "Formación Dual - Farmacia Técnica" ha mejorado la percepción del profesionalismo en el sector farmacéutico, fortaleciendo competencias y habilidades específicas. Estos resultados refuerzan la necesidad de implementar estrategias de capacitación continua que potencien el profesionalismo del personal de farmacia.

Se ha evidenciado que la relación directa y moderada entre la formación profesional y el nivel de profesionalismo respalda la conclusión de que la obtención de títulos, especializaciones y la experiencia práctica (30,31) constituyen pilares fundamentales para alcanzar un alto grado de profesionalismo. Además, en consonancia con el marco teórico, se ha comprobado que la aplicación práctica del conocimiento, junto con una formación académica sólida, resulta esencial para fortalecer la conducta profesional.

En el personal farmacéutico de una cadena de boticas se constató una significativa relación entre el profesionalismo y la orientación al paciente ($p=0,000$ / $r=0,599$), conforme a la hipótesis planteada según el quinto objetivo específico del estudio presentado, lo cual evidencia que el profesionalismo se asocia con significancia estadística y de manera positiva con la atención al paciente, enfatizando la relevancia de que sean implementados y fortalecidos programas de capacitación continua que promuevan la ética, la comunicación asertiva y el trato humanizado en el sector farmacéutico. Estos hallazgos destacan la necesidad de consolidar una cultura organizacional que priorice el bienestar y la atención integral del paciente.

Se constató que la calidad de la atención al paciente fue optimizada por las notables mejoras en el desempeño profesional ($p < 0,001$) derivadas de la participación en iniciativas formativas sobre la dispensación de medicamentos en México, según lo señalado por Cruz-Lima et al. (13). Esto sitúa a la formación como un recurso fundamental para el fomento del profesionalismo y el enriquecimiento de la experiencia del paciente.

Se ha constatado que una mayor capacidad para proporcionar información y educación sobre el uso adecuado de los fármacos—un factor crucial para garantizar la

seguridad y la adherencia al tratamiento (32)—es indicativa del compromiso ético y la competencia del farmacéutico. Este hallazgo se traduce en una orientación al paciente más efectivo, la cual se asocia con un nivel superior de profesionalismo. Además, la evidencia literaria que destaca la orientación al paciente como un componente esencial del profesionalismo se ha visto reforzada, lo que confirma la hipótesis planteada.

En el personal farmacéutico de una cadena de boticas se constató una significativa relación entre el profesionalismo y la actualización continua ($p=0,000$ / $r=0,661$), conforme a la hipótesis planteada según en el sexto objetivo específico del estudio presentado, lo cual evidenció que el profesionalismo y la formación continua se asocian con significancia estadística y de forma positiva, lo que subraya la relevancia de implementar programas de capacitación constantes. Este hallazgo es consistente con diversas investigaciones internacionales que resaltan la importancia de la formación continua para fortalecer el desempeño profesional y mejorar la calidad del servicio. En este sentido, para garantizar el desarrollo profesional y la calidad en la atención al paciente, se ha resaltado la imperiosa demanda de que en las organizaciones farmacéuticas se promueva un entorno de educación permanente.

De este modo, se ha comprobado que el incremento en la formación continua se asocia con una mayor elevación del profesionalismo, lo que concuerda con la definición teórica de capacitación permanente. Además, se ha demostrado que la adquisición de nuevos saberes, destrezas y valores (19) contribuye a preservar la competencia y eficacia del farmacéutico, aspecto resaltado en dicha definición. Por otro lado, la relevancia de las iniciativas de desarrollo profesional continuo para perfeccionar la práctica farmacéutica ha

sido confirmada, ya que la eficacia de estos programas ha sido respaldada por investigaciones internacionales en Kuwait (1) y Sudáfrica (11,21,54).

Se ha observado que la participación regular en actividades formativas permite a los farmacéuticos mantenerse a la vanguardia de los avances científicos y tecnológicos (24,33), lo cual se traduce en un aumento del profesionalismo, como evidencia la asociación directa y moderada entre la actualización continua y el nivel profesional. Además, se ha comprobado que la actualización constante actúa como un motor fundamental para el desarrollo integral del profesional, confirmando así la hipótesis específica derivada de estos resultados.

A partir de estos resultados, integrados en el marco teórico de la capacitación continua y el profesionalismo, se ha resaltado la importancia de implementar modelos de educación y formación basados en competencias (CBET) (47,48). Dichos modelos no solo favorecen la adquisición de conocimientos técnicos, sino que también impulsan el desarrollo de competencias en comunicación, ética y responsabilidad, elementos fundamentales para garantizar una práctica profesional de excelencia. Además, se ha observado que se mantiene la confianza del público en el papel indispensable de los farmacéuticos en la atención sanitaria, lo cual es esencial para adaptarse a las demandas de un sistema de salud en constante cambio (68).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- **Primera.** Se determinó, como conclusión principal que, en el personal farmacéutico de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024, existe una relación relevante entre la formación continua y el nivel de profesionalismo ($p=0,000$; $r=0,662$). Es decir, que la capacitación continua contribuye al incremento del profesionalismo en el personal de farmacia evaluado.
- **Segunda.** Se ha evidenciado que el cumplimiento de normas éticas por parte del personal farmacéutico de una cadena de boticas está significativamente vinculado a la formación continua ($p=0,000$; $r=0,668$), según lo reflejado en los resultados del estudio. Es decir, que la capacitación continua contribuye al cumplimiento de normas éticas por parte del personal de farmacia evaluado.
- **Tercera.** Se ha constatado que, en el personal farmacéutico de una cadena de boticas, la interacción entre profesionales está estrechamente vinculada a la formación permanente ($p=0,000$; $r=0,640$). Es decir, que la capacitación continua contribuye a una mejora en la comunicación interprofesional en el personal de farmacia evaluado.
- **Cuarta.** Se ha demostrado que la capacitación continua contribuye a un aumento en el nivel de responsabilidad profesional en el personal de farmacia evaluado, lo que evidencia una

vinculación relevante entre la formación permanente y el sentido de responsabilidad en el personal farmacéutico de una cadena de boticas ($p=0,000$; $r=0,566$).

- **Quinta.** Los resultados del estudio ($p=0,000$; $r=0,407$) han demostrado una asociación estadística con significancia entre el nivel de profesionalismo y la formación profesional. En efecto, se ha observado que la formación del personal de farmacia evaluado contribuye a un mayor nivel de su profesionalismo.
- **Sexta.** Se ha comprobado que existe una asociación estadística con significancia entre la orientación al paciente y el nivel de profesionalismo ($p=0,000$; $r=0,599$). De este modo se ha evidenciado que un mayor profesionalismo se corresponde a la orientación al paciente por parte del personal de farmacia evaluado.
- **Séptima.** Finalmente, se ha comprobado que la actualización continua influye con significancia estadística en el nivel de profesionalismo ($p=0,000$; $r=0,661$). De esta manera queda constatado que un mayor grado de profesionalismo es producto de la actualización continua del personal de farmacia evaluado.

5.2. Recomendaciones

Implementar programas de capacitación continua estructurados y periódicos: Se recomienda a la gerencia general y al área de recursos humanos desarrollar programas de capacitación continua que cubran tanto aspectos técnicos como habilidades interpersonales. Esto garantizará el crecimiento profesional y fortalecerá el profesionalismo del personal de farmacia.

Incluir módulos específicos sobre ética profesional: El departamento encargado de la formación y desarrollo debe diseñar e impartir módulos centrados en la ética profesional, asegurando que el personal esté preparado para actuar conforme a principios éticos y normativas vigentes.

Promover capacitaciones enfocadas en la comunicación interprofesional: Se recomienda a los supervisores y coordinadores de operaciones organizar talleres y capacitaciones que fomenten una mejor comunicación interprofesional entre el personal de farmacia y otros profesionales de la salud, favoreciendo así la colaboración y la eficiencia.

Fomentar el desarrollo de la responsabilidad profesional a través de la formación práctica: Los jefes de área y coordinadores deben impulsar prácticas supervisadas que promuevan la responsabilidad profesional, facilitando escenarios simulados y situaciones reales que contribuyan al desarrollo de competencias clave.

Establecer alianzas con instituciones educativas para fortalecer la formación profesional: Se recomienda establecer convenios con universidades, institutos y centros de formación, con el objetivo de ofrecer cursos, diplomados y certificaciones que refuercen la formación profesional del personal de farmacia.

Desarrollar programas de atención centrada en el paciente: Se sugiere a las áreas de atención al cliente y jefatura de farmacia implementar programas que promuevan la orientación y el trato humanizado al paciente, fortaleciendo la empatía y la comunicación directa con los usuarios.

Incentivar la actualización continua mediante estímulos y reconocimiento: El área de recursos humanos, en coordinación con la gerencia general, debe establecer sistemas de incentivos y reconocimiento para el personal que participe activamente en cursos de actualización continua, motivando el crecimiento constante y la mejora profesional.

REFERENCIAS

1. Al-Haqan A, Al-Baghli S, Al-Enizi AB, Al-Dosari H, Waheedi S. The Development and Evaluation of a Structured Continuing Professional Development Programme for Pharmacists in Kuwait: A Feasibility Study. *Pharm* 2020 [Internet]. 2020 Nov 5 [cited 2024 Aug 13];8(4):207. Available from: <https://www.mdpi.com/2226-4787/8/4/207/htm>
2. FIP. International Pharmaceutical Federation. 2021 [cited 2025 Mar 10]. Global Report 2021 – FIP Development Goals. Available from: <https://developmentgoals.fip.org/global-report-2021/>
3. WHO. World Health Organization. 2022 [cited 2025 Mar 10]. Global Competency Framework for Universal Health Coverage. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240034686>
4. Asmaa, Smith F, Al-Taweel D, Bader L, Bates I. Using a global systematic framework tool to guide the advancement of the pharmacy workforce education and training on a national level. *Res Social Adm Pharm* [Internet]. 2021 Jun 1 [cited 2024 Aug 13];17(6):1101–9. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32912830/>
5. Ireland H, Sowter J, O’rourke R. Professionalism development and assessment in the pre-registration pharmacist placement in England: transformative moments and maturation periods. *Int J Pharm Pract* [Internet]. 2022 Aug 9 [cited 2024 Aug 13];30(4):367–76. Available from: <https://dx.doi.org/10.1093/ijpp/riac042>
6. GPhC. General Pharmaceutical Council. 2021. Standards for the education and training of pharmacists. Available from: <https://www.pharmacyregulation.org/students-and-trainees/education-and-training-providers/standards-education-and-training-pharmacists>
7. Burguet N, Burguet I. Algunos principios de la educación médica manifestados en la capacitación en Buenas Prácticas de Farmacovigilancia. *EduMeCentro* [Internet]. 2021

- [cited 2024 Jul 9];13(1):32–44. Available from: <https://orcid.org/0000-0002-8155-8123>
8. Vilca V. Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en el área de farmacia de un hospital militar, Lima, 2022 (Tesis de maestría) [Internet]. Universidad César Vallejo; 2023. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126939>
 9. Romero J. Mejora del Decreto Supremo N° 014-2011-SA, sobre la inclusión de farmacovigilancia a farmacias y boticas en el Perú - 2023 (Tesis de licenciatura) [Internet]. Universidad César Vallejo; 2023. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123313>
 10. Udoh A, Bruno-Tomé A, Ernawati D, Galbraith K, Bates I. The effectiveness and impact on performance of pharmacy-related competency development frameworks: A systematic review and meta-analysis. *Res Soc Adm Pharm* [Internet]. 2021 Oct 1 [cited 2024 Aug 13];17(10):1685–96. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1551741121000681?via%3Dihub>
 11. van Huyssteen M, Bheekie A, Srinivas S, Essack A. Continuous Professional Development for Public Sector Pharmacists in South Africa: A Case Study of Mapping Competencies in a Pharmacists' Preceptor Programme. *Pharm* 2020, Vol 8, Page 96 [Internet]. 2020 Jun 3 [cited 2024 Aug 13];8(2):96. Available from: <https://www.mdpi.com/2226-4787/8/2/96/htm>
 12. Trujillo P. Los programas de formación y capacitación en la mejora del servicio que presta el personal en la empresa CRUZ VERDE de Riobamba (Tesis de licenciatura) [Internet]. Universidad Nacional de Chimborazo; 2023. Available from: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11522>
 13. Cruz-Lima C, Ruiz-Bernés S, Olea-Gutiérrez C, Valle-Solís M, Ruiz-García M, Benítez-Guerrero V, et al. Capacitación sobre dispensación de medicamentos en el personal de

- farmacia de primer nivel de atención. *Int J Heal Sci* [Internet]. 2023 Mar 8 [cited 2024 Jul 9];3(17):2–9. Available from: <https://atenaeditora.com.br/catalogo/artigo-revista/capacitacion-sobre-dispensacion-de-medicamentos-en-el-personal-de-farmacia-de-primer-nivel-de-atencion>
14. Barreiro-Juncal M, García-Rodríguez P, Tenorio-Salgueiro L, Mera-Gallego R, Guisado-Barral B, Rodríguez-Barreiro E, et al. Mejora de conocimientos y satisfacción en una acción formativa sobre el servicio de dispensación de medicamentos. *FEM Rev la Fund Educ Médica* [Internet]. 2021 [cited 2024 Jul 9];24(5):237–44. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322021000500237&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 15. Román C, Urgilez P, Andrade D. Consideraciones éticas en la dispensación de medicamentos en farmacias de Ecuador. *Rev Habanera Ciencias Médicas* [Internet]. 2020 [cited 2024 Jul 9];19(5). Available from: <https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2954/2718>
 16. Calvo E, Alvarez-Risco A, Del-Aguila, Arcentales S, Diaz-Risco S. Factors of the development of pharmaceutical care in community pharmacies in Buenos Aires, Argentina, through the model of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *OFIL* [Internet]. 2020 [cited 2024 Jul 9];227–31. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-714X2020000300227&lng=es&nrm=iso
 17. Nano T, Quezada M. Programa Formación Dual - Farmacia Técnica de Farmacias Peruanas (Tesis de licenciatura) [Internet]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2023. Available from: <http://hdl.handle.net/10757/670556>
 18. Dávila C. Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de droguerías de Lima, 2022

