



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Tesis**

Competencias profesionales y desempeño laboral en egresados de Farmacia y  
Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024

**Para optar el Grado Académico de**  
Maestro en Docencia Universitaria

**Presentado por:**

**Autor:** Villacorta Anton, Santos Enrique


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3203-9511>

**Asesora:** Dra. Yllescas Rodríguez, Patricia Maribel

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4244-8167>

**Lima – Perú**

**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

**FECHA: 08/11/2022**

Yo, Villacorta Anton, Santos Enrique Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “Competencias profesionales y desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024” Asesorado por el docente: Yllescas Rodríguez, Patricia Maribel Con DNI 07266567 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4244-8167> tiene un índice de similitud de (19%) (diecinueve)% con código oid: 14912:491323212 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.

**En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:**

En la fuente del 6% supero el porcentaje de similitud máximo establecido por fuente (mayor a 4%), afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:  
 El porcentaje elevado en Turnitin se debe principalmente a razones metodológicas, ya que el estudio requirió la incorporación literal de definiciones, marcos conceptuales y descripciones de instrumentos validados por la literatura científica. Dichos apartados fueron incluidos para garantizar rigurosidad y coherencia en el análisis. En consecuencia, el nivel de coincidencia no responde a falta de originalidad, sino al carácter técnico y metodológico del trabajo.



.....  
 Firma de autor 1  
 Santos Enrique Villacorta Anton  
 DNI:70567707

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....



.....  
 Firma  
 Dra. Patricia Yllescas Rodriguez  
 DNI: 07266567  
 Lima, 10 de junio de 2025

**DEDICATORIA:**

Le dedico el presente trabajo a mis padres que en todo momento me brindaron su apoyo emocional; a su vez, se lo dedico a nuestro señor que me dio salud y a los docentes universitarios que me brindaron conocimientos y experiencias gratas durante mi formación académica.

**AGRADECIMIENTO:**

Le agradezco a nuestra alma mater “Universidad Norbert Wiener” porque, me brindó las herramientas necesarias para estudiar y lograr mis objetivos en la trayectoria académica cursada; también agradezco a mi familia que siempre me apoyaron y a mi asesora la Dra. Yllescas Rodríguez, Patricia Maribel que me guio y brindó conocimientos necesarios para culminar este trabajo de investigación.

**ÍNDICE GENERAL**

INDICE DE TABLAS.....	VI
-----------------------	----

ÍNDICE DE FIGURAS .....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT .....	X
Introducción.....	XI
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA .....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación: .....	5
1.4.1. Teórica:.....	5
1.4.3. Práctica:.....	8
1.5. Limitaciones de la investigación:.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9
2.2. Bases teóricas.....	15
2.3. Formulación de hipótesis .....	32
2.3.1. Hipótesis General .....	32
2.3.2. Hipótesis específicas .....	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	34
3.1. Método de la investigación .....	34
3.2. Enfoque de la investigación .....	34
3.3. Tipo de investigación.....	35
3.4. Diseño de la investigación .....	35
3.5. Población, muestra y muestreo .....	36
3.6. Variables y operacionalización de variables.....	38
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	38
3.7.1. Técnica.....	38
3.7.2. Descripción de instrumento .....	38

3.7.3. Validación .....	40
3.7.4. Confiabilidad .....	40
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	41
3.9. Aspectos éticos.....	41
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
4.1. Resultados .....	42
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados .....	42
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	50
4.2. Discusión de resultados.....	58
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>62</b>
5.1. Conclusiones.....	62
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS:.....</b>	<b>82</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	82
Anexo 2: Instrumentos.....	84
Anexo 3: Validez de instrumentos .....	91
Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento .....	122
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.....	123
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	124
Anexo 7: Reporte de similitud de Turnitin .....	126

## **INDICE DE TABLAS**

Tabla 1. <i>Escala de Grados del A al D .....</i>	29
Tabla 2. <i>Grados de competencia y referencia numérica.....</i>	30
Tabla 3. <i>Variables y operacionalización.....</i>	38
Tabla 4. <i>Ficha técnica de la escala de valoración para las Competencias profesional.....</i>	39

Tabla 5.	<i>Ficha técnica de escala de evaluación 360 basado en el desempeño laboral por competencias.....</i>	39
Tabla 6.	<i>Características generales de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024.....</i>	42
Tabla 7.	<i>Distribución de las competencias profesionales en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024.....</i>	44
Tabla 8.	<i>Distribución del grado de desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024.....</i>	46
Tabla 9.	<i>Distribución de la frecuencia de desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024.....</i>	48
Tabla 10.	<i>Pruebas de normalidad.....</i>	50
Tabla 11.	<i>Correlación de competencias profesionales y el desempeño laboral.....</i>	51
Tabla 12.	<i>Correlación competencias desarrollo de políticas de salud y el desempeño laboral.....</i>	53
Tabla 13.	<i>Correlación competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el desempeño laboral.....</i>	54
Tabla 14.	<i>Correlación competencia paciente, familia y comunidad y el desempeño laboral.....</i>	55
Tabla 15.	<i>Correlación competencia investigación y gestión del conocimiento y el desempeño laboral.....</i>	57
Tabla 16.	<i>Correlación competencia desempeño profesional y el desempeño laboral.....</i>	58

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1.	<i>Diseño de la investigación: correlacional-causal .....</i>	36
Figura 2.	<i>Características generales de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024.....</i>	43
Figura 3.	<i>Competencias profesionales en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada.....</i>	45
Figura 4.	<i>Grado de desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada.....</i>	47
Figura 5.	<i>Frecuencia de desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada.....</i>	49

## RESUMEN

Este trabajo de investigación planteó como objetivo determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024. Para ello, se empleó un método hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional-causal, de corte transversal. La técnica que se empleó fue la encuesta, y los instrumentos aplicados fueron la evaluación 360° desempeño por competencias (Alles, M. 2005) y un cuestionario basado en el modelo de competencias profesionales propuesto por Mateu (2017). Los resultados estadísticos mostraron una relación directa significativa entre las competencias profesionales y el grado de desempeño laboral ( $Rho=0,494$ ), así como una relación inversa con la frecuencia del desempeño laboral ( $Rho=-0,354$ ) en los egresados de la facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada. Estos hallazgos indican que a mayor desarrollo de competencias profesionales durante la formación pregrado, se observa un mayor desempeño laboral; sin embargo, la frecuencia con la que se aplican dichas competencias tiende a disminuir o presenta poca constancia.

**Palabras clave:** Competencias profesionales, desempeño laboral, frecuencia de desempeño.

## **ABSTRACT**

This research work aimed to determine the relationship between professional competencies and job performance of graduates from the Faculty of Pharmacy and Biochemistry of a private university in Lima Metropolitana, 2024. For this purpose, a hypothetical-deductive method was employed, with a quantitative approach, non-experimental design, and correlational-causal scope, cross-sectional in nature. The technique used was the survey, and the instruments applied were the 360° competency-based performance evaluation (Alles, M. 2005) and a questionnaire based on the professional competencies model proposed by Mateu (2017). The statistical results showed a significant direct relationship between professional competencies and the level of job performance ( $Rho=0.494$ ), as well as an inverse relationship with the frequency of job performance ( $Rho=-0.354$ ) among the graduates of the Faculty of Pharmacy and Biochemistry of a private university. These findings indicate that the greater the development of professional competencies during undergraduate training, the higher the job performance observed; however, the frequency with which these competencies are applied tends to decrease or shows little consistency.

**Keywords:** Professional skills, work performance, frequency of performance.

## **Introducción**

En la actualidad, la educación superior enfrenta un desafío crucial: la creciente brecha entre la formación académica que ofrecen las instituciones y las competencias que realmente demanda el mercado laboral, aunque las instituciones de educación superior han implementado avances para innovar en sus modelos formativos y desarrollar profesionales capaces de resolver conflictos y adaptarse a entornos cambiantes laborales, persisten dificultades para aplicar conocimientos y habilidades en situaciones reales.

La investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana, esto fue dado V capítulos. El Capítulo I presenta planteamiento y formulación del problema, objetivo general y específicos, así como la justificación y las limitaciones del estudio. En el Capítulo II se abordan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que sustentan el trabajo y la formulación de hipótesis, tanto general como específicas, que guiarán el estudio.

El Capítulo III detalla la metodología empleada, incluyendo el tipo y diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, la operacionalización de variables, las técnicas utilizadas, el procesamiento y análisis de la información, además de los aspectos éticos considerados.

En el Capítulo IV se realiza un análisis descriptivo de los resultados obtenidos, se lleva a cabo la prueba de hipótesis y se discuten los hallazgos en relación con otras

investigaciones previas. Finalmente, el Capítulo V presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas de los resultados de investigación.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

En los últimos años, la educación superior ha enfrentado una creciente brecha entre la formación académica y las competencias que demanda el mercado laboral, cuestión que se agrava por la ausencia de reformas significativas en los sistemas educativos (Banco Mundial, 2019; UNESCO, 2022). Las instituciones de educación superior (IES) deben ofrecer una formación innovadora para desarrollar profesionales capaces de resolver conflictos laborales efectivamente (Curay-Carrera et al., 2021): sin embargo, muchos egresados enfrentan dificultades para aplicar sus conocimientos en contextos laborales reales, afectando su empleabilidad (Banco Mundial, 2019). Esta problemática se confirma en el estudio de Schwalje (2011), donde el 85% de ejecutivos de 22 países señalaban limitaciones en las capacidades de su fuerza laboral, ensanchamiento la brecha de habilidades.

En el sector farmacéutico español, la inserción laboral ha crecido 2% anual, con un 70% de nuevos colegiados trabajando en Farmacias comunitarias (Consejo General de

Colegios farmacéuticos de España, 2023). No obstante, solo el 70% de titulados desempeñan funciones específicas vinculadas a sus conocimientos, mostrando una disminución en el ejercicio de esas funciones (Agencia de Calidad del Sistema universitario de Cataluña, 2022). En América Latina y el Caribe, problemas estructurales como la privatización, corrupción y corporativismo afectan la calidad educativa y perpetúan desigualdades (Black et al, 2024). En México, la carencia de habilidades para el trabajo en equipo, consideradas competencias básicas, limita la comunicación y el desempeño colaborativo, por lo que se requiere un enfoque formativo renovado enfocado en desarrollar capacidades genéricas y competencias profesionales (García et al., 2019).

En Perú, la desconexión entre la formación académica y la demanda laboral afecta negativamente el desempeño profesional, agravada por un modelo educativo excluyente que concentra la oferta en un solo campus y región, limitando el acceso a una educación superior de calidad (Quiroz, 2022). Aunque la participación de jóvenes en educación superior aumentó del 16% en 2004 al 33% en 2020, solo el 12% de los puestos laborales requirieron estudios universitarios en 2021, frente al 20 % que demandó conocimientos técnicos (Cavero, 2021). Las instituciones educativas no alinean adecuadamente su formación con las necesidades laborales, situando al país entre los 35 países con mayor brecha de habilidades, la cual creció 18.89% desde el 2006 (Schwalje, 2011, Yamada, 2020).

La necesidad de una formación profesional basada en competencias es cada vez más urgente para reducir las brechas laborales. En 2023, la tasa de desempleo en el Perú aumentó a 5,4% (ComexPerú, 2023). Los empleadores buscan perfiles multifuncionales, capaces de resolver problemas y liderar equipos (Rosales, 2021), por lo que la educación

superior debe priorizar el desarrollar competencias transversales y específicas que respondan a estas demandas laborales.

Las competencias profesionales en farmacia comprenden conocimientos técnicos, comunicación efectiva y actitudes éticas enfocadas en el paciente, medicamento y otros profesionales de la salud (SEFAC, 2022). Sin embargo, una brecha entre formación y demandas reales impacta negativamente en la calidad del servicio y la inserción laboral farmacéutico (Abanto, 2023). Solo el 34% de las competencias profesionales en farmacia son aplicadas en la práctica, reflejando un desempeño laboral entre bajo y regular (Orihuela, 2018). Esto evidencia que los cambios en el mercado laboral han generado brechas entre la formación académica y las demandas reales del sector farmacéutico, afectando la calidad de servicio y el desempeño de los egresados. Por tanto, resulta necesario evaluar la relación entre las competencias profesionales adquiridas durante la formación universitaria y el desempeño laboral posterior, con el fin de proponer estrategias que mejoren la pertinencia y calidad de la educación superior en el Perú, y así contribuir a reducir la brecha entre educación y empleo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación hay entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima Metropolitana, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- 1) ¿Qué relación hay entre la competencia desarrollo de políticas públicas de salud y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024?
- 2) ¿Qué relación hay entre la competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana?
- 3) ¿Qué relación hay entre la competencia paciente, familia y comunidad y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana?
- 4) ¿Qué relación hay entre la competencia investigación y gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana?
- 5) ¿Qué relación hay entre la competencia desempeño profesional y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- 1) Determinar la relación entre la competencia de desarrollo de políticas públicas de salud y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.
- 2) Determinar la relación entre la competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.
- 3) Determinar la relación entre la competencia paciente, familia y comunidad y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.
- 4) Determinar la relación entre la competencia investigación y gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.
- 5) Determinar la relación entre la competencia desempeño profesional y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.

### **1.4. Justificación de la investigación:**

#### **1.4.1. Teórica:**

En palabras de Tobón (2006), las competencias profesionales integran de forma articulada los saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales para la resolución de problemas en contextos reales de desempeño, lo que implica que el profesional competente no solo sabe, sino que también sabe hacer y sabe ser, adaptándose a situaciones concretas. De manera similar Aneas (2003), define las competencias

profesionales como la idoneidad de una persona para responder a los requisitos de un puesto de trabajo. Mulder (2014), amplifica esta definición señalando que las competencias profesionales son la capacidad integrada de aplicar conocimientos, habilidades, actitudes y valores para lograr resultados deseados en contextos laborales específicos, enfatizando la importancia de una formación integral que incluya aspectos técnicos, éticos y actitudinales.

El desarrollo de competencias en farmacia se fundamenta en el enfoque constructivista y sociocultural. Desde el constructivismo cognitivo, el aprendizaje es un proceso activo donde el individuo construye conocimientos mediante la asimilación y acomodación de nuevas experiencias para resolver problemas. Por su parte, Vygotsky destaca la importancia del contexto sociocultural y la interacción social en el aprendizaje, enfatizando el aprendizaje colaborativo y mediado como calve para la obtención de competencias profesionales (Ramos, 2018).

Alles (2005) plantea que el desempeño laboral basado en competencias requiere analizar el rendimiento individual, destacando el crecimiento personal y profesional de cada empleado. En este sentido, el estudio proveerá información relevante para diseñar técnicas que permitan medir con precisión la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral, facilitando el entendimiento de la interacción de estas variables.

#### **1.4.2. Metodológica:**

El presente estudio siguió un proceso organizado, definido como el método científico, el cual inicia con la visualización de una problemática, permitiendo formular

una suposición (hipótesis) que guió la investigación y facilitó la obtención de nuevos conocimientos sobre las variables estudiadas.

La presente investigación fue tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, diseño experimental, transversal y alcance correlacional-causal; para la recolección de información se utilizaron instrumentos validados, seleccionados específicamente por su idoneidad para cada variable. Esta elección aseguró que los datos recopilados fueran pertinentes y confiables, lo que contribuyó al rigor y la validez del estudio. Para la variable competencias profesionales se usó una encuesta de Mateu et al. (2017), la cual estaba basada en lo dispuesto por la Organización Panamericana de Salud (OPS, 2017) en coordinación con la Conferencia Panamericana en Educación Farmacéutica (CPEF), quienes presentaron un Plan Básico de Educación Farmacéutica y Competencias del Farmacéutico para la Práctica Profesional.

El desempeño laboral se evaluó a través del modelo de desempeño por competencias propuesto por Alles (2005), en el cual se analizó la conexión de las competencias y requerimientos de la ocupación laboral, utilizando criterios de evaluación en una escala numérica que refleja los grados de desarrollo alcanzados.

Este enfoque teórico es fundamental para comprender cómo las competencias adquiridas en la formación académica impactan al desenvolvimiento laboral de los egresados, proporcionando así una base sólida para las recomendaciones que permitirán mejorar los planes de estudio y su alineación con las necesidades del mercado.

### 1.4.3. Práctica:

Guete (2020) realizó una investigación con estudiantes de Química Farmacéutica, en el cual obtuvo que el 100% de los encuestados estaba laborando en distintas áreas de su carrera (director técnico, control de calidad, producción, registros, asuntos regulatorios y área asistencial). Además, los mismos estudiantes valoraron de manera positiva los métodos de aprendizaje (59,82%), atribuyendo su formación a la obtención de una situación laboral estable y alineada con el desarrollo social y económico del país, destacando su formación profesional.

La OPS (2017) priorizó el perfil del farmacéutico mediante un currículo enfocado en competencias principales para que los egresados ejercieran su profesión de manera eficiente con el único objetivo de mejorar su rendimiento laboral. Alles (2005) refirió que el desempeño laboral por competencias evalúa habilidades y capacidades de los trabajadores en lugar de simplemente sus resultados, permitiendo alinear las competencias de los empleados con las necesidades de la empresa.

Partiendo de ello, esta investigación tuvo una relevancia práctica significativa tanto para la formación académica como para el mercado laboral, porque permitió evidenciar las competencias adquiridas durante la formación y su relación con del desempeño laboral, generando información valiosa para mejorar los currículos educativos y las estrategias de enseñanza, permitiendo a las instituciones educativas ajustar su oferta formativa acorde al mercado laboral, e incrementando la empleabilidad y éxito profesional. De este modo, la investigación no solo contribuyó al ámbito académico, sino también a la vida profesional y a la calidad del servicio que ofrecen en el sector salud.

### **1.5. Limitaciones de la investigación:**

Durante la elaboración de la tesis, se presentó como limitante la escasa información de antecedentes nacionales e internacionales que relacionaran ambas variables trabajadas. Esta situación se subsanó mediante la revisión de antecedentes que abordaran una de las variables y otras similares, permitiendo cumplir con el objetivo planteado.

Se presentaron limitaciones para hallar instrumentos actualizados y validados; sin embargo, finalmente se localizaron instrumentos confiables y efectivos. Además, se llevó a cabo una validación de contenido obteniendo resultados confiables.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **Internacionales:**

Almarzoky et al (2021) tuvieron como objetivo “Identificar el nivel de preparación laboral de los estudiantes y graduados de farmacia en todo el país y los factores que pueden influir en un mayor o menor nivel de preparación laboral”. El estudio fue observacional (no experimental) con enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento una encuesta con escala Likert, la cual se aplicó a 617 personas entre graduados, estudiantes (último año) e internos. Los resultados mostraron una puntuación elevada (175/230). Se evaluaron cuatro dominios principales: características personales, competencia laboral, inteligencia social y conocimiento organizacional, siendo este último el que obtuvo la puntuación más alta. No se encontraron asociaciones significativas entre la preparación laboral y variables como género, edad o tipo de universidad. Sin embargo, sí se identificaron factores predictivos relevantes: los egresados del programa de farmacia y aquellos con experiencia previa en entrenamiento farmacéutico en la industria tienen mayores probabilidades de presentar un nivel superior de preparación laboral, sugiriendo que la formación avanzada y la experiencia práctica influyen positivamente en la preparación para el trabajo. El estudio concluye que los estudiantes y egresados de Farmacia en Arabia Saudita presentan un nivel general bueno de preparación laboral, evidenciado por puntuaciones elevadas en los dominios evaluados, especialmente en conocimiento organizacional.

Zeenny et al. (2021) tuvieron como objetivo “Evaluar la percepción que tienen los graduados sobre las competencias enseñadas en las facultades de farmacia libanesas”. Emplearon un estudio transversal - descriptivo con enfoque cuantitativo. Se realizó mediante una encuesta que se basó en las competencias básicas del desarrollo de farmacéuticos divididos en 35 competencias y 297 conocimientos; fue aplicada a 202 farmacéuticos graduados del Líbano. Los resultados mostraron que solo el 3,2% no trabaja,

pero el 43,4% de farmacéuticos se encuentran laborando en el ámbito comunitario, 18,2% en marketing, 13,7% en el ámbito académico, 9% en hospitales y el 4,32% en industria. Los graduados perciben que tienen competencias moderadas al momento de egresar, teniendo puntuaciones menores en conocimientos fundamentales y suministro de medicamentos, pero también tiene un mayor dominio en habilidades personales y en el uso seguro y racional de medicamentos. Concluyeron que todos los dominios del marco de competencias requieren mejoras para optimizar la educación y práctica farmacéutica en el Líbano, para mejorar el proceso de formación pregrado y posgrado.

González et al. (2022), tuvieron como objetivo “Describir el perfil de egreso de la licenciatura en educación física y deportes de la Universidad de San Buenaventura (Medellín). Utilizaron un diseño experimental descriptivo (cuantitativo). La población fue de 76 egresados, quienes completaron un cuestionario sobre competencias e impactos de su formación. Los resultados indicaron que el 26,3% posee otro título, mientras que el 30,3% manifiesta tener un nivel de pregrado, y solo el 5,3% está cursando una maestría simultáneamente. En cuanto al perfil laboral, el 72,4% de los egresados se encuentra empleado, con un 38,2% en el sector privado y un 26,3% en el público; además, el 35,5% ejerce como educador. La relación entre su trabajo y la formación profesional es elevada, alcanzando un 61,8%, lo que sugiere que muchos egresados laboran en su área de especialización. Asimismo, el 88,2% de los encuestados recomendó ofrecer otros tipos de educación, como diplomados (60,5%) y seminarios (11,8%). El estudio concluyó que la tasa de empleo es notablemente alta, incluso entre aquellos que aún no han obtenido su título.

Dutan et al. (2024) realizaron su investigación con el objetivo de “Determinar el nivel de conocimiento, actitudes y habilidades en las competencias genéricas para el desarrollo profesional de graduados en Farmacia y Bioquímica de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador”. La metodología fue desarrollada desde el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo-descriptivo, se aplicó mediante una encuesta a 27 mujeres y 14 hombres graduados en farmacia y bioquímica. Obtuvieron como resultado que el 92,9% presentaron niveles altos de competencias genéricas (trabajo en equipo, ética profesional, pensamiento crítico y reflexivo), siendo la ética profesional (47,6%) y el trabajo en equipo (52,4%) las más elevadas; las competencias digitales obtuvieron un porcentaje elevado (71,4%) al igual que las competencias de investigación científica (54,8%) y en el caso de las competencias de dominio de segundo idioma se obtuvo un desempeño medio (59,5%). El estudio concluye que el nivel de competencias genéricas alcanzado por egresados durante su formación académica en la UTMACH es elevado.

Martínez-Corona et al. (2025), realizaron la investigación con el objetivo de “Analizar las relaciones causales entre las competencias genéricas percibidas y el desempeño laboral percibido en egresados de una institución de educación superior mediante un modelo de ecuaciones estructurales”. El método consistió en un diseño no experimental, cuantitativo, transversal y correlacional causal, el cual fue aplicado en 218 egresados profesionales mediante una encuesta basada en el modelo de ecuaciones estructurales. El 24% de egresados presentaban alto nivel de competencia genéricas (sistémicas, interpersonales e instrumentales) en su desempeño, seguido de una percepción dentro del promedio de aplicación de competencias (47,9%) y con un nivel de bajo de 28,1% y siendo las competencias sistémicas las que tienen un mayor impacto positivo y

significativo en el desempeño. En conclusión, los hallazgos del presente estudio confirman la relevancia de las competencias genéricas en el desempeño profesional de los egresados de educación superior.

