

**Caracterización sociodemográfica y laboral de los egresados del programa Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali entre los años 2010 a 2019**

**Ányela Viviana Cruz Ortega**

**María Catalina Topa Toro**

**Fraiderly Taborda Victoria**

**Director:**

**Everaldo Naranjo Lerma**

**Universidad Santiago de Cali**

**Facultad de Salud**

**Programa de Tecnología en Regencia de Farmacia**

**Santiago de Cali**

**2020**

## Contenido

Introducción .....	4
1- Justificación .....	6
2.1- Planteamiento del problema .....	7
2.2- Formulación del problema .....	8
3- Objetivos.....	9
3.1- Objetivo general.....	9
3.2- Objetivos específicos .....	9
4- Marco de referencia .....	10
4.1-Marco conceptual.....	10
4.2- Marco teórico.....	11
Figura 1. Pirámide de Maslow .....	15
4.3- Marco ético .....	16
4.4- Marco legal .....	17
4.5- Marco contextual .....	19
5- Diseño metodológico .....	20
5.1- Tipo de estudio .....	20
5.2- Población y muestra.....	20
5.3- Fuentes y técnicas de recolección de información.....	21
5.4- Fases de la investigación .....	21
6- Resultados.....	23
Ilustración 1- Población total de egresados y muestra encuestada .....	23
6.1- Características sociodemográficas de los egresados.....	24
Ilustración 2- Distribución por género de los egresados del programa.....	24
Ilustración 3- Estado civil de los egresados del programa.....	25
Ilustración 4- Rango de edad (años) de los egresados del programa .....	26
Ilustración 5- Egresados del programa con y sin posgrado .....	27

Ilustración 6- Egresados del programa que les interesa realizar posgrado .....	28
6.2- Percepción de los egresados en cuanto a la formación recibida en el programa .....	29
Ilustración 7- Nivel de satisfacción de los egresados con el programa .....	29
Ilustración 8- Sentido de pertenencia con el programa.....	30
Ilustración 9- Fortalezas del programa según los egresados.....	31
Ilustración 10- Aspectos que el programa debe mejorar .....	32
Ilustración 11- Servicios que debería prestar el programa.....	33
6.3- Características laborales de los egresados del programa .....	34
Ilustración 12- Egresados que laboran en actividades relacionadas con la Regencia de Farmacia .....	34
Ilustración 13- Lugar en donde trabajan los egresados.....	35
Ilustración 14- Área en la que se desempeñan laboralmente los egresados.....	36
Ilustración 15- Nivel del cargo de los egresados .....	37
Ilustración 16- Tiempo que llevan los egresados en su lugar de trabajo .....	38
Ilustración 17- Tipo de contrato que tienen los egresados.....	39
Ilustración 18- Rango salarial de los egresados.....	40
7- Análisis .....	41
8- Conclusiones.....	43
9- Recomendaciones .....	44
Referencias bibliográficas.....	45
Anexo 1: Encuesta de características sociodemográficas y laborales.....	50
Anexo 2- Cuadro de respuestas: características sociodemográficas de los egresados.....	53
Anexo 3- Cuadro de respuestas: percepción de los egresados en cuanto a la formación recibida en el programa.....	57
Anexo 4- Cuadro de respuestas: características laborales de los egresados .....	60

## Introducción

El programa académico de Tecnología en Regencia de Farmacia se oferta en la Universidad Santiago de Cali desde el año 2007. Consta de 6 semestres y por tanto sus promociones de egresados comienzan a partir de 2010, por lo cual el presente estudio busca la caracterización de los mismos a partir del 2010 hasta el año 2019, encontrando en el sistema de información universitaria un total de 170 egresados de los cuales fue posible contactar por algún medio a 99 de ellos.