- (Tesis de maestría) [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2023. Available from:
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/8438>
19. Tichelaar J, Richir M, Garner S, Hogerzeil H, de Vries T. WHO guide to good prescribing is 25 years old: quo vadis? *Eur J Clin Pharmacol* [Internet]. 2020 Apr 1 [cited 2024 Aug 12];76(4):507–13. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00228-019-02823-w>
 20. FIP. Transforming Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education in the Context of Workforce Development [Internet]. International Pharmaceutical Federation; 2017. Available from: <https://www.fip.org/file/1387>
 21. Accreditation Council for Pharmacy Education. Guidance on Continuing Professional Development (CPD) for the Profession of Pharmacy [Internet]. 2015. Available from: <https://www.acpe-accredit.org/pdf/CPDGuidance ProfessionPharmacyJan2015.pdf>
 22. FIP. Continuing Professional Development/Continuing Education in Pharmacy: Global Report [Internet]. International Pharmaceutical Federation; 2014. Available from: https://www.fip.org/files/fip/PharmacyEducation/CPD_CE_report/FIP_2014_Global_Report_CPD_CE_online_version.pdf
 23. McConnell K, Delate T, Newlon C. The Sustainability of Improvements from Continuing Professional Development in Pharmacy Practice and Learning Behaviors. *Am J Pharm Educ* [Internet]. 2015 Apr 4 [cited 2024 Aug 13];79(3). Available from: [/pmc/articles/PMC4428421/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29692444/)
 24. Wheeler J, Chisholm-Burns M. The Benefit of Continuing Professional Development for Continuing Pharmacy Education. *Am J Pharm Educ* [Internet]. 2018 Apr 1 [cited 2024 Aug 13];82(3):198–203. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29692444/>
 25. Taylor S, Lindsay D, Glass B. Rural pharmacy workforce: Influence of curriculum and

- clinical placement on pharmacists' choice of rural practice. *Aust J Rural Health* [Internet]. 2019 Apr 1 [cited 2024 Sep 3];27(2):132–8. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ajr.12490>
26. Micallef R, Kayyali R. A Systematic Review of Models Used and Preferences for Continuing Education and Continuing Professional Development of Pharmacists. *Pharm* 2019, Vol 7, Page 154 [Internet]. 2019 Nov 16 [cited 2024 Aug 13];7(4):154. Available from: <https://www.mdpi.com/2226-4787/7/4/154/htm>
27. Cervero R, Gaines J. The impact of CME on physician performance and patient health outcomes: an updated synthesis of systematic reviews. *J Contin Educ Health Prof* [Internet]. 2015 Mar 1 [cited 2024 Sep 3];35(2):131–8. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26115113/>
28. Fukawa T, Mohri J, Kobayashi M, Atsuda K. Training needs of community pharmacists for advanced pharmaceutical care management. *Pharm Educ* [Internet]. 2022 May 28 [cited 2024 Sep 3];22(1):416–23. Available from: <https://pharmacyeducation.fip.org/pharmacyeducation/article/view/1696>
29. Hatem G, Ismaïl L, Awada S, Ghanem D, Assi R, Goossens M. Evaluation of Pharmacists' Preferences and Barriers to Access Continuing Education: A Cross-Sectional Study in Lebanon. *Eval Health Prof* [Internet]. 2022 Sep 7 [cited 2024 Sep 3];45(4):420–4. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/01632787221126500>
30. Bai P, Pessima M, Bah A, Brewah T, Kella A, Lahai M, et al. Was Pharmacy Their Preferred Choice? Assessing Pharmacy Students' Motivation to Study Pharmacy, Attitudes and Future Career Intentions in Sierra Leone. *Heal Prof Educ* [Internet]. 2018 Jun 1 [cited 2024 Aug 12];4(2):139–48. Available from: https://www.researchgate.net/publication/317526634_Was_Pharmacy_Their_PREFERRED_C

hoice_Assessing_Pharmacy_Students'_Motivation_to_Study_Pharmacy_Attitudes_and_Future_Career_Intentions_in_Sierra_Leone

31. Alsharif S, Elmezughi S, Sherif F, Alsharif S, Elmezughi S, Sherif F. Implementation of good pharmacy practice standards; a step forward in Libya's pharmacies. *Iberoam J Med* [Internet]. 2020 [cited 2024 Aug 12];2(4):377–80. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2695-50752020000400019&lng=es&nrm=iso&tlng=en
32. Tadesse Y, Sendekie A, Mekonnen B, Denberu F, Kassaw A. Pharmacists' Medication Counseling Practices and Knowledge and Satisfaction of Patients With an Outpatient Hospital Pharmacy Service. *Inq A J Med Care Organ Provis Financ* [Internet]. 2023 Jan 1 [cited 2024 Aug 12];60. Available from: </pmc/articles/PMC10748552/>
33. Owen J, Skelton J, Maine L. Advancing the Adoption of Continuing Professional Development (CPD) in the United States. *Pharm J Pharm Educ Pract* [Internet]. 2020 Aug 31 [cited 2024 Aug 12];8(3):157. Available from: </pmc/articles/PMC7557374/>
34. RPS. Royal Pharmaceutical Society of Great Britain. 2022 [cited 2025 Mar 10]. Professional Standards for Hospital Pharmacy. Available from: <https://www.rpharms.com/recognition/setting-professional-standards/hospital-pharmacy-professional-standards>
35. NAPRA. The Culture of Professionalism in Pharmacy – White Paper to Support the Development of the Principles of Professionalism for the Profession of Pharmacy [Internet]. Ottawa, Canada: National Association of Pharmacy Regulatory Authorities; 2022. Available from: <https://www.napra.ca/wp-content/uploads/2022/09/NAPRA-Culture-of-Professionalism-May-2021-EN-Final.pdf>
36. Batista J, Torre C, Sousa J, Sepodes B. A review of the continuous professional

- development system for pharmacists. *Hum Resour Health* [Internet]. 2022 Dec 1 [cited 2024 Aug 12];20(1). Available from: </pmc/articles/PMC8734236/>
37. Bingham A, Haines S, Summerlin J, Heunisch C. ASHP Statement on Professionalism. *Am J Health Syst Pharm* [Internet]. 2008 Jan 15 [cited 2024 Sep 3];65(2):172–4. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18192266/>
38. Elvey R, Hassell K, Lewis P, Schafheutle E, Willis S, Harrison S. Patient-centred professionalism in pharmacy: values and behaviours. *J Health Organ Manag* [Internet]. 2015 May 18 [cited 2024 Sep 3];29(3):413–30. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25970533/>
39. Birden H, Glass N, Wilson I, Harrison M, Usherwood T, Nass D. Defining professionalism in medical education: a systematic review. *Med Teach* [Internet]. 2014 Jan [cited 2024 Aug 13];36(1):47–61. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24252073/>
40. Dubbaj H, Adelstein B, Taylor S, Shulruf B. Definition of professionalism and tools for assessing professionalism in pharmacy practice: a systematic review. *J Educ Eval Health Prof* [Internet]. 2019 Feb 26 [cited 2024 Aug 13];16. Available from: </pmc/articles/PMC6755140/>
41. NHS. The NHS long term plan [Internet]. NHS; 2019. Available from: <https://www.longtermplan.nhs.uk/wp-content/uploads/2019/08/nhs-long-term-plan-version-1.2.pdf>
42. Sudeshika T, Naunton M, Deeks L, Thomas J, Peterson G, Kosari S. General practice pharmacists in Australia: A systematic review. *PLoS One* [Internet]. 2021 Oct 1 [cited 2024 Aug 13];16(10):e0258674. Available from: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0258674>
43. Alshehri A, Cheema E, Yahyouche A, Haque M, Jalal Z. Evaluating the role and

- integration of general practice pharmacists in England: a cross-sectional study. *Int J Clin Pharm* [Internet]. 2021 Dec 1 [cited 2024 Aug 13];43(6):1609. Available from: [/pmc/articles/PMC8642258/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3542258/)
44. GPhC. General Pharmaceutical Council. 2019. Consultation on the initial education and training standards for pharmacists. Available from: <https://www.pharmacyregulation.org/about-us/getting-involved/consultations/consultation-initial-education-and-training-standards-pharmacists>
45. Miller G. The assessment of clinical skills/competence/performance. *Acad Med J Assoc Am Med Coll* [Internet]. 1990 [cited 2024 Aug 13];65(9 Suppl):S63–7. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2400509/>
46. Nolla-Domenjó M. La evaluación en educación médica: Principios básicos. *Educ Médica* [Internet]. 2009 [cited 2024 Aug 13];12(4):223–9. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132009000500004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
47. Jee S, Schafheutle E, Noyce P. Exploring the process of professional socialisation and development during pharmacy pre-registration training in England. *Int J Pharm Pract* [Internet]. 2016 Aug 1 [cited 2024 Aug 13];24(4):283–93. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26871419/>
48. Field A. Understanding the Dreyfus model of skill acquisition to improve ultrasound training for obstetrics and gynaecology trainees. *Ultrasound* [Internet]. 2014 Jan 1 [cited 2024 Aug 13];22(2):118–22. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27433205/>
49. Neville P, McNally L, Waylen A. Developing a Dental Scrubs Ceremony to define professional identity and teach professionalism to dental undergraduates; lessons learned. *Eur J Dent Educ* [Internet]. 2018 Aug 1 [cited 2024 Aug 13];22(3):e542–54. Available

- from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/eje.12351>
50. Frank JR, Snell L, Englander R, Holmboe ES. Implementing competency-based medical education: Moving forward. *Med Teach* [Internet]. 2017 Jun 3 [cited 2024 Aug 13];39(6):568–73. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28598743/>
 51. Albarqouni L, Hoffmann T, Straus S, Olsen NR, Young T, Ilic D, et al. Core Competencies in Evidence-Based Practice for Health Professionals: Consensus Statement Based on a Systematic Review and Delphi Survey. *JAMA Netw open* [Internet]. 2018 Jun 1 [cited 2024 Aug 13];1(2):e180281. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30646073/>
 52. Royal Pharmaceutical Society. The RPS Foundation Pharmacist Framework [Internet]. 2019. Available from: [https://www.rpharms.com/Portals/0/RPS document library/Open access/Foundation/RPS Foundation Pharmacy Framework.pdf?ver=2019-11-13-134125-950](https://www.rpharms.com/Portals/0/RPS%20document%20library/Open%20access/Foundation/RPS%20Foundation%20Pharmacy%20Framework.pdf?ver=2019-11-13-134125-950)
 53. Pharmacy Council of New Zealand. Competence Standards for the Pharmacy Profession [Internet]. Pharmacy Council of New Zealand; 2015. Available from: <https://pharmacycouncil.org.nz/wp-content/uploads/2021/03/CompStds2015Web-1.pdf>
 54. FIP. Global Advanced Development Framework: Supporting Advancement of the Profession [Internet]. International Pharmaceutical Federation; 2019. Available from: <https://www.fip.org/file/4331>
 55. Bradley H, Lehmann U, Butler N. Emerging roles and competencies of district and sub-district pharmacists: a case study from Cape Town. *Hum Resour Health* [Internet]. 2015 Nov 24 [cited 2024 Aug 13];13(1). Available from: [/pmc/articles/PMC4658810/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2618810/)
 56. Saseen J, Ripley T, Bondi D, Burke J, Cohen L, McBane S, et al. ACCP Clinical Pharmacist Competencies. *Pharmacotherapy* [Internet]. 2017 May 2 [cited 2024 Aug

- 13];37(5):630–6. Available from: <https://europepmc.org/article/med/28464300>
57. Guenter P, Worthington P, Ayers P, Boullata J, Gura K, Marshall N, et al. Standardized Competencies for Parenteral Nutrition Administration: The ASPEN Model. *Nutr Clin Pract* [Internet]. 2018 Apr 1 [cited 2024 Aug 13];33(2):295–304. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29570861/>
58. Forsyth P, Warren A, Thomson C, Bateman J, Greenwood E, Williams H, et al. A competency framework for clinical pharmacists and heart failure. *Int J Pharm Pract* [Internet]. 2019 Oct 1 [cited 2024 Aug 13];27(5):424–35. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30028562/>
59. EAHP. European Association of Hospital Pharmacists. 2020. Framework for Hospital Pharmacy. Available from: <https://static1.squarespace.com/static/56d2b676746fb93b0ba3e3d8/t/5a6f4b3b53450a84e9ef0e48/1517243196884/CTF+EAHP-Competency+framework.pdf>
60. Atkinson J, Rombaut B, Pozo AS, Rekkas D, Veski P, Hirvonen J, et al. The Production of a Framework of Competences for Pharmacy Practice in the European Union. *Pharm* 2014, Vol 2, Pages 161-174 [Internet]. 2014 May 9 [cited 2024 Aug 13];2(2):161–74. Available from: <https://www.mdpi.com/2226-4787/2/2/161/htm>
61. Bates I, Bader L, Galbraith K. A global survey on trends in advanced practice and specialisation in the pharmacy workforce. *Int J Pharm Pract* [Internet]. 2020 Apr 1 [cited 2024 Aug 13];28(2):173–81. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32176415/>
62. Rutter P, Duncan G. Can professionalism be measured?: evidence from the pharmacy literature. *Pharm Pract (Granada)* [Internet]. 2010 [cited 2024 Sep 3];8(1):18. Available from: [/pmc/articles/PMC4140573/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2140573/)
63. Thurston M, Hammer D. Well-Being May Be the Missing Component of Professionalism

- in Pharmacy Education. *Am J Pharm Educ* [Internet]. 2022 Jun 1 [cited 2024 Sep 3];86(5):391–4. Available from: <http://www.ajpe.org/article/S0002945923006976/fulltext>
64. Thompson D, Farmer K, Beall D, Evans D, Melchert R, Ross L, et al. Identifying perceptions of professionalism in pharmacy using a four-frame leadership model. *Am J Pharm Educ* [Internet]. 2008 [cited 2024 Sep 3];72(4):90. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19002288/>
65. Grice G, Monson K, Pitlick J, Chereson R, Duncan W, Geslani G, et al. Developing a Professionalism Plan. *Inov Pharm* [Internet]. 2013 Jan 1 [cited 2024 Sep 3];4(1):103. Available from: <https://pubs.lib.umn.edu/index.php/innovations/article/view/285>
66. Masters K. A resident’s perspective on professionalism in pharmacy. *Am J Health Syst Pharm* [Internet]. 2005 Jan 15 [cited 2024 Sep 3];62(2):142–3. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15700888/>
67. Roth M, Zlatic T. Development of Student Professionalism. *Pharmacother J Hum Pharmacol Drug Ther* [Internet]. 2009 Jun 1 [cited 2024 Sep 3];29(6):749–56. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1592/phco.29.6.749>
68. Turner A, Bush J, Langley C. Professionalism within Pharmacy – the thoughts of Professional Leaders. *Res Soc Adm Pharm* [Internet]. 2014 Sep 1 [cited 2024 Sep 3];10(5):e48. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1551741114002289?via%3Dihub>
69. Owens CT, Baergen R. Pharmacy Practice in High-Volume Community Settings: Barriers and Ethical Responsibilities. *Pharm J Pharm Educ Pract* [Internet]. 2021 Apr 3 [cited 2024 Aug 12];9(2):74. Available from: </pmc/articles/PMC8167746/>
70. Krendyukov A, Nasy D. Evolving Communication with Healthcare Professionals in the Pharmaceutical Space: Current Trends and Future Perspectives. *Pharmaceut Med*