### **Nacionales:**

Chávez y Epiquién. (2019) tuvieron como objetivo “Evaluar la relación entre el perfil profesional con el desempeño laboral del egresado de administración de empresas de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2014 – 2017”. El estudio fue básico, correlacional, no experimental y transversal. Aplicaron un cuestionario a 175 egresados, mostrando que solo el 32% de los egresados estaba satisfecho con su perfil profesional, mientras que el 26% reportó un desempeño laboral regular. Además, el 24% presentó competencias genéricas instrumentales con un desempeño deficiente en su trabajo, y el 30% indicó una baja satisfacción con sus competencias genéricas interpersonales, también reflejando un desempeño laboral regular. Los autores concluyeron que la mayoría de los egresados presentan un perfil insatisfactorio y en relación con su desempeño laboral es deficiente.

Figuroa et al. (2019) determinaron la relación de las competencias profesionales con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación en Tumbes – 2019. El estudio fue no experimental, cuantitativo y correlacional. Se seleccionaron 48 individuos, quienes fueron evaluados por siete superiores de diferentes áreas de la Dirección mediante dos cuestionarios. Los resultados indicaron que el 60% de trabajadores posee una competencia técnica regular, el 38% tiene un nivel alto en esta área. Aunque la mayoría de los empleados mostró dominio de competencias institucionales, se

observó una relación débil entre las competencias participativas y el desempeño laboral. Se observa conexión de competencias técnicas, sociales y metodológicas con el desempeño laboral; sin embargo, también se evidenció una escasa capacidad de liderazgo, limitada participación, pocas estrategias para cumplir con sus funciones, un ambiente laboral poco favorable y escaso trabajo en equipo.

Huamani y Huamani (2021) determinaron la relación entre la competencia resolutive y el desempeño laboral del egresado en contabilidad con empleo en el Gobierno Regional de Huancavelica. Este estudio aplicativo y correlacional, incluyó a una población de 41 trabajadores, quienes completaron un cuestionario dando como resultados: El 56,10% de egresados está muy de acuerdo en que cada cargo requiere habilidades y destrezas específicas, y el 46,34% considera que una formación profesional adecuada es esencial para cumplir con sus funciones. Además, el 65,85% de los participantes afirma que el desempeño laboral debe centrarse en la obtención de objetivos, lo que resalta que la competencia resolutive influye directamente en su desempeño laboral. El estudio concluyó demostrando una significativa relación entre la competencia resolutive y el desempeño laboral.

Siccha (2021) determinó la relación entre el perfil de egreso y desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en salud y Maestría Salud Pública Universidad Nacional del Callao 2020. Este estudio, de diseño descriptivo y correlacional (no experimental), incluyó a 45 egresados que cursaron las maestrías entre 2019 y 2020. Se utilizó un cuestionario para evaluar el cumplimiento de competencias, encontrando que el 53,33% de los participantes cumplía casi siempre con las competencias actitudinales y de docencia, mientras que el 46,67% indicó que también cumplían casi siempre con las

competencias de proyección social y académica. Además, un 46,67% afirmó que siempre alcanzaba las metas investigativas, y en general, el desempeño laboral mostró porcentajes elevados de cumplimiento en todas sus dimensiones. El estudio concluyó con una correlación significativa entre ambas variables (competencias del perfil de egreso ( $p=0,008$ ) y el desenvolvimiento laboral ( $p=0,655$ )) estudiadas en ambas maestrías.

Vásquez y Querevalú (2023) tuvieron como objetivo determinar la relación entre competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Domingo de Mogrovejo. La investigación fue cuantitativa y con alcance descriptivo-correlacional, utilizó un instrumento diseñado para evaluar ambas variables basándose en el modelo CANVAS. Los resultados evidenciaron una relación directa y positiva entre ambas variables, destacando la competencia profesional personal, porque, alcanzó un 48,4%, seguida de la competencia profesional general con un 46,8%, mientras que la competencia organizacional prevaleció con un 54%. El estudio concluyó que los egresados poseen capacidades óptimas en comunicación, así como conocimientos y habilidades suficientes para adaptarse a cualquier trabajo, teniendo un gran ingreso en el mercado laboral.

## **2.2.Bases teóricas**

### **Variable 1: Competencias profesionales**

La educación superior tiene como objetivos fundamentales la formación profesional, la indagación científica y tecnológica, así como la creación intelectual y cultural. Por ello, el diseño curricular debe establecer metas claras que se alineen con la propuesta académica. Aprovechando los recursos tecnológicos, se puede lograr una formación centrada en el

cumplimiento de metas laborales y en la promoción de valores ciudadanos (Ministerio de Educación, 2015). Un componente esencial de un currículo que garantice una educación de calidad es el perfil de egreso, el cual integra los rasgos, saberes, destrezas, conocimientos y competencias que el alumno debe alcanzar al finalizar su formación, permitiendo la acreditación ante la sociedad como un profesional competente (Universidad Viña del Mar, 2022).

Un perfil de egreso bien diseñado establece objetivos claros y organiza los logros de aprendizaje mediante actividades curriculares, apoyándose en la adecuada dirección de los procesos de evaluación presentes en el plan de estudios, lo que facilita la formación de competencias profesionales en alumnos (Navarro et al., 2020). Estas competencias profesionales representan el propósito educativo de cada carrera y son fundamentales para la creación y fortalecimiento del plan curricular, con el fin de orientar adecuadamente los procesos educativos y asegurando una trayectoria académica coherente y exitosa (Vidal, 2018).

### **Competencias**

Recientemente, el concepto de competencia ha captado la atención, ya que algunos académicos cuestionan su validez, considerando que desarrollar, interpretar, sustentar, estructurar y evaluar la formación profesional eran aspectos suficientes. En términos etimológicos, la palabra competencia proviene del latín “competens”, que significa ser capaz, mientras que "competentia" implica capacidad y permiso (Mulder, 2007).

Perrenoud (2008) afirma que las competencias son el actuar íntegro en la argumentación, identificación, interpretación y resolución de problemas con ética, utilizando el saber conocer, ser y hacer. Las competencias están conformadas por

capacidades, conocimientos y habilidades adquiridas mediante la formación y obtención de aprendizajes; además, combinan destrezas y capacidades para resolver problemas referidos al trabajo (Fundación Integralia, 2021).

Pereda et al. (2003) define las competencias como la agrupación de características y comportamientos de una persona que se relacionan con el desenvolvimiento frente a una situación o trabajo en concreto; mientras que Benavides (2002) las describe como comportamientos y destrezas que una persona utiliza al cumplir sus responsabilidades de manera creativa, efectiva y eficaz, satisfaciendo su ambiente laboral.

Las competencias no constituyen un modelo educativo, sino que representan un enfoque que guía el proceso instructivo, desarrollador y didáctico en la concepción de un currículo (Arcadie College, 2019). La Educación Basada en Competencias (EBC) está centrada en la estructura profesional pedagógica, facilitando la estructuración de planes de estudio alineados con el ámbito laboral, con el objetivo de conectar al estudiante con el mundo del trabajo. Así, esta formación abarca dimensiones cognitivas, prácticas y éticas, sin descuidar la formación disciplinar y científica (Tobón, 2006).

### **Elementos de competencia:**

Un profesional debe reunir un conjunto de competencias para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo; destacándose mediante actitudes y comportamientos sobresalientes ante situaciones reales en su ámbito profesional. Para ello, se deben considerar cinco componentes fundamentales: saber, saber hacer, saber ser, querer hacer y poder hacer (Agencia de Calidad Sanitaria, 2017). Las competencias se componen de tres elementos: la capacidad, que integra conocimientos, actitudes y habilidades que permiten mantener un elevado desempeño laboral; la acción, que corresponde a la

aplicación de estas capacidades o saberes en situaciones reales; y, por último, el contexto, que define la habilidad para desarrollarse adecuadamente en función del entorno laboral (Del Pozo, 2013).

### **Competencias profesionales (Conceptualización teórica)**

Son un conjunto de destrezas, capacidades, aptitudes que los trabajadores deben poseer para desempeñar un cargo específico, y se adquieren durante la vida personal, profesional y académica (Sánchez, 2020). Cada puesto de trabajo exige diferentes competencias, y, en la actualidad, es fundamental que las competencias técnicas sean consideradas igual de importantes que las teóricas. La combinación de ambas contribuye a un mejor desempeño laboral (INTERIM GROUP, 2022).

Las competencias profesionales son la idoneidad de una persona para responder a los requisitos de un puesto de trabajo en un contexto social y político específico (Aneas, 2003). Por su parte, Bunk (1994) las describe como un conjunto de destrezas, actitudes y saberes que se aplican en la profesión, permitiendo resolver problemas y organizar eficazmente el trabajo en el ámbito en el que se desempeña.

Una competencia engloba las capacidades requeridas para el ejercicio de la actividad profesional, tomando en cuenta comportamientos, facultad de análisis, transmisión de información, toma de decisiones, etc. Se asocia directamente competencia y calificación debido a que la calificación es una capacidad adquirida para desempeñar un puesto de trabajo (Gómez, 2005). Por ello, las universidades enfatizan actualmente una educación centrada en el desarrollo de habilidades profesionales y la formación por competencias. Este modelo de enseñanza se desarrolla en varias etapas: la formación pregrado, en la que la universidad juega un papel protagónico; la preparación para un

puesto de trabajo; y la formación de posgrado, donde tanto la institución educativa como el empleador adquieren una relevancia significativa (Jiménez et al., 2020).

### **Enfoque teórico: Evaluación de competencias profesionales**

Bunk (1994) clasifica las competencias en tres categorías: la competencia técnica, que se refiere al dominio experto de la persona en las actividades y contenidos relacionados con su trabajo; la competencia metodológica, que implica la capacidad del individuo para colaborar de manera constructiva con sus compañeros; y la competencia participativa, que es la habilidad para organizar y asumir las responsabilidades asignadas.

La competencia profesional se define como el "saber hacer", que integra habilidades, conocimientos, valores y actitudes, asegurando así la eficiencia en el ejercicio laboral. Esta competencia debe expresarse de forma didáctica, con un alto grado de generalización, sistematización y actuación profesional. El modelo establece tres niveles de competencia: básico, genérico y específico, siendo en el nivel específico donde se encuentran las competencias profesionales (Vargas, 2008).

El modelo competencial de la pirámide de Miller (1990) clasifica los saberes en: saber, saber cómo, demostrar cómo y hacer, permitiendo que las competencias se traten como un proceso de ensamblaje entre conocimientos, habilidades, destrezas y la capacidad de emplear los recursos necesarios en el ámbito profesional. La pirámide se puede definir de la siguiente manera:

- a. **Primer nivel:** Es la base (saber), donde se encuentran todos los conocimientos teóricos que un profesional debe dominar para ejercer su profesión.

- b. **Segundo nivel:** Se encuentra el saber cómo, que vendría a ser la visualización de cómo pondría en práctica sus conocimientos en una situación particular.
- c. **Tercer nivel:** Es el demostrar cómo, consiste en la simulación de cómo ejecutar la visualización previa.
- d. **Cuarto nivel:** Es la punta de la pirámide; hace referencia a la ejecución real en la situación profesional, evidenciando la competencia.

Este modelo permite la evaluación integral de competencias profesionales, integrando aspectos cognitivos y conductuales (Miller, 1990).

### **Importancia de las competencias profesionales.**

El mundo ha experimentado cambios significativos en todos sus aspectos; ya no es suficiente ser un experto en un área específica. El mercado laboral actual demanda profesionales que puedan adaptarse y evolucionar, y que sean capaces de realizar sus tareas con excelencia. Por lo tanto, es esencial que los profesionales desarrollen competencias y habilidades desde su formación superior (Giner, 2020). Las competencias específicas son fundamentales en cada carrera, ya que fomentan hábitos comunicativos, liderazgo, investigación y ética, alineándose con las necesidades del sistema de salud. Así, es crucial estimular a los estudiantes mediante dos períodos de prácticas, para que al finalizar su formación cuenten con competencias profesionales bien desarrolladas y una mejor inserción laboral (OPS, 2017).

## **Características de las competencias profesionales**

Las competencias abarcan rasgos medibles que demuestran una diferencia en el desempeño de un trabajador en su labor. Estas habilidades pueden desarrollarse mediante la orientación y los recursos adecuados, y suelen enseñarse desde la formación superior. Las empresas desempeñan un papel importante en perfeccionar y, en algunos casos, formar estas competencias (Nebreda, 2022).

Las competencias profesionales se dividen en técnicas y transversales. Las competencias técnicas o específicas están asociadas a los puestos de trabajo y son esenciales para su desarrollo, variando según la profesión. Por otro lado, las competencias transversales son habilidades que se pueden aplicar de manera general en cualquier puesto, independientemente de la profesión, y juegan un papel fundamental como indicadores de actitud profesional (Tejada y Navío, 2010).

## **Modelo de evaluación de competencias profesionales.**

La OPS (2017), señala que la formación profesional farmacéutica debe fundamentarse en competencias, con el objetivo de armonizar la educación de los farmacéuticos en las Américas. En acuerdo con la CPEF, se propone un Plan Básico de Educación Farmacéutica y Competencias del Farmacéutico distribuyéndolo en 5 dominios: desarrollo de políticas públicas de salud, organización y gestión de servicios farmacéuticos; paciente, familia y comunidad; investigación y gestión del conocimiento; y desempeño profesional. Este trabajo utilizó el instrumento del modelo presentado por Mateu et al. (2017), el cual se basa en el "Plan Básico de Educación Farmacéutica y Competencias" y utiliza una escala de evaluación tipo Likert con las siguientes opciones: 1. Nunca, 2. Algunas veces, 3. Usualmente, 4. Siempre.

## Dimensiones

El Plan Básico de Educación Farmacéutica y Competencias del Farmacéutico se fundamenta en competencias específicas del farmacéutico en atención primaria, organizándose en cinco dominios de competencia, que son:

- **Desarrollo de políticas públicas de salud:** Proponer políticas o programas requiere un conocimiento profundo de los estados de salud, influenciados por la pobreza, la inequidad y las condiciones de vida. Las desigualdades demandan políticas con enfoques multiparadigmáticos que utilicen metodologías e instrumentos directamente relacionados con la salud, evitando enfoques empíricos. Es fundamental contar con profesionales que posean las competencias necesarias para contribuir positivamente a la salud (Ortega, 2018). En el ámbito farmacéutico, un egresado debe contar con las competencias necesarias para planificar, ejecutar y evaluar políticas relacionadas con los servicios farmacéuticos (OPS, 2017).
- **Organización y gestión de servicios farmacéuticos:** La organización de un servicio farmacéutico parte del conocimiento funcional, en el que el profesional debe comprender el tipo de establecimiento farmacéutico que desea implementar. En una segunda fase, es esencial entender el funcionamiento, la distribución y la implementación de las áreas correspondientes. La gestión debe ser liderada por personal competente, encargado de asegurar un abastecimiento adecuado y el uso racional de los medicamentos (Molero y Acosta, 2002). Además, es fundamental contar con competencias para la gestión de servicios farmacéuticos e insumos, alineadas con los principios de gobernanza y la integración de estos servicios en la Red Integrada de Servicios de Salud (RISS) (OPS, 2017).

- **Paciente, familia y comunidad:** La estrategia para fortalecer un servicio farmacéutico basado en la atención primaria de salud debe centrarse en el paciente, la familia y la comunidad, buscando garantizar una atención integral y continua que aborde las necesidades y problemas de salud de la población (OPS, 2012). En este contexto, se deben cumplir competencias entorno al paciente, al uso racional de medicamentos y a la intervención farmacéutica (incluyendo farmacoterapia y farmacovigilancia), orientándose hacia el bienestar del paciente en lugar de centrarse únicamente en el medicamento (OPS, 2017).
- **Investigación y gestión del conocimiento:** La investigación y el conocimiento son fundamentales; por ello, se han desarrollado Centros de Información de Medicamentos (CIM), así como programas de seguimiento farmacoterapéutico y sistemas de farmacovigilancia, que se han convertido en los principales recolectores de información, sentando las bases para futuras investigaciones (Mateu, 2014). Un profesional farmacéutico debe participar en la promoción de investigaciones en salud y proporcionar información sobre el uso adecuado de los medicamentos (OPS, 2017).
- **Desempeño profesional:** El farmacéutico debe conocer y aplicar la legislación pertinente, desarrollar habilidades de liderazgo, capacitarse de manera continua, manejar tecnologías, colaborar con médicos y enfermeras, y manipular correctamente los medicamentos (OPS, 2017).

## **Variable 2: Desempeño laboral**

### **Conceptualización teórica**

Una organización competitiva debe contar con un recurso humano comprometido y capaz; evaluar el desempeño es un mecanismo para mejorar y fortalecer el capital humano de una empresa, mediante la identificación de fortalezas y debilidades del empleado (Alveiro, 2009). Según Chiavenato (2011), la evaluación de desempeño es la percepción de cómo una persona se desenvuelve en su puesto de trabajo y su potencial de crecimiento; la empresa debe definir qué aspectos evaluar en el trabajador.

Por su parte, López-Cureño (2019) señala que el desempeño laboral se refiere a la demostración de aptitudes, habilidades, destrezas presentes en un empleado con su centro de trabajo. Este desempeño se mide de manera individual y es uno de los aspectos más relevantes en una organización. Sonnentag (2009) enfatiza la distinción entre comportamiento y resultados del desempeño; mientras que el comportamiento se refiere a las acciones que un individuo toma ante una situación laboral, los resultados son la forma en que se mide esa acción.

El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador para alcanzar metas a través de objetivos propuestos y estrategias establecidas. Este proceso permite al individuo desarrollar las habilidades específicas para su puesto de trabajo, impulsado por la motivación de contribuir al éxito de la organización y su propio desarrollo personal (Mamani, 2016). Según Pedraza et al. (2010), el desempeño laboral representa la contribución que un individuo hace a la organización en un período determinado, ayudando a cumplir con las metas establecidas.

## Enfoque teórico

Alveiro (2009) señala que la evaluación de desempeño debe realizarse desde la inducción del personal, presentando 3 fases:

- **Fase 1. Planeación del desempeño:** Esta fase corresponde a los nuevos trabajadores. Se les dará una inducción presentando sus funciones y procesos operativos; posteriormente, deben realizar una autoevaluación de las competencias (organizacionales, funcionales y específicas), obteniendo una calificación de partida a cada una de las competencias.
- **Fase 2. Seguimiento y acompañamiento:** El objetivo es monitorizar y dar soporte al trabajador para asegurar el logro de metas y el desarrollo de competencias mediante la retroalimentación.
- **Fase 3. Evaluación de desarrollo:** Se realiza al final de cada semestre para analizar, junto al trabajador y su líder, el cumplimiento de metas en base a las competencias demostradas. (Alveiro, 2009).

Según Chiavenato (2011), el desempeño es la apreciación sistémica de cómo se desempeña un trabajador, proporcionando medidas de mejora al estándar de desempeño, los principales métodos de evaluación del desempeño son:

- **Método de escalas gráficas:** Es un método sencillo que mide el desempeño de las personas con factores ya definidos y graduados, evaluando grados de variación y otros factores.
- **Método de elección forzada:** Evalúa el desempeño personal por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual. Cada bloque se

compone de dos, cuatro o más frases, y el evaluador debe escoger solo una o dos que expliquen mejor el desempeño del evaluado.

- **Método de Investigación de campos:** Está basado en entrevistas por un especialista en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, basándose en el análisis de hechos y situaciones, permitiendo planear con el superior inmediato su desarrollo en el puesto y organización (Chiavenato, 2007).
- **Método de incidentes críticos:** Se basa en que el comportamiento humano tiene características extremas, capaces de generar resultados positivos o negativos que salgan del comportamiento habitual (Chiavenato, 2011).

Según el modelo del iceberg de Spencer (1993), las competencias laborales se dividen en no visibles y visibles. Las competencias visibles son aquellas que se pueden identificar de manera rápida a través de conductas observables. Por otro lado, las competencias no visibles se refieren a rasgos más difíciles de detectar en un trabajador, que se fundamentan en valores, principios y otros aspectos internos.

El desempeño laboral basado en competencias implica un análisis del rendimiento individual, destacando el crecimiento personal y profesional de cada empleado. Esta evaluación resulta crucial para tomar decisiones sobre ascensos, evaluar a los supervisores y proporcionar retroalimentación a los trabajadores en sus respectivos roles (Alles, 2005). Además, la evaluación del desempeño ayuda a definir el perfil adecuado para cada puesto, asegurando una adecuada alineación entre la persona y el cargo. Según Alles (2005), los métodos de evaluación aumentan la productividad y facilitan lograr metas estratégicas, fundamentándose en características, comportamientos y resultados.

## **Evaluación de desempeño por competencias**

Un análisis adecuado está relacionado con el nivel requerido para un puesto específico en el trabajo y se basa en tres puntos clave: la herramienta de evaluación, el instructivo y el entrenamiento para las evaluaciones. Alles (2013) las clasifica en cinco tipos: Genéricas, aplicables en toda la organización; ejecutivas, que se dirigen a trabajadores con amplia experiencia laboral y a jefes; las competencias intermedias, que se aplican a los niveles medios de la organización; y las competencias iniciales, que son pertinentes para los recién ingresados y aquellos con poca experiencia laboral.

## **Importancia del desempeño laboral**

El desempeño por competencias es un sistema formal de evaluación de las funciones realizadas por el equipo de trabajo guiándose por los resultados obtenidos. La efectividad es un factor clave para futuros ascensos y para generar confianza en posiciones de mayor jerarquía (Pineda et al., 2023). El objetivo principal es ofrecer beneficios basados en las competencias y el desempeño de los trabajadores, proporcionando mediciones tanto cuantitativas como cualitativas que destacan las fortalezas y debilidades de los empleados (Alles, 2005).

## **Características del desempeño laboral**

El desempeño laboral debe ser bien formulado y ejecutado, se debe basar en las características esenciales como: no es el fin de la mismo, formalización y durar en el tiempo, así como la retroalimentación. La evaluación no es un fin, sino la herramienta o proceso que juega un papel importante en el contexto organizativo. La formalización del

desempeño debe ser un proceso continuo a lo largo del año, mientras que la retroalimentación es crucial; al evaluar, es fundamental proporcionar al empleado comentarios que le permitan corregir errores y potenciar sus fortalezas, así como ofrecer información cuantitativa y cualitativa a la organización (Padilla, 2023).

Cada trabajador percibe de formas distintas su ambiente laboral y las acciones de la empresa favorables para su bienestar, constituyendo percepciones que determinan su actuar influyendo de manera indirecta a los demás. Las expectativas y percepciones del empleado, así como la consecución de objetivos y resultados, genera motivación y satisfacción que permiten una empresa próspera. Por el contrario, cuando un trabajador cuenta con un ambiente no grato, disminuye o elimina la frecuencia con la que ejecutaban de manera eficiente sus actividades (Álvarez et al., 2010).

