

Revisión, diseño y construcción de un instrumento de medición para evaluar las competencias laborales del personal farmacéutico de farmacias comunitarias.



Ceballos-Rueda Mauricio^{1,2}, Salazar-Ospina Andrea^{1,2}, Sabater-Hernández Daniel³, Amariles Pedro¹

¹ Grupo de Investigación Promoción y Prevención Farmacéutica. Facultad de Ciencias Farmacéuticas y Alimentarias. Universidad de Antioquia. Colombia.

² Grupo de Investigación Tecnología en Regencia de Farmacia. Universidad de Antioquia. Colombia.

³ Grupo de Investigación Atención Farmacéutica. Facultad de Farmacia, Universidad de Granada. España.



ANTECEDENTES

La medición y evaluación de una competencia laboral debe realizarse siempre de manera conjunta teniendo en cuenta la combinación de los conocimientos (qué sabe), habilidades (cómo lo hace) y actitudes (de qué modo lo hace).

OBJETIVO

Identificar y seleccionar las directrices y recomendaciones sobre las competencias laborales que requiere el personal farmacéutico de las farmacias comunitarias, y construir un instrumento para su medición.

MÉTODOS

a) Se revisaron y seleccionaron las funciones/dominios, los criterios de desempeño (habilidades y actitudes), y los marcos de competencias establecidas a nivel internacional a partir de la literatura gris. Adicionalmente, se realizó una búsqueda estructurada en PubMed/Medline sobre la medición y evaluación de competencias laborales, con los términos: "Professional Competence" "Health Knowledge, Attitudes, Practice" "Pharmacists".

b) Se identificaron las competencias laborales necesarias de acuerdo con la normatividad colombiana y con los procesos de los Servicios Farmacéuticos. Finalmente, se diseñó y construyó el instrumento de medición por un panel de 10 expertos. El instrumento se sometió a una prueba piloto en 10 establecimientos farmacéuticos.

RESULTADOS

Se identificaron las competencias laborales establecidas por la Federación Internacional Farmacéutica (FIP) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en los cuales, se describe un conjunto mínimo de competencias dentro de los diferentes marcos de desempeño profesional. Adicionalmente, se revisaron diferentes marcos de competencias laborales de distintos países como Inglaterra, Irlanda y Australia.

A partir de la estrategia de búsqueda se revisaron 993 artículos que reportaban la medición y evaluación de las competencias, seleccionándose y analizándose 9 referencias que evaluaron globalmente las competencias laborales. Se analizaron las regulaciones en Colombia sobre el tema.

El instrumento contiene 100 competencias distribuidas en los siguientes componentes: a) suministro de cuidados al paciente; b) personales; c) solución de problemas; y d) gestión y organización. Cada competencia tiene una combinación de criterios de desempeño que son evaluados de acuerdo con la valoración de la frecuencia en que se realiza, para esto se estableció una escala tipo likert con 4 opciones: nunca, algunas veces, usualmente o siempre.

Tabla 1. Dominios y competencias que componen el instrumento

Dominio (función) 1	Competencias
Suministro de cuidados al paciente	Contacto inicial con el paciente
	La prescripción (fórmula médica)
	Necesidad de los medicamentos
	Conciliación de los medicamentos
	Suministro de los medicamentos
	Uso de guías y protocolos
	Especificaciones de los medicamentos
	Interacciones de los medicamentos
	Información sobre los medicamentos
	Actividades adicionales
	Identificación de PRM/RNM
Dominio (función) 2	Cuidados al paciente
	Evaluación de resultados
Personales	Organización personal
	Habilidades de comunicación efectiva
	Equipo de trabajo
	Profesionalismo
Dominio (función) 3	Sobre la información
	Conocimiento
	Análisis de la información
	Proporciona información
	Seguimiento
Dominio (función) 4	Gestión clínica y farmacoseguridad
	Provisión del servicio
	Adquisición y selección
	Satisfacción de los servicios ofrecidos

Tabla 2. Escala de evaluación de los criterios de desempeño que conforman las competencias laborales.

Opción	Definición
Nunca	Nunca desempeña o realiza el estándar evaluado, o esta actividad no se encuentra dentro de los procesos del establecimiento farmacéutico.
Algunas veces	Algunas veces desempeña o realiza el estándar evaluado en sus actividades laborales habituales.
Usualmente	Usualmente desempeña o realiza el estándar evaluado en sus actividades laborales habituales.
Siempre	Siempre desempeña o realiza el estándar evaluado en sus actividades laborales habituales.

CONCLUSIONES

Se revisan y analizan las directrices y recomendaciones internacionales, además, la normatividad colombiana para identificar las competencias laborales que requiere el personal farmacéutico para el correcto funcionamiento de las farmacias comunitarias, y partir de esto, se construye un instrumento de medición para evaluarlas.