- [Internet]. 2020 Aug 1 [cited 2024 Aug 12];34(4):247–56. Available from:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32557342/>
71. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Rev Esc Adm Negocios [Internet]. 2017 Jul 26 [cited 2022 Nov 4];(82):175–95. Available from:
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647>
72. Baena G. Metodología de la investigación. Serie integral por competencias [Internet]. 3ra. ed. México: Grupo Editorial Patria; 2017 [cited 2022 May 14]. Available from:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia_de_la_investigacion.pdf
73. Romero H, Real J, Gavino G, Saldarriaga G. Metodología de la investigación [Internet]. Quito, Ecuador: Edicumbre Editorial Corporativa; 2022. Available from:
https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22
74. Esteban N. Tipos de investigación [Internet]. 2018 [cited 2022 Apr 17]. p. 1–4. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
75. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación [Internet]. 6ta. Ed. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores; 2014. Available from:
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
76. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.; 2018 [cited 2022 Apr 22]. Available from:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
77. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int J Morphol

[Internet]. 2017;35(1):227–32. Available from:

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

78. Varkey B. Principles of Clinical Ethics and Their Application to Practice. *Med Princ Pract*

[Internet]. 2020;30(1):17–28. Available from:

<https://karger.com/mpp/article/30/1/17/204816/Principles-of-Clinical-Ethics-and-Their>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Relación entre Capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia en una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, 2024”

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variable y dimensiones | Diseño metodológico |
|---|---|---|--|---|
| <p>Problema general ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024?</p> | <p>Objetivo general Determinar de qué manera se relaciona la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas.</p> | <p>Hipótesis general Existe una relación directa y significativa entre la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024.</p> | <p>Variable 1: Capacitación continua</p> <p>Dimensiones: - Formación profesional - Orientación al paciente - Actualización continua</p> <p>Variable 2: Profesionalismo</p> <p>Dimensiones: - Cumplimiento de normas éticas - Comunicación interprofesional - Responsabilidad profesional</p> | <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Método y diseño de la investigación: Método: Hipotético deductivo. Diseño: No experimental. Nivel Correlacional Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Población: 120 trabajadores de farmacia en una cadena de boticas.</p> <p>Muestra: Se considera a la población censal.</p> <p>No se aplicará el muestreo porque se incluye a toda la población</p> |
| <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y la responsabilidad profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas? | <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y la responsabilidad profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas. | <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la responsabilidad profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas. | | |

Anexo 2: Instrumentos

I.- INTRODUCCION:

Relación entre Capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia en una cadena de boticas en el distrito de Miraflores.

En el presente contexto desde el punto de vista del desempeño de los trabajadores de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, estos vienen recibiendo capacitación continua, no obstante, para conocer si esta permite el desarrollo de su profesionalismo es necesario evaluar cómo estas dos variables se relacionan.

II.- PRESENTACIÓN Y OBJETIVO:

Se le propone ser parte de un estudio de 48 preguntas con opciones múltiples, con el propósito de conocer cómo se relaciona la capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia en una cadena de boticas en el distrito de Miraflores.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación comunicarse al correo

Beneficios: Con su participación colaborará a que los resultados de este estudio redunden en beneficio de todos sus colegas que llevan a cabo sus labores en la cadena de boticas de Miraflores en la que usted labora.

Confidencialidad: Los datos que proporcione serán absolutamente confidenciales y anónimos, y su uso solo serán para este estudio. Para continuar con el cuestionario, es necesario contar con su absoluta sinceridad luego de su aceptación al contestar la siguiente pregunta:

¿Acepta ser parte del estudio? Acepto ____ No acepto ____ (termina su participación)

III.- DATOS GENERALES:

1. Profesión:

____ Técnico en farmacia / ____ Químico farmacéutico / ____ Otro (termina su participación)

2. ¿Cuenta con más de seis meses en locales de la cadena de boticas en el distrito de Miraflores?

Sí ____ No ____ (termina su participación)

3. Tiempo de servicio (en años y meses): _____

4. Sexo: ____ Hombre ____ Mujer

5. Edad: _____

CUESTIONARIO SOBRE CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA

INSTRUCCIONES:

Marque con una X, en el espacio que corresponda, es decir, la opción que mejor refleje su posición respecto cada afirmación, es decir en el que mejor refleje su posición respecto cada frase u oración. Gracias.

Opciones de respuesta:

1 = Nunca
 2 = Casi nunca
 3 = A veces
 4 = Casi siempre
 5 = Siempre

| ITEMS | | Respuesta | | | | |
|---|---|------------|--------------------|--------------|----------------------|--------------|
| VARIABLE: Capacitación Continua | | | | | | |
| Dimensión 1: Formación Profesional | | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 1. | He adquirido certificaciones de diplomados o títulos de especializaciones, maestrías, doctorados en Farmacia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Considero que mi formación académica es suficiente para ejercer mi profesión de forma competente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Averiguo y participo de manera individual de cursos y talleres específicos sobre farmacología, dispensación y atención farmacéutica, adicionales a los que ofrecen en mi centro de labores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | He realizado alguna publicación de opinión, ensayo, monografía o artículo científico sobre algún tema de mi profesión farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Considero que los años de experiencia en el área farmacéutica han sido un soporte necesario para mi formación profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Mi experiencia alcanzada es útil para indagar sobre las últimas investigaciones y avances en farmacología y farmacia para ponerlas en práctica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | He participado como organizador/a en programas de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente, tales como manejo de medicamentos o administración de dosis, entre otros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | He participado como ponente, expositor o docente en algún programa de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente que organizan colegios profesionales o centros de estudio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 2: Orientación al Paciente | | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 9. | Me siento seguro al explicar la información sobre medicamentos a los pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Me siento cómodo brindando orientación y apoyo a los pacientes sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Conozco y aplico estrategias para la educación al paciente sobre el uso correcto de los medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Considero importante la educación al paciente para mejorar la | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|---|------------|-----------------|--------------|-------------------|--------------|
| | adherencia al tratamiento. | | | | | |
| 13. | Utilizo recursos informativos disponibles para los pacientes sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | Utilizo un lenguaje claro y sencillo al explicar la información sobre medicamentos a los pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | Evalúo la comprensión del paciente sobre la información proporcionada sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. | Me esfuerzo por asegurarme de que los pacientes comprendan la información sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 3: Actualización Continua | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 17. | Tengo acceso a publicaciones científicas y revistas especializadas en farmacología y farmacia a las que estoy suscrito/a. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. | Me mantengo actualizado sobre las últimas investigaciones y avances en el ámbito farmacéutico que me comparten vía correo electrónico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | He participado en congresos, simposios y jornadas de actualización farmacéutica ofrecidos por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | Participo activamente como expositor/a o ponente en actividades de actualización profesional, como congresos o cursos que promueve o auspicia la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. | Conozco y aplico con ética las nuevas tecnologías y herramientas para la dispensación de medicamentos ofrecidas por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. | Utilizo la tecnología ofrecida por mi centro de labores para acceder a información y recursos relevantes para mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. | He participado en programas de formación sobre las nuevas legislaciones, normativas y guías de práctica farmacéutica ofrecidos por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | Conozco y aplico las nuevas normativas y guías de práctica farmacéutica que ofrecen mis empleadores para aplicarlas en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | VARIABLE 2: Profesionalismo | | | | | |
| | Dimensión 1: Cumplimiento de normas éticas | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 25. | Aplico los principios del Código de Ética Farmacéutica en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. | Soy consciente de las consecuencias de no cumplir con las normas éticas en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. | Me comprometo con la confidencialidad de la información del paciente y con el secreto profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. | Me siento comprometido con los principios éticos de mi profesión. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. | Aplico las normas de la legislación farmacéutica vigente en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. | Estoy al tanto de las regulaciones y leyes que rigen la práctica farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. | Tengo habilidades para identificar y resolver conflictos éticos que se presentan en mi ejercicio profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. | Sé cómo gestionar los conflictos éticos que pueden surgir en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 2: Comunicación interprofesional | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |

| | | | | | | |
|-----|---|------------|-----------------|--------------|-------------------|--------------|
| 33. | Tengo habilidades de comunicación efectiva con otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. | Puedo comunicar mis ideas y opiniones de manera clara y concisa a otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. | Conozco los roles y funciones de los otros profesionales de la salud y puedo trabajar en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. | Me esfuerzo por construir relaciones de colaboración con otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. | Tengo habilidades para la resolución de conflictos y la gestión de la información en el ámbito de la atención multidisciplinaria. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. | Tengo habilidades para resolver conflictos de manera constructiva con otros profesionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. | He podido aplicar en la práctica la información adquirida en programas de formación sobre la comunicación interprofesional en el ámbito farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. | Aplico fácilmente los conocimientos adquiridos en programas de formación sobre comunicación efectiva en el ámbito de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 3: Responsabilidad profesional | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 41. | Conozco las obligaciones legales y éticas del profesional farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. | Estoy al tanto de las consecuencias legales y éticas de mis acciones como farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. | Tomo decisiones responsables basadas en evidencia científica y ética. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. | Estoy comprometido con la mejora continua de mis prácticas profesionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. | Tengo habilidades para la gestión de riesgos en la dispensación y atención farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. | Me siento capaz de identificar y gestionar situaciones de riesgo en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. | Asumo la responsabilidad por las decisiones y acciones tomadas en mi ejercicio profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. | Me siento responsable de asegurar la calidad y seguridad de los medicamentos que dispensa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 3: Validez del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg: Antonio Guillermo Ramos Jaco
.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Escuela académica profesional de Farmacia y Bioquímica** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado/título de **Químico Farmacéutico**.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "**RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA DE UNA CADENA DE BOTICAS EN EL DISTRITO DE MIRAFLORES, AGOSTO – OCTUBRE 2024**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

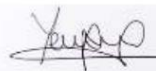
1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia
3. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
4. Matriz de operacionalización de las variables.
5. Instrumento de recolección de datos
6. Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Nombre: Ulloa Dávila, Shirley Elena
D.N.I: 70026562



Nombre: Guerra Díaz, Yenny
D.N.I: 43223492

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Capacitación continua

Definición conceptual: La Capacitación Continua, con su enfoque en el crecimiento constante del farmacéutico como profesional, es impulsada por el objetivo de mantener un alto nivel de competencia y eficacia en la práctica, a través de la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y valores.

Definición operacional: La Capacitación Continua se define como el nivel de compromiso del farmacéutico con el desarrollo profesional a lo largo de su carrera, evaluado a través de tres dimensiones: Formación Profesional, Orientación al Paciente y Actualización Continua. Se considera que un farmacéutico tiene un alto nivel de Capacitación Continua cuando demuestra un compromiso con la mejora de sus habilidades y conocimientos, y se mantiene actualizado sobre los avances en el área farmacéutica.

Definición operacional de las dimensiones de la variable Capacitación Continua

A) Formación profesional: La formación profesional es construida por la obtención de títulos, especializaciones, cursos y talleres, sumada a la experiencia acumulada en el campo de la farmacia, la cual es adquirida por el farmacéutico a través de su formación académica y experiencia práctica.

B) Orientación al paciente: La orientación al paciente, impulsada por el objetivo de mejorar la adherencia al tratamiento y garantizar la seguridad del paciente, se ve facilitada por la habilidad del farmacéutico para proporcionar información y educación al paciente sobre el uso correcto de los medicamentos.

C) Actualización continua: El desarrollo profesional continuo es impulsado por la necesidad de mantenerse al día con las últimas investigaciones, tecnologías y normativas en el ámbito farmacéutico, lo cual se logra a través de las actividades que realizan los farmacéuticos

Variable 2: Profesionalismo

Definición conceptual: La conducta y comportamiento del farmacéutico se ve definido por la Ética Profesional, la cual se sustenta en un compromiso con la excelencia en la práctica profesional, fundamentada en principios éticos, deontológicos y legales.

Definición operacional: El Profesionalismo se define como el compromiso del farmacéutico con la ética, la responsabilidad y la excelencia en su práctica profesional, evaluado a través de tres dimensiones: Cumplimiento de Normas Éticas, Comunicación Interprofesional y Responsabilidad Profesional. Se considera que un farmacéutico tiene un alto nivel de Profesionalismo cuando demuestra un compromiso con los valores éticos, la colaboración con otros profesionales de la salud, y la asunción de la responsabilidad por sus acciones.