El desempeño laboral se estructura en tres bloques principales: personalidad, cualidades y comportamientos del individuo. Este último varía según el establecimiento y puede incluir métodos como la autoevaluación, evaluación por pares, evaluación de subordinados, evaluación por superiores, evaluación de clientes y el modelo de evaluación 360° (Alles, 2013).

#### **Modelo de evaluación 360°: Evaluación de desempeño laboral por competencias:**

El presente modelo, propuesto por Alles (2005), analiza las competencias para medir el rendimiento laboral según ciertos criterios. Este esquema incluye una evaluación de competencias generales y genéricas, utilizando una escala de grados A, B, C y D, complementada con un esquema de frecuencia numérica (siempre, frecuentemente, la mitad del tiempo y ocasionalmente). Según Alles (2013), el sistema de grados evita puntuaciones decimales, lo que permite aumentar la calificación del evaluado en función de la frecuencia

de su comportamiento. Este método se define como "corrección ascendente" y también incluye una "corrección descendente", en la que se parte de una escala de grados y se multiplica por la referencia de frecuencia en una escala numérica.

El modelo de evaluación 360° es una estrategia innovadora que permite tener una visión integral del desempeño del trabajador, al incluir evaluaciones de múltiples fuentes permite distintas perspectivas aumentado la objetividad y fiabilidad del proceso de evaluación obteniendo áreas de mejora para el desarrollo profesional.

**Tabla 1.**

*Escala de Grados del A al D*

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

*Nota:* La tabla expone la escala de grado de desempeño. Tomado del modelo de evaluación 360° Alles, 2005.

(<https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2013/11/alles-martha-desempe%C3%B1o-por-competencias-de-360%C2%BA-completo.pdf>)

**Tabla 2.**

*Grados de competencia y referencia numérica.*

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

*Nota:* La tabla expone escala y referencia numérica de las competencias. Tomado del modelo de evaluación 360°Alles, 2005. (<https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2013/11/alles-martha-desempe%C3%B1o-por-competencias-de-360%C2%BA-completo.pdf>)

**Dimensiones:**

Este modelo considera distintos comportamientos: el primero es el comportamiento empowerment, caracterizado por la práctica del liderazgo y la gestión de equipos en decisiones importantes. El segundo es el comportamiento de iniciativa, definido como la capacidad de innovar, proponer ideas y evitar errores. A continuación, el comportamiento de trabajo en equipo, que implica una coordinación y distribución eficiente de actividades. El comportamiento de desarrollo de las personas se refiere al feedback sobre el progreso en el trabajo; mientras que el comportamiento de modalidades de contacto se centra en la comunicación asertiva sobre temas complejos, Por último, la adaptabilidad al cambio es la capacidad de modificar las conductas cuando surgen dificultades en la consecución de los objetivos. (Alles, 2005; Pashanasi et al., 2021).

Amezcuca et al. (2019) define el comportamiento de empowerment como la capacidad de los empleados para obtener resultados de manera autónoma, actuando como si fueran propietarios de la empresa y fortaleciendo la relación entre los trabajadores y organización. Este comportamiento se caracteriza por compartir el liderazgo, evaluar y mejorar el desempeño, aportar ideas para el negocio, coordinarse con otros equipos y mantener un compromiso honesto con una actitud positiva y entusiasta.

El comportamiento de iniciativa es la actitud constante de adelantarse a los demás en sus acciones. Se considera la predisposición proactiva, no sólo con miras al futuro, sino también a través de acciones concretas en el presente (Alles, 2005).

El comportamiento de trabajo en equipo se basa en un grupo de personas cuyas habilidades se complementan en torno a un mismo propósito. El equipo debe comprometerse y establecer metas de desempeño de manera eficaz. La frecuencia de interacción y los resultados obtenidos son lo que lo diferencia de un grupo de tareas. Además, el trabajo en equipo debe fundamentarse en pilares como el liderazgo, la responsabilidad, la organización y el cumplimiento de metas (Yumbato, 2016).

El desarrollo de personas se define como la capacidad de facilitar el aprendizaje sobre cómo se llevan a cabo las tareas. El feedback o retroalimentación es un mecanismo que permite a los trabajadores responder ante situaciones en el trabajo en equipo (Alles, 2005). Por otro lado, el comportamiento de modalidades de contacto se refiere a la habilidad de comunicación que favorece el intercambio de información. Este comportamiento implica hablar en nombre del grupo, escuchar atentamente y considerar todas las opiniones, asegurando que todos los integrantes de un equipo de trabajo tengan acceso a la información (Alles, 2013).

Según Hernández (2023), la gestión del cambio en IES requiere la adaptación de estrategias y autosostenibilidad para enfrentar una rápida evolución en las demandas del mercado laboral, lo que implica desarrollar la capacidad de adaptabilidad al cambio como un factor clave para asegurar la calidad educativa y el éxito institucional.

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis General**

Hi: Existe relación significativa entre competencias profesionales y el desempeño laboral de egresados en Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

Ho: No existe relación significativa entre competencias profesionales y el desempeño laboral de egresados en Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

HE1: Existe relación significativa entre competencia desarrollo de políticas de salud y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

HE0: No existe relación significativa entre competencia desarrollo de políticas de salud y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

HE2: Existe relación significativa entre competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

HE0: No existe relación significativa entre competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

HE3: Existe relación significativa entre competencia paciente, familia y comunidad y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

HE0: No existe relación significativa entre competencia paciente, familia y comunidad y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

HE4: Existe relación significativa entre competencia investigación y gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

HE0: No existe relación significativa entre competencia investigación y gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

HE5: Existe relación significativa con la competencia desempeño profesional y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

HE0: No existe relación significativa con la competencia desempeño profesional y el

desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

Estudio crítico de un conjunto de procedimientos sistemáticos y racionales que buscan soluciones óptimas a problemas complejos. Comprende los métodos y técnicas científicas que se aplican ordenadamente durante el proceso de investigación, lo que permite alcanzar resultados teóricamente válidos (Baena, 2017).

#### **3.1. Método de la investigación**

Se empleó el método hipotético-deductivo, que consistió en formular la hipótesis mediante reflexión racional, complementada con la observación del problema real, y en confrontar la hipótesis con hechos, lo que facilitó la aprobación o refutación de la hipótesis propuesta (Reyes et al., 2022).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque fue cuantitativo porque se probó una hipótesis basándose en la medición numérica mediante métodos estadísticos (Amaiquema et al., 2019).

### 3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica y contribuyó a generar una nueva gama de conocimientos y resultados para futuras investigaciones (Arias et al., 2022). Además, se centró en mejorar la comprensión del estudio sin una aplicación práctica, lo que generó una visión sistemática del conflicto que facilitó la obtención de conclusiones aplicables (Sánchez et al., 2018).

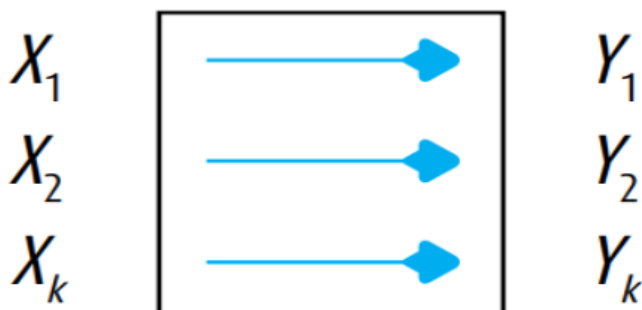
### 3.4. Diseño de la investigación

Se utilizó la estrategia de diseño para obtener información que respondiera el planteamiento de problema (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

- **Diseño:** No experimental, porque se basó en la observación de fenómenos sin manipulación de variables.
- **Corte:** Transeccional o transversal, dado que se realizó en un rango de tiempo determinado sin manipular ninguna variable (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).
- **Alcance:** Correlacional-causal, debido a que se describió cómo se relacionaron las dos variables en un momento dado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

## Figura 1

*Diseño de la investigación: Correlacional – causal.*



*Nota:* Esquema de alcance correlacional – causal. Tomando de Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta por Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018 ([http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf))

### 3.5. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de casos que sirvió como referencia para la muestra, y estuvo compuesta por individuos que presentan características y criterios similares. Existen dos tipos de poblaciones: finita e infinita. En el presente estudio, la población estuvo constituida por 161 egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima (población finita), quienes compartieron con características similares. (Arias-Gómez et al., 2016, López-Roldan y Fachelli, 2015).

#### **Criterios inclusión:**

- Egresados entre los años 2020 y 2021.
- Egresados de Farmacia y Bioquímica.
- Egresados de una misma universidad privada Lima Metropolitana.
- Egresados que estén trabajando en los distintos rubros de farmacia.

**Criterios de exclusión:**

- Egresados que no sean de la carrera de Farmacia y Bioquímica.
- No se aplicará a profesores y estudiantes de posgrado.
- Egresados que no tengan sus estudios en una universidad privada.
- Egresados que no sean de la misma universidad privada.
- Egresados que no se encuentren laborando.
- Egresados que no ejerzan la carrera.

**Muestreo:** Es el conjunto de operaciones que determinaron la muestra con características similares (Sánchez y Mejía, 2018). Para ello, se empleó un muestreo probabilístico simple, utilizando egresados de Farmacia y Bioquímica como marco de muestreo.

**Muestra:** Fue una porción representativa de la población, con la cual se trabajó y recolectaron datos (López-Roldan y Fachelli, 2015). Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la expresión matemática para poblaciones finitas, donde:

$N = \text{total poblacional} = 161$

$Z = 2,58$  Percentil de la distribución de Gauss para una confianza del 95%

$p =$  valor previo del porcentaje de interés, al no tener un valor de referencia se asume

0,50

$e = 0,05$  error de estimación o precisión ( $\pm 5\%$ )

$$n = \frac{161 * 1,96^2 * 0,50 * (1 - 0,50)}{0,05^2 * (161 - 1) + 1,96^2 * 0,50 * (1 - 0,50)} = 114$$

Por lo cual la muestra quedó conformada por 114 egresados de Farmacia y Bioquímica en una universidad privada de Lima - Metropolitana.

### 3.6. Variables y operacionalización de variables

**Tabla 3.**

*Variables y operacionalización*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición	Escala valorativa
V1 = Competencias profesionales	Son habilidades, destrezas y aptitudes poseídas por trabajadores al realizar un cargo específico, las cuales deben ser adquiridas durante la vida personal, profesional y académica (Sánchez, 2020).	Nivel de dominio que el egresado manifiesta en conocimiento técnicos, éticos, interpersonales	Desarrollo de políticas de salud.	ORDINAL Nunca (1) Algunas veces (2) Usualmente (3) Siempre (4)	Alto (160 - 212) Medio (106-159) Bajo (53-105)
			Organización y gestión de servicios farmacéuticos.		
			Paciente, familia y comunidad.		
			Investigación y gestión de conocimientos.		
			Desempeño profesional.		
V2 = Desempeño laboral	Hace referencia al grado en que un trabajador cumple con tus funciones, responsabilidades y objetivos asignados en su puesto de trabajo (Mamani, 2016).	Grado en el que un trabajador demuestra un conjunto integrado conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos observables necesarios para cumplir con los objetivos estratégicos de la organización.	Comportamiento Empowerment.	ORDINAL GRADO A (100%) GRADO B (75%) GRADO C (50%) GRADO D (25%) No desarrollada (0%)	Alto (89-120) Medio (56-88) Bajo (24-55)
			Comportamiento de iniciativa.		
			Comportamiento de trabajo en equipo.		
			Comportamiento de desarrollo de personas.		
			Comportamiento de modalidades de contacto.		
			Comportamiento de adaptabilidad al cambio.		

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta, la cual permitió agrupar actividades y acciones empleadas por el investigador para recoger datos (opiniones o percepciones) de forma rápida y eficaz, facilitando el logro los objetivos propuestos (Arispe et al., 2020; Martínez, 2019).

#### 3.7.2. Descripción de instrumento

El recurso fue elaborado con coherencia, considerando variables e indicadores que utilizó el investigador para facilitar la recolección de datos (Falcón et al., 2019). Constó de dos fases: la primera fue la elaboración de contenido (ítems o preguntas) y la segunda, la

evaluación de datos (Martínez, 2019). En la presente investigación se utilizó un cuestionario dividido en 2 partes (I parte: competencias profesionales y II parte: desempeño laboral). los cuales pasaron por un proceso de validez de contenido.

### **Variable 1: Competencias Profesionales**

El instrumento evaluó competencias profesionales.

#### **Tabla 4**

*Ficha técnica de la escala de valoración para las Competencias profesionales*

Nombre	Instrumento para medir competencias profesionales
Autores	Mateu, L., Arrazcaeta, S., Sedeño, C. & Cuba, M. (2017) & OPS(2017)
Aplicación	Se aplica de manera individual
Duración	20 minutos
Dirigido a	Egresados de una facultad universitaria
Valor	Escala Likert
Descripción del instrumento	Sirve para evaluar la obtención de competencias profesionales para estudiantes de pregrado.

### **Variable 2: Desempeño laboral**

El instrumento evaluó el desempeño laboral.

#### **Tabla 5**

*Ficha técnica de escala de evaluación 360 basado en el desempeño laboral por competencias.*

Nombre	Evaluación 360: Desempeño laboral por competencias
Autores	Alles, M. (2005)
Aplicación	Se aplica de manera individual o grupal
Duración	15 minutos

Dirigido a	Egresados de una carrera profesional
Valor	Escala de grado y ponderación de frecuencia
Descripción del instrumento	Evalúa el desempeño laboral mediante las competencias evaluando constantemente si fue merecido la obtención del puesto.

Nota: Tomado de Desempeño por competencias. Evaluación 360° por Alles, 2005 (<https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2013/11/alles-martha-desempe%C3%B1o-por-competencias-de-360%C2%BA-completo.pdf>).

### 3.7.3. Validación

La validación es la evaluación sistemática de preguntas que se utilizaron para recoger resultados, verificando datos confiables (Hidalgo, 2005). La validez refirió el grado en que un instrumento midió las variables, considerando aspectos como contenido, criterio, opinión de expertos, entre otros (Arispe et al., 2020).

La tesis contó con instrumentos validados; por ende, solo se realizó la validez de contenido, la cual fue llevada a cabo por 5 jueces expertos en el campo de aplicación. (Ver Anexo 3).

### 3.7.4. Confiabilidad

Se fundamentó en la aplicación consistente del instrumento a la muestra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Se obtuvieron resultados semejantes al evaluar una variable de forma repetida a una muestra representativa. El instrumento fue aplicado sobre una muestra piloto de 20 egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima. Dado que los ítems del instrumento estuvieron en escala ordinal, se procedió a aplicar el método de consistencia interna, para lo cual se calculó el coeficiente V de Cramer. Los valores de dicho coeficiente, a nivel de dimensiones y variables, fueron

siempre superiores a 0,70; por tanto, se concluyó que el instrumento era confiable, tal cual se muestra en el **Anexo 4**.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

El recojo de datos para la investigación se realizó de manera anónima y sin ingresar a las instalaciones de la institución, ya que los datos se recabaron mediante Google Forms; por lo tanto, no se requirió la autorización de esta, además de que no se mencionó el nombre de la institución.

El análisis de datos cuantitativos se realizó mediante un procedimiento estructurado. Primero, los datos recolectados anónimamente mediante Google Forms se exportaron a Microsoft Excel 2019 para su correcta organización. Posteriormente, se importaron a un archivo de hoja de datos en el programa IBM SPSS Statistics versión 27.0 para el análisis estadístico. Se utilizó estadística descriptiva para resumir y visualizar los datos a través de tablas de frecuencia y diagramas de barras, adecuados para las variables observadas. Para la estadística inferencial, se comprobó la normalidad de las variables mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Al encontrar que no cumplen con la normalidad, se aplicó la prueba no paramétrica Rho Spearman para evaluar la correlación entre variables cuantitativas y ordinales. Se estableció un nivel de significancia del 5% ( $p < 0,05$ ) para la interpretación de los resultados. Finalmente, los hallazgos fueron interpretados en función de las hipótesis planteadas, evaluando la relación estadística entre las variables y su relevancia práctica.

### **3.9. Aspectos éticos**

Durante todo el proceso de elaboración de este estudio, se tuvieron en cuenta las consideraciones éticas pertinentes. Principalmente, se obtuvo el consentimiento informado y voluntario de los egresados participantes. Se garantizó, asimismo, la confidencialidad de

los datos brindados, asegurando que su uso sería estrictamente para uso científico. Este procedimiento contó con la aprobación del comité de ética (**ver anexo**). Cabe señalar que la recolección de datos no se llevó a cabo dentro de instituciones que requieran permisos adicionales, por lo que no fue necesario obtener autorizaciones más allá del consentimiento informado individual. Adicionalmente, se siguieron las buenas prácticas del Código de ética del centro educativo superior y se respetó la autoría de cada fuente citada y referenciada según las normas APA, séptima edición.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 6.**

*Características generales de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024.*

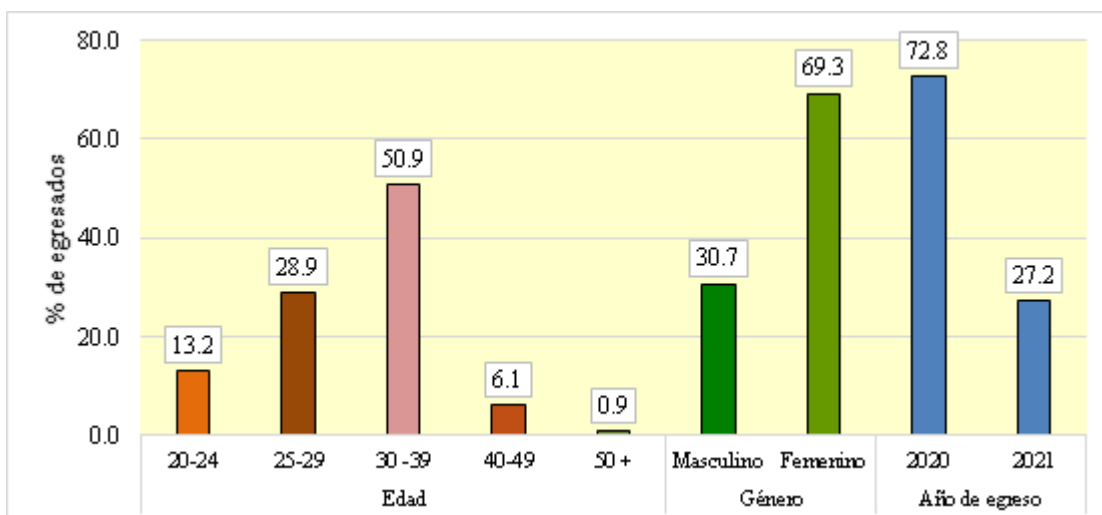
	Datos:	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>Edad</b>	20-24	15	13,2

	25-29	33	28,9
	30 -39	58	50,9
	40-49	7	6,1
	50 +	1	0,9
<b>Género</b>	Masculino	35	30,7
	Femenino	79	69,3
<b>Año de egreso</b>	2020	83	72,8
	2021	31	27,2
	<b>Total</b>	114	100,0

*Nota:* La tabla describe la edad, sexo y año de egreso de los encuestados. La tabla fue elaborada por el autor.

**Figura 2.**

*Características generales de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024.*



Nota:

El gráfico fue elaborado por el autor.

Interpretación: La **tabla 6** y la **figura 2** muestran que la edad más frecuente de los egresados de Farmacia y Bioquímica entre los años 2020-2021 fue de 30 a 39 años (50,9%). Además, la mayoría de los participantes fueron mujeres (69,3%), y el 72,8% correspondió a egresados del año 2020.

### Tabla 7.

*Distribución de las competencias profesionales en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024.*

Dimensiones/Variable	Nunca	Algunas veces	Usualmente	Siempre	Total
Desarrollo de políticas de salud.	6,6	31,9	39,7	21,8	100,0
Organización y gestión de servicios farmacéuticos.	5,5	16,8	42,4	35,2	100,0
Paciente, familia y comunidad.	7,1	21,6	42,8	28,4	100,0

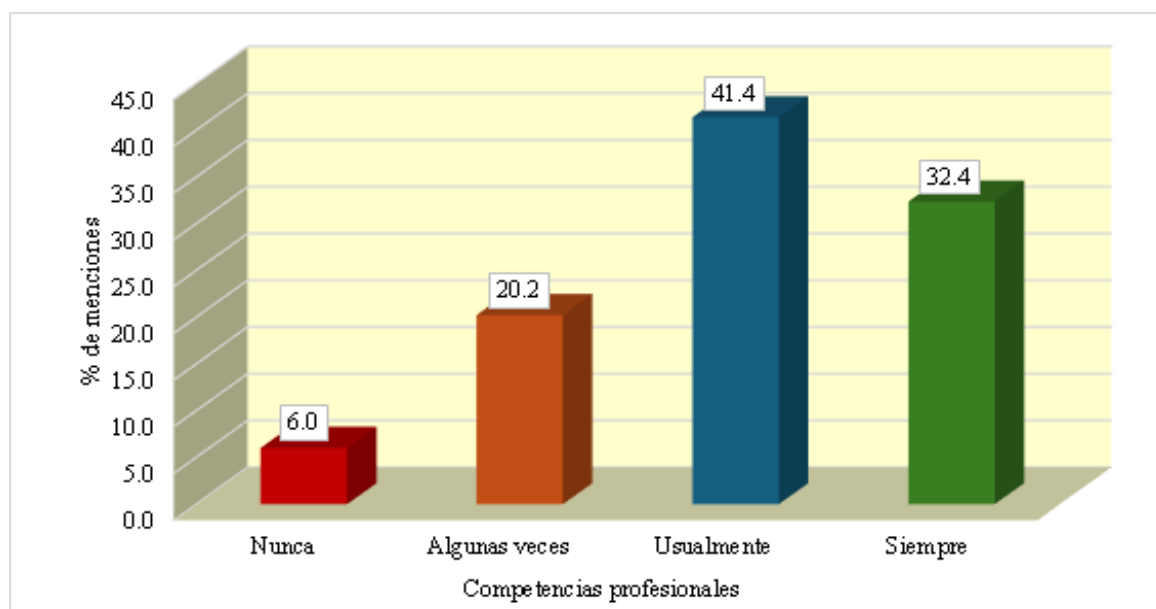
Investigación y gestión de conocimientos.	5,3	18,9	43,0	32,9	100,0
Desempeño profesional.	5,0	14,5	36,6	43,9	100,0

*Nota:* Los datos corresponden a egresados de los años 2020 y 2021. La tabla fue elaborada por el autor.

Interpretación: La **tabla 7** mostró que los egresados aplicaron en mayor medida la dimensión “Desempeño profesional” (36,6% Usualmente; 43,9% Siempre), indicando una gran participación en los desempeños referidos a su carrera. Por el contrario, la dimensión “Desarrollo de políticas de salud” presentó una menor frecuencia de aceptación (39,7% Usualmente; 21,8% Siempre), lo cual podría representar que los egresados no ocupan cargos que les exigieran desarrollar este aspecto en su ámbito laboral.

### Figura 3.

*Competencias profesionales en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada.*



*Nota.* El gráfico fue elaborado por el autor.