En ese sentido la investigación aborda un aspecto importante como lo es el desempleo en Colombia, el cual no sólo afecta a las personas sin estudios superiores, sino también a los técnicos y profesionales; son precisamente éstos quienes más tardan en conseguir empleo<sup>1</sup>. A su vez, las condiciones laborales –salario, tipo de contrato, entre otros factores– no suelen ser las esperadas por el trabajador, lo cual genera un alto nivel de insatisfacción. En tal contexto se encuentran los egresados de las diferentes universidades del país, por lo cual resulta pertinente indagar en sus características laborales y, en tal medida, generar conocimiento sobre su ejercicio profesional. Para ello, el presente análisis toma como marco contextual la Universidad Santiago de Cali, particularmente el programa de Tecnología en Regencia de Farmacia desde la primera promoción en 2010 hasta las últimas cohortes de graduados en 2019.

Al respecto, es importante señalar que tanto la Universidad Santiago de Cali como el programa de Regencia consideran necesario preservar el vínculo con los egresados y fortalecer la relación academia-empresa. En consecuencia, se hace preciso evaluar la experiencia laboral de tales profesionales y así conocer las competencias con las cuales deben contar, permitiendo afianzar las fortalezas y corregir las dificultades de su formación.

La investigación plantea una serie de antecedentes; entre éstos se destacan: Caracterización académica y laboral de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia en el período comprendido entre el año 2010A a 2013A elaborado por Serna, Serna y Bastidas<sup>2</sup>, Caracterización laboral de los egresados de Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali entre el año 2010 hasta el 2017 realizado por Vélez y

González<sup>3</sup> y Caracterización del desarrollo académico y laboral de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia graduados hasta el año 2017 llevado a cabo por Del Castillo<sup>4</sup>; es precisamente como una continuación de tales investigaciones que se plantea el presente análisis.

En ese sentido, este estudio busca identificar las características sociodemográficas y laborales de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia, al tiempo que analizar la percepción general en cuanto a la formación recibida.

Lo anterior expone resultados interesantes, tales como las condiciones óptimas de trabajo de los profesionales, representadas en un 72% de ocupación en actividades propias de la Regencia de Farmacia y un 56% de éstos con contrato a término indefinido. Así mismo, el nivel promedio de los salarios oscila entre uno y dos millones (77%), pero alcanzando cifras más altas en algunos profesionales: 17% con salarios entre dos y tres millones y 3% con un rango salarial de tres a cinco millones. De tal manera, aunque tales cifras no son muy altas, los egresados las califican como suficientes para una vida digna y satisfactoria.

## **1- Justificación**

La importancia de esta investigación radica en conocer aspectos que demanden la necesidad de realizar ajustes que le permitan a sus egresados integrarse competitivamente al campo laboral y así ejercer con eficiencia su profesión. Así mismo, la investigación le ofrece a la universidad datos precisos respecto a los sectores (farmacéutico, docencia u otros) en los cuales se encuentran vinculados los egresados y, por lo tanto, los contenidos en los que debe enfatizar en su pensum. Esto con el propósito de garantizar la calidad y pertinencia de sus asignaturas, a la vez que el enfoque profesional que asume el programa académico.

Así mismo, el estudio se expone como una fuente de consulta para conocer la proyección laboral de la Tecnología en Regencia de Farmacia, ya sea por parte de estudiantes activos o de quienes desean ingresar a ésta. Por lo tanto, le suministra información importante respecto a nivel de empleabilidad, salarios, cargo y demás; en tal medida, ofrece a la comunidad académica y social información fundamental que permite la contextualización en el medio farmacéutico.

En ese sentido, la presente investigación expone un panorama amplio y muy completo del ejercicio profesional del Regente de Farmacia y en consecuencia, la investigación se expone como punto de partida para futuras investigaciones, ya sea que asuman una perspectiva descriptiva o aborden dichos elementos en relación a otras variables en estudios de tipo correlacional, resaltando la posibilidad de que los datos recopilados puedan ser retomados en trabajos de mayor envergadura, tal como podría ser un análisis de las características laborales de los egresados de Tecnología en Regencia de Farmacia de distintas universidades, a nivel departamental o nacional, entre otros enfoques.

Incluso, la información expuesta podría emplearse en análisis que aborden la situación de empleo y desempleo de los profesionales en Cali, el Valle del Cauca o Colombia.