Definición operacional de las dimensiones de la variable profesionalismo

- A) **Cumplimiento de normas éticas:** La ética y legislación farmacéutica se basa en la comprensión de la legislación farmacéutica vigente, así como en el conocimiento y aplicación de los principios éticos y deontológicos del Código de Ética Farmacéutica.
- B) **Comunicación Interprofesional:** La colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud para la atención integral del paciente se ve facilitada por las habilidades de comunicación efectiva que caracterizan la comunicación interprofesional.
- C) **Responsabilidad Interprofesional:** La atención integral del paciente se ve beneficiada por la colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud, la cual se ve potenciada por las habilidades de comunicación efectiva que define la comunicación interprofesional.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Relación entre Capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia en una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, 2024”

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variable y dimensiones | Diseño metodológico |
|--|--|---|--|---|
| <p>Problema general ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, agosto – octubre 2024?</p> | <p>Objetivo general Determinar de qué manera se relaciona la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas.</p> | <p>Hipótesis general Existe una relación directa y significativa entre la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, agosto – octubre 2024.</p> | <p>Variable 1: Capacitación continua</p> <p>Dimensiones: - Formación profesional - Orientación al paciente - Actualización continua</p> <p>Variable 2: Profesionalismo</p> <p>Dimensiones: - Cumplimiento de normas éticas - Comunicación interprofesional - Responsabilidad profesional</p> | <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Método y diseño de la investigación: Método: Hipotético deductivo. Diseño: No experimental. Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Población: 120 trabajadores de farmacia en una cadena de boticas.</p> |
| <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y la responsabilidad profesional | <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y la responsabilidad profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. | <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la | | |



**Universidad
Norbert Wiener**

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| <p>personal de farmacia de una cadena de boticas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas? | <ul style="list-style-type: none"> - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas. | <p>responsabilidad profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas. | | <p>Muestra: Se considera a la población censal.</p> <p>No se aplicará el muestreo porque se incluye a toda la población</p> |
|---|---|---|--|--|

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

“RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA DE UNA CADENA DE BOTICAS EN EL DISTRITO DE MIRAFLORES, AGOSTO – OCTUBRE 2024”

Matriz de operacionalización de la variable: ‘Capacitación Continua’ y sus dimensiones

| Dimensiones | Definición conceptual | Definición operacional | Indicadores | Escala de medición | Escala de valorativa (Niveles o rangos) |
|-------------------------|---|--|--|--------------------|---|
| Formación profesional | La formación profesional es construida por la obtención de títulos, especializaciones, cursos y talleres, sumada a la experiencia acumulada en el campo de la farmacia, la cual es adquirida por el farmacéutico a través de su formación académica y experiencia práctica (29,30). | La Formación Profesional se define como el nivel de estudios formales y experiencia práctica del farmacéutico, evaluado a través de 4 indicadores. | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1.1: Nivel de estudios formales (diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados). - Indicador 1.2: Cursos y talleres específicos sobre temas relacionados a la farmacología, dispensación y atención farmacéutica por cuenta propia. - Indicador 1.3: Experiencia laboral en el área farmacéutica (años de experiencia) como soporte para la formación profesional. - Indicador 1.4: Participación como organizador, expositor y/o ponente en programas de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente (ej: manejo de medicamentos, administración de dosis). | Ordinal | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |
| Orientación al paciente | La orientación al paciente, impulsada por el objetivo de mejorar la adherencia al tratamiento y garantizar la seguridad del paciente, | La Orientación al Paciente se define como la capacidad del farmacéutico para brindar información y | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 2.1: Habilidades de comunicación efectiva para explicar la información sobre medicamentos al paciente. - Indicador 2.2: Conocimiento y aplicación de estrategias para la educación al paciente sobre la correcta utilización de los medicamentos. | | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | |
|------------------------|--|--|---|---|
| | se ve facilitada por la habilidad del farmacéutico para proporcionar información y educación al paciente sobre el uso correcto de los medicamentos (31). | educación a los pacientes sobre el uso correcto de los medicamentos, evaluado a través de 4 indicadores. | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 2.3: Disponibilidad de recursos informativos para el paciente sobre sus medicamentos (folletos, material audiovisual). - Indicador 2.4: Evaluación de la comprensión del paciente sobre la información proporcionada sobre los medicamentos. | |
| Actualización continua | El desarrollo profesional continuo es impulsado por la necesidad de mantenerse al día con las últimas investigaciones, tecnologías y normativas en el ámbito farmacéutico, lo cual se logra a través de las actividades que realizan los farmacéuticos (32). | La Actualización Continua se define como el compromiso del farmacéutico por mantenerse actualizado sobre los avances en el área farmacéutica, evaluado a través de 4 indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 3.1: Acceso por suscripción a publicaciones científicas y revistas especializadas en farmacología y farmacia. - Indicador 3.2: Participación en congresos, simposios y jornadas de actualización farmacéutica organizados o auspiciados por el centro de labores. - Indicador 3.3: Conocimiento y aplicación ética de las nuevas tecnologías y herramientas para la dispensación de medicamentos (software, bases de datos) ofrecidas por el centro de labores. - Indicador 3.4: Participación en programas de formación sobre nuevas legislaciones, normativas y guías de práctica farmacéutica ofrecidos por el empleador. | <p>Nivel alto Nivel medio Nivel bajo</p> <p>Nivel alto Nivel medio Nivel bajo</p> |

Matriz de operacionalización de la variable: 'Profesionalismo' y sus dimensiones

| Dimensiones | Definición conceptual | Definición operacional | Indicadores | Escala de medición | de | Escala valorativa (Niveles o rangos) |
|-------------------------------|--|---|---|--------------------|----|---|
| Cumplimiento de normas éticas | Se centra en el conocimiento y aplicación de los principios éticos y deontológicos del Código de Ética Farmacéutica, y en la comprensión | La ética y legislación farmacéutica se basa en la comprensión de la legislación farmacéutica vigente, así como en el conocimiento y aplicación de los | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1.1: Cumplimiento del Código de Ética Farmacéutica y aplicación de sus principios en la práctica profesional. - Indicador 1.2: Compromiso con la confidencialidad de la información del paciente y con el secreto profesional. | Ordinal | | <p>[1] Nunca; Nivel alto</p> <p>[2] Casi nunca; Nivel medio</p> <p>[3] A veces; Nivel bajo</p> <p>[4] Casi siempre;</p> |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|---|---|
| | de la legislación farmacéutica vigente | principios éticos y deontológicos del Código de Ética Farmacéutica (68). | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1.3: Aplicación de las normas de la legislación farmacéutica vigente en la práctica. - Indicador 1.4: Habilidades para identificar y resolver conflictos éticos que se presenten en el ejercicio profesional. | [5] Siempre |
| Comunicación interprofesional | Se refiere a las habilidades de comunicación efectiva que permiten al farmacéutico colaborar de manera eficiente con otros profesionales de la salud para la atención integral del paciente. | La colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud para la atención integral del paciente se ve facilitada por las habilidades de comunicación efectiva que caracterizan la comunicación interprofesional (69). | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 2.1: Habilidades de comunicación efectiva con otros profesionales de la salud (médicos, enfermeras, etc.). - Indicador 2.2: Conocimiento de los roles y funciones de los otros profesionales de la salud y capacidad para trabajar en equipo. - Indicador 2.3: Habilidades para la resolución de conflictos y la gestión de la información en el ámbito de la atención multidisciplinaria. - Indicador 2.4: Aplicación práctica la información adquirida en programas de formación sobre la comunicación interprofesional en el ámbito farmacéutico y comunicación efectiva en el ámbito de la salud en general. | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |
| Responsabilidad profesional | Se refiere a la obligación del farmacéutico de actuar con responsabilidad, tomando decisiones basadas en la evidencia | La atención integral del paciente se ve beneficiada por la colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud, la cual se ve potenciada por las habilidades de | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 3.1: Conocimiento de las obligaciones legales y éticas del profesional farmacéutico. - Indicador 3.2: Toma de decisiones responsables y basadas en evidencia científica y ética. - Indicador 3.3: Habilidades para la gestión de riesgos en la dispensación y atención | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |



**Universidad
Norbert Wiener**

científica y ética, y asumiendo las consecuencias de sus acciones. comunicación efectiva que define la comunicación interprofesional (29). - **Indicador 3.4:** Asumir la responsabilidad por las decisiones y acciones tomadas en el ejercicio profesional. farmacéutica.

CUESTIONARIO SOBRE CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA

INSTRUCCIONES:

Marque con una X, en el espacio que corresponda, es decir, la opción que mejor refleje su posición respecto cada afirmación, es decir en el que mejor refleje su posición respecto cada frase u oración. Gracias.

Opciones de respuesta:

- 1 = Nunca
2 = Casi nunca
3 = A veces
4 = Casi siempre
5 = Siempre

Duración aproximada: 20 minutos

| ITEMS | | Respuesta | | | | |
|---|---|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| VARIABLE: Capacitación Continua | | | | | | |
| Dimensión 1: Formación Profesional | | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 1. | He adquirido certificaciones de diplomados o títulos de especializaciones, maestrías, doctorados en Farmacia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Considero que mi formación académica es suficiente para ejercer mi profesión de forma competente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Averiguo y participo de manera individual de cursos y talleres específicos sobre farmacología, dispensación y atención farmacéutica, adicionales a los que ofrecen en mi centro de labores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | | | |
|-----|--|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| | He realizado alguna publicación de opinión, ensayo, monografía o artículo científico sobre algún tema de mi profesión farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Considero que los años de experiencia en el área farmacéutica han sido un soporte necesario para mi formación profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Mi experiencia alcanzada es útil para indagar sobre las últimas investigaciones y avances en farmacología y farmacia para ponerlas en práctica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | He participado como organizador/a en programas de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente, tales como manejo de medicamentos o administración de dosis, entre otros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | He participado como ponente, expositor o docente en algún programa de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente que organizan colegios profesionales o centros de estudio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 2: Orientación al Paciente | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 9. | Me siento seguro al explicar la información sobre medicamentos a los pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Me siento cómodo brindando orientación y apoyo a los pacientes sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Conozco y aplico estrategias para la educación al paciente sobre el uso correcto de los medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Considero importante la educación al paciente para mejorar la adherencia al tratamiento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | Utilizo recursos informativos disponibles para los pacientes sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | Utilizo un lenguaje claro y sencillo al explicar la información sobre medicamentos a los pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | Evalúo la comprensión del paciente sobre la información proporcionada sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | | | |
|-----|---|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| | Trabajo por asegurarme de que los pacientes comprendan la información sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 3: Actualización Continua | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 17. | Tengo acceso a publicaciones científicas y revistas especializadas en farmacología y farmacia a las que estoy suscrito/a. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. | Me mantengo actualizado sobre las últimas investigaciones y avances en el ámbito farmacéutico que me comparten vía correo electrónico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | He participado en congresos, simposios y jornadas de actualización farmacéutica ofrecidos por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | Participo activamente como expositor/a o ponente en actividades de actualización profesional, como congresos o cursos que promueve o auspicia la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. | Conozco y aplico con ética las nuevas tecnologías y herramientas para la dispensación de medicamentos ofrecidas por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. | Utilizo la tecnología ofrecida por mi centro de labores para acceder a información y recursos relevantes para mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. | He participado en programas de formación sobre las nuevas legislaciones, normativas y guías de práctica farmacéutica ofrecidos por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | Conozco y aplico las nuevas normativas y guías de práctica farmacéutica que ofrecen mis empleadores para aplicarlas en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | VARIABLE 2: Profesionalismo | | | | | |
| | Dimensión 1: Cumplimiento de normas éticas | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | | | |
|-----|---|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| 25. | Aplico los principios del Código de Ética Farmacéutica en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. | Soy consciente de las consecuencias de no cumplir con las normas éticas en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. | Me comprometo con la confidencialidad de la información del paciente y con el secreto profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. | Me siento comprometido con los principios éticos de mi profesión. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. | Aplico las normas de la legislación farmacéutica vigente en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. | Estoy al tanto de las regulaciones y leyes que rigen la práctica farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. | Tengo habilidades para identificar y resolver conflictos éticos que se presentan en mi ejercicio profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. | Sé cómo gestionar los conflictos éticos que pueden surgir en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 2: Comunicación interprofesional | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 33. | Tengo habilidades de comunicación efectiva con otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. | Puedo comunicar mis ideas y opiniones de manera clara y concisa a otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. | Conozco los roles y funciones de los otros profesionales de la salud y puedo trabajar en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. | Me esfuerzo por construir relaciones de colaboración con otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. | Tengo habilidades para la resolución de conflictos y la gestión de la información en el ámbito de la atención multidisciplinaria. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. | Tengo habilidades para resolver conflictos de manera constructiva con otros profesionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. | He podido aplicar en la práctica la información adquirida en programas de formación sobre la comunicación interprofesional en el ámbito farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | | | |
|-----|--|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| | Aplico fácilmente los conocimientos adquiridos en programas de formación sobre comunicación efectiva en el ámbito de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 3: Responsabilidad profesional | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 41. | Conozco las obligaciones legales y éticas del profesional farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. | Estoy al tanto de las consecuencias legales y éticas de mis acciones como farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. | Tomo decisiones responsables basadas en evidencia científica y ética. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. | Estoy comprometido con la mejora continua de mis prácticas profesionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. | Tengo habilidades para la gestión de riesgos en la dispensación y atención farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. | Me siento capaz de identificar y gestionar situaciones de riesgo en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. | Asumo la responsabilidad por las decisiones y acciones tomadas en mi ejercicio profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. | Me siento responsable de asegurar la calidad y seguridad de los medicamentos que dispensa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA DE UNA CADENA DE BOTICAS EN EL DISTRITO DE MIRAFLORES, AGOSTO – OCTUBRE 2024”

| N.º | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: CAPACITACIÓN CONTINUA | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: Formación Profesional | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Nivel de estudios formales: diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados. | x | | x | | x | | |
| 2 | Cursos y talleres específicos sobre temas relacionados a la farmacología, dispensación y atención farmacéutica por cuenta propia. | x | | x | | x | | |
| 3 | Experiencia laboral en el área farmacéutica (años de experiencia) como soporte para la formación profesional. | x | | x | | x | | |
| 4 | Participación como organizador, expositor y/o ponente en programas de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2: Orientación al Paciente | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Habilidades de comunicación efectiva para explicar la información sobre medicamentos al paciente | x | | x | | x | | |
| 6 | Conocimiento y aplicación de estrategias para la educación al paciente sobre la correcta utilización de los medicamentos. | x | | x | | x | | |
| 7 | Disponibilidad de recursos informativos para el paciente sobre sus medicamentos (folletos, material audiovisual). | x | | x | | x | | |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Medición de la comprensión del paciente sobre la información proporcionada sobre los medicamentos. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 3: Actualización Continua | Si | No | Si | No | Si | No |
| 9 | Acceso por suscripción a publicaciones científicas y revistas especializadas en farmacología y farmacia. | X | | X | | X | |
| 10 | Participación en congresos, simposios y jornadas de actualización farmacéutica organizados o auspiciados por el centro de labores | X | | X | | X | |
| 11 | Conocimiento y aplicación ética de las nuevas tecnologías y herramientas para la dispensación de medicamentos (software, bases de datos) ofrecidas por el centro de labores. | X | | X | | X | |
| 12 | Participación en programas de formación sobre nuevas legislaciones, normativas y guías de práctica farmacéutica ofrecidos por el empleador. | X | | X | | X | |
| | VARIABLE 2: PROFESIONALISMO | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: Cumplimiento de Normas Éticas | Si | No | Si | No | Si | No |
| 13 | Cumplimiento del Código de Ética Farmacéutica y aplicación de sus principios en la práctica profesional | X | | X | | X | |
| 14 | Compromiso con la confidencialidad de la información del paciente y con el secreto profesional | X | | X | | X | |
| 15 | Aplicación de las normas de la legislación farmacéutica vigente en la práctica. | X | | X | | X | |
| 16 | Habilidades para identificar y resolver conflictos éticos que se presenten en el ejercicio profesional | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 2: Comunicación Interprofesional | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | Habilidades de comunicación efectiva con otros profesionales de la salud (médicos, enfermeras, etc.). | X | | X | | X | |
| 18 | Conocimiento de los roles y funciones de los otros profesionales de la salud y capacidad para trabajar en equipo | X | | X | | X | |



**Universidad
Norbert Wiener**

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | Habilidades para la resolución de conflictos y la gestión de la información en el ámbito de la atención multidisciplinaria. | X | | X | | X | | |
| 20 | Aplicación práctica la información adquirida en programas de formación sobre la comunicación interprofesional en el ámbito farmacéutico y comunicación efectiva en el ámbito de la salud en general. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Profesional | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Conocimiento de las obligaciones legales y éticas del profesional farmacéutico. | X | | X | | X | | |
| 22 | Toma de decisiones responsables y basadas en evidencia científica y ética. | X | | X | | X | | |
| 23 | Habilidades para la gestión de riesgos en la dispensación y atención farmacéutica. | X | | X | | X | | |
| 24 | Asumir la responsabilidad por las decisiones y acciones tomadas en el ejercicio profesional | X | | X | | X | | |



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia para la recolección de datos

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ramos Jaco Antonio Guillermo.....