Interpretación: La **figura 3** muestra que la mayoría de egresados indicaron que usualmente realizaron las actividades correspondientes a las competencias profesionales indicadas en el instrumento (41,4%), seguidos por quienes las realizaron con frecuencia. Solo el 20,2% marcó algunas veces, y el 6% indicó nunca.

**Tabla 8.**

*Distribución del grado de desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024.*

Dimensiones/Variable	Grado					Total
	N/D	D	C	B	A	
Comportamiento Empowerment	3,9	2,3	17,9	43,0	33,0	100,0
Comportamiento de iniciativa	2,8	2,8	19,1	47,2	28,1	100,0
Comportamiento de trabajo en equipo.	1,1	0,9	20,7	42,3	35,1	100,0
Comportamiento de desarrollo de personas	1,4	0,0	19,6	48,9	30,0	100,0
Comportamiento de modalidades de contacto	0,4	0,4	18,8	45,8	34,7	100,0

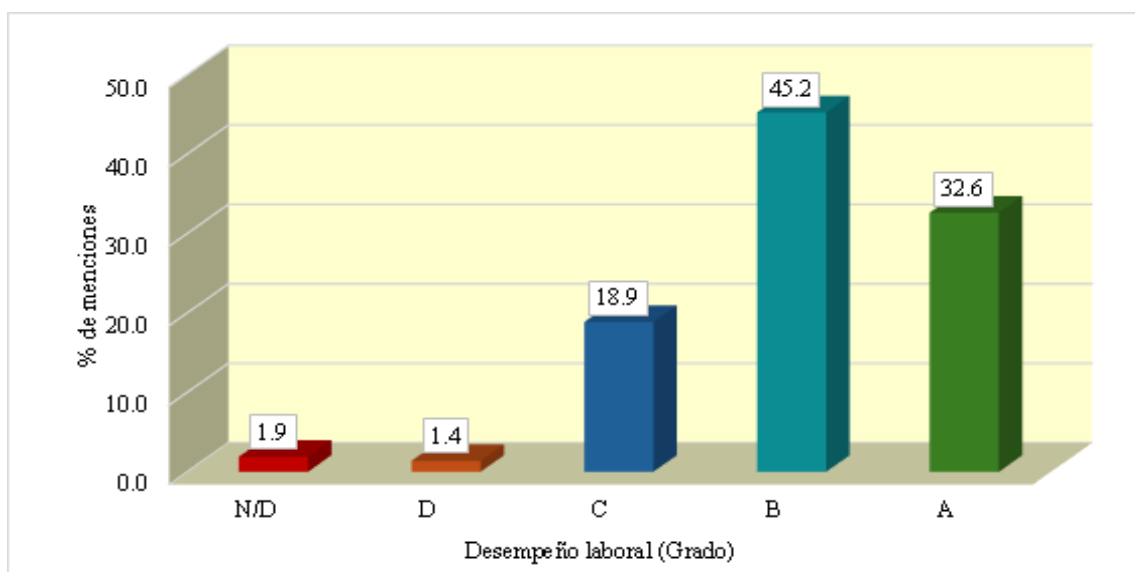
Comportamiento de adaptabilidad al cambio	1,9	1,9	17,0	44,2	34,9	100,0
---	-----	-----	------	------	------	-------

*Nota:* Los datos corresponden al grado de desempeño laboral de egresados de los años 2020 y 2021. La tabla fue elaborada por el autor.

Interpretación: En la **tabla 8** mostró que los egresados destacaron en todos los comportamientos de la variable, siendo los grados A y B los más destacados. En el grado A, la dimensión “comportamiento de trabajo en equipo” presentó mayor valor (35,1%), lo que indica que los egresados son percibidos como mentores con un desempeño laboral sobresaliente. Por su parte, el comportamiento de desarrollo de personas alcanzó un 48,9% en Grado B, representando que los egresados tienen un sobresaliente desempeño laboral, aunque con un margen de mejora.

#### Figura 4.

*Grado de desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada.*



*Nota.* El gráfico fue elaborado por el autor.

Interpretación: La **figura 4** muestra que, a nivel general, el 45,2% de egresados refirieron que su comportamiento estuvo por encima de las expectativas, es decir, que fueron eficientes en el área (grado B). En segundo lugar, aparece el grado A con 32,6% significando que su comportamiento se ejecutó de manera excepcional, siendo vistos como mentores.

**Tabla 9.**

*Distribución de la frecuencia de desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024.*

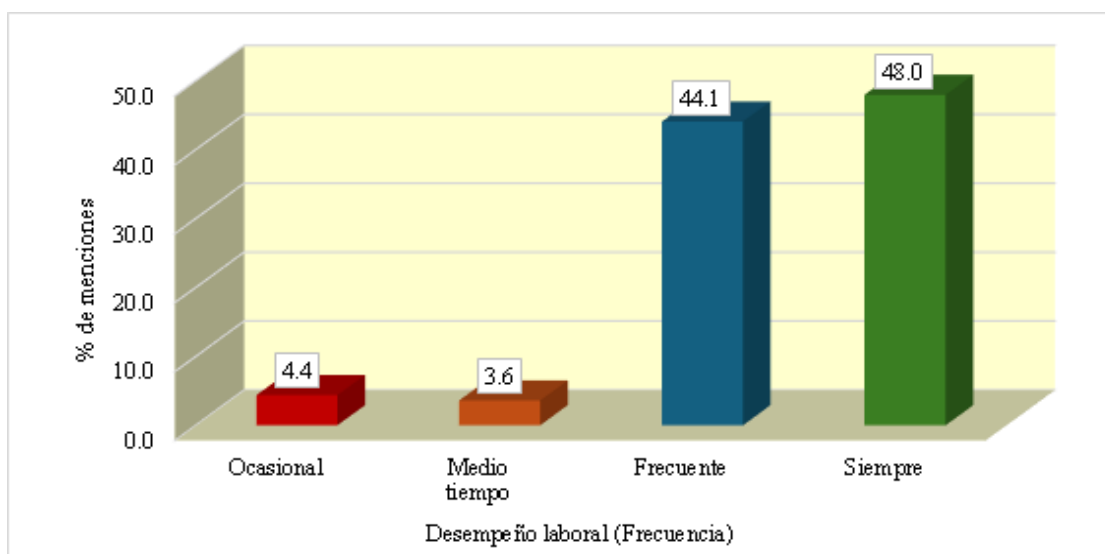
<b>Dimensiones/Variable</b>	<b>Ocasional</b>	<b>Medio tiempo</b>	<b>Frecuente</b>	<b>Siempre</b>	<b>Total</b>
Comportamiento Empowerment	2,1	4,6	44,9	48,4	100,0
Comportamiento de iniciativa	5,8	5,3	41,8	47,2	100,0
Comportamiento de trabajo en equipo.	5,4	2,6	45,4	46,5	100,0
Comportamiento de desarrollo de personas	5,1	2,5	43,7	48,8	100,0
Comportamiento de modalidades de contacto	3,7	2,5	44,6	49,3	100,0
Comportamiento de adaptabilidad al cambio	4,2	4,2	44,0	47,5	100,0

*Nota:* Los datos corresponden a la frecuencia del desempeño laboral de egresados de los años 2020 y 2021. La tabla fue elaborada por el autor.

Interpretación: La **tabla 9** mostró la ponderación de frecuencia con la que los egresados realizaron los comportamientos de manera recurrente. La dimensión comportamiento de modalidades de contacto presentó una mayor ponderación (44,6% frecuente; 49,3% Siempre), seguida del comportamiento desarrollo de personas (48,8%). Por el contrario, la dimensión comportamiento de iniciativa registró la menor aplicación, aunque con una ponderación elevada (41,8% frecuente; 47,2% Siempre).

### Figura 5.

*Frecuencia de desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada.*



*Nota.* El gráfico fue elaborado por el autor.

Interpretación: La **figura 5** mostró el total de las menciones respecto al comportamiento habitual de desempeño laboral, en donde el 48% respondió que siempre las realizaron dichas conductas, mientras que el 44,1% de las calificó como frecuentes.

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

**Tabla 10.**

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	P valor
Desarrollo de políticas de salud.	0,109	114	0,002
Organización y gestión de servicios farmacéuticos.	0,134	114	0,000
Paciente, familia y comunidad.	0,128	114	0,000
Investigación y gestión de conocimientos.	0,168	114	0,000
Desempeño profesional.	0,151	114	0,000
Competencias profesionales	0,086	114	0,039
Desempeño laboral (Grado)	0,072	114	,200*
Desempeño laboral (Frecuencia)	0,128	114	0,000
Desempeño laboral (Grado - Frecuencia)	0,443	114	0,000

Nota. Normalidad de las dimensiones. La tabla fue elaborada por el autor.

Interpretación: La **tabla 10** mostró la normalidad verificando que las competencias profesionales y todas sus dimensiones no presentan normalidad ( $p$  valor  $< 0,05$ ), lo cual fue suficiente para establecer el uso de pruebas no paramétricas en el análisis de las hipótesis de investigación. Aunque la variable desempeño laboral (Grado) si presentó normalidad,

se requiere que ambas variables cumplan con esta condición para aplicar pruebas paramétricas. Por tanto, en el contraste se usó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

### Hipótesis General

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

Nivel de significancia  $\alpha=5\%$

### Regla de decisión:

- Si el p valor  $\geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>.
- Si el p valor  $< \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>.

**Tabla 11.**

*Correlación de competencias profesionales y el desempeño laboral.*

			Desempeño laboral (Grado)	Desempeño laboral (Frecuencia)
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación	0,494 <sup>**</sup>	-0,354 <sup>**</sup>
		p valor	0,000	0,000
		N	114	114

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01. La tabla fue elaborada por el autor.

Interpretación: La **tabla 11** mostró que la prueba resultó significativa (p valor  $< 0,05$ ), por lo que se rechazó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se aceptó la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>). En

consecuencia, se concluyó que existe relación entre las variables consideradas. Al analizar el signo del coeficiente de correlación, se observó que la relación entre las competencias profesionales y el grado del desempeño laboral fue directa ( $Rho=0,494$ ), mientras que la relación con la frecuencia del desempeño laboral fue inversa ( $Rho= -0,354$ ). Esto indica que un aumento de las competencias profesionales se asoció con un mayor grado de desempeño laboral, evidenciando que los egresados superan las expectativas en su puesto de trabajo; sin embargo, también se percibió una disminución en la frecuencia de tal desempeño, la cual podría estar influenciada por el entorno laboral, motivaciones, beneficios y expectativas tanto laborales como personales (Alvarez et al., 2010).

### **Hipótesis específica N° 01.**

$H_0$ : No existe relación significativa entre la competencia desarrollo de políticas de salud y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la competencia desarrollo de políticas de salud y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

**Nivel de significancia**  $\alpha=5\%$

#### **Regla de decisión:**

- Si el p valor  $\geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$
- Si el p valor  $< \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ .

### **Tabla 12.**

*Correlación competencias desarrollo de políticas de salud y el desempeño laboral.*

*Nota:* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). La tabla fue elaborada por el autor.

			Desempeño laboral (Grado)	Desempeño laboral (Frecuencia)
		Coefficiente de correlación	0,413**	-0,111
Rho de Spearman	Desarrollo de políticas de salud.	p valor	0,000	0,238
		N	114	114

Interpretación: La **tabla 12** mostró que el p valor de la prueba es menor a 0,05 (p valor < 0,000), por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa. Al analizar el signo del coeficiente de correlación (Rho=0,413), se concluyó que la relación entre la competencia desarrollo de políticas de salud y el grado del desempeño laboral fue directa. Esto indica que existe relación significativa entre la competencia y el desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada.

**Hipótesis específica N°02.**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

Nivel de significancia  $\alpha=5\%$

**Regla de decisión:**

- Si el p valor  $\geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>.
- Si el p valor  $< \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis alterna

H<sub>1</sub>.

**Tabla 13.**

*Correlación competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el desempeño laboral.*

			Desempeño laboral (Grado)	Desempeño laboral (Frecuencia)
Rho de Spearman	Organización y gestión de servicios farmacéuticos.	Coefficiente de correlación	0,417 <sup>**</sup>	-0,334 <sup>**</sup>
		p valor	0,000	0,000
		N	114	114

*Nota:* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). La tabla fue elaborada por el autor.

Interpretación: La **tabla 13** mostró que la prueba resultó significativa (p valor  $< 0,05$ ), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Al analizar el signo del coeficiente de correlación, se concluyó que la relación entre la competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el grado del desempeño laboral fue directa (Rho=0,417), mientras que de tipo inversa con la frecuencia (Rho= -0,334). Estos resultados indican que una asociación significativa entre la competencia mencionada y el desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada.

### Hipótesis específica N°03.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la competencia paciente, familia y comunidad y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la competencia paciente, familia y comunidad y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

Nivel de significancia  $\alpha=5\%$

#### Regla de decisión:

- Si el p valor  $\geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>.
- Si el p valor  $< \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>.

**Tabla 14.**

*Correlación competencia paciente, familia y comunidad y el desempeño laboral.*

			Desempeño laboral (Grado)	Desempeño laboral (Frecuencia)
Rho de Spearman	Paciente, familia y comunidad.	Coefficiente de correlación	0,389 <sup>**</sup>	-0,264 <sup>**</sup>
		p valor	0,000	0,005
		N	114	114

*Nota:* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). La tabla fue elaborada por el autor.

Interpretación: La **tabla 14** mostró que se rechazó la H<sub>0</sub> y H<sub>1</sub>. Al analizar el signo del coeficiente de correlación, se concluyó que la relación entre la competencia paciente, familia y comunidad con el grado del desempeño laboral fue directa (Rho=0,389) y de tipo inversa con la frecuencia (Rho= -0,264). Estos resultados indican que existe una asociación

significativa entre la competencia mencionada y el desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada.

#### Hipótesis específica N°04.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la competencia investigación y gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la competencia investigación y gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

Nivel de significancia  $\alpha=5\%$

#### Regla de decisión:

- Si el p valor  $\geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>.
- Si el p valor  $< \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>.

**Tabla 15.**

*Correlación competencia investigación y gestión del conocimiento y el desempeño laboral.*

			Desempeño laboral (Grado)	Desempeño laboral (Frecuencia)
Rho de Spearman	Investigación y gestión de conocimientos.	Coefficiente de correlación	0,289**	-0,227*
		p valor	0,002	0,015
		N	114	114

*Nota:* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). La tabla fue elaborada por el autor.

Interpretación: La **tabla 15** muestra un resultado significativo ( $p$  valor  $<0,05$ ), por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, evidenciando la existencia de una relación entre las variables consideradas. Al analizar el signo del coeficiente de correlación, se concluyó que la relación entre la competencia investigación y gestión de conocimientos y el grado del desempeño laboral fue directa ( $Rho=0,289$ ), y fue inversa con la frecuencia ( $Rho= -0,227$ ). Estos resultados indican la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada.

#### **Hipótesis específica N° 05.**

$H_0$ : No existe relación significativa entre la competencia desempeño profesional y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la competencia desempeño profesional y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.

**Nivel de significancia**  $\alpha=5\%$

#### **Regla de decisión:**

- Si el  $p$  valor  $\geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$ .
- Si el  $p$  valor  $< \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ .

#### **Tabla 16.**

*Correlación competencia desempeño profesional y el desempeño laboral.*

			Desempeño laboral (Grado)	Desempeño laboral (Frecuencia)
Rho de Spearman	Desempeño profesional.	Coefficiente de correlación	0,286 **	-0,346 **
		p valor	0,002	0,000
		N	114	114

*Nota:* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). La tabla fue elaborada por el autor.

Interpretación: La **tabla 16** mostró que rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación (Rho) es de 0,286, indicando una la relación directa entre la competencia desempeño profesional y el grado del desempeño laboral, mientras que la relación con la frecuencia del desempeño fue inversa (Rho= -0,346). Estos resultados evidencian una relación significativa entre las competencias mencionadas en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada.

#### 4.2. Discusión de resultados

El presente estudio “Competencias profesionales y desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024” confirmó una relación significativa y positiva entre las competencias profesionales y el grado de desempeño laboral de los egresados. La mayoría de los participantes (41,4%) cumplieron usualmente con las competencias profesionales esperadas, mientras que un 45,5% superó las expectativas en su desempeño laboral (Grado B). y un 32,6% destacaron por comportamientos excepcionales, siendo reconocidos como mentores (Grado A). Estos resultados sugieren que a mayor desarrollo de competencias al culminar la carrera se traduce en un mejor desempeño en el ámbito laboral.

La correlación positiva y significativa ( $Rho= 0,354$ ) entre competencias profesionales y desempeño laboral respalda esta relación, aunque la correlación inversa con la frecuencia del desempeño ( $-0,354$ ) indica que, si bien el nivel de desempeño puede ser elevado, su constancia a lo largo del tiempo puede ser variable. Esto plantea la necesidad de implementar estrategias que promuevan la sostenibilidad y regularidad del desempeño laboral.

Estos hallazgos son consistentes con los reportados por **Figuroa et al. (2019)**, quienes encontraron una relación positiva moderada entre competencias profesionales (técnicas, metodológicas y social) y el desempeño laboral en trabajadores de la Dirección Regional de educación, con coeficientes entre 0,44 y 0,49 (prueba de pearson). Asimismo, observaron una relación baja pero significativa entre la competencia participativa y el desempeño laboral (0,39) y reportaron que el 65% del desempeño laboral y el 44% de desarrollo de competencias fueron calificados como regulares, evidenciando una relación directa entre ambos aspectos.

De manera similar, **Chávez et al. (2019)** evaluaron la relación entre perfil profesional y el desempeño laboral de egresados de administración de empresas, encontrando que un 32% de los egresados presentaba un perfil profesional poco satisfactorio y desempeño laboral regular. Este estudio coincide con nuestra investigación en que a menor desarrollo de competencias corresponde a un menor desempeño laboral, reafirmando la constante de que a mayores competencias mayor desempeño.

Asimismo, **Vásquez y Querevalú (2023)** reportaron una correlación positiva y altamente significativa (0,0664) entre competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de

Mogrovejo (USAT), con una prevalencia alta de inserción laboral (45,2%) y desarrollo de competencias personales (48,4%), resultados que refuerzan la importancia de las competencias para la empleabilidad y desempeño laboral, en línea con nuestros hallazgos.

Por otro lado, **Siccha (2021)** encontró que más del 50% de egresados de una maestría en Gerencia en salud cumplían con competencias actitudinales, docentes y académicas, y al utilizar modelo de evaluación 360° (Alles, 2005) enfocado solo en grado de desempeño y satisfacción laboral, obtuvo un desempeño laboral elevado (53,33%), con una correlación significativa de 0,655 entre competencias y desempeño, resultados similares a los obtenidos en la presente investigación, a pesar de las diferencias en la muestra y metodología.

**Martínez-Corona et al. (2025)** identificaron que un mayor nivel de competencias genéricas se relaciona significativamente con un mejor desempeño laboral en egresados de educación superior. Los egresados percibieron que en un 47,9 % tenían un nivel de competencias dentro del promedio, y solo el 24 % tenían un nivel alto de competencias y al aplicar su modelo estructural para relacionarlo con el desempeño, se presentó un nivel de relación significativa con las competencias sistémicas, coincidiendo con nuestra conclusión de que, a mayores competencias, mejor desempeño, aunque con diferencias en la muestra utilizada.

En el ámbito internacional, **Almarzoky et al. (2021)** identificaron que el nivel de preparación laboral de los estudiantes y graduados de farmacia en Arabia Saudita es elevado; los egresados de programas de farmacia con experiencia práctica y la formación avanzada presentan un nivel superior de su desempeño. **Zeenny et al. (2021)**, evaluaron la percepción de las competencias enseñadas a los graduados de facultades de farmacia libanesas,

obteniendo que la mayoría de los egresados tiene trabajo en las distintas áreas del ámbito farmacéutico y las competencias obtenidas al graduarse son moderadas, siendo una posible dificultad para destacar al 100% en sus puestos de trabajo. **Dután et al. (2024)**, en Ecuador encontraron que el 92,9% de egresados de farmacia presentan niveles altos de desempeño en competencias genéricas como trabajo en equipo y ética profesional, las tres investigaciones coinciden con nuestro estudio al demostrar que una sólida formación en competencias profesionales prepara adecuadamente a los egresados para el campo laboral.

Finalmente, **Güete (2020)**, a pesar de tener un enfoque distinto (cualitativo), evidencio que el 60% de los egresados de química farmacéutico utilizan efectivamente las competencias obtenidas en sus estudios pre-grado para desempeñarse de mejor manera en sus funciones laborales, siendo de gran importancia, ya que en el campo laboral, el Químico Farmacéutico debe hacer parte de equipo interdisciplinarios donde se necesitan capacidades y habilidades que son instruidas en la formación de pregrado, además, obtuvieron que el 100% de los encuestados estaba trabajando en áreas referentes a su profesión; estando acorde a los resultados presentados, lo que complementa y valida nuestros resultados en cuanto a la relevancia y aplicabilidad de las competencias profesionales en el desempeño laboral.

En conjunto, estos resultados destacan la importancia de fortalecer integralmente las competencias profesionales durante la formación universitaria para mejorar no solo el nivel sino también la constancia del desempeño laboral, los cuales pueden verse influidos por situaciones contextuales, organizacionales o personales. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover ambientes laborales que favorezcan la práctica constante y el desarrollo integral de las competencias profesionales, así como la necesidad de implementar

estrategias institucionales que motiven y apoyen a los egresados en el ejercicio de sus funciones.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

**Primera:** En relación con el objetivo general, se determinó que el 41,4% de los egresados indicaron que usualmente realizan las actividades correspondientes a las competencias profesionales. Además, se encontró una relación directa con el grado de desempeño laboral ( $Rho=0,494$ ), y una relación inversa con la frecuencia de realización de dichas actividades ( $Rho=-0,354$ ).

**Segundo:** Respecto al primer objetivo específico, se encontró una relación directa significativa entre la dimensión desarrollo de políticas de salud y el grado de desempeño laboral ( $Rho=0,413$ ) de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada y una relación inversa con la frecuencia en la que realizan dichas actividades.

**Tercero:** En relación con el segundo objetivo específico, se encontró que la dimensión organización y gestión de servicios farmacéuticos se asoció de manera directa con el grado de desempeño laboral ( $Rho=0,417$ ) y de forma inversa ( $Rho=-0,334$ ) con la frecuencia de los comportamientos durante la jornada laboral de los egresados.

**Cuarto:** En cuanto al tercer objetivo específico, se determinó que el 71,2% de egresados cumple con la dimensión paciente, familia y comunidad, la cual se asoció de manera directa y significativa con el grado de desempeño laboral ( $Rho=0,389$ ) y de forma inversa con la frecuencia de desempeño ( $Rho= -0,264$ ). Estos resultados demuestran un alto desempeño en esta competencia, aunque la frecuencia con la que se aplican puede variar.

**Quinto:** En referencia al cuarto objetivo, se determinó que el cumplimiento y conocimiento de la dimensión investigación y gestión de conocimiento se relaciona directamente con el grado de desempeño laboral ( $Rho= 0,289$ ) y de forma inversa con la frecuencia ( $Rho=-0,227$ ) en la que los egresados aplican los comportamientos necesarios.