## **2- Problema de investigación**

### **2.1- Planteamiento del problema**

El desconocimiento del desarrollo laboral de los egresados de un programa académico conduce a la desconexión con el desarrollo del currículo, lo que produce contenidos curriculares inapropiados y sin pertinencia académica, donde la formación busca unos objetivos que divergen de las necesidades del contexto. Por tanto, el seguimiento metodológico científico es una herramienta apropiada para obtener información muy importante sobre el contexto, en este caso el farmacéutico, que aporte a la formación curricular de un Regente de Farmacia competitivo que dé solución a las necesidades del medio.

El desempleo es un problema que afecta también a la sociedad colombiana, donde según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), “en el 2018 la tasa de desempleo en el total nacional fue 9,7%, presentando un aumento de 0,3 puntos porcentuales al compararlo con 2017 (9,4%)”<sup>5</sup>. El panorama en Santiago de Cali no es muy diferente, pues el Diario Occidente<sup>6</sup> señala que para el 2018 la tasa de desempleo en Cali era del 13%, 0,5% más que el año anterior. Ahora bien, la situación de desempleo no afecta exclusivamente a la población sin estudios superiores; al respecto, el diario Pulzo expone: “Los jóvenes con estudios profesionales son los que más se demoran en encontrar empleo, con 31 semanas; seguidos por los técnicos (27 semanas) y los bachilleres (22)”<sup>1</sup>.

Considerando que en Colombia la tasa de desempleo es muy alta, siendo las personas con estudios superiores los más tardados en encontrarlo, además de las condiciones laborales que causan un alto nivel de insatisfacción. Encontramos a los egresados de la universidad Santiago de Cali del programa Tecnología en Regencia de Farmacia desde su primera promoción hasta la última cohorte; es decir, del año 2010 hasta el año 2019 como objeto de estudio para para identificar, determinar y establecer las características y percepción en cuanto a su realidad sociodemográfica, formación profesional y desarrollo en el campo laboral.

Por tanto, existe en la actualidad un desconocimiento de la percepción de los egresados en cuanto a las fortalezas y debilidades, lo cual no permite definir la situación laboral de los mismos.

## **2.2- Formulación del problema**

¿Cuáles son las características sociodemográficas y laborales de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali entre los años 2010 a 2019?

### **3- Objetivos**

#### **3.1- Objetivo general**

– Caracterizar sociodemográfica y laboralmente a los egresados del programa Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali entre los años 2010 al 2019.

#### **3.2- Objetivos específicos**

– Identificar las características sociodemográficas de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali.

– Determinar la percepción de los egresados en cuanto a la formación recibida en el programa de Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali.

– Establecer las características laborales de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali.

## 4- Marco de referencia

### 4.1-Marco conceptual

**Regente de Farmacia:** es un tecnólogo universitario perteneciente al área de salud, formado para la gestión y el fomento del acceso, la calidad, el uso adecuado de los medicamentos, la vigilancia, el seguimiento y la auditoría en los establecimientos farmacéuticos. Esto con base a los principios del Sistema General de Seguridad Social en Salud –SGSSS– y la Política Farmacéutica Nacional vigente<sup>7</sup>

**Farmacia o droguería:** es un establecimiento farmacéutico dedicado tanto a la elaboración de preparaciones magistrales como a la venta al detal de medicamentos homeopáticos, fitoterapéuticos, alopáticos, dispositivos médicos, suplementos dietarios y productos de tocador e higiénicos que no generen contaminación o atenten contra la salud de las personas<sup>8</sup>

**Farmacia hospitalaria:** es una especialidad sanitaria encargada de satisfacer las necesidades farmacéuticas de la población atendida. Esto, mediante procesos relacionados con la disponibilidad e información de medicamentos, a la vez que todas las actividades orientadas a conseguir una utilización apropiada y segura de los productos sanitarios<sup>9</sup>

**Farmacia ambulatoria:** es un servicio móvil que posibilita atender a los pacientes en el lugar donde se encuentren; en consecuencia, permite reducir el número de visitas hospitalarias que requieren los pacientes<sup>10</sup>

**Medicamento:** es aquel preparado farmacéutico obtenido a partir de principios activos, con o sin sustancias auxiliares, el cual se presenta bajo forma farmacéutica y es empleado para la prevención o tratamiento de una enfermedad<sup>8</sup>

**Paciente:** se define como la persona a quien se prescriben o que usará los medicamentos<sup>8</sup>

**Servicio farmacéutico dependiente e independiente:** el servicio farmacéutico se divide entre dependiente e independiente: el primero es el ofrecido por una institución prestadora de servicios de salud a pacientes hospitalizados y ambulatorios, mientras que el segundo es el que prestan los establecimientos farmacéuticos autorizados<sup>8</sup>.