DNI: 04085562

Especialidad del validador: Maestro en Salud Pública y Gestión Sanitaria

.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de octubre del 2024

Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg: Adela Marlene Collantes Llacza
.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Escuela académica profesional de Farmacia y Bioquímica** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado/título de **Químico Farmacéutico**.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "**RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA DE UNA CADENA DE BOTICAS EN EL DISTRITO DE MIRAFLORES, AGOSTO - OCTUBRE 2024**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

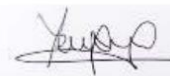
1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia
3. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
4. Matriz de operacionalización de las variables.
5. Instrumento de recolección de datos
6. Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Nombre: Ulloa Dávila, Shirley Elena
D.N.I: 70026562



Nombre: Guerra Díaz, Yenny
D.N.I: 43223492

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Capacitación continua

Definición conceptual: La Capacitación Continua, con su enfoque en el crecimiento constante del farmacéutico como profesional, es impulsada por el objetivo de mantener un alto nivel de competencia y eficacia en la práctica, a través de la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y valores.

Definición operacional: La Capacitación Continua se define como el nivel de compromiso del farmacéutico con el desarrollo profesional a lo largo de su carrera, evaluado a través de tres dimensiones: Formación Profesional, Orientación al Paciente y Actualización Continua. Se considera que un farmacéutico tiene un alto nivel de Capacitación Continua cuando demuestra un compromiso con la mejora de sus habilidades y conocimientos, y se mantiene actualizado sobre los avances en el área farmacéutica.

Definición operacional de las dimensiones de la variable Capacitación Continua

A) Formación profesional: La formación profesional es construida por la obtención de títulos, especializaciones, cursos y talleres, sumada a la experiencia acumulada en el campo de la farmacia, la cual es adquirida por el farmacéutico a través de su formación académica y experiencia práctica.

B) Orientación al paciente: La orientación al paciente, impulsada por el objetivo de mejorar la adherencia al tratamiento y garantizar la seguridad del paciente, se ve facilitada por la habilidad del farmacéutico para proporcionar información y educación al paciente sobre el uso correcto de los medicamentos.

C) Actualización continua: El desarrollo profesional continuo es impulsado por la necesidad de mantenerse al día con las últimas investigaciones, tecnologías y normativas en el ámbito farmacéutico, lo cual se logra a través de las actividades que realizan los farmacéuticos

Variable 2: Profesionalismo

Definición conceptual: La conducta y comportamiento del farmacéutico se ve definido por la Ética Profesional, la cual se sustenta en un compromiso con la excelencia en la práctica profesional, fundamentada en principios éticos, deontológicos y legales.

Definición operacional: El Profesionalismo se define como el compromiso del farmacéutico con la ética, la responsabilidad y la excelencia en su práctica profesional, evaluado a través de tres dimensiones: Cumplimiento de Normas Éticas, Comunicación Interprofesional y Responsabilidad Profesional. Se considera que un farmacéutico tiene un alto nivel de Profesionalismo cuando demuestra un compromiso con los valores éticos, la colaboración con otros profesionales de la salud, y la asunción de la responsabilidad por sus acciones.

Definición operacional de las dimensiones de la variable profesionalismo

A) Cumplimiento de normas éticas: La ética y legislación farmacéutica se basa en la comprensión de la legislación farmacéutica vigente, así como en el conocimiento y aplicación de los principios éticos y deontológicos del Código de Ética Farmacéutica.

B) Comunicación Interprofesional: La colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud para la atención integral del paciente se ve facilitada por las habilidades de comunicación efectiva que caracterizan la comunicación interprofesional.

C) Responsabilidad Interprofesional: La atención integral del paciente se ve beneficiada por la colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud, la cual se ve potenciada por las habilidades de comunicación efectiva que define la comunicación interprofesional.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Relación entre Capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia en una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, 2024”

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variable y dimensiones | Diseño metodológico |
|--|--|---|--|---|
| <p>Problema general ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, agosto – octubre 2024?</p> | <p>Objetivo general Determinar de qué manera se relaciona la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas.</p> | <p>Hipótesis general Existe una relación directa y significativa entre la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, agosto – octubre 2024.</p> | <p>Variable 1: Capacitación continua</p> <p>Dimensiones: - Formación profesional - Orientación al paciente - Actualización continua</p> <p>Variable 2: Profesionalismo</p> <p>Dimensiones: - Cumplimiento de normas éticas - Comunicación interprofesional - Responsabilidad profesional</p> | <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Método y diseño de la investigación: Método: Hipotético deductivo. Diseño: No experimental. Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Población: 120 trabajadores de farmacia en una cadena de boticas.</p> |
| <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y la responsabilidad profesional | <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y la responsabilidad profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. | <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>en personal de farmacia de una cadena de boticas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas? | <ul style="list-style-type: none"> - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas. | <p>responsabilidad profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas. | <p>Muestra: Se considera a la población censal.</p> <p>No se aplicará el muestreo porque se incluye a toda la población</p> |
|--|---|---|--|

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

“RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA DE UNA CADENA DE BOTICAS EN EL DISTRITO DE MIRAFLORES, AGOSTO – OCTUBRE 2024”

Matriz de operacionalización de la variable: ‘Capacitación Continua’ y sus dimensiones

| Dimensiones | Definición conceptual | Definición operacional | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa (Niveles o rangos) |
|-------------------------|---|--|--|--------------------|---|
| Formación profesional | La formación profesional es construida por la obtención de títulos, especializaciones, cursos y talleres, sumada a la experiencia acumulada en el campo de la farmacia, la cual es adquirida por el farmacéutico a través de su formación académica y experiencia práctica (29,30). | La Formación Profesional se define como el nivel de estudios formales y experiencia práctica del farmacéutico, evaluado a través de 4 indicadores. | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1.1: Nivel de estudios formales (diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados). - Indicador 1.2: Cursos y talleres específicos sobre temas relacionados a la farmacología, dispensación y atención farmacéutica por cuenta propia. - Indicador 1.3: Experiencia laboral en el área farmacéutica (años de experiencia) como soporte para la formación profesional. - Indicador 1.4: Participación como organizador, expositor y/o ponente en programas de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente (ej: manejo de medicamentos, administración de dosis). | Ordinal | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |
| Orientación al paciente | La orientación al paciente, impulsada por el objetivo de mejorar la adherencia al tratamiento y garantizar la seguridad del paciente, | La Orientación al Paciente se define como la capacidad del farmacéutico para brindar información y | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 2.1: Habilidades de comunicación efectiva para explicar la información sobre medicamentos al paciente. - Indicador 2.2: Conocimiento y aplicación de estrategias para la educación al paciente sobre la correcta utilización de los medicamentos. | | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |



| | | | | |
|------------------------|--|--|---|---|
| | se ve facilitada por la habilidad del farmacéutico para proporcionar información y educación al paciente sobre el uso correcto de los medicamentos (31). | educación a los pacientes sobre el uso correcto de los medicamentos, evaluado a través de 4 indicadores. | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 2.3: Disponibilidad de recursos informativos para el paciente sobre sus medicamentos (folletos, material audiovisual). - Indicador 2.4: Evaluación de la comprensión del paciente sobre la información proporcionada sobre los medicamentos. | |
| Actualización continua | El desarrollo profesional continuo es impulsado por la necesidad de mantenerse al día con las últimas investigaciones, tecnologías y normativas en el ámbito farmacéutico, lo cual se logra a través de las actividades que realizan los farmacéuticos (32). | La Actualización Continua se define como el compromiso del farmacéutico por mantenerse actualizado sobre los avances en el área farmacéutica, evaluado a través de 4 indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 3.1: Acceso por suscripción a publicaciones científicas y revistas especializadas en farmacología y farmacia. - Indicador 3.2: Participación en congresos, simposios y jornadas de actualización farmacéutica organizados o auspiciados por el centro de labores. - Indicador 3.3: Conocimiento y aplicación ética de las nuevas tecnologías y herramientas para la dispensación de medicamentos (software, bases de datos) ofrecidas por el centro de labores. - Indicador 3.4: Participación en programas de formación sobre nuevas legislaciones, normativas y guías de práctica farmacéutica ofrecidos por el empleador. | <p>Nivel alto Nivel medio Nivel bajo</p> <p>Nivel alto Nivel medio Nivel bajo</p> |

Matriz de operacionalización de la variable: 'Profesionalismo' y sus dimensiones

| Dimensiones | Definición conceptual | Definición operacional | Indicadores | Escala de medición | de | Escala valorativa (Niveles o rangos) |
|-------------------------------|--|---|---|--------------------|----|---|
| Cumplimiento de normas éticas | Se centra en el conocimiento y aplicación de los principios éticos y deontológicos del Código de Ética Farmacéutica, y en la comprensión | La ética y legislación farmacéutica se basa en la comprensión de la legislación farmacéutica vigente, así como en el conocimiento y aplicación de los | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1.1: Cumplimiento del Código de Ética Farmacéutica y aplicación de sus principios en la práctica profesional - Indicador 1.2: Compromiso con la confidencialidad de la información del paciente y con el secreto profesional | Ordinal | | <p>[1] Nunca; Nivel alto</p> <p>[2] Casi nunca; Nivel medio</p> <p>[3] A veces; Nivel bajo</p> <p>[4] Casi siempre;</p> |

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|---|---|
| | de la legislación farmacéutica vigente | principios éticos y deontológicos del Código de Ética Farmacéutica (68). | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1.3: Aplicación de las normas de la legislación farmacéutica vigente en la práctica. - Indicador 1.4: Habilidades para identificar y resolver conflictos éticos que se presenten en el ejercicio profesional. | [5] Siempre |
| Comunicación interprofesional | Se refiere a las habilidades de comunicación efectiva que permiten al farmacéutico colaborar de manera eficiente con otros profesionales de la salud para la atención integral del paciente. | La colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud para la atención integral del paciente se ve facilitada por las habilidades de comunicación efectiva que caracterizan la comunicación interprofesional (69). | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 2.1: Habilidades de comunicación efectiva con otros profesionales de la salud (médicos, enfermeras, etc.). - Indicador 2.2: Conocimiento de los roles y funciones de los otros profesionales de la salud y capacidad para trabajar en equipo. - Indicador 2.3: Habilidades para la resolución de conflictos y la gestión de la información en el ámbito de la atención multidisciplinaria. - Indicador 2.4: Aplicación práctica la información adquirida en programas de formación sobre la comunicación interprofesional en el ámbito farmacéutico y comunicación efectiva en el ámbito de la salud en general. | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |
| Responsabilidad profesional | Se refiere a la obligación del farmacéutico de actuar con responsabilidad, tomando decisiones basadas en la evidencia | La atención integral del paciente se ve beneficiada por la colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud, la cual se ve potenciada por las habilidades de | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 3.1: Conocimiento de las obligaciones legales y éticas del profesional farmacéutico. - Indicador 3.2: Toma de decisiones responsables y basadas en evidencia científica y ética. - Indicador 3.3: Habilidades para la gestión de riesgos en la dispensación y atención | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |

| | | |
|--|---|--|
| científica y ética, y asumiendo las consecuencias de sus acciones. | comunicación efectiva que define la comunicación interprofesional (29). | farmacéutica. - Indicador 3.4: Asumir la responsabilidad por las decisiones y acciones tomadas en el ejercicio profesional |
|--|---|--|

CUESTIONARIO SOBRE CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA

INSTRUCCIONES:

Marque con una X, en el espacio que corresponda, es decir, la opción que mejor refleje su posición respecto cada afirmación, es decir en el que mejor refleje su posición respecto cada frase u oración. Gracias.