**Sexto:** Finalmente, en relación con el quinto objetivo, la dimensión de competencia profesional desempeño profesional se vincula de forma directa y significativa con el grado de desempeño laboral ( $Rho=0,286$ ) de los egresados de Farmacia y Bioquímica.

## **5.2. Recomendaciones**

**Metodológicas:**

- Se recomienda que futuros tesisistas o investigadores realicen estudios cualitativos que profundicen los motivos que explican la disminución de la frecuencia de aplicación de las competencias profesionales en el desempeño laboral, explorando la percepción de los egresados sobre sus puestos de trabajo.
- Asimismo, se recomienda incorporar metodologías mixtas que combinen el análisis cuantitativo y cualitativo para evaluar competencias profesionales y su impacto en el desempeño laboral y de esta manera fortalecer el rigor científico del estudio.

**Académicas:**

- Se recomienda a las IES fomentar el incremento del conocimiento y la motivación en los estudiantes, con el propósito de despertar su interés por el aprendizaje continuo y la aplicación efectiva de todas las dimensiones de las competencias profesionales.
- Las IES deben planificar y ofrecer capacitaciones y talleres dinámicos y didácticos, que fortalezcan las condiciones y argumentos de los estudiantes para ejecutar sus conocimientos en el ámbito profesional, promoviendo una formación práctica y actualizada.
- Incentivar el desarrollo de competencias investigativas en los estudiantes, integrando la investigación como parte esencial de su formación para lograr un perfil profesional integral adaptado a las demandas laborales.

**Prácticas:**

- Las IES y organizaciones del sector salud deben fomentar la motivación y el desarrollo de habilidades profesionales que permitan a los egresados aplicar sus conocimientos en contextos reales, mejorando su desempeño laboral y contribuyendo a la calidad del servicio farmacéutico.
- Es aconsejable promover la vinculación activa de los egresados con actividades comunitarias, de gestión y de investigación, para que su desempeño profesional sea integral y responda a las necesidades sociales y sanitarias actuales.

## REFERENCIAS

- Agencia de calidad sanitaria de Andalucía. (2017). *Guía de usuario para la certificación de competencias profesionales*. Fondo editorial ACSAL. [https://www.saedyn.es/wp-content/uploads/2018/09/Guia\\_usuario\\_ME-P.pdf](https://www.saedyn.es/wp-content/uploads/2018/09/Guia_usuario_ME-P.pdf)
- Agencia de Calidad del Sistema universitario de Cataluña (2022). *Empleabilidad y formación universitaria en el ámbito de farmacia*.  
<https://www.aqu.cat/es/content/download/12381/file/Empleabilidad%20y%20formaci%C3%B3n%20universitaria%20en%20el%20%C3%A1mbito%20de%20Farmaci%C3%A1.pdf?version=5>
- Almarzoky, S., Elrggal, M., Salamatullah, A., Althobaity, A., Alotaibi, A., Almeleebia, T., Almangour, T. y Alhifany, A. (2021). Work readiness scale for pharmacy interns and graduates: A cross-sectional study. *Advances in Medical Education and Practice*, 29(9), 976 - 980. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.07.018>
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias. Evaluación 360°*. Ediciones Granica.  
<https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2013/11/alles-martha-desempe%C3%B1o-por-competencias-de-360%C2%BA-completo.pdf>
- Alles, M. (2013) *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Editorial Granica.
- Alvarez, F., Londoño, M., Sanín, A. y Valencia, M. (2010) Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Rev. Interamericana de psicología ocupacional*. 29(2), 95 - 137.  
[https://www.researchgate.net/publication/319176375\\_MODELO\\_ANALITICO\\_DE\\_FACTORES\\_PSICOSOCIALES\\_EN\\_CONTEXTOS\\_LABORALES\\_1](https://www.researchgate.net/publication/319176375_MODELO_ANALITICO_DE_FACTORES_PSICOSOCIALES_EN_CONTEXTOS_LABORALES_1)

Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Rev. visión de futuro*, 11(1), 1-22.

[https://www.researchgate.net/publication/317539057\\_Evaluacion\\_del\\_Desempeno\\_como\\_Herramienta\\_para\\_el\\_Analisis\\_del\\_Capital\\_Humano](https://www.researchgate.net/publication/317539057_Evaluacion_del_Desempeno_como_Herramienta_para_el_Analisis_del_Capital_Humano)

Amaiquema, F., Vera, J., y Zumba, I. (2019) Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Revista Conrado*. 15(70), 354 – 360.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1148/1154>

Amezcu E., Pérez, V. y Monserrath, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Revista de Ciencia administrativa*, 1, 33 – 37.

<https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>

Aneas, A. (2003, 05 de noviembre). *Competencias profesionales, análisis conceptual y aplicación profesional*. [conferencia]. Semidenari Permanent d’Orientació

Professional, Barcelona, España.

[https://www.researchgate.net/publication/238093376\\_COMPETENCIAS\\_PROFESIONALES\\_ANALISIS\\_CONCEPTUAL\\_Y\\_APLICACION\\_PROFESIONAL](https://www.researchgate.net/publication/238093376_COMPETENCIAS_PROFESIONALES_ANALISIS_CONCEPTUAL_Y_APLICACION_PROFESIONAL)

Arcadie college. (2019, 29 de octubre). Educación basada en competencias. *Yo profesor*.

<https://yoprofesor.org/2019/10/29/educacion-basada-en-competencias-descarga-gratuita-en-pdf/>

Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación*.

Fondo editorial del Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología

INUDI Perú. <https://es.scribd.com/document/663173630/Metodologia-de-Investigacion-Libro-Arias-2022>

Arias-Gómez, J., Miranda-Novales, M. y Villasís-Keever, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx*, 63(2),201-206.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Fondo editorial de la Universidad Internacional de Ecuador.  
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

Banco mundial (2019, 22 enero). *La crisis del aprendizaje: Estar en la escuela no es lo mismo que aprender*. <https://www.bancomundial.org/es/news/immersive-story/2019/01/22/pass-or-fail-how-can-the-world-do-its-homework>

Baena, G. (2017) *Metodología de la investigación. Serie Integral por Competencias*. Fondo editorial Patria.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Fondo editorial McGraw Hill. <http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=36260>

Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional de la RFA. *Rev. Europea CEDEFOP*, 1, 8-14.

[https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/137/1\\_es\\_bunk.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/137/1_es_bunk.pdf)

Black, D., Lazarus, D., González Fernández, M. y Gibson, C. (2024, 15 marzo) El futuro de la educación superior en el Caribe [conferencia] Conferencia regional de educación superior, Brasilia, Brasil. <https://cres2018mas5.org/wp-content/uploads/2024/05/EJE-12.2-Documento-Base-FINAL-ES.pdf>

Cavero, E. (2021, 23 de agosto). ¿Cuáles son los retos del acceso libre universitario? *El comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/cuales-son-los-retos-del-acceso-libre-universitario-acceso-libre-resultaria-casi-imposible-noticia/?ref=ecr>

ComexPerú. (2023). *Desempeño del mercado laboral peruano: Resultados en 2023*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-009.pdf>

Consejo General de Colegios Farmacéuticos (CGCOF). (2023). *Estadísticas de Colegiados y Farmacias Comunitarias 2023*. <https://www.farmaceuticos.com/el-consejo-general/profesion-farmaceutica-en-espana/estadisticas-colegiales/estadisticas/estadisticas-de-colegiados-y-farmacias-comunitarias-2023/>

Curay-Carrera, P., Garcés-Angulo, J., Rodríguez-Torres, A. y Velastegui-Luna, G. (2021). Promoción de salud un reto en la educación superior: Revisión sistemática. *Rev. Dom. Cienc.* 7(5), 839-855. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2285/4939>

Chávez, R. y Epiquién, M. (2019). El perfil profesional y su relación con el desempeño laboral del egresado del programa de estudio de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas entre los años

2014 – 2017. *Rev. Investigación Científica UNTRM*. 2(1), pp. 55 – 60.

<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20192.459>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Fondo editorial McGraw Hill.

<https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Fondo editorial McGraw Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>

Del Pozo, J. (2013). *Competencias profesionales Herramientas de evaluación: el*

*portafolio, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Fondo editorial NARCEA SA.

<https://pdfcoffee.com/competencias-profesionales--3-pdf-free.html>

Dután, F., Núñez, T., Zambrano, C., Maldonado, Y., Ramón, G. y Jaramillo, C. (2024).

Nivel de Desarrollo de Competencias Genéricas en Graduados de Bioquímica y

Farmacia de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador. *Rev. Yachay*. 13(2),107-

112. <https://doi.org/10.36881/yachay.v13i2.899>

Falcón, V., Pertile, V. y Ponce B. (2019, 11 de octubre). *La encuesta como instrumento de*

*recolección de datos sociales. Resultados diagnósticos para la intervención en el*

*barrio paloma de la Paz*. [Conferencia] VII Congreso Nacional de Geografía de

universidades públicas y XXI Jornada de Geografía de la UNLP, La plata,

Argentina.

[https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf)

Figuerola, A., Hidalgo, H. y Saavedra, M. (2019). Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección regional de Educación en Tumbes, 2019.

*Rev. Gobierno y salud pública*, 6(2), 1 - 21.

<https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoyG/article/view/2385/2834>

Fundación Integralia DKV. (2021). ¿Qué son las competencias?.

<https://dkvintegralia.org/blog/que-son-las-competencias/>

García, C. y Treviño, A. (2019). Las competencias universitarias y el perfil de egreso. *Rev.*

*Estudios del Desarrollo Social*, 8.

[https://www.researchgate.net/publication/354374649\\_Las\\_competencias\\_universitarias\\_y\\_el\\_perfil\\_de\\_egreso](https://www.researchgate.net/publication/354374649_Las_competencias_universitarias_y_el_perfil_de_egreso)

Giner, G. (2020, 23 de abril). Competencias profesionales para lograr el éxito laboral.

*Bussines School*. <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/competencias-profesionales-para-lograr-el-exito-laboral/>

González, E., Montoya, N. y Pallares, J. (2022). Competencias profesionales de egresados

de licenciatura en educación física y deportes. *Rev. Educación física de la*

*Universidad de Antioquia*, 11 (2), 55-67.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/viref/article/view/349834/20808808>

Gómez, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las

facultades de ciencias administrativas. *Rev. Educación y educadores*, 8 (1), 45-65.

<https://www.redalyc.org/pdf/834/83400805.pdf>

- Guete, K. (2020). *Seguimiento e impacto laboral del graduado del programa de química farmacéutica de la universidad de Cartagena en el periodo de 2014 – 2018* [Tesis de grado, Universidad de Cartagena]. Repositorio digital Unicartagena.  
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/server/api/core/bitstreams/0a4a4bd8-fbbf-4a76-bb35-da1e6f8efb48/content>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Fondo editorial Mc Graw Hill Education.  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, H., Ramirez, F. y Carmona, J. (2023). Gestión del cambio en la educación superior: Adaptación de estrategias y autosostenibilidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(3), 4551-4570.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6500/9921>
- Hidalgo, L. (2005). *Confiabilidad y validez del contexto de la investigación y evaluación cuantitativa*. Fondo editorial Universidad Cesar Vallejo.  
<http://www.ucv.pe/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. [Diapositivas]. Material de clase, Perú.  
<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Huamani, K, y Huamani, I. (2021). *Competencia Resolutiva y Desempeño Laboral del Egresado en Contabilidad que Trabaja en el Gobierno Regional de Huancavelica*. [Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público, Universidad Nacional

de Huancavelica]. Repositorio digital UNH.

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/00a52e82-1094-47a2-9f1f-0a19d2cea752/content>

INTERIM GROUP. (2022, 16 de setiembre). Competencias profesionales: que son y ejemplos. *INTERIM GROUP*. <https://interimgrouphr.com/blog/competencias-profesionales-ejemplos/>

Jiménez, B., Prado, E. y González, M. (2020). Las competencias profesionales y sus tendencias fundamentales. *Rev. Alfa*, 2(1), 44 – 45.

<https://alfapublicaciones.com/index.php/alfapublicaciones/article/view/23/88>

López-Cureño, S. (2019). El modelo de competencias en educación superior, análisis, funcionalidad e importancia. *Revista Acta educativa*, 5 (1).

<https://es.scribd.com/document/502084586/revista-modelo-de-competencias>

López-Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.

Fondo Editorial Edifici B.

[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf)

Mamani, O. (2016). *Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015*. [Tesis para optar el Título Profesional Licenciado en gestión pública y desarrollo social, Universidad Nacional de Moquegua]. Repositorio UNAM.

<https://repositorio.unam.edu.pe/items/63a4614e-5bcf-4499-9e3e-21179439911b>

Martínez-Corona, J., Palacios-Almón, G. Escobedo-Castro, J. (2025). Competencias genéricas y su influencia en el desempeño profesional. *Rev. Investigación*

*administrativa*, 54(135), 1 - 28.

<https://iadministrativa.escasto.ipn.mx/index.php/IA/article/download/229/947>

Martínez, J. (2019). El proceso de elaboración y validación de un instrumento de medición documental. *Rev. Acción y reflexión educativa*, 44.

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion\\_reflexion\\_educativa/article/view/673/185](https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/673/185)

[3](#)

Mateu, L. (2014). La gestión del conocimiento en los servicios farmacéuticos. *Rev. Cubana*

*de Farmacia*, 48(4), 701-708. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubfar/rcf->

[2014/rcf144q.pdf](https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubfar/rcf-2014/rcf144q.pdf)

Mateu, L., Arrazcaeta, S., Sedeño, C. y Cuba, M. (2017). Diseño y validación de criterios

de competencias para el farmacéutico asistencial. *Rev. Cubana de Farmacia*, 52(2).

<https://revfarmacia.sld.cu/index.php/far/article/view/179/73>

Miller, G. (1990) The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic*

*Medicine*, 65(9), 563-567. <https://winbev.pbworks.com/f/Assessment.pdf>

Ministerio de Educación. (2015). Resolución Viceministerial N°069-2015-MINEDU.

*Diseño curricular básico nacional de la educación superior tecnológica. El*

*peruano.* [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/175426/\\_069-2015-](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/175426/_069-2015-)

[MINEDU - 03-11-2015\\_04\\_54\\_57\\_-RVM\\_N\\_069-2015-](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/175426/_069-2015-MINEDU_-_03-11-2015_04_54_57_-RVM_N_069-2015-)

[MINEDU.pdf?v=1591147174](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/175426/_069-2015-MINEDU.pdf?v=1591147174)

Molero, R. y Acosta, M. (2002). *Planificación y Organización de un Servicio*

*Farmacéutico.* SEFH. <https://www.sefh.es/bibliotecavirtual/fhtomo1/cap11.pdf>

- Mulder, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. *Rev. Europea de formación profesional*, 40.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2316165>
- Mulder, M. (2014). *Conceptions of professional competence*. En S. Billett, C. Harteis, & H. Gruber (Eds.), *International handbook of research in professional and practice-based learning* (pp. 107–137). <https://scispace.com/pdf/conceptions-of-professional-competence-1j8t1ti2je.pdf>
- Navarro, F., Ávila, N., Calle-Arango, L. y Cortés, A. (2020). Lectura escritura y oralidad en perfiles de egreso de educación superior: contrastes entre instituciones y carreras. *Rev Calidad en educación*, 52. <https://www.scielo.cl/pdf/caledu/n52/0718-4565-caledu-52-170.pdf>
- Nebreda, M. (2022, 23 de diciembre). *¿Cuáles son las características de las competencias profesionales?* . Campus training.  
<https://www.campustraining.es/noticias/caracteristicas-competencias-profesionales/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022, 28 enero). *En 2022, transformemos la educación para un futuro con más esperanza: UNESCO*. <https://mexico.un.org/es/169880-en-2022-transformemos-la-educacion-para-un-futuro-con-mas-esperanza-unesco>
- Organización Panamericana de Salud (2012). *Grupo técnico para el desarrollo de competencias para los servicios farmacéuticos*. OPS.  
<https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2012/TDR-GT-Competencias-para-SF-APS.pdf>

- Organización Panamericana de Salud (2017), *Plan Básico de Educación Farmacéutica y Competencias del Farmacéutico para la Práctica Profesional*. [conferencia]  
Conferencia Panamericana de Educación Farmacéutica.  
[https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49137/OPSHSS17038\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49137/OPSHSS17038_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Orihuela, M. (2018). Relación entre el perfil de egreso y desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica [Tesis de grado, Universidad Continental].  
Repositorio institucional Continental.  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5633>
- Ortega, J. (2018). Las políticas de salud, un campo de estudio transdisciplinar. *Rev. Salud Publica*, 20(5), 649-654. <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2018.v20n5/649-654/es>
- Padilla, P. (2023, 24 de octubre). *Características de la evaluación del desempeño*. Gestión de personas. <https://pedropadillarui.es/caracteristicas-de-la-evaluacion-del-desempeno/#Caracteristicas-de-la-evaluacion-del-desempeno>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la universidad de Zulia. *Rev. Ciencias sociales*, 16(3), 1-10.  
[https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Pereda, S., Berrocal, F. y Sanz, P. (2003). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos Humanos. *Rev. Psicología desde el caribe*. 12.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301203>

- Pashanasi, B., Garate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Rev. Comunicación*. 12(3),163 – 174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Perrenoud, P. (2008). Construir las competencias. ¿Es darles la espalda a los saberes? *Rev. Docencia universitaria*. 11. <https://revistas.um.es/redu/article/view/35261/33781>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W. y Silva, G. (2023). Pineda: revisión literaria. *Rev. Commmercium plus*, 1(5), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Quiroz, R. (2022, 20 de marzo). Las brechas en la educación universitaria. *El peruano* <https://elperuano.pe/noticia/141676-las-brechas-en-la-educacion-universitaria>
- Reyes, I., Guerra, D., Ciriaco, N., Corimayhua, O. y Urbina, M. (2022) Método científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Rev. Dilemas contemporáneos*, 2 (60). <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3106/3096>
- Rosales, M. (2021). Diseño curricular por competencias y la calidad en la educación. *Rev. Ciencia latina*, 5(4), 6544 – 6550. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.783](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.783)
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Fondo editorial de Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>

Sánchez, I. (2020, 4 de marzo). Competencias profesionales ¿Cómo son y para qué sirven?

*Occmundial*. <https://www.occ.com.mx/blog/sin-categoria/competencias-profesionales/>

Siccha, A. (2021) *Perfil de egreso y desempeño laboral de los egresados de la maestría gerencia en salud y maestría salud pública, facultad ciencias de la salud universidad nacional del callao-2020*. [Tesis, Universidad Nacional del Callao].

Repositorio digital UNAC. <https://repositorio.unac.edu.pe/item/735f2d0c-980f-4110-9034-f558c05768e4>

Schwalje, W. (2011). The prevalence and impact of skills gaps on Latin America and the Caribbean. *Journal of Globalization, Competitiveness, and Governability*, 5(1), 16-30. <https://gcgjournal.georgetown.edu/index.php/gcg/article/view/395>

Sonnentag, S, Fay, D. (2009). A look back to move ahead: New directions for research on proactive performance and other discretionary work. *Applied Psychology*, 59(1), 1-20. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00413.x>

Tejada, J. y Navío, A. (2010). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Rev. iberoamericana de educación*, 1(26), 1-20. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1089Tejada.pdf>

Tobón, S. (2006) *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Proyecto Mesesup 2006. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/Aspectos-basicos-de-la-formacion-basada-en-competencias.pdf>

Universidad Viña del Mar (2022, 10 de enero). Reflexionar sobre el perfil de egreso y malla curricular. Universidad Viña del Mar.

<https://www.uvm.cl/noticias/reflexionar-perfil-egreso-malla-curricular-fue-objetivo-encuentro-empleadores-ingenieria-construccion/>

Vargas, M. (2008). *Diseño curricular por competencias*. Fondo Editorial ANFEI.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/182548/libro\\_diseno\\_curricular\\_por-competencias\\_anfei.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/182548/libro_diseno_curricular_por-competencias_anfei.pdf)

Vásquez, E. y Querevalú, C. (2023). Competencias profesionales y empleabilidad de egresados de la escuela de Administración de la universidad Católica Santo Domingo de Mogrovejo, 2016-2020. *Rev. Horizonte Empresaria*, 10(2), 249-260.

<https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2678>

Vidal, F. (2018). *Implicancias de la implementación del enfoque curricular por competencias en las concepciones y desempeño docente en la facultad de agropecuaria y nutrición de una universidad pública en lima*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio digital UPCH.

[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6558/Implicancias\\_VidalHuaman\\_Florentina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6558/Implicancias_VidalHuaman_Florentina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yamada, G. (2020, 16 de agosto). La brecha persistente entre la educación superior y el empleo. *El comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/la-brecha-persistente-entre-la-educacion-superior-y-el-empleo-por-gustavo-yamada-noticia/>

Yamada, G., Lavado P. y Oviedo, N. (2020). *Educación superior y empleo*. Fondo editorial Universidad del Pacífico.

Yumbato, D. (2016). *Competencias del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal en la UGEL Tingo María, 2016*. [Tesis de título profesional, Universidad

Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio digital UNAS.

[https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1219/YLDR\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1219/YLDR_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zeenny, R., Akel, M., Hajj, A., Sacre, H., Hallit, S. y Salameh, P. (2021) Descriptive assessment of graduates perceptions of pharmacy-related competencies based on the Lebanese pharmacy core competencies framework. *Pharmacy Practice*, 19(2), 1-10. <https://doi.org/10.18549/PharmPract.2021.2.2320>

## ANEXOS:

### Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Qué relación hay entre competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima Metropolitana?	Determinar la relación entre competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.	Existe relación significativa entre competencias profesionales y el desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.	<b>Variable 1:</b> Competencias profesionales <b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de políticas de salud.</li> <li>Organización y gestión de servicios farmacéuticos.</li> <li>Paciente, familia y comunidad.</li> <li>Investigación y gestión de conocimientos.</li> <li>Desempeño profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tipo de investigación:</b> Básica</li> <li><b>Método:</b> Hipotético – deductivo.</li> <li><b>Diseño de la investigación:</b> No experimental,</li> <li><b>Corte:</b> Transversal</li> <li><b>Alcance:</b> Correlacional - causal</li> </ul>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2: Desempeño laboral	Población:
<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación hay entre la competencia desarrollo de políticas públicas de salud y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2024?</li> <li>¿Qué relación hay entre la competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana?</li> <li>¿Qué relación hay entre la competencia paciente, familia y comunidad y el desempeño laboral de los</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre la competencia desarrollo de políticas públicas de salud y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.</li> <li>Determinar la relación entre la competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.</li> <li>Determinar la relación entre la competencia paciente, familia y comunidad y el desempeño laboral de los</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre la competencia desarrollo de políticas de salud y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.</li> <li>Existe relación significativa entre la competencia organización y gestión de servicios farmacéuticos y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.</li> <li>Existe relación significativa entre la competencia paciente, familia y comunidad y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y</li> </ul>	<b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comportamiento Empowmernt</li> <li>Comportamiento de iniciativa</li> <li>Comportamiento de trabajo en equipo.</li> <li>Comportamiento de desarrollo de personas</li> <li>Comportamiento de modalidades de contacto</li> <li>Comportamiento de adaptabilidad al cambio</li> </ul>	161 egresados de Farmacia y bioquímica de una universidad privada de Lima - Metropolitana. <b>Muestreo:</b> Probabilístico (aleatorio simple). <b>Muestra:</b> El tamaño de muestra será de 114 egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima - Metropolitana. <b>Técnica de recolección de datos:</b> Se empleará una encuesta dividida en dos partes.(I parte: Competencias profesionales y II parte: Desempeño laboral).