**Salario:** es definido como la retribución que recibe el empleado por prestar sus servicios, constituido por todos los valores tanto en dinero como en especie; éste se compone de sueldo, bonificaciones, descansos obligatorios, porcentajes en ventas, comisiones, viáticos, subsidio de transporte y de alimentación, entre otros<sup>11</sup>

**Cargo:** se entiende como la función laboral del trabajador y los límites de su competencia<sup>12</sup>.

**Jornada laboral:** es el tiempo que el trabajador debe destinar para prestarle al empleador el servicio pactado en el contrato de trabajo<sup>13</sup>

**Prestaciones sociales:** son los dineros o pagos adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador por sus servicios prestados, componiéndose de prima de servicios, cesantías y vacaciones<sup>14</sup>

**Satisfacción laboral:** se entiende como una concordancia entre la persona y su cargo, a la vez que como una actitud o estado emocional positivo del empleado respecto a la valoración del trabajo y sus diversos aspectos<sup>15</sup>

#### **4.2- Marco teórico**

Para el desarrollo del presente estudio fue necesario considerar aspectos relevantes como la teoría de los factores motivacionales de Herzberg y la teoría de la motivación humana de Maslow. En relación a lo primero, son numerosos los estudios por parte de las universidades respecto a las características laborales de sus egresados; no obstante, aquellos análisis enfocados en la Tecnología en Regencia de Farmacia resultan más escasos. A continuación, se presentan algunos de los que abordan tal programa académico<sup>21</sup>.

Para empezar, se encuentra el trabajo titulado revisión documental sobre la falsificación de medicamentos y el rol del tecnólogo en Regencia de Farmacia en la prevención de la adquisición y uso, realizado por Chapetón y Morera llevado a cabo en la Universidad de Llanos. El objetivo general es describir el ámbito de comercialización de medicamentos fraudulentos y alterados como un riesgo a la salud pública, y el papel del Tecnólogo en Regencia de Farmacia en la minimización del riesgo. El tecnólogo en Regencia de Farmacia,

al ser parte del equipo de salud y con conocimientos y destrezas en el uso de medicamentos, puede intervenir en la prevención y comercialización del uso de productos falsificados<sup>16</sup>.

Un segundo antecedente a destacar es el trabajo de Babativa y Fierro denominado La automedicación y el rol del Regente de Farmacia en la prevención y promoción del uso de medicamentos sin prescripción médica. Como el título lo indica, el objetivo general es describir la automedicación y el rol del tecnólogo en Regencia de Farmacia en la prevención del riesgo derivado. Una de las actividades más importantes del profesional es gestionar el riesgo derivado del uso de medicamentos por automedicación, con el cumplimiento de las funciones de promoción y prevención alusivas al suministro de información sobre las condiciones de uso de medicamentos de venta libre<sup>17</sup>.

En cuanto a la pertinencia laboral del regente de farmacia, se encuentra el trabajo titulado Pertinencia laboral y social del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia en la región de Urabá, desarrollado por Arroyave, Álvarez, Ameriles, Vásquez y Cardona<sup>18</sup>. Dicha investigación, llevada a cabo en la Universidad de Antioquia, tiene como objetivo general caracterizar la pertinencia social y laboral del programa de TRF en esta región. Para ello se plantea un estudio descriptivo de corte trasversal a partir del diseño de cuatro instrumentos orientados a egresados, empleadores, establecimientos y comunidad de la región. Entre los resultados, se plantea que de 52 egresados encuestados 48 estaban laborando, 42 de ellos en la región. Así mismo, se