Opciones de respuesta:

| |
|------------------|
| 1 = Nunca |
| 2 = Casi nunca |
| 3 = A veces |
| 4 = Casi siempre |
| 5 = Siempre |

Duración aproximada: 20 minutos

| | ITEMS | Respuesta | | | | |
|---|---|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| VARIABLE: Capacitación Continua | | | | | | |
| Dimensión 1: Formación Profesional | | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 1. | He adquirido certificaciones de diplomados o títulos de especializaciones, maestrías, doctorados en Farmacia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Considero que mi formación académica es suficiente para ejercer mi profesión de forma competente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Averiguo y participo de manera individual de cursos y talleres específicos sobre farmacología, dispensación y atención farmacéutica, adicionales a los que ofrecen en mi centro de labores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|--|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| 4. | He realizado alguna publicación de opinión, ensayo, monografía o artículo científico sobre algún tema de mi profesión farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Considero que los años de experiencia en el área farmacéutica han sido un soporte necesario para mi formación profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Mi experiencia alcanzada es útil para indagar sobre las últimas investigaciones y avances en farmacología y farmacia para ponerlas en práctica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | He participado como organizador/a en programas de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente, tales como manejo de medicamentos o administración de dosis, entre otros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | He participado como ponente, expositor o docente en algún programa de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente que organizan colegios profesionales o centros de estudio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 2: Orientación al Paciente | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 9. | Me siento seguro al explicar la información sobre medicamentos a los pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Me siento cómodo brindando orientación y apoyo a los pacientes sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Conozco y aplico estrategias para la educación al paciente sobre el uso correcto de los medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Considero importante la educación al paciente para mejorar la adherencia al tratamiento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | Utilizo recursos informativos disponibles para los pacientes sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | Utilizo un lenguaje claro y sencillo al explicar la información sobre medicamentos a los pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | Evalúo la comprensión del paciente sobre la información proporcionada sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|---|------------|-----------------|--------------|-------------------|--------------|
| 16. | Me esfuerzo por asegurarme de que los pacientes comprendan la información sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 3: Actualización Continua | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 17. | Tengo acceso a publicaciones científicas y revistas especializadas en farmacología y farmacia a las que estoy suscrito/a. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. | Me mantengo actualizado sobre las últimas investigaciones y avances en el ámbito farmacéutico que me comparten vía correo electrónico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | He participado en congresos, simposios y jornadas de actualización farmacéutica ofrecidos por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | Participo activamente como expositor/a o ponente en actividades de actualización profesional, como congresos o cursos que promueve o auspicia la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. | Conozco y aplico con ética las nuevas tecnologías y herramientas para la dispensación de medicamentos ofrecidas por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. | Utilizo la tecnología ofrecida por mi centro de labores para acceder a información y recursos relevantes para mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. | He participado en programas de formación sobre las nuevas legislaciones, normativas y guías de práctica farmacéutica ofrecidos por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | Conozco y aplico las nuevas normativas y guías de práctica farmacéutica que ofrecen mis empleadores para aplicarlas en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | VARIABLE 2: Profesionalismo | | | | | |
| | Dimensión 1: Cumplimiento de normas éticas | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | | | |
|-----|---|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| 25. | Aplico los principios del Código de Ética Farmacéutica en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. | Soy consciente de las consecuencias de no cumplir con las normas éticas en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. | Me comprometo con la confidencialidad de la información del paciente y con el secreto profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. | Me siento comprometido con los principios éticos de mi profesión. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. | Aplico las normas de la legislación farmacéutica vigente en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. | Estoy al tanto de las regulaciones y leyes que rigen la práctica farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. | Tengo habilidades para identificar y resolver conflictos éticos que se presentan en mi ejercicio profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. | Sé cómo gestionar los conflictos éticos que pueden surgir en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 2: Comunicación interprofesional | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 33. | Tengo habilidades de comunicación efectiva con otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. | Puedo comunicar mis ideas y opiniones de manera clara y concisa a otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. | Conozco los roles y funciones de los otros profesionales de la salud y puedo trabajar en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. | Me esfuerzo por construir relaciones de colaboración con otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. | Tengo habilidades para la resolución de conflictos y la gestión de la información en el ámbito de la atención multidisciplinaria. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. | Tengo habilidades para resolver conflictos de manera constructiva con otros profesionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. | He podido aplicar en la práctica la información adquirida en programas de formación sobre la comunicación interprofesional en el ámbito farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|--|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| 40. | Aplico fácilmente los conocimientos adquiridos en programas de formación sobre comunicación efectiva en el ámbito de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 3: Responsabilidad profesional | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 41. | Conozco las obligaciones legales y éticas del profesional farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. | Estoy al tanto de las consecuencias legales y éticas de mis acciones como farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. | Tomo decisiones responsables basadas en evidencia científica y ética. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. | Estoy comprometido con la mejora continua de mis prácticas profesionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. | Tengo habilidades para la gestión de riesgos en la dispensación y atención farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. | Me siento capaz de identificar y gestionar situaciones de riesgo en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. | Assumo la responsabilidad por las decisiones y acciones tomadas en mi ejercicio profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. | Me siento responsable de asegurar la calidad y seguridad de los medicamentos que dispensa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA DE UNA CADENA DE BOTICAS EN EL DISTRITO DE MIRAFLORES, AGOSTO – OCTUBRE 2024”

| N.º | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: CAPACITACIÓN CONTINUA | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: Formación Profesional | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Nivel de estudios formales: diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados. | X | | X | | X | | |
| 2 | Cursos y talleres específicos sobre temas relacionados a la farmacología, dispensación y atención farmacéutica por cuenta propia. | X | | X | | X | | |
| 3 | Experiencia laboral en el área farmacéutica (años de experiencia) como soporte para la formación profesional. | X | | X | | X | | |
| 4 | Participación como organizador, expositor y/oponente en programas de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Orientación al Paciente | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Habilidades de comunicación efectiva para explicar la información sobre medicamentos al paciente | X | | X | | X | | |
| 6 | Conocimiento y aplicación de estrategias para la educación al paciente sobre la correcta utilización de los medicamentos. | X | | X | | X | | |
| 7 | Disponibilidad de recursos informativos para el paciente sobre sus medicamentos (folletos, material audiovisual). | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 8 | Evaluación de la comprensión del paciente sobre la información proporcionada sobre los medicamentos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Actualización Continua | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Acceso por suscripción a publicaciones científicas y revistas especializadas en farmacología y farmacia. | X | | X | | X | | |
| 10 | Participación en congresos, simposios y jornadas de actualización farmacéutica organizados o auspiciados por el centro de labores | X | | X | | X | | |
| 11 | Conocimiento y aplicación ética de las nuevas tecnologías y herramientas para la dispensación de medicamentos (software, bases de datos) ofrecidas por el centro de labores. | X | | X | | X | | |
| 12 | Participación en programas de formación sobre nuevas legislaciones, normativas y guías de práctica farmacéutica ofrecidos por el empleador. | X | | X | | X | | |
| VARIABLE 2: PROFESIONALISMO | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: Cumplimiento de Normas Éticas | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Cumplimiento del Código de Ética Farmacéutica y aplicación de sus principios en la práctica profesional | X | | X | | X | | |
| 14 | Compromiso con la confidencialidad de la información del paciente y con el secreto profesional | X | | X | | X | | |
| 15 | Aplicación de las normas de la legislación farmacéutica vigente en la práctica. | X | | X | | X | | |
| 16 | Habilidades para identificar y resolver conflictos éticos que se presenten en el ejercicio profesional | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Comunicación Interprofesional | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | Habilidades de comunicación efectiva con otros profesionales de la salud (médicos, enfermeras, etc.). | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 18 | Conocimiento de los roles y funciones de los otros profesionales de la salud y capacidad para trabajar en equipo | X | | X | | X | | |
| 19 | Habilidades para la resolución de conflictos y la gestión de la información en el ámbito de la atención multidisciplinaria. | X | | X | | X | | |
| 20 | Aplicación práctica la información adquirida en programas de formación sobre la comunicación interprofesional en el ámbito farmacéutico y comunicación efectiva en el ámbito de la salud en general. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Profesional | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Conocimiento de las obligaciones legales y éticas del profesional farmacéutico. | X | | X | | X | | |
| 22 | Toma de decisiones responsables y basadas en evidencia científica y ética. | X | | X | | X | | |
| 23 | Habilidades para la gestión de riesgos en la dispensación y atención farmacéutica. | X | | X | | X | | |
| 24 | Asumir la responsabilidad por las decisiones y acciones tomadas en el ejercicio profesional | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si existe suficiencia para la recolección de datos _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Adela Marlene Collantes Llacza

DNI: 44607852

Especialidad del validador: Maestra en Farmacia y Bioquímica con mención en Farmacología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



18 de octubre del 2024

Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg: Roosevelt Edhair Aylas Canicela
.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Escuela académica profesional de Farmacia y Bioquímica** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado/título de **Químico Farmacéutico**.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "**RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA DE UNA CADENA DE BOTICAS EN EL DISTRITO DE MIRAFLORES, AGOSTO – OCTUBRE 2024**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia
3. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
4. Matriz de operacionalización de las variables.
5. Instrumento de recolección de datos
6. Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Nombre: Ulloa Dávila, Shirley Elena
D.N.I: 70026562



Nombre: Guerra Díaz, Yenny
D.N.I: 43223492

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Capacitación continua

Definición conceptual: La Capacitación Continua, con su enfoque en el crecimiento constante del farmacéutico como profesional, es impulsada por el objetivo de mantener un alto nivel de competencia y eficacia en la práctica, a través de la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y valores.

Definición operacional: La Capacitación Continua se define como el nivel de compromiso del farmacéutico con el desarrollo profesional a lo largo de su carrera, evaluado a través de tres dimensiones: Formación Profesional, Orientación al Paciente y Actualización Continua. Se considera que un farmacéutico tiene un alto nivel de Capacitación Continua cuando demuestra un compromiso con la mejora de sus habilidades y conocimientos, y se mantiene actualizado sobre los avances en el área farmacéutica.

Definición operacional de las dimensiones de la variable Capacitación Continua

A) Formación profesional: La formación profesional es construida por la obtención de títulos, especializaciones, cursos y talleres, sumada a la experiencia acumulada en el campo de la farmacia, la cual es adquirida por el farmacéutico a través de su formación académica y experiencia práctica.

B) Orientación al paciente: La orientación al paciente, impulsada por el objetivo de mejorar la adherencia al tratamiento y garantizar la seguridad del paciente, se ve facilitada por la habilidad del farmacéutico para proporcionar información y educación al paciente sobre el uso correcto de los medicamentos.

C) Actualización continua: El desarrollo profesional continuo es impulsado por la necesidad de mantenerse al día con las últimas investigaciones, tecnologías y normativas en el ámbito farmacéutico, lo cual se logra a través de las actividades que realizan los farmacéuticos

Variable 2: Profesionalismo

Definición conceptual: La conducta y comportamiento del farmacéutico se ve definido por la Ética Profesional, la cual se sustenta en un compromiso con la excelencia en la práctica profesional, fundamentada en principios éticos, deontológicos y legales.

Definición operacional: El Profesionalismo se define como el compromiso del farmacéutico con la ética, la responsabilidad y la excelencia en su práctica profesional, evaluado a través de tres dimensiones: Cumplimiento de Normas Éticas, Comunicación Interprofesional y Responsabilidad Profesional. Se considera que un farmacéutico tiene un alto nivel de Profesionalismo cuando demuestra un compromiso con los valores éticos, la colaboración con otros profesionales de la salud, y la asunción de la responsabilidad por sus acciones.

Definición operacional de las dimensiones de la variable profesionalismo

- A) **Cumplimiento de normas éticas:** La ética y legislación farmacéutica se basa en la comprensión de la legislación farmacéutica vigente, así como en el conocimiento y aplicación de los principios éticos y deontológicos del Código de Ética Farmacéutica.
- B) **Comunicación Interprofesional:** La colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud para la atención integral del paciente se ve facilitada por las habilidades de comunicación efectiva que caracterizan la comunicación interprofesional.
- C) **Responsabilidad Interprofesional:** La atención integral del paciente se ve beneficiada por la colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud, la cual se ve potenciada por las habilidades de comunicación efectiva que define la comunicación interprofesional.



**Universidad
Norbert Wiener**

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Relación entre Capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia en una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, 2024”

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variable y dimensiones | Diseño metodológico |
|--|--|---|--|---|
| <p>Problema general ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, agosto – octubre 2024?</p> | <p>Objetivo general Determinar de qué manera se relaciona la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas.</p> | <p>Hipótesis general Existe una relación directa y significativa entre la capacitación continua y el profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, agosto – octubre 2024.</p> | <p>Variable 1: Capacitación continua</p> <p>Dimensiones: - Formación profesional - Orientación al paciente - Actualización continua</p> <p>Variable 2: Profesionalismo</p> <p>Dimensiones: - Cumplimiento de normas éticas - Comunicación interprofesional - Responsabilidad profesional</p> | <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Método y diseño de la investigación: Método: Hipotético deductivo. Diseño: No experimental. Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Población: 120 trabajadores de farmacia en una cadena de boticas.</p> |
| <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona la capacitación continua y la responsabilidad profesional | <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona la capacitación continua y la responsabilidad profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. | <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y el cumplimiento de normas éticas en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la comunicación interprofesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre la capacitación continua y la | | |



**Universidad
Norbert Wiener**

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>en personal de farmacia de una cadena de boticas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas? - ¿Cómo se relaciona el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas? | <ul style="list-style-type: none"> - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Determinar cómo se relaciona el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas. | <p>responsabilidad profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la formación profesional en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la orientación al paciente en personal de farmacia de una cadena de boticas. - Existe una relación significativa entre el profesionalismo y la actualización continua en personal de farmacia de una cadena de boticas. | <p>Muestra: Se considera a la población censal.</p> <p>No se aplicará el muestreo porque se incluye a toda la población</p> |
|--|---|---|--|

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

“RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA DE UNA CADENA DE BOTICAS EN EL DISTRITO DE MIRAFLORES, AGOSTO – OCTUBRE 2024”

Matriz de operacionalización de la variable: ‘Capacitación Continua’ y sus dimensiones

| Dimensiones | Definición conceptual | Definición operacional | Indicadores | Escala de medición | Escala de valorativa (Niveles o rangos) |
|-------------------------|---|--|--|--------------------|---|
| Formación profesional | La formación profesional es construida por la obtención de títulos, especializaciones, cursos y talleres, sumada a la experiencia acumulada en el campo de la farmacia, la cual es adquirida por el farmacéutico a través de su formación académica y experiencia práctica (29,30). | La Formación Profesional se define como el nivel de estudios formales y experiencia práctica del farmacéutico, evaluado a través de 4 indicadores. | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1.1: Nivel de estudios formales (diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados). - Indicador 1.2: Cursos y talleres específicos sobre temas relacionados a la farmacología, dispensación y atención farmacéutica por cuenta propia. - Indicador 1.3: Experiencia laboral en el área farmacéutica (años de experiencia) como soporte para la formación profesional. - Indicador 1.4: Participación como organizador, expositor y/o ponente en programas de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente (ej: manejo de medicamentos, administración de dosis). | Ordinal | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |
| Orientación al paciente | La orientación al paciente, impulsada por el objetivo de mejorar la adherencia al tratamiento y garantizar la seguridad del paciente, | La Orientación al Paciente se define como la capacidad del farmacéutico para brindar información y | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 2.1: Habilidades de comunicación efectiva para explicar la información sobre medicamentos al paciente. - Indicador 2.2: Conocimiento y aplicación de estrategias para la educación al paciente sobre la correcta utilización de los medicamentos. | | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |



**Universidad
Norbert Wiener**

| | | | | |
|------------------------|--|--|---|---|
| | se ve facilitada por la habilidad del farmacéutico para proporcionar información y educación al paciente sobre el uso correcto de los medicamentos (31). | educación a los pacientes sobre el uso correcto de los medicamentos, evaluado a través de 4 indicadores. | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 2.3: Disponibilidad de recursos informativos para el paciente sobre sus medicamentos (folletos, material audiovisual). - Indicador 2.4: Evaluación de la comprensión del paciente sobre la información proporcionada sobre los medicamentos. | |
| Actualización continua | El desarrollo profesional continuo es impulsado por la necesidad de mantenerse al día con las últimas investigaciones, tecnologías y normativas en el ámbito farmacéutico, lo cual se logra a través de las actividades que realizan los farmacéuticos (32). | La Actualización Continua se define como el compromiso del farmacéutico por mantenerse actualizado sobre los avances en el área farmacéutica, evaluado a través de 4 indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 3.1: Acceso por suscripción a publicaciones científicas y revistas especializadas en farmacología y farmacia. - Indicador 3.2: Participación en congresos, simposios y jornadas de actualización farmacéutica organizados o auspiciados por el centro de labores. - Indicador 3.3: Conocimiento y aplicación ética de las nuevas tecnologías y herramientas para la dispensación de medicamentos (software, bases de datos) ofrecidas por el centro de labores. - Indicador 3.4: Participación en programas de formación sobre nuevas legislaciones, normativas y guías de práctica farmacéutica ofrecidos por el empleador. | <p>Nivel alto Nivel medio Nivel bajo</p> <p>Nivel alto Nivel medio Nivel bajo</p> |

Matriz de operacionalización de la variable: 'Profesionalismo' y sus dimensiones

| Dimensiones | Definición conceptual | Definición operacional | Indicadores | Escala de medición | de | Escala valorativa (Niveles o rangos) |
|-------------------------------|--|---|---|--------------------|----|---|
| Cumplimiento de normas éticas | Se centra en el conocimiento y aplicación de los principios éticos y deontológicos del Código de Ética Farmacéutica, y en la comprensión | La ética y legislación farmacéutica se basa en la comprensión de la legislación farmacéutica vigente, así como en el conocimiento y aplicación de los | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1.1: Cumplimiento del Código de Ética Farmacéutica y aplicación de sus principios en la práctica profesional. - Indicador 1.2: Compromiso con la confidencialidad de la información del paciente y con el secreto profesional. | Ordinal | | <p>[1] Nunca; Nivel alto</p> <p>[2] Casi nunca; Nivel medio</p> <p>[3] A veces; Nivel bajo</p> <p>[4] Casi siempre;</p> |



**Universidad
Norbert Wiener**

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|---|---|
| | de la legislación farmacéutica vigente | principios éticos y deontológicos del Código de Ética Farmacéutica (68). | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1.3: Aplicación de las normas de la legislación farmacéutica vigente en la práctica. - Indicador 1.4: Habilidades para identificar y resolver conflictos éticos que se presenten en el ejercicio profesional. | [5] Siempre |
| Comunicación interprofesional | Se refiere a las habilidades de comunicación efectiva que permiten al farmacéutico colaborar de manera eficiente con otros profesionales de la salud para la atención integral del paciente. | La colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud para la atención integral del paciente se ve facilitada por las habilidades de comunicación efectiva que caracterizan la comunicación interprofesional (69). | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 2.1: Habilidades de comunicación efectiva con otros profesionales de la salud (médicos, enfermeras, etc.). - Indicador 2.2: Conocimiento de los roles y funciones de los otros profesionales de la salud y capacidad para trabajar en equipo. - Indicador 2.3: Habilidades para la resolución de conflictos y la gestión de la información en el ámbito de la atención multidisciplinaria. - Indicador 2.4: Aplicación práctica la información adquirida en programas de formación sobre la comunicación interprofesional en el ámbito farmacéutico y comunicación efectiva en el ámbito de la salud en general. | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |
| Responsabilidad profesional | Se refiere a la obligación del farmacéutico de actuar con responsabilidad, tomando decisiones basadas en la evidencia | La atención integral del paciente se ve beneficiada por la colaboración eficiente del farmacéutico con otros profesionales de la salud, la cual se ve potenciada por las habilidades de | <ul style="list-style-type: none"> - Indicador 3.1: Conocimiento de las obligaciones legales y éticas del profesional farmacéutico. - Indicador 3.2: Toma de decisiones responsables y basadas en evidencia científica y ética. - Indicador 3.3: Habilidades para la gestión de riesgos en la dispensación y atención | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo |



**Universidad
Norbert Wiener**

científica y ética,
y asumiendo las
consecuencias de
sus acciones.

comunicación efectiva
que define la
comunicación
interprofesional (29).

farmacéutica.

- **Indicador 3.4:** Asumir la
responsabilidad por las decisiones y
acciones tomadas en el ejercicio
profesional.

CUESTIONARIO SOBRE CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA

INSTRUCCIONES:

Marque con una X, en el espacio que corresponda, es decir, la opción que mejor refleje su posición respecto cada afirmación, es decir en el que mejor refleje su posición respecto cada frase u oración. Gracias.

Opciones de respuesta:

- | |
|--|
| <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p> |
|--|

Duración aproximada: 20 minutos

| | ITEMS | Respuesta | | | | |
|----|---|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| | | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| | VARIABLE: Capacitación Continua | | | | | |
| | Dimensión 1: Formación Profesional | | | | | |
| 1. | He adquirido certificaciones de diplomados o títulos de especializaciones, maestrías, doctorados en Farmacia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Considero que mi formación académica es suficiente para ejercer mi profesión de forma competente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Averiguo y participo de manera individual de cursos y talleres específicos sobre farmacología, dispensación y atención farmacéutica, adicionales a los que ofrecen en mi centro de labores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | | | |
|-----|--|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| 4. | He realizado alguna publicación de opinión, ensayo, monografía o artículo científico sobre algún tema de mi profesión farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Considero que los años de experiencia en el área farmacéutica han sido un soporte necesario para mi formación profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Mi experiencia alcanzada es útil para indagar sobre las últimas investigaciones y avances en farmacología y farmacia para ponerlas en práctica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | He participado como organizador/a en programas de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente, tales como manejo de medicamentos o administración de dosis, entre otros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | He participado como ponente, expositor o docente en algún programa de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente que organizan colegios profesionales o centros de estudio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 2: Orientación al Paciente | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 9. | Me siento seguro al explicar la información sobre medicamentos a los pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Me siento cómodo brindando orientación y apoyo a los pacientes sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Conozco y aplico estrategias para la educación al paciente sobre el uso correcto de los medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Considero importante la educación al paciente para mejorar la adherencia al tratamiento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | Utilizo recursos informativos disponibles para los pacientes sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | Utilizo un lenguaje claro y sencillo al explicar la información sobre medicamentos a los pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | Evalúo la comprensión del paciente sobre la información proporcionada sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | | | |
|-----|---|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| 16. | Me esfuerzo por asegurarme de que los pacientes comprendan la información sobre sus medicamentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 3: Actualización Continua | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 17. | Tengo acceso a publicaciones científicas y revistas especializadas en farmacología y farmacia a las que estoy suscrito/a. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. | Me mantengo actualizado sobre las últimas investigaciones y avances en el ámbito farmacéutico que me comparten vía correo electrónico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | He participado en congresos, simposios y jornadas de actualización farmacéutica ofrecidos por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | Participo activamente como expositor/a o ponente en actividades de actualización profesional, como congresos o cursos que promueve o auspicia la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. | Conozco y aplico con ética las nuevas tecnologías y herramientas para la dispensación de medicamentos ofrecidas por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. | Utilizo la tecnología ofrecida por mi centro de labores para acceder a información y recursos relevantes para mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. | He participado en programas de formación sobre las nuevas legislaciones, normativas y guías de práctica farmacéutica ofrecidos por la cadena de boticas en que laboro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | Conozco y aplico las nuevas normativas y guías de práctica farmacéutica que ofrecen mis empleadores para aplicarlas en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | VARIABLE 2: Profesionalismo | | | | | |
| | Dimensión 1: Cumplimiento de normas éticas | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | | | |
|-----|---|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| 25. | Aplico los principios del Código de Ética Farmacéutica en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. | Soy consciente de las consecuencias de no cumplir con las normas éticas en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. | Me comprometo con la confidencialidad de la información del paciente y con el secreto profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. | Me siento comprometido con los principios éticos de mi profesión. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. | Aplico las normas de la legislación farmacéutica vigente en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. | Estoy al tanto de las regulaciones y leyes que rigen la práctica farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. | Tengo habilidades para identificar y resolver conflictos éticos que se presentan en mi ejercicio profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. | Sé cómo gestionar los conflictos éticos que pueden surgir en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 2: Comunicación interprofesional | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 33. | Tengo habilidades de comunicación efectiva con otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. | Puedo comunicar mis ideas y opiniones de manera clara y concisa a otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. | Conozco los roles y funciones de los otros profesionales de la salud y puedo trabajar en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. | Me esfuerzo por construir relaciones de colaboración con otros profesionales de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. | Tengo habilidades para la resolución de conflictos y la gestión de la información en el ámbito de la atención multidisciplinaria. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. | Tengo habilidades para resolver conflictos de manera constructiva con otros profesionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. | He podido aplicar en la práctica la información adquirida en programas de formación sobre la comunicación interprofesional en el ámbito farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | | | |
|-----|--|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| 40. | Aplico fácilmente los conocimientos adquiridos en programas de formación sobre comunicación efectiva en el ámbito de la salud. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 3: Responsabilidad profesional | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
| 41. | Conozco las obligaciones legales y éticas del profesional farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. | Estoy al tanto de las consecuencias legales y éticas de mis acciones como farmacéutico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. | Tomo decisiones responsables basadas en evidencia científica y ética. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. | Estoy comprometido con la mejora continua de mis prácticas profesionales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. | Tengo habilidades para la gestión de riesgos en la dispensación y atención farmacéutica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. | Me siento capaz de identificar y gestionar situaciones de riesgo en mi práctica profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. | Assumo la responsabilidad por las decisiones y acciones tomadas en mi ejercicio profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. | Me siento responsable de asegurar la calidad y seguridad de los medicamentos que dispensa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN CONTINUA Y PROFESIONALISMO EN PERSONAL DE FARMACIA DE UNA CADENA DE BOTICAS EN EL DISTRITO DE MIRAFLORES, AGOSTO – OCTUBRE 2024”

| N.º | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: CAPACITACIÓN CONTINUA | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: Formación Profesional | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Nivel de estudios formales: diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados. | X | | X | | X | | |
| 2 | Cursos y talleres específicos sobre temas relacionados a la farmacología, dispensación y atención farmacéutica por cuenta propia. | X | | X | | X | | |
| 3 | Experiencia laboral en el área farmacéutica (años de experiencia) como soporte para la formación profesional. | X | | X | | X | | |
| 4 | Participación como organizador, expositor y/o ponente en programas de formación en prácticas de dispensación segura y eficiente | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Orientación al Paciente | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Habilidades de comunicación efectiva para explicar la información sobre medicamentos al paciente | X | | X | | X | | |
| 6 | Conocimiento y aplicación de estrategias para la educación al paciente sobre la correcta utilización de los medicamentos. | X | | X | | X | | |
| 7 | Disponibilidad de recursos informativos para el paciente sobre sus medicamentos (folletos, material audiovisual). | X | | X | | X | | |



Universidad
Norbert Wiener

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 8 | Evaluación de la comprensión del paciente sobre la información proporcionada sobre los medicamentos. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Actualización Continua | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Acceso por suscripción a publicaciones científicas y revistas especializadas en farmacología y farmacia. | X | | X | | X | | |
| 10 | Participación en congresos, simposios y jornadas de actualización farmacéutica organizados o auspiciados por el centro de labores | X | | X | | X | | |
| 11 | Conocimiento y aplicación ética de las nuevas tecnologías y herramientas para la dispensación de medicamentos (software, bases de datos) ofrecidas por el centro de labores. | X | | X | | X | | |
| 12 | Participación en programas de formación sobre nuevas legislaciones, normativas y guías de práctica farmacéutica ofrecidos por el empleador. | X | | X | | X | | |
| | VARIABLE 2: PROFESIONALISMO | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: Cumplimiento de Normas Éticas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Cumplimiento del Código de Ética Farmacéutica y aplicación de sus principios en la práctica profesional | X | | X | | X | | |
| 14 | Compromiso con la confidencialidad de la información del paciente y con el secreto profesional | X | | X | | X | | |
| 15 | Aplicación de las normas de la legislación farmacéutica vigente en la práctica. | X | | X | | X | | |
| 16 | Habilidades para identificar y resolver conflictos éticos que se presenten en el ejercicio profesional | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Comunicación Interprofesional | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | Habilidades de comunicación efectiva con otros profesionales de la salud (médicos, enfermeras, etc.). | X | | X | | X | | |
| 18 | Conocimiento de los roles y funciones de los otros profesionales de la salud y capacidad para trabajar en equipo | X | | X | | X | | |



**Universidad
Norbert Wiener**

| | | | | | | | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 19 | Habilidades para la resolución de conflictos y la gestión de la información en el ámbito de la atención multidisciplinaria. | X | | X | | X | | |
| 20 | Aplicación práctica la información adquirida en programas de formación sobre la comunicación interprofesional en el ámbito farmacéutico y comunicación efectiva en el ámbito de la salud en general. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Profesional | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Conocimiento de las obligaciones legales y éticas del profesional farmacéutico. | X | | X | | X | | |
| 22 | Toma de decisiones responsables y basadas en evidencia científica y ética. | X | | X | | X | | |
| 23 | Habilidades para la gestión de riesgos en la dispensación y atención farmacéutica. | X | | X | | X | | |
| 24 | Asumir la responsabilidad por las decisiones y acciones tomadas en el ejercicio profesional | X | | X | | X | | |



**Universidad
Norbert Wiener**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia para la recolección de datos

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: AYLAS CANICELA ROOSEVELT EDHAIR

DNI: 46699374

Especialidad del validador: Químico Farmacéutico; Maestro en Docencia Universitaria; Egresado de Maestría en Gerencia de Servicios de Salud.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de octubre del 2024