---

egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana?	egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.	Bioquímica de una universidad privada en Lima.
4. ¿Qué relación hay entre la competencia investigación y gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana?	4. Determinar la relación entre la competencia investigación y gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre la competencia investigación y gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.</li> </ul>
5. ¿Qué relación hay entre la competencia desempeño profesional y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana?	5. Determinar la relación entre la competencia desempeño profesional y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre la competencia desempeño profesional y el desempeño laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada en Lima.</li> </ul>

---

## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES (SEGÚN OPS) Y DESEMPEÑO LABORAL

#### 1. Edad (Colocar una X en donde corresponda)

( ) 20 – 24

( ) 25 – 29

( ) 30 – 39

( ) 40 – 49

( ) 50 +

#### 2. Sexo (Colocar una X en donde corresponda)

Masculino ( )

Femenino ( )

#### 3. Actualmente, ¿cuenta con trabajo?: ( )SI ( )NO

#### 4. Año de egreso:

**PRIMERA PARTE:** Responda de manera adecuada cada pregunta, las cuales están referidas a las competencias profesionales obtenidas al finalizar su formación profesional, no hay respuesta correctas o erróneas.

- Deberá responder **SIEMPRE (4)** cuando realice de manera permanente la actividad mencionada en cada pregunta.
- Deberá responder **USUALMENTE (3)** cuando de manera frecuente haya realizado la actividad de la pregunta.
- Deberá responder **ALGUNAS VECES (2)** cuando de vez en cuando haya realizado la actividad de la pregunta.
- Deberá responder **NUNCA (1)** cuando jamás haya realizado la actividad de la pregunta.

**Dato:** Tómese el tiempo que sea necesario.

N°	ITEMS	1	2	3	4
1	¿Usted recomienda y apoya las políticas nacionales de salud para mejorar el uso adecuado del medicamento?				
2	¿Usted participa con otros profesionales en actividades para el mejoramiento de resultados de salud?				
3	¿Conoce o participa en políticas públicas y programas relacionados en la implementación, monitoreo y/o evaluación del medicamento?				
4	¿Recomienda el uso de políticas de salud como Estrategia Nacional de Salud?				
5	¿Participa en la elaboración y actualización de la legislación y normalización relacionadas con los servicios farmacéuticos?				
6	¿Apoya equipos que contribuyan a mejorar la calidad del servicio farmacéutico?				
7	¿Cumple con los procedimientos establecidos para la eliminación de medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios vencidos, deteriorados y de mala calidad en beneficio del medio ambiente y salud pública?				

8	¿Considera que es importante mantener una actitud de responsabilidad y compromiso con la preservación del medio ambiente cuando ejecuta procesos de fabricación de productos farmacéuticos?				
9	¿Conoce los principios que se debe tener en la aplicación de gestión de servicios farmacéuticos, medicamentos, dispositivos médicos, productos sanitarios e insumos estratégicos?				
10	¿Considera importante la integración del equipo farmacéutico con los distintos profesionales de salud?				
11	¿Identifica que es un medicamento esencial en salud pública?				
12	¿Verifica que los medicamentos seleccionados cumplan con los criterios establecidos?				
13	¿Verifica la procedencia de productos farmacéuticos según la legislación vigente para un producto de calidad, eficacia y seguridad?				
14	¿Conoce los distintos procesos de adquisición de un medicamento en el ámbito nacional y privado?				
15	¿Aplica el proceso de control de stock de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?				
16	¿Conoce las condiciones de almacenamiento adecuadas para la mayoría de medicamentos y medicamentos controlados, dispositivos médicos y productos sanitarios?				
17	¿Conoce el manejo de las buenas prácticas de almacenamiento de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?				
18	¿Aplica los manuales de buenas prácticas y procedimientos operativos estandarizados (POE) referido a la dirección técnica de oficina farmacéutica para garantizar la calidad, la eficacia y la seguridad del medicamento y la efectividad de los servicios?				
19	¿Realiza auto inspecciones para evaluar el cumplimiento de la legislación vigente?				
20	¿Conoce las funciones a desempeñar en respuesta a una emergencia de salud pública?				
21	¿Conoce las estrategias de acceso de medicamentos esenciales para un suministro ininterrumpido ante catástrofes o pandemias?				
22	¿Conoce la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?				
23	¿Aplica la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?				
24	¿Manipula adecuadamente los medicamentos para su correcto fraccionamiento?				
25	¿Conoce los criterios del acondicionado del fraccionamiento de medicamentos?				
26	¿Controla el registro de vencimientos de los medicamentos almacenados?				

27	¿Realiza el correcto funcionamiento del área de devoluciones y del área de bajas?				
28	¿Conoce los procedimientos adecuados de la eliminación de un medicamento?				
29	¿Participa en campañas de salud para la prevención de enfermedades y adicciones?				
30	¿Conoce el manejo de un estilo de vida saludable en enfermedades de mayor prevalencia?				
31	¿Conoce la relevancia biológica y bioquímica de los tratamientos farmacológicos?				
32	¿Aplica adecuadamente la dispensación de medicamentos?				
33	¿Aplica los criterios de evaluación presentes en las buenas prácticas de dispensación y/o expendio?				
34	¿Comprende la importancia del manejo de la información de una historia clínica?				
35	¿Conoce los principios del manejo de la información del seguimiento farmacoterapéutico?				
36	¿Conoce y/o maneja los procedimientos de primeros auxilios?				
37	¿Realiza las buenas prácticas del seguimiento farmacoterapéutico?				
38	¿Participa y/o promueve el uso racional de los medicamentos?				
39	¿Considera importante el uso de material didáctico en la divulgación del uso racional de medicamentos hacia la población?				
40	¿Realiza adecuadamente el llenado de los formatos de seguimiento farmacoterapéutico?				
41	¿Documenta la importancia de reportar incidentes adversos de los medicamentos en los pacientes?				
42	¿Participa y/o realiza las buenas prácticas de farmacovigilancia?				
43	¿Considera que la investigación sobre la salud es importante en el ámbito farmacéutico?				
44	¿Promueve y/o participa de investigación científica en su carrera?				
45	¿Entiende la importancia de organizar la información de los medicamentos antes de comunicarla al paciente?				
46	¿Revisa información científica actualizada antes de brindar una asesoría farmacéutica?				
47	¿Piensa que siempre se debe aplicar las normas vigentes que el Colegio Químico Farmacéutico del Perú dispone para desempeñarme exitosamente?				
48	¿Conoce la normativa básica para la obtención de un registro sanitario?				
49	¿Considera de importancia el trabajo de equipo entre los distintos profesionales de la salud?				



56	Fomenta el desarrollo personal y profesional de su equipo y lo prepara para asumir mayores responsabilidades.								
57	Delega funciones de su trabajo a los colaboradores con más potencial favoreciendo el desarrollo de sus habilidades								
58	Promueve la creatividad, innovación, autonomía y la toma de riesgos en su equipo de trabajo.								
COMPORTAMIENTO DE INICIATIVA									
59	Presenta propuestas y cambios innovadores que producen una transformación importante para el área de trabajo y optimizan los resultados de la empresa.								
60	Se adelanta a posibles problemas o situaciones poco definidas, que requieran visión de futuro y diseña estrategias innovadoras y atinadas para resolverlos.								
61	Detecta oportunidades de mejora para su área o para su negocio en general, utilizando su visión a largo plazo y elabora propuestas creativas para beneficiarse con ellas.								
62	Realiza con suficiente antelación acciones preventivas para evitar crisis futura.								
63	Promueve la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos en su equipo y en los demás miembros de la organización.								
COMPORTAMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO									
64	Valora y promueve el trabajo en equipo y aprovecha las ventajas y beneficios del mismo para la consecución de los objetivos de la organización.								



	propios y de la organización en general.								
76	Siempre logra convencer a los demás de la validez de sus enfoques e ideas.								
77	Maneja las objeciones a sus ideas presentando argumentos claros y consistentes que las sustentan.								
78	Siempre escucha, respeta y valora los puntos de vista o aportes de los demás.								
COMPORTAMIENTO DE ADAPTABILIDAD AL CAMBIO									
79	Está atento y bien dispuesto a las necesidades cambiantes del contexto ya sean estos cambios internos o externos.								
80	Modifica rápida y estratégicamente su conducta y la de su equipo para poder alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios del medio.								
81	Comprende la especial dimensión que asume la variable tiempo en el entorno digital, actuando en consecuencia y fomentando la comprensión de esta premisa.								
82	Prevé diferentes posibilidades de cambios contextuales y escenarios posibles, analizando objetiva y eficazmente las posibles adaptaciones organizacionales estratégicas a corto, mediano y largo plazo.								
83	Propone, lleva a cabo y lidera las acciones de adaptación organizacional estratégica, fomentando la colaboración mutua en pro de una adaptación rápida y eficaz.								

**Anexo 3: Validez de instrumentos**

## CARTA DE PRESENTACION

Magíster/Doctor: Raúl Rodríguez Salazar

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en docencia Universitaria en las Universidad Norbert Wiener, promoción 2023, y requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Magister en Docencia Universitaria.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "**Competencias profesionales y desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024**" y, debido a que es 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 educación y/o investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente.



---

SANTOS ENRIQUE VILLACORTA ANTON

DNI: 70567707

---

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

## COMPETENCIAS PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: DESARROLLO DE POLITICAS PUBLICAS</b>								
1	¿Usted recomienda y apoya las políticas nacionales de salud para mejorar el uso adecuado del medicamento?	X		X		X		
2	¿Usted participa con otros profesionales en actividades para el mejoramiento de resultados de salud?	X		X		X		
3	¿Conoce o participa en políticas públicas y programas relacionados en la implementación, monitoreo y/o evaluación del medicamento?	X		X		X		
4	¿Recomienda el uso de políticas de salud como Estrategia Nacional de Salud?	X		X		X		
5	¿Participa en la elaboración y actualización de la legislación y normalización relacionadas con los servicios farmacéuticos?	X		X		X		
6	¿Apoya equipos que contribuyan a mejorar la calidad del servicio farmacéutico?	X		X		X		
7	¿Cumple con los procedimientos establecidos para la eliminación de medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios vencidos, deteriorados y de mala calidad en beneficio del medio ambiente y salud pública?	X		X		X		
8	¿Considera que es importante mantener una actitud de responsabilidad y compromiso con la preservación del medio ambiente cuando ejecuta procesos de fabricación de productos farmacéuticos?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: ORGANIZACION Y GESTION DE SERVICIOS FARMACEUTICOS</b>								
9	¿Conoce los principios que se debe tener en la aplicación de gestión de servicios farmacéuticos, medicamentos, dispositivos médicos, productos sanitarios e insumos estratégicos?	X		X		X		
10	¿Considera importante la integración del equipo farmacéutico con los distintos profesionales de salud?	X		X		X		
11	¿Identifica que es un medicamento esencial en salud pública?	X		X		X		
12	¿Verifica que los medicamentos seleccionados cumplan con los criterios establecidos?	X		X		X		
13	¿Verifica la procedencia de productos farmacéuticos según la legislación vigente para un producto de calidad, eficacia y seguridad?	X		X		X		
14	¿Conoce los distintos procesos de adquisición de un medicamento en el ámbito nacional y privado?	X		X		X		
15	¿Aplica el proceso de control de stock de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
16	¿Conoce las condiciones de almacenamiento adecuadas para la mayoría de los medicamentos y medicamentos controlados, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
17	¿Conoce el manejo de las buenas prácticas de almacenamiento de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
18	¿Aplica los manuales de buenas prácticas y procedimientos operativos estandarizados (POE) referido a la dirección técnica de oficina farmacéutica para garantizar la calidad, la eficacia y la seguridad del medicamento y la efectividad de los servicios?	X		X		X		
19	¿Realiza autoinspecciones para evaluar el cumplimiento de la legislación vigente?	X		X		X		
20	¿Conoce las funciones a desempeñar en respuesta a una emergencia de salud pública?	X		X		X		
21	¿Conoce las estrategias de acceso de medicamentos esenciales para un suministro ininterrumpido ante catástrofes o pandemias?	X		X		X		
22	¿Conoce la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?	X		X		X		
23	¿Aplica la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?	X		X		X		

25	¿Conoce los criterios del acondicionamiento del fraccionamiento de medicamentos?	X		X		X	
26	¿Controla el registro de vencimientos de los medicamentos almacenados?	X		X		X	
27	¿Realiza el correcto funcionamiento del área de devoluciones y del área de bajas?	X		X		X	
28	¿Conoce los procedimientos adecuados de la eliminación de un medicamento?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: PACIENTE, FAMILIA Y COMUNIDAD</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	¿Participa en campañas de salud para la prevención de enfermedades y adicciones?	X		X		X	
30	¿Conoce el manejo de un estilo de vida saludable en enfermedades de mayor prevalencia?	X		X		X	
31	¿Conoce la relevancia biológica y bioquímica de los tratamientos farmacológicos?	X		X		X	
32	¿Aplica adecuadamente la dispensación de medicamentos?	X		X		X	
33	¿Aplica los criterios de evaluación presentes en las buenas prácticas de dispensación y/o expendio?	X		X		X	
34	¿Comprende la importancia del manejo de la información de una historia clínica?	X		X		X	
35	¿Conoce los principios del manejo de la información del seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
36	¿Conoce y/o maneja los procedimientos de primeros auxilios?	X		X		X	
37	¿Realiza las buenas prácticas del seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
38	¿Participa y/o promueve el uso racional de los medicamentos?	X		X		X	
39	¿Considera importante el uso de material didáctico en la divulgación del uso racional de medicamentos hacia la población?	X		X		X	
40	¿Realiza adecuadamente el llenado de los formatos de seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
41	¿Documenta la importancia de reportar incidentes adversos de los medicamentos en los pacientes?	X		X		X	
42	¿Participa y/o realiza las buenas prácticas de farmacovigilancia?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: INVESTIGACION Y GESTION DE CONOCIMIENTOS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
43	¿Considera que la investigación sobre la salud es importante en el ámbito farmacéutico?	X		X		X	
44	¿Promueve y/o participa de investigación científica en su carrera?	X		X		X	
45	¿Entiende la importancia de organizar la información de los medicamentos antes de comunicarla al paciente?	X		X		X	
46	¿Revisa información científica actualizada antes de brindar una asesoría farmacéutica?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5: DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
47	¿Piensa que siempre se debe aplicar las normas vigentes que el Colegio Químico Farmacéutico del Perú dispone para desempeñarme exitosamente?	X		X		X	
48	¿Conoce la normativa básica para la obtención de un registro sanitario?	X		X		X	
49	¿Considera de importancia el trabajo de equipo entre los distintos profesionales de la salud?	X		X		X	
50	¿Considera que los conocimientos obtenidos deben compartirse con los futuros profesionales?	X		X		X	
51	¿Considera que la capacitación continua beneficia el desarrollo profesional?	X		X		X	
52	¿Incentiva el conocimiento actualizado de los medicamentos y distintas tecnologías que permitan mejorar el desarrollo profesional?	X		X		X	
53	¿Reconoce sus debilidades, limitaciones y/o necesidades para mejorar su desarrollo profesional?	X		X		X	

**Observaciones:**

---

---

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg; Mg. Raúl Rodríguez Salazar

**Especialidad del validador:** EDUCADOR

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

#### **Leyenda**

MD: Muy en desacuerdo. 1 punto.

D: Desacuerdo                    2 puntos

A: Acuerdo                        3 puntos



---

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>a3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: COMPORTAMIENTO EMPOWERMENT</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
54	Conoce profundamente las habilidades, fortalezas y debilidades de cada uno de sus colaboradores e identifica las oportunidades de desarrollo para los mismos.	X		X		X		
55	Consensua con sus colaboradores tareas y actividades que contribuyen a cumplir los objetivos de desarrollo de los mismos y los anima a buscar oportunidades como rotación de puestos.	X		X		X		
56	Fomenta el desarrollo personal y profesional de su equipo y lo prepara para asumir mayores responsabilidades.	X		X		X		
57	Delega funciones de su trabajo a los colaboradores con más potencial favoreciendo el desarrollo de sus habilidades	X		X		X		
58	Promueve la creatividad, innovación, autonomía y la toma de riesgos en su equipo de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: COMPORTAMIENTO DE INICIATIVA</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
59	Presenta propuestas y cambios innovadores que producen una transformación importante para el área de trabajo y optimizan los resultados de la empresa.	X		X		X		
60	Se adelanta a posibles problemas o situaciones poco definidas, que requieran visión de futuro y diseña estrategias innovadoras y atinadas para resolverlos.	X		X		X		
61	Detecta oportunidades de mejora para su área o para su negocio en general, utilizando su visión a largo plazo y elabora propuestas creativas para beneficiarse con ellas.	X		X		X		
62	Realiza con suficiente antelación acciones preventivas para evitar crisis futura.	X		X		X		
63	Promueve la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos en su equipo y en los demás miembros de la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: COMPORTAMIENTO DE TRABAJO DE EQUIPO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
64	Valora y promueve el trabajo en equipo y aprovecha las ventajas y beneficios del mismo para la consecución de los objetivos de la organización.	X		X		X		
65	Pone los objetivos de la compañía sobre los particulares.	X		X		X		
66	Participa activamente en la facilitación y consecución de los objetivos grupales.	X		X		X		
67	Escucha, respeta y valora las ideas propuestas de sus pares y colaboradores.	X		X		X		
68	Toma los objetivos de la compañía como propios, y con su ejemplo genera compromiso en los demás miembros del equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: COMPORTAMIENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
69	Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	X		X		X		
70	Hace participar a sus colaboradores en las reuniones, estimulando su participación en ambientes de bajo riesgo, como forma de capacitación para puestos de mayor responsabilidad en un futuro.	X		X		X		
71	Esta siempre atento y consigue la aprobación de los recursos (tiempo, dinero, personas)	X		X		X		
72	Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	X		X		X		
73	Brinda <del>feedback</del> <sup>feedback</sup> periódico sobre la performance de su gente y promueve las misma practica entre sus subordinados.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: COMPORTAMIENTO DE MODALIDADES DE CONTACTO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
74	Se comunica con facilidad y utiliza un lenguaje amplio y fluido	X		X		X		
75	Establece una relación empática con los demás, lo que permite influir en su manera de actuar y lograr comportamientos que se corresponden con los objetivos propios y de la organización en							

76	Siempre logra convencer a los demás de la validez de sus enfoques e ideas.	X		X		X	
77	Maneja las objeciones a sus ideas presentando argumentos claros y consistentes que las sustentan.	X		X		X	
78	Siempre escucha, respeta y valora los puntos de vista o aportes de los demás.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 6: COMPORTAMIENTO DE ADAPTABILIDAD AL CAMBIO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
79	Está atento y bien dispuesto a las necesidades cambiantes del contexto ya sean estos cambios internos o externos.	X		X		X	
80	Modifica rápida y estratégicamente su conducta y la de su equipo para poder alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios del medio.	X		X		X	
81	Comprende la especial dimensión que asume la variable tiempo en el entorno digital, actuando en consecuencia y fomentando la comprensión de esta premisa.	X		X		X	
82	Prevé diferentes posibilidades de cambios contextuales y escenarios posibles, analizando objetiva y eficazmente las posibles adaptaciones organizacionales estratégicas a corto, mediano y largo plazo.	X		X		X	
83	Propone, lleva a cabo y lidera las acciones de adaptación organizacional estratégica, fomentado la colaboración mutua en pro de una adaptación rápida y eficaz.	X		X		X	

**Observaciones:**


---



---



---

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: Raúl Rodríguez Salazar

**Especialidad del validador:** EDUCADOR

**Leyenda**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

MD: Muy en desacuerdo. 1 punto.

D: Desacuerdo                    2 puntos

A: Acuerdo                        3 puntos



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: Lily Pizarro

### Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en docencia Universitaria en las Universidad Norbert Wiener, promoción 2023, y requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Magister en Docencia Universitaria.

El título nombre de mi proyecto de investigación es **“Competencias profesionales y desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024”** y, debido a que es 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 educación y/o investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente.

|



---

SANTOS ENRIQUE VILLACORTA ANTON

DNI: 70567707

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
COMPETENCIAS PROFESIONALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>a3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: DESARROLLO DE POLITICAS PUBLICAS</b>								
1	¿Usted recomienda y apoya las políticas nacionales de salud para mejorar el uso adecuado del medicamento?	X		X		X		
2	¿Usted participa con otros profesionales en actividades para el mejoramiento de resultados de salud?	X		X		X		
3	¿Conoce o participa en políticas públicas y programas relacionados en la implementación, monitoreo y/o evaluación del medicamento?	X		X		X		
4	¿Recomienda el uso de políticas de salud como Estrategia Nacional de Salud?	X		X		X		
5	¿Participa en la elaboración y actualización de la legislación y normalización relacionadas con los servicios farmacéuticos?	X		X		X		
6	¿Apoya equipos que contribuyan a mejorar la calidad del servicio farmacéutico?	X		X		X		
7	¿Cumple con los procedimientos establecidos para la eliminación de medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios vencidos, deteriorados y de mala calidad en beneficio del medio ambiente y salud pública?	X		X		X		
8	¿Considera que es importante mantener una actitud de responsabilidad y compromiso con la preservación del medio ambiente cuando ejecuta procesos de fabricación de productos farmacéuticos?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: ORGANIZACION Y GESTION DE SERVICIOS FARMACEUTICOS</b>								
9	¿Conoce los principios que se debe tener en la aplicación de gestión de servicios farmacéuticos, medicamentos, dispositivos médicos, productos sanitarios e insumos estratégicos?	X		X		X		
10	¿Considera importante la integración del equipo farmacéutico con los distintos profesionales de salud?	X		X		X		
11	¿Identifica que es un medicamento esencial en salud pública?	X		X		X		
12	¿Verifica que los medicamentos seleccionados cumplan con los criterios establecidos?	X		X		X		
13	¿Verifica la procedencia de productos farmacéuticos según la legislación vigente para un producto de calidad, eficacia y seguridad?	X		X		X		
14	¿Conoce los distintos procesos de adquisición de un medicamento en el ámbito nacional y privado?	X		X		X		
15	¿Aplica el proceso de control de stock de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
16	¿Conoce las condiciones de almacenamiento adecuadas para la mayoría de medicamentos y medicamentos controlados, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
17	¿Conoce el manejo de las buenas prácticas de almacenamiento de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
18	¿Aplica los manuales de buenas prácticas y procedimientos operativos estandarizados (POE) referido a la dirección técnica de oficina farmacéutica para garantizar la calidad, la eficacia y la seguridad del medicamento y la efectividad de los servicios?	X		X		X		
19	¿Realiza autoinspecciones para evaluar el cumplimiento de la legislación vigente?	X		X		X		
20	¿Conoce las funciones a desempeñar en respuesta a una emergencia de salud pública?	X		X		X		
21	¿Conoce las estrategias de acceso de medicamentos esenciales para un suministro ininterrumpido ante catástrofes o pandemias?	X		X		X		
22	¿Conoce la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?	X		X		X		
23	¿Aplica la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?	X		X		X		
24	¿Manipula adecuadamente los medicamentos para su correcto fraccionamiento?	X		X		X		

25	¿Conoce los criterios del acondicionamiento del fraccionamiento de medicamentos?	X		X		X	
26	¿Controla el registro de vencimientos de los medicamentos almacenados?	X		X		X	
27	¿Realiza el correcto funcionamiento del área de devoluciones y del área de bajas?	X		X		X	
28	¿Conoce los procedimientos adecuados de la eliminación de un medicamento?	X		X		X	
<b>DIMENSION 3: PACIENTE, FAMILIA Y COMUNIDAD</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	¿Participa en campañas de salud para la prevención de enfermedades y adicciones?	X		X		X	
30	¿Conoce el manejo de un estilo de vida saludable en enfermedades de mayor prevalencia?	X		X		X	
31	¿Conoce la relevancia biológica y bioquímica de los tratamientos farmacológicos?	X		X		X	
32	¿Aplica adecuadamente la dispensación de medicamentos?	X		X		X	
33	¿Aplica los criterios de evaluación presentes en las buenas prácticas de dispensación y/o expendio?	X		X		X	
34	¿Comprende la importancia del manejo de la información de una historia clínica?	X		X		X	
35	¿Conoce los principios del manejo de la información del seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
36	¿Conoce y/o maneja los procedimientos de primeros auxilios?	X		X		X	
37	¿Realiza las buenas prácticas del seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
38	¿Participa y/o promueve el uso racional de los medicamentos?	X		X		X	
39	¿Considera importante el uso de material didáctico en la divulgación del uso racional de medicamentos hacia la población?	X		X		X	
40	¿Realiza adecuadamente el llenado de los formatos de seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
41	¿Documenta la importancia de reportar incidentes adversos de los medicamentos en los pacientes?	X		X		X	
42	¿Participa y/o realiza las buenas prácticas de farmacovigilancia?	X		X		X	
<b>DIMENSION 4: INVESTIGACION Y GESTION DE CONOCIMIENTOS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
43	¿Considera que la investigación sobre la salud es importante en el ámbito farmacéutico?	X		X		X	
44	¿Promueve y/o participa de investigación científica en su carrera?	X		X		X	
45	¿Entiende la importancia de organizar la información de los medicamentos antes de comunicarla al paciente?	X		X		X	
46	¿Revisa información científica actualizada antes de brindar una asesoría farmacéutica?	X		X		X	
<b>DIMENSION 5: DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
47	¿Piensa que siempre se debe aplicar las normas vigentes que el Colegio Químico Farmacéutico del Perú dispone para desempeñarse exitosamente?	X		X		X	
48	¿Conoce la normativa básica para la obtención de un registro sanitario?	X		X		X	
49	¿Considera de importancia el trabajo de equipo entre los distintos profesionales de la salud?	X		X		X	
50	¿Considera que los conocimientos obtenidos deben compartirse con los futuros profesionales?	X		X		X	
51	¿Considera que la capacitación continua beneficia el desarrollo profesional?	X		X		X	
52	¿Incentiva el conocimiento actualizado de los medicamentos y distintas tecnologías que permitan mejorar el desarrollo profesional?	X		X		X	
53	¿Reconoce sus debilidades, limitaciones y/o necesidades para mejorar su desarrollo profesional?	X		X		X	

Observaciones:

---

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Lily Marisol Pizarro Arancibia

Especialidad del validador: Temático

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

#### Leyenda

MD: Muy en desacuerdo. 1 punto.

D: Desacuerdo            2 puntos

A: Acuerdo                3 puntos

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: COMPORTAMIENTO EMPOWERMENT</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
54	Conoce profundamente las habilidades, fortalezas y debilidades de cada uno de sus colaboradores e identifica las oportunidades de desarrollo para los mismos.	X		X		X		
55	Consensua con sus colaboradores tareas y actividades que contribuyen a cumplir los objetivos de desarrollo de los mismos y los anima a buscar oportunidades como rotación de puestos.	X		X		X		
56	Fomenta el desarrollo personal y profesional de su equipo y lo prepara para asumir mayores responsabilidades.	X		X		X		
57	Delega funciones de su trabajo a los colaboradores con mas potencial favoreciendo el desarrollo de sus habilidades	X		X		X		
58	Promueve la creatividad, innovación, autonomía y la toma de riesgos en su equipo de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: COMPORTAMIENTO DE INICIATIVA</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
59	Presenta propuestas y cambios innovadores que producen una transformación importante para el área de trabajo y optimizan los resultados de la empresa.	X		X		X		
60	Se adelanta a posibles problemas o situaciones poco definidas, que requieran visión de futuro y diseña estrategias innovadoras y atinadas para resolverlos.	X		X		X		
61	Detecta oportunidades de mejora para su área o para su negocio en general, utilizando su visión a largo plazo y elabora propuestas creativas para beneficiarse con ellas.	X		X		X		
62	Realiza con suficiente antelación acciones preventivas para evitar crisis futura.	X		X		X		
63	Promueve la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos en su equipo y en los demás miembros de la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: COMPORTAMIENTO DE TRABAJO DE EQUIPO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
64	Valora y promueve el trabajo en equipo y aprovecha las ventajas y beneficios del mismo para la consecución de los objetivos de la organización.	X		X		X		
65	Pone los objetivos de la compañía sobre los particulares.	X		X		X		
66	Participa activamente en la facilitación y consecución de los objetivos grupales.	X		X		X		
67	Escucha, respeta y valora las ideas propuestas de sus pares y colaboradores.	X		X		X		
68	Toma los objetivos de la compañía como propios, y con su ejemplo genera compromiso en los demás miembros del equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: COMPORTAMIENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
69	Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	X		X		X		
70	Hace participar a sus colaboradores en las reuniones, estimulando su participación en ambientes de bajo riesgo, como forma de capacitación para puestos de mayor responsabilidad en un futuro.	X		X		X		
71	Esta siempre atento y consigue la aprobación de los recursos (tiempo, dinero, personas)	X		X		X		
72	Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	X		X		X		
73	Brinda <del>feedback</del> feedback periódico sobre la performance de su gente y promueve las misma practica entre sus subordinados.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: COMPORTAMIENTO DE MODALIDADES DE CONTACTO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
74	Se comunica con facilidad y utiliza un lenguaje amplio y fluido	X		X		X		
75	Establece una relación empática con los demás, lo que permite influir en su manera de actuar y lograr comportamientos que se corresponden con los objetivos propios y de la organización en general.	X		X		X		

76	Siempre logra convencer a los demás de la validez de sus enfoques e ideas.	X		X		X	
77	Maneja las objeciones a sus ideas presentando argumentos claros y consistentes que las sustentan.	X		X		X	
78	Siempre escucha, respeta y valora los puntos de vista o aportes de los demás.	X		X		X	
<b>DIMENSION 6: COMPORTAMIENTO DE ADAPTABILIDAD AL CAMBIO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
79	Esta atento y bien dispuesto a las necesidades cambiantes del contexto ya sean estos cambios internos o externos.	X		X		X	
80	Modifica rápida y estratégicamente su conducta y la de su equipo para poder alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios del medio.	X		X		X	
81	Comprende la especial dimensión que asume la variable tiempo en el entorno digital, actuando en consecuencia y fomentando la comprensión de esta premisa.	X		X		X	
82	Preve diferentes posibilidades de cambios contextuales y escenarios posibles, analizando objetiva y eficazmente las posibles adaptaciones organizacionales estratégicas a corto, mediano y largo plazo.	X		X		X	
83	Propone, lleva a cabo y lidera las acciones de adaptación organizacional estratégica, fomentado la colaboración mutua en pro de una adaptación rápida y eficaz.	X		X		X	

Observaciones:

---

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Lily Marisol Pizarro Arancibia

Especialidad del validador: Temático

#### Leyenda

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

MD: Muy en desacuerdo. 1 punto.

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

D: Desacuerdo      2 puntos

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

A: Acuerdo      3 puntos

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

Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctora: MARIELA ANTONIETA VILLACORTA MOLINA

### Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en docencia Universitaria en las Universidad Norbert Wiener, promoción 2023, y requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Magister en Docencia Universitaria.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "**Competencias profesionales y desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024**" y, debido a que es 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 educación y/o investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente.



---

SANTOS ENRIQUE VILLACORTA ANTON

DNI: 70567707

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
COMPETENCIAS PROFESIONALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: DESARROLLO DE POLITICAS PUBLICAS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Usted recomienda y apoya las políticas nacionales de salud para mejorar el uso adecuado del medicamento?	X		X		X		
2	¿Usted participa con otros profesionales en actividades para el mejoramiento de resultados de salud?	X X		X		X		
3	¿Conoce o participa en políticas públicas y programas relacionados en la implementación, monitoreo y/o evaluación del medicamento?	X		X		X		
4	¿Recomienda el uso de políticas de salud como Estrategia Nacional de Salud?	X		X		X		
5	¿Participa en la elaboración y actualización de la legislación y normalización relacionadas con los servicios farmacéuticos?	X		X		X		
6	¿Apoya equipos que contribuyan a mejorar la calidad del servicio farmacéutico?	X		X		X		
7	¿Cumple con los procedimientos establecidos para la eliminación de medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios vencidos, deteriorados y de mala calidad en beneficio del medio ambiente y salud pública?	X		X		X		
8	¿Considera que es importante mantener una actitud de responsabilidad y compromiso con la preservación del medio ambiente cuando ejecuta procesos de fabricación de productos farmacéuticos?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: ORGANIZACION Y GESTION DE SERVICIOS FARMACEUTICOS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Conoce los principios que se debe tener en la aplicación de gestión de servicios farmacéuticos, medicamentos, dispositivos médicos, productos sanitarios e insumos estratégicos?	X		X		X		
10	¿Considera importante la integración del equipo farmacéutico con los distintos profesionales de salud?	X		X		X		
11	¿Identifica que es un medicamento esencial en salud pública?	X		X		X		
12	¿Verifica que los medicamentos seleccionados cumplan con los criterios establecidos?	X		X		X		
13	¿Verifica la procedencia de productos farmacéuticos según la legislación vigente para un producto de calidad, eficacia y seguridad?	X		X		X		
14	¿Conoce los distintos procesos de adquisición de un medicamento en el ámbito nacional y privado?	X		X		X		
15	¿Aplica el proceso de control de stock de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
16	¿Conoce las condiciones de almacenamiento adecuadas para la mayoría de medicamentos y medicamentos controlados, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
17	¿Conoce el manejo de las buenas prácticas de almacenamiento de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
18	¿Aplica los manuales de buenas prácticas y procedimientos operativos estandarizados (POE) referido a la dirección técnica de oficina farmacéutica para garantizar la calidad, la eficacia y la seguridad del medicamento y la efectividad de los servicios?	X		X		X		
19	¿Realiza autoinspecciones para evaluar el cumplimiento de la legislación vigente?	X		X		X		
20	¿Conoce las funciones a desempeñar en respuesta a una emergencia de salud pública?	X		X		X		
21	¿Conoce las estrategias de acceso de medicamentos esenciales para un suministro ininterrumpido ante catástrofes o pandemias?	X		X		X		
22	¿Conoce la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?	X		X		X		
23	¿Aplica la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?	X		X		X		
24	¿Manipula adecuadamente los medicamentos para su correcto fraccionamiento?	X		X		X		

25	¿Conoce los criterios del acondicionamiento del fraccionamiento de medicamentos?	X		X		X	
26	¿Controla el registro de vencimientos de los medicamentos almacenados?	X		X		X	
27	¿Realiza el correcto funcionamiento del área de devoluciones y del área de bajas?	X		X		X	
28	¿Conoce los procedimientos adecuados de la eliminación de un medicamento?	X		X		X	
<b>DIMENSION 3: PACIENTE, FAMILIA Y COMUNIDAD</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	¿Participa en campañas de salud para la prevención de enfermedades y adicciones?	X		X		X	
30	¿Conoce el manejo de un estilo de vida saludable en enfermedades de mayor prevalencia?	X		X		X	
31	¿Conoce la relevancia biológica y bioquímica de los tratamientos farmacológicos?	X		X		X	
32	¿Aplica adecuadamente la dispensación de medicamentos?	X		X		X	
33	¿Aplica los criterios de evaluación presentes en las buenas prácticas de dispensación y/o expendio?	X		X		X	
34	¿Comprende la importancia del manejo de la información de una historia clínica?	X		X		X	
35	¿Conoce los principios del manejo de la información del seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
36	¿Conoce y/o maneja los procedimientos de primeros auxilios?	X		X		X	
37	¿Realiza las buenas prácticas del seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
38	¿Participa y/o promueve el uso racional de los medicamentos?	X		X		X	
39	¿Considera importante el uso de material didáctico en la divulgación del uso racional de medicamentos hacia la población?	X		X		X	
40	¿Realiza adecuadamente el llenado de los formatos de seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
41	¿Documenta la importancia de reportar incidentes adversos de los medicamentos en los pacientes?	X		X		X	
42	¿Participa y/o realiza las buenas prácticas de farmacovigilancia?	X		X		X	
<b>DIMENSION 4: INVESTIGACION Y GESTION DE CONOCIMIENTOS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
43	¿Considera que la investigación sobre la salud es importante en el ámbito farmacéutico?	X		X		X	
44	¿Promueve y/o participa de investigación científica en su carrera?	X		X		X	
45	¿Entiende la importancia de organizar la información de los medicamentos antes de comunicarla al paciente?	X		X		X	
46	¿Revisa información científica actualizada antes de brindar una asesoría farmacéutica?	X		X		X	
<b>DIMENSION 5: DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
47	¿Piensa que siempre se debe aplicar las normas vigentes que el Colegio Químico Farmacéutico del Perú dispone para desempeñarme exitosamente?	X		X		X	
48	¿Conoce la normativa básica para la obtención de un registro sanitario?	X		X		X	
49	¿Considera de importancia el trabajo de equipo entre los distintos profesionales de la salud?	X		X		X	
50	¿Considera que los conocimientos obtenidos deben compartirse con los futuros profesionales?	X		X		X	
51	¿Considera que la capacitación continua beneficia el desarrollo profesional?	X		X		X	
52	¿Incentiva el conocimiento actualizado de los medicamentos y distintas tecnologías que permitan mejorar el desarrollo profesional?	X		X		X	
53	¿Reconoce sus debilidades, limitaciones y/o necesidades para mejorar su desarrollo profesional?	X		X		X	

Observaciones:

---



---



---

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MARIELA VILLACORTA MOLINA**

Especialidad del validador: **CIRUJANO DENTISTA**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

#### Leyenda

MD: Muy en desacuerdo. 1 punto.  
 D: Desacuerdo            2 puntos  
 A: Acuerdo                3 puntos

*Villacorta M.*

-----  
 Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

## DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>a</sup>		Claridad <sup>a</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: COMPORTAMIENTO EMPOWERMENT</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
54	Conoce profundamente las habilidades, fortalezas y debilidades de cada uno de sus colaboradores e identifica las oportunidades de desarrollo para los mismos.	X		X		X		
55	Consensua con sus colaboradores tareas y actividades que contribuyen a cumplir los objetivos de desarrollo de los mismos y los anima a buscar oportunidades como rotación de puestos.	X		X		X		
56	Fomenta el desarrollo personal y profesional de su equipo y lo prepara para asumir mayores responsabilidades.	X		X		X		
57	Delega funciones de su trabajo a los colaboradores con mas potencial favoreciendo el desarrollo de sus habilidades	X		X		X		
58	Promueve la creatividad, innovación, autonomía y la toma de riesgos en su equipo de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: COMPORTAMIENTO DE INICIATIVA</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
59	Presenta propuestas y cambios innovadores que producen una transformación importante para el área de trabajo y optimizan los resultados de la empresa	X						
60	Se adelanta a posibles problemas o situaciones poco definidas, que requieran visión de futuro y diseña estrategias innovadoras y atinadas para resolverlos.	X		X		X		
61	Detecta oportunidades de mejora para su área o para su negocio en general, utilizando su visión a largo plazo y elabora propuestas creativas para beneficiarse con ellas.	X		X		X		
62	Realiza con suficiente antelación acciones preventivas para evitar crisis futura.	X		X		X		
63	Promueve la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos en su equipo y en los demás miembros de la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: COMPORTAMIENTO DE TRABAJO DE EQUIPO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
64	Valora y promueve el trabajo en equipo y aprovecha las ventajas y beneficios del mismo para la consecución de los objetivos de la organización.	X		X		X		
65	Pone los objetivos de la compañía sobre los particulares.	X		X		X		
66	Participa activamente en la facilitación y consecución de los objetivos grupales.	X		X		X		
67	Escucha, respeta y valora las ideas propuestas de sus pares y colaboradores.	X		X		X		
68	Toma los objetivos de la compañía como propios, y con su ejemplo genera compromiso en los demás miembros del equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: COMPORTAMIENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
69	Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	X		X		X		
70	Hace participar a sus colaboradores en las reuniones, estimulando su participación en ambientes de bajo riesgo, como forma de capacitación para puestos de mayor responsabilidad en un futuro.	X		X		X		
71	Esta siempre atento y consigue la aprobación de los recursos (tiempo, dinero, personas)	X		X		X		
72	Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	X		X		X		
73	Brinda <del>feedback</del> feedback periódico sobre la performance de su gente y promueve las misma practica entre sus subordinados.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: COMPORTAMIENTO DE MODALIDADES DE CONTACTO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
74	Se comunica con facilidad y utiliza un lenguaje amplio y fluido	X		X		X		
75	Establece una relación empática con los demás, lo que permite influir en su manera de actuar y lograr comportamientos que se	X		X		X		

	corresponden con los objetivos propios y de la organización en general.						
76	Siempre logra convencer a los demás de la validez de sus enfoques e ideas.	x		x		X	
77	Maneja las objeciones a sus ideas presentando argumentos claros y consistentes que las sustentan.	X		x		x	
78	Siempre escucha, respeta y valora los puntos de vista o aportes de los demás.	x		x		X	
<b>DIMENSION 6: COMPORTAMIENTO DE ADAPTABILIDAD AL CAMBIO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
79	Esta atento y bien dispuesto a las necesidades cambiantes del contexto ya sean estos cambios internos o externos.	X		x		X	
80	Modifica rápida y estratégicamente su conducta y la de su equipo para poder alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios del medio.	X		X		X	
81	Comprende la especial dimensión que asume la variable tiempo en el entorno digital, actuando en consecuencia y fomentando la comprensión de esta premisa.	X		X		X	
82	Preve diferentes posibilidades de cambios contextuales y escenarios posibles, analizando objetiva y eficazmente las posibles adaptaciones organizacionales estratégicas a corto, mediano y largo plazo.	X		X		X	
83	Propone, lleva a cabo y lidera las acciones de adaptación organizacional estratégica, fomentado la colaboración mutua en pro de una adaptación rápida y eficaz.	X		X		X	

**Observaciones:**


---



---



---

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MARIELA VILLACORTA MOLINA**

**Especialidad del validador: CIRUJANO DENTISTA**

**Leyenda**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

MD: Muy en desacuerdo. 1 punto.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

D: Desacuerdo 2 puntos

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

A: Acuerdo 3 puntos

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

*Villacorta M.*

Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: PEDRO JACINTO HERVIAS

### Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en docencia Universitaria en las Universidad Norbert Wiener, promoción 2023, y requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Magister en Docencia Universitaria.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "**Competencias profesionales y desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024**" y, debido a que es 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 educación y/o investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente.



---

SANTOS ENRIQUE VILLACORTA ANTON

DNI: 70567707

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
COMPETENCIAS PROFESIONALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: DESARROLLO DE POLITICAS PUBLICAS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Usted recomienda y apoya las políticas nacionales de salud para mejorar el uso adecuado del medicamento?	X		X		X		
2	¿Usted participa con otros profesionales en actividades para el mejoramiento de resultados de salud?	X X		X		X		
3	¿Conoce o participa en políticas públicas y programas relacionados en la implementación, monitoreo y/o evaluación del medicamento?	X		X		X		
4	¿Recomienda el uso de políticas de salud como Estrategia Nacional de Salud?	X		X		X		
5	¿Participa en la elaboración y actualización de la legislación y normalización relacionadas con los servicios farmacéuticos?	X		X		X		
6	¿Apoya equipos que contribuyan a mejorar la calidad del servicio farmacéutico?	X		X		X		
7	¿Cumple con los procedimientos establecidos para la eliminación de medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios vencidos, deteriorados y de mala calidad en beneficio del medio ambiente y salud pública?	X		X		X		
8	¿Considera que es importante mantener una actitud de responsabilidad y compromiso con la preservación del medio ambiente cuando ejecuta procesos de fabricación de productos farmacéuticos?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: ORGANIZACION Y GESTION DE SERVICIOS FARMACEUTICOS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Conoce los principios que se debe tener en la aplicación de gestión de servicios farmacéuticos, medicamentos, dispositivos médicos, productos sanitarios e insumos estratégicos?	X		X		X		
10	¿Considera importante la integración del equipo farmacéutico con los distintos profesionales de salud?	X		X		X		
11	¿Identifica que es un medicamento esencial en salud pública?	X		X		X		
12	¿Verifica que los medicamentos seleccionados cumplan con los criterios establecidos?	X		X		X		
13	¿Verifica la procedencia de productos farmacéuticos según la legislación vigente para un producto de calidad, eficacia y seguridad?	X		X		X		
14	¿Conoce los distintos procesos de adquisición de un medicamento en el ámbito nacional y privado?	X		X		X		
15	¿Aplica el proceso de control de stock de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
16	¿Conoce las condiciones de almacenamiento adecuadas para la mayoría de medicamentos y medicamentos controlados, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
17	¿Conoce el manejo de las buenas prácticas de almacenamiento de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
18	¿Aplica los manuales de buenas prácticas y procedimientos operativos estandarizados (POE) referido a la dirección técnica de oficina farmacéutica para garantizar la calidad, la eficacia y la seguridad del medicamento y la efectividad de los servicios?	X		X		X		
19	¿Realiza autoinspecciones para evaluar el cumplimiento de la legislación vigente?	X		X		X		
20	¿Conoce las funciones a desempeñar en respuesta a una emergencia de salud pública?	X		X		X		
21	¿Conoce las estrategias de acceso de medicamentos esenciales para un suministro ininterrumpido ante catástrofes o pandemias?	X		X		X		
22	¿Conoce la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?	X		X		X		
23	¿Aplica la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?	X		X		X		
24	¿Manipula adecuadamente los medicamentos para su correcto fraccionamiento?	X		X		X		