.....
Mg. AYLAS CANICELA ROOSEVELT EDHAIR
.....
QUÍMICO FARMACÉUTICO
COPF: 22865

Firma del Experto Informante

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de Capacitación continua

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,892 | 24 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos de corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|--|---|--|
| C1 | 90,44 | 151,778 | ,529 | ,886 |
| C2 | 88,73 | 162,520 | ,277 | ,892 |
| C3 | 89,08 | 155,640 | ,545 | ,886 |
| C4 | 90,13 | 156,990 | ,349 | ,892 |
| C5 | 88,56 | 161,307 | ,346 | ,890 |
| C6 | 88,98 | 158,361 | ,430 | ,889 |
| C7 | 89,87 | 145,411 | ,643 | ,883 |
| C8 | 90,58 | 157,690 | ,311 | ,893 |
| C9 | 88,46 | 162,150 | ,378 | ,890 |
| C10 | 88,42 | 164,867 | ,220 | ,893 |
| C11 | 88,49 | 158,958 | ,540 | ,887 |
| C12 | 88,38 | 163,566 | ,400 | ,890 |
| C13 | 88,49 | 161,328 | ,460 | ,889 |
| C14 | 88,46 | 162,755 | ,374 | ,890 |
| C15 | 88,56 | 160,383 | ,546 | ,887 |
| C16 | 88,48 | 161,815 | ,421 | ,889 |
| C17 | 89,28 | 148,490 | ,699 | ,881 |
| C18 | 89,09 | 149,176 | ,732 | ,881 |
| C19 | 89,49 | 146,588 | ,637 | ,883 |
| C20 | 90,07 | 154,937 | ,381 | ,891 |
| C21 | 88,73 | 153,928 | ,691 | ,883 |
| C22 | 88,79 | 155,175 | ,543 | ,886 |
| C23 | 89,39 | 147,955 | ,642 | ,883 |
| C24 | 88,89 | 154,702 | ,556 | ,886 |

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de Profesionalismo

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,956 | 24 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 99,49 | 148,588 | ,606 | ,955 |
| P2 | 99,30 | 153,859 | ,603 | ,955 |
| P3 | 99,21 | 152,334 | ,640 | ,954 |
| P4 | 99,12 | 152,406 | ,727 | ,954 |
| P5 | 99,41 | 149,218 | ,693 | ,954 |
| P6 | 99,54 | 148,469 | ,726 | ,953 |
| P7 | 99,43 | 152,164 | ,571 | ,955 |
| P8 | 99,46 | 152,217 | ,624 | ,955 |
| P9 | 99,24 | 153,059 | ,677 | ,954 |
| P10 | 99,42 | 152,010 | ,696 | ,954 |
| P11 | 99,29 | 149,351 | ,725 | ,954 |
| P12 | 99,36 | 150,249 | ,732 | ,953 |
| P13 | 99,49 | 149,613 | ,728 | ,953 |
| P14 | 99,48 | 151,445 | ,718 | ,954 |
| P15 | 99,78 | 146,025 | ,733 | ,954 |
| P16 | 99,41 | 149,992 | ,762 | ,953 |
| P17 | 99,43 | 149,440 | ,667 | ,954 |
| P18 | 99,57 | 147,256 | ,693 | ,954 |
| P19 | 99,34 | 153,118 | ,660 | ,954 |
| P20 | 99,18 | 153,188 | ,638 | ,954 |
| P21 | 99,43 | 149,979 | ,650 | ,954 |
| P22 | 99,30 | 150,682 | ,708 | ,954 |
| P23 | 99,28 | 151,848 | ,638 | ,954 |
| P24 | 99,16 | 151,765 | ,702 | ,954 |

Confiabilidad de ambos instrumentos: Cuestionario de Capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia en una cadena de boticas en el distrito de Miraflores

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,951 | 48 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| C1 | 194,14 | 529,366 | ,413 | ,951 |
| C2 | 192,43 | 541,255 | ,305 | ,951 |
| C3 | 192,78 | 533,650 | ,454 | ,950 |
| C4 | 193,83 | 541,216 | ,203 | ,952 |
| C5 | 192,26 | 537,487 | ,412 | ,950 |
| C6 | 192,68 | 535,801 | ,406 | ,950 |
| C7 | 193,57 | 519,559 | ,508 | ,950 |
| C8 | 194,28 | 542,894 | ,166 | ,953 |
| C9 | 192,16 | 539,781 | ,430 | ,950 |
| C10 | 192,12 | 546,171 | ,230 | ,951 |
| C11 | 192,19 | 534,492 | ,572 | ,949 |
| C12 | 192,08 | 541,859 | ,480 | ,950 |
| C13 | 192,19 | 538,173 | ,516 | ,950 |
| C14 | 192,16 | 539,361 | ,476 | ,950 |
| C15 | 192,26 | 536,176 | ,613 | ,949 |
| C16 | 192,18 | 537,176 | ,537 | ,950 |
| C17 | 192,98 | 521,479 | ,601 | ,949 |
| C18 | 192,79 | 519,376 | ,695 | ,948 |
| C19 | 193,19 | 515,686 | ,596 | ,949 |
| C20 | 193,77 | 534,752 | ,289 | ,952 |
| C21 | 192,43 | 524,466 | ,739 | ,948 |

| | | | | |
|-----|--------|---------|------|------|
| C22 | 192,49 | 525,815 | ,611 | ,949 |
| C23 | 193,09 | 517,479 | ,610 | ,949 |
| C24 | 192,59 | 523,891 | ,647 | ,949 |
| P1 | 192,44 | 526,232 | ,619 | ,949 |
| P2 | 192,25 | 538,374 | ,536 | ,950 |
| P3 | 192,16 | 534,941 | ,597 | ,949 |
| P4 | 192,07 | 534,954 | ,680 | ,949 |
| P5 | 192,36 | 527,744 | ,695 | ,949 |
| P6 | 192,49 | 525,311 | ,755 | ,948 |
| P7 | 192,38 | 532,810 | ,587 | ,949 |
| P8 | 192,41 | 533,706 | ,614 | ,949 |
| P9 | 192,19 | 534,274 | ,699 | ,949 |
| P10 | 192,37 | 535,629 | ,607 | ,949 |
| P11 | 192,24 | 533,731 | ,563 | ,949 |
| P12 | 192,31 | 532,215 | ,655 | ,949 |
| P13 | 192,44 | 526,434 | ,788 | ,948 |
| P14 | 192,43 | 532,382 | ,701 | ,949 |
| P15 | 192,73 | 524,571 | ,669 | ,949 |
| P16 | 192,36 | 532,669 | ,653 | ,949 |
| P17 | 192,38 | 532,572 | ,553 | ,949 |
| P18 | 192,52 | 527,916 | ,604 | ,949 |
| P19 | 192,29 | 535,939 | ,628 | ,949 |
| P20 | 192,13 | 539,354 | ,497 | ,950 |
| P21 | 192,38 | 531,852 | ,581 | ,949 |
| P22 | 192,25 | 533,382 | ,620 | ,949 |
| P23 | 192,23 | 535,722 | ,547 | ,949 |
| P24 | 192,11 | 535,307 | ,609 | ,949 |

Escala de valores para el cálculo de la confiabilidad del instrumento

| Intervalos al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach | Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados |
|---|---|
| [0 ; 0,5[| Inaceptable |
| [0,5 ; 0,6[| Pobre |
| [0,6 ; 0,7[| Débil |
| [0,7 ; 0,8[| Aceptable |
| [0,8 ; 0,9[| Bueno |
| [0,9 ; 1] | Excelente |

Nota: Tabla elaborada a cargo de las autoras

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 18 de Diciembre de 2024

Investigador(a)
SHIRLEY ELENA ULLOA DAVILA
GUERRA DÍAZ YENNY VIOLETA
Exp. N°:1209-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Relación entre capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores 2024.” Versión 01 con fecha 17/11/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 17/11/2024.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Shirley Elena Ulloa Davila.
como investigador colaborador al Sr(a) Guerra Díaz Yenny Violeta

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega

Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra
Independencia, y de la conmemoración de las
heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Lima, 6 de Febrero de 2025

CARTA N° 0040-2025-GYT-UPNW-CP

Sr. Raúl Alexander Vásquez de la Cruz
Supervisor de Boticas Perú
Boticas Perú
Jr. Baltazar grados 794- Lima -SJM

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez presentar a las egresadas de la carrera profesional de Farmacia y Bioquímica, Guerra Diaz, Yenny Violeta con código de matrícula N° 2024802210 y Ulloa Dávila, Shirley Elena con código de matrícula N° 2024802211, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos en 120 colaboradores de la cadena de boticas " Boticas Peru" en el distrito de Miraflores.

Toda la información que solicitan las tesis Guerra Diaz, Yenny Violeta y Ulloa Dávila, Shirley Elena es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: "Relación entre capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores 2024" dirigido por la asesora de tesis, Mg. Guadalupe Sifuentes, Luz para la obtención del grado académico de Químico Farmacéutico.

Agradeciendo por anticipado su autorización a las tesis para que logren su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Eduardo Falcón Puicón
Jefe de Grados y Títulos
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

RMS

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Guerra Diaz, Yenny Violeta
 Ulloa Dávila, Shirley Elena

Título: “Relación entre la capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Relación entre la capacitación continua y profesionalismo en personal de farmacia de una cadena de boticas en el distrito de Miraflores, Lima 2024”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, *Yenny Violeta Guerra Diaz* y *Shirley Elena Ulloa Dávila*. El propósito de este estudio es determinar la relación entre la capacitación continua y el profesionalismo en el personal de farmacia de una cadena de boticas. Su ejecución ayudará/permitirá a que los resultados de este estudio redunden en beneficio de todos los trabajadores farmacéuticos y pacientes de la botica en estudio.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Se explicará el propósito central del estudio
- Firmará el consentimiento informado de forma voluntaria
- Se aplicará el cuestionario con preguntas cerradas.

El cuestionario puede demorar máximo 10 minutos. Los resultados de la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

No existe riesgo. Los datos recolectados son confidenciales y se mantendrán en el anonimato. Su participación en el estudio es libre y voluntaria

Beneficios: No hay beneficios directos para la salud o beneficios médicos para usted por participar en el estudio

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante el desarrollo de la investigación, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con los investigadores *Yenny Violeta Guerra Diaz* y *Shirley Elena Ulloa Dávila* comunicándose a los siguientes números de celular 963 827 301, 954 885 917 respectivamente y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Firma:
 Participante
 Nombres:

Firma:
 Investigador 1
 Nombres:

Firma:
 Investigador 2
 Nombres:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

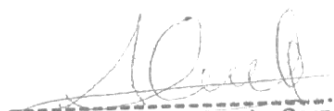
Lima, 18 de febrero de 2025

De mi mayor consideración:

Saludarlos cordialmente y responderles de la manera más considerada que las alumnas, Ulloa Dávila, Shirley Elena y Guerra Díaz, Yenny Violeta tienen permiso para poder realizar la encuesta que requieren para su investigación así mismo con la disposición de los trabajadores de farmacia “Boticas Perú” para el llenado de su recolección de datos.

Espero que con lo brindado puedan culminar con éxito su elaboración de proyecto de tesis.

Atentamente,



Alexander Vasquez De La Cruz
CORPORACIÓN BOTICAS PERÚ SAC
RUC 20515346113
SUPERVISIÓN

Anexo 8: Pruebas estadísticas para la comprobación de hipótesis

Prueba de normalidad

Contando con 120 trabajadores de farmacia que participan del estudio, superando a los 50 participantes, se elige a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de las variables que se han de utilizar en las correlaciones estadísticas. Para ello se establece la hipótesis nula o de normalidad y la hipótesis alterna:

- **Hipótesis nula:** Las variables del estudio presentan una distribución normal.
- **Hipótesis alterna:** Las variables del estudio presentan una distribución libre.

Tabla 19.

Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|-----------------------------------|--------------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Variable 1: Capacitación Continua | ,140 | 120 | ,000 |
| Formación profesional | ,066 | 120 | ,200* |
| Orientación al paciente | ,151 | 120 | ,000 |
| Actualización continua | ,118 | 120 | ,000 |
| Variable 2: Profesionalismo | ,101 | 120 | ,004 |
| Cumplimiento de normas éticas | ,114 | 120 | ,001 |
| Comunicación interprofesional | ,121 | 120 | ,000 |
| Responsabilidad profesional | ,151 | 120 | ,000 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La tabla es parte de las tablas gestionadas por el autor en la aplicación SPSS.

Al poseer significancia el índice de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se rechaza la distribución normal de los elementos de estudios.

Tabla 20.

Interpretación del grado de correlación en rangos, según el valor del coeficiente de Spearman

| Valor del coeficiente | Interpretación |
|-----------------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0,9 hasta -0,99 | Correlación negativa muy alta o muy fuerte |
| -0,7 hasta -0,89 | Correlación negativa alta o Fuerte |
| -0,4 hasta -0,69 | Correlación negativa moderada |
| -0,2 hasta -0,39 | Correlación negativa baja o débil |
| -0,01 hasta -0,19 | Correlación negativa muy baja o muy débil |
| 0 | Correlación nula (no existe correlación) |
| 0,01 hasta 0,19 | Correlación positiva muy baja o muy débil |
| 0,2 hasta 0,39 | Correlación positiva baja o débil |
| 0,4 hasta 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0,7 hasta 0,89 | Correlación positiva alta o fuerte |
| 0,9 hasta 0,99 | Correlación positiva muy alta o muy fuerte |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Nota: Interpretación tomada de Hernández y Mendoza (73)

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS SUSTENTACIÓN - 26 MARZO.docx

AUTOR

Y - S Guerra - Ulloa

RECUENTO DE PALABRAS

24185 Words

RECUENTO DE CARACTERES

141101 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

161 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

28.3MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 26, 2025 5:37 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 26, 2025 5:40 PM GMT-5

● 11% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

● 11% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | repositorio.uwiener.edu.pe Internet | 3% |
| 2 | uwiener on 2023-11-20 Submitted works | 1% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Internet | <1% |
| 4 | Universidad Nacional del Centro del Peru on 2024-04-30 Submitted works | <1% |
| 5 | Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-13 Submitted works | <1% |
| 6 | uwiener on 2023-12-20 Submitted works | <1% |
| 7 | fujitsumicro.com Internet | <1% |
| 8 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18 Submitted works | <1% |