25	¿Conoce los criterios del acondicionamiento del fraccionamiento de medicamentos?	X		X		X	
26	¿Controla el registro de vencimientos de los medicamentos almacenados?	X		X		X	
27	¿Realiza el correcto funcionamiento del área de devoluciones y del área de bajas?	X		X		X	
28	¿Conoce los procedimientos adecuados de la eliminación de un medicamento?	X		X		X	
<b>DIMENSION 3: PACIENTE, FAMILIA Y COMUNIDAD</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	¿Participa en campañas de salud para la prevención de enfermedades y adicciones?	X		X		X	
30	¿Conoce el manejo de un estilo de vida saludable en enfermedades de mayor prevalencia?	X		X		X	
31	¿Conoce la relevancia biológica y bioquímica de los tratamientos farmacológicos?	X		X		X	
32	¿Aplica adecuadamente la dispensación de medicamentos?	X		X		X	
33	¿Aplica los criterios de evaluación presentes en las buenas prácticas de dispensación y/o expendio?	X		X		X	
34	¿Comprende la importancia del manejo de la información de una historia clínica?	X		X		X	
35	¿Conoce los principios del manejo de la información del seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
36	¿Conoce y/o maneja los procedimientos de primeros auxilios?	X		X		X	
37	¿Realiza las buenas prácticas del seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
38	¿Participa y/o promueve el uso racional de los medicamentos?	X		X		X	
39	¿Considera importante el uso de material didáctico en la divulgación del uso racional de medicamentos hacia la población?	X		X		X	
40	¿Realiza adecuadamente el llenado de los formatos de seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
41	¿Documenta la importancia de reportar incidentes adversos de los medicamentos en los pacientes?	X		X		X	
42	¿Participa y/o realiza las buenas prácticas de farmacovigilancia?	X		X		X	
<b>DIMENSION 4: INVESTIGACION Y GESTION DE CONOCIMIENTOS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
43	¿Considera que la investigación sobre la salud es importante en el ámbito farmacéutico?	X		X		X	
44	¿Promueve y/o participa de investigación científica en su carrera?	X		X		X	
45	¿Entiende la importancia de organizar la información de los medicamentos antes de comunicarla al paciente?	X		X		X	
46	¿Revisa información científica actualizada antes de brindar una asesoría farmacéutica?	X		X		X	
<b>DIMENSION 5: DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
47	¿Piensa que siempre se debe aplicar las normas vigentes que el Colegio Químico Farmacéutico del Perú dispone para desempeñarme exitosamente?	X		X		X	
48	¿Conoce la normativa básica para la obtención de un registro sanitario?	X		X		X	
49	¿Considera de importancia el trabajo de equipo entre los distintos profesionales de la salud?	X		X		X	
50	¿Considera que los conocimientos obtenidos deben compartirse con los futuros profesionales?	X		X		X	
51	¿Considera que la capacitación continua beneficia el desarrollo profesional?	X		X		X	
52	¿Incentiva el conocimiento actualizado de los medicamentos y distintas tecnologías que permitan mejorar el desarrollo profesional?	X		X		X	
53	¿Reconoce sus debilidades, limitaciones y/o necesidades para mejorar su desarrollo profesional?	X		X		X	

**Observaciones:**

---



---



---

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** **PEDRO JACINTO HERVIAS**

**Especialidad del validador:** **Químico Farmacéutico. Magister en Educación con Mención en Investigación y Docencia Superior**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

#### **Leyenda**

**MD:** Muy en desacuerdo. 1 punto.

**D:** Desacuerdo            2 puntos

**A:** Acuerdo                3 puntos



PEDRO JACINTO HERVIAS  
DNI 09651297

---

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: COMPORTAMIENTO EMPOWERMENT</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
54	Conoce profundamente las habilidades, fortalezas y debilidades de cada uno de sus colaboradores e identifica las oportunidades de desarrollo para los mismos.	X		X		X		
55	Consensua con sus colaboradores tareas y actividades que contribuyen a cumplir los objetivos de desarrollo de los mismos y los anima a buscar oportunidades como rotación de puestos.	X		X		X		
56	Fomenta el desarrollo personal y profesional de su equipo y lo prepara para asumir mayores responsabilidades.	X		X		X		
57	Delega funciones de su trabajo a los colaboradores con mas potencial favoreciendo el desarrollo de sus habilidades	X		X		X		
58	Promueve la creatividad, innovación, autonomía y la toma de riesgos en su equipo de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: COMPORTAMIENTO DE INICIATIVA</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
59	Presenta propuestas y cambios innovadores que producen una transformación importante para el área de trabajo y optimizan los resultados de la empresa.	X						
60	Se adelanta a posibles problemas o situaciones poco definidas, que requieran visión de futuro y diseña estrategias innovadoras y atinadas para resolverlos.	X		X		X		
61	Detecta oportunidades de mejora para su área o para su negocio en general, utilizando su visión a largo plazo y elabora propuestas creativas para beneficiarse con ellas.	X		X		X		
62	Realiza con suficiente antelación acciones preventivas para evitar crisis futura.	X		X		X		
63	Promueve la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos en su equipo y en los demás miembros de la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: COMPORTAMIENTO DE TRABAJO DE EQUIPO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
64	Valora y promueve el trabajo en equipo y aprovecha las ventajas y beneficios del mismo para la consecución de los objetivos de la organización.	X		X		X		
65	Pone los objetivos de la compañía sobre los particulares.	X		X		X		
66	Participa activamente en la facilitación y consecución de los objetivos grupales.	X		X		X		
67	Escucha, respeta y valora las ideas propuestas de sus pares y colaboradores.	X		X		X		
68	Toma los objetivos de la compañía como propios, y con su ejemplo genera compromiso en los demás miembros del equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: COMPORTAMIENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
69	Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	X		X		X		
70	Hace participar a sus colaboradores en las reuniones, estimulando su participación en ambientes de bajo riesgo, como forma de capacitación para puestos de mayor responsabilidad en un futuro.	X		X		X		
71	Esta siempre atento y consigue la aprobación de los recursos (tiempo, dinero, personas)	X		X		X		
72	Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	X		X		X		
73	Brinda <del>feedback</del> <del>feedback</del> periodico sobre la performance de su gente y promueve la misma practica entre sus subordinados.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: COMPORTAMIENTO DE MODALIDADES DE CONTACTO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
74	Se comunica con facilidad y utiliza un lenguaje amplio y fluido	X		X		X		
75	Establece una relación empática con los demás, lo que permite influir en su manera de actuar y lograr comportamientos que se	X		X		X		

	corresponden con los objetivos propios y de la organización en general.							
76	Siempre logra convencer a los demás de la validez de sus enfoques e ideas.	x		x		X		
77	Maneja las objeciones a sus ideas presentando argumentos claros y consistentes que las sustentan.	X		x		x		
78	Siempre escucha, respeta y valora los puntos de vista o aportes de los demás.	x		x		X		
<b>DIMENSION 6: COMPORTAMIENTO DE ADAPTABILIDAD AL CAMBIO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
79	Esta atento y bien dispuesto a las necesidades cambiantes del contexto ya sean estos cambios internos o externos.	X		x		X		
80	Modifica rápida y estratégicamente su conducta y la de su equipo para poder alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios del medio.	X		X		X		
81	Comprende la especial dimensión que asume la variable tiempo en el entorno digital, actuando en consecuencia y fomentando la comprensión de esta premisa.	X		X		X		
82	Preve diferentes posibilidades de cambios contextuales y escenarios posibles, analizando objetiva y eficazmente las posibles adaptaciones organizacionales estratégicas a corto, mediano y largo plazo.	X		X		X		
83	Propone, lleva a cabo y lidera las acciones de adaptación organizacional estratégica, fomentando la colaboración mutua en pro de una adaptación rápida y eficaz.	X		X		X		

**Observaciones:**


---



---



---

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** **PEDRO JACINTO HERVIAS**

**Especialidad del validador:** **Químico Farmacéutico. Magister en Educación con Mención en Investigación y Docencia Superior**

**Leyenda**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**MD: Muy en desacuerdo. 1 punto.**

**D: Desacuerdo 2 puntos**

**A: Acuerdo 3 puntos**

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



PEDRO JACINTO HERVIAS  
DNI 09651297

Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Doctor: Mescua Figueroa, Augusto César**

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en docencia Universitaria en las Universidad Norbert Wiener, promoción 2023, y requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Magister en Docencia Universitaria.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "**Competencias profesionales y desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024**" y, debido a que es 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 educación y/o investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente.



---

SANTOS ENRIQUE VILLACORTA ANTON

DNI: 70567707

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

## COMPETENCIAS PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci <sup>a1</sup>		Relevanci <sup>a2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: DESARROLLO DE POLITICAS PÚBLICAS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Usted recomienda y apoya las políticas nacionales de salud para mejorar el uso adecuado del medicamento?	X		X		X		Plantear los ítems en forma de proposición, no en forma de pregunta. Debe aplicar para las 53 preguntas
2	¿Usted participa con otros profesionales en actividades para el mejoramiento de resultados de salud?	X		X		X		
3	¿Conoce o participa en políticas públicas y programas relacionados en la implementación, monitoreo y/o evaluación del medicamento?	X		X		X		
4	¿Recomienda el uso de políticas de salud como Estrategia Nacional de Salud?	X		X		X		
5	¿Participa en la elaboración y actualización de la legislación y normalización relacionadas con los servicios farmacéuticos?	X		X		X		
6	¿Apoya equipos que contribuyan a mejorar la calidad del servicio farmacéutico?	X		X		X		
7	¿Cumple con los procedimientos establecidos para la eliminación de medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios vencidos, deteriorados y de mala calidad en beneficio del medio ambiente y salud pública?	X		X		X		
8	¿Considera que es importante mantener una actitud de responsabilidad y compromiso con la preservación del medio ambiente cuando ejecuta procesos de fabricación de productos farmacéuticos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN Y GESTION DE SERVICIOS FARMACEUTICOS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Conoce los principios que se debe tener en la aplicación de gestión de servicios farmacéuticos, medicamentos, dispositivos médicos, productos sanitarios e insumos estratégicos?	X		X		X		
10	¿Considera importante la integración del equipo farmacéutico con los distintos profesionales de salud?	X		X		X		
11	¿Identifica que es un medicamento esencial en salud pública?	X		X		X		
12	¿Verifica que los medicamentos seleccionados cumplan con los criterios establecidos?	X		X		X		
13	¿Verifica la procedencia de productos farmacéuticos según la legislación vigente para un producto de calidad, eficacia y seguridad?	X		X		X		
14	¿Conoce los distintos procesos de adquisición de un medicamento en el ámbito nacional y privado?	X		X		X		
15	¿Aplica el proceso de control de stock de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
16	¿Conoce las condiciones de almacenamiento adecuadas para la mayoría de medicamentos y medicamentos controlados, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
17	¿Conoce el manejo de las buenas prácticas de almacenamiento de los medicamentos, dispositivos médicos y productos sanitarios?	X		X		X		
18	¿Aplica los manuales de buenas prácticas y procedimientos operativos estandarizados (POE) referido a la dirección técnica de oficina farmacéutica para garantizar la calidad, la eficacia y la seguridad del medicamento y la efectividad de los servicios?	X		X		X		
19	¿Realiza autoinspecciones para evaluar el cumplimiento de la legislación vigente?	X		X		X		
20	¿Conoce las funciones a desempeñar en respuesta a una emergencia de salud pública?	X		X		X		
21	¿Conoce las estrategias de acceso de medicamentos esenciales para un suministro ininterrumpido ante catástrofes o pandemias?	X		X		X		
22	¿Conoce la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?	X		X		X		
23	¿Aplica la normativa y procedimientos en la elaboración de productos farmacéuticos, reconstitución y soluciones requeridas en su campo de trabajo?	X		X		X		

24	¿Manipula adecuadamente los medicamentos para su correcto fraccionamiento?	X		X		X	
25	¿Conoce los criterios del acondicionado del fraccionamiento de medicamentos?	X		X		X	
26	¿Controla el registro de vencimientos de los medicamentos almacenados?	X		X		X	
27	¿Realiza el correcto funcionamiento del área de devoluciones y del área de bajas?	X		X		X	
28	¿Conoce los procedimientos adecuados de la eliminación de un medicamento?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: PACIENTE, FAMILIA Y COMUNIDAD</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
29	¿Participa en campañas de salud para la prevención de enfermedades y adicciones?	X		X		X	
30	¿Conoce el manejo de un estilo de vida saludable en enfermedades de mayor prevalencia?	X		X		X	
31	¿Conoce la relevancia biológica y bioquímica de los tratamientos farmacológicos?	X		X		X	
32	¿Aplica adecuadamente la dispensación de medicamentos?	X		X		X	
33	¿Aplica los criterios de evaluación presentes en las buenas prácticas de dispensación y/o expendio?	X		X		X	
34	¿Comprende la importancia del manejo de la información de una historia clínica?	X		X		X	
35	¿Conoce los principios del manejo de la información del seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
36	¿Conoce y/o maneja los procedimientos de primeros auxilios?	X		X		X	
37	¿Realiza las buenas prácticas del seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
38	¿Participa y/o promueve el uso racional de los medicamentos?	X		X		X	
39	¿Considera importante el uso de material didáctico en la divulgación del uso racional de medicamentos hacia la población?	X		X		X	
40	¿Realiza adecuadamente el llenado de los formatos de seguimiento farmacoterapéutico?	X		X		X	
41	¿Documenta la importancia de reportar incidentes adversos de los medicamentos en los pacientes?	X		X		X	
42	¿Participa y/o realiza las buenas prácticas de farmacovigilancia?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN DE CONOCIMIENTOS</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
43	¿Considera que la investigación sobre la salud es importante en el ámbito farmacéutico?	X		X		X	
44	¿Promueve y/o participa de investigación científica en su carrera?	X		X		X	
45	¿Entiende la importancia de organizar la información de los medicamentos antes de comunicarla al paciente?	X		X		X	
46	¿Revisa información científica actualizada antes de brindar una asesoría farmacéutica?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5: DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
47	¿Piensa que siempre se debe aplicar las normas vigentes que el Colegio Químico Farmacéutico del Perú dispone para desempeñarme exitosamente?	X		X		X	
48	¿Conoce la normativa básica para la obtención de un registro sanitario?	X		X		X	
49	¿Considera de importancia el trabajo de equipo entre los distintos profesionales de la salud?	X		X		X	
50	¿Considera que los conocimientos obtenidos deben compartirse con los futuros profesionales?	X		X		X	
51	¿Considera que la capacitación continua beneficia el desarrollo profesional?	X		X		X	
52	¿Incentiva el conocimiento actualizado de los medicamentos y distintas tecnologías que permitan mejorar el desarrollo profesional?	X		X		X	
53	¿Reconoce sus debilidades, limitaciones y/o necesidades para mejorar su desarrollo profesional?	X		X		X	

Observaciones: Los ítems de la variable de competencias profesionales deben de estar formulados en forma de proposición.

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

Apellidos y nombres del juez validador.    Augusto César Mescua Figueroa    DNI: 09929084

Especialidad del validador: Experto en Psicología de la Educación. Investigador Renacyt No PO024271

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6812-2499>

02 de diciembre del 2024.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Augusto', written in a cursive style.

Firma del experto

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

## DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>b</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO EMPOWERMENT</b>								
54	Conoce <del>profundamente</del> las habilidades, fortalezas y debilidades de cada uno de sus colaboradores e identifica las oportunidades de desarrollo para los mismos.	X		X		X		Quitar profundamente
55	Consensua con sus colaboradores tareas y actividades que contribuyen a cumplir los objetivos de desarrollo de los mismos y los anima a buscar oportunidades como rotación de puestos.	X		X		X		
56	Fomenta el desarrollo personal y profesional de su equipo y lo prepara para asumir mayores responsabilidades.	X		X		X		
57	Delega funciones de su trabajo a los colaboradores con más potencial favoreciendo el desarrollo de sus habilidades	X		X		X		
58	Promueve la creatividad, innovación, autonomía y la toma de riesgos en su equipo de trabajo.	X		X				
<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO DE INICIATIVA</b>								
59	Presenta propuestas y cambios innovadores que producen una transformación importante para el área de trabajo y optimizan los resultados de la empresa.	X		X		X		
60	Se adelanta a posibles problemas o situaciones poco definidas, que requieran visión de futuro y diseña estrategias innovadoras y atinadas para resolverlos.	x		X		X		
61	Detecta oportunidades de mejora para su área o para su negocio en general, utilizando su visión a largo plazo y elabora propuestas creativas para beneficiarse con ellas.	X		X		X		
62	Realiza con suficiente antelación acciones preventivas para evitar crisis futura.	X		X		X		
63	Promueve la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos en su equipo y en los demás miembros de la organización.	x		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTO DE TRABAJO DE EQUIPO</b>								
64	Valora y promueve el trabajo en equipo y aprovecha las ventajas y beneficios del mismo para la consecución de los objetivos de la organización.	X		X		X		
65	Pone los objetivos de la compañía sobre los particulares.	X		X		X		
66	Participa activamente en la facilitación y consecución de los objetivos grupales.	X		X		X		
67	Escucha, respeta y valora las ideas propuestas de sus pares y colaboradores.	X		X		X		
68	Toma los objetivos de la compañía como propios, y con su ejemplo genera compromiso en los demás miembros del equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: COMPORTAMIENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS</b>								
69	Asigna a sus colaboradores tareas que signifiquen un reto, estimulándolos a desarrollar nuevas habilidades.	X		X		X		
70	Hace participar a sus colaboradores en las reuniones, estimulando su participación en ambientes de bajo riesgo, como forma de capacitación para puestos de mayor responsabilidad en un futuro.	X		X		X		
71	Esta siempre atento y consigue la aprobación de los recursos (tiempo, dinero, personas)	X		X		X		
72	Alienta, orienta y apoya a su gente en la elaboración y presentación de sugerencias.	X		X		X		
73	Brinda feedback periódico sobre la performance de su gente y promueve la misma practica entre sus subordinados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: COMPORTAMIENTO DE MODALIDADES DE CONTACTO</b>								
74	Se comunica con facilidad y utiliza un lenguaje amplio y fluido	X		X		X		
75	Establece una relación empática con los demás, lo que permite influir en su manera de actuar y lograr comportamientos que se	X		X		X		

	corresponden con los objetivos propios y de la organización en general.						
76	Siempre logra convencer a los demás de la validez de sus enfoques e ideas.	X		X		X	
77	Maneja las objeciones a sus ideas presentando argumentos claros y consistentes que las sustentan.	X		X		X	
78	Siempre escucha, respeta y valora los puntos de vista o aportes de los demás.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 6: COMPORTAMIENTO DE ADAPTABILIDAD AL CAMBIO</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO
79	Está atento y bien dispuesto a las necesidades cambiantes del contexto ya sean estos cambios internos o externos.	X		X		X	
80	Modifica rápida y estratégicamente su conducta y la de su equipo para poder alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios del medio.	X		X		X	
81	Comprende la especial dimensión que asume la variable tiempo en el entorno digital, actuando en consecuencia y fomentando la comprensión de esta premisa.	X		X		X	
82	Prevé diferentes posibilidades de cambios contextuales y escenarios posibles, analizando objetiva y eficazmente las posibles adaptaciones organizacionales estratégicas a corto, mediano y largo plazo.	X		X		X	
83	Propone, lleva a cabo y lidera las acciones de adaptación organizacional estratégica, fomentando la colaboración mutua en pro de una adaptación rápida y eficaz.	X		X		X	

Observaciones: Evitar las adjetivaciones y adverbios en las proposiciones, como profundamente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Augusto César Mescua Figueroa    DNI: 09929084

Especialidad del validador: Experto en Psicología de la Educación. Investigador Renacyt No P0024271

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6812-2499>

02 de diciembre del 2024.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del experto

**Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento**

Variable Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desarrollo de políticas de salud.	0,816	8
Organización y gestión de servicios farmacéuticos.	0,946	20
Paciente, familia y comunidad.	0,862	14
Investigación y gestión de conocimientos.	0,783	4
Desempeño profesional.	0,919	7
Competencias profesionales	0,956	53
Comportamiento Empowernt	0,916	5
Comportamiento de iniciativa	0,864	5
Comportamiento de trabajo en equipo.	0,868	5
Comportamiento de desarrollo de personas	0,847	5
Comportamiento de modalidades de contacto	0,759	5
Comportamiento de adaptabilidad al cambio	0,875	5
Desempeño laboral (Grado)	0,963	30
Comportamiento Empowernt	0,724	5
Comportamiento de iniciativa	0,809	5
Comportamiento de trabajo en equipo.	0,717	5
Comportamiento de desarrollo de personas	0,715	5
Comportamiento de modalidades de contacto	0,750	5
Comportamiento de adaptabilidad al cambio	0,741	5
Desempeño laboral (Frecuencia)	0,925	30

## Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 28 de enero de 2025

Investigador(a)  
Santos Enrique Villacorta Antón  
Exp. N°: 1349-2024

---

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: **“Competencias profesionales y desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024.” Versión 01 con fecha 10/12/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01** con fecha 10/12/2024.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Santos Enrique Villacorta Antón.

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. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. 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**



## **Anexo 6: Formato de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigador:** Villacorta Anton, Santos Enrique

**Título:** Competencias profesionales y desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024

---

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Competencias profesionales y desempeño laboral en egresados de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada - Lima Metropolitana, 2024”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Escuela de Posgrado. El propósito de este estudio es determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de una universidad privada de Lima Metropolitana. Su ejecución ayudará a/permitirá obtener datos relevantes para verificar el cumplimiento de competencias obtenidas al momento de egresar y a su vez generará un punto de partida para mejorar los planes de estudio.

#### **Procedimientos**

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

- Se le brindará a firmar el presente consentimiento informado
- Se le explicará brevemente de qué trata el estudio.
- Se le aplicará una encuesta dividida en dos partes (una parte para cada cuestionario)

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos. Los resultados de la encuesta se le entregarán a usted forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

#### **Riesgos (detallar los riesgos de participación, mínimo 100 palabras)**

Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo significativo, porque se trabajará con anonimato y bajo total confidencialidad de su información.

#### **Beneficios (detallar los riesgos de participación, mínimo 150 palabras)**

Usted se beneficiará conociendo qué competencias profesionales obtuvo al egresar de su casa de estudio y le permitirá conocer cuál es su desempeño laboral y como las competencias profesionales se relacionan con su desempeño laboral.

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco 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 su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del paciente**

Si usted se siente incómodo durante la ejecución de la encuesta, podrá retirarse de ésta en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el investigador Villacorta Anton, Santos Enrique, número de teléfono: 972999204 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: [comite.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comite.etica@uwiener.edu.pe)

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participó 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.

Participante:

Investigador

Nombres:

Nombres: Villacorta Anton, Santos Enrique

DNI:

DNI: 70567707

**Anexo 7: Reporte de similitud de Turnitin**

## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**08. TESIS VERSION FINAL VILLACORTA  
- TESIS (CORREGIDO).docx**

RECuento DE PALABRAS

**19883 Words**

RECuento DE CARACTERES

**124685 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**138 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.7MB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 3, 2025 5:18 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 3, 2025 5:22 PM GMT-5****● 19% de similitud general**

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 7% 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)

## Reporte de similitud

## ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados

## FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	8%
2	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-25</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2024-01-04</b> Submitted works	<1%
4	<b>uwiener on 2024-07-20</b> Submitted works	<1%
5	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
7	<b>uwiener on 2025-05-24</b> Submitted works	<1%
8	<b>Universidad Católica San Pablo on 2020-07-30</b> Submitted works	<1%



## ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 8% 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	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	6%
2	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-25</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2025-07-16</b> Submitted works	<1%
4	<b>uwiener on 2024-07-20</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2024-01-04</b> Submitted works	<1%
6	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>uwiener on 2023-03-08</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-02-15</b> Submitted works	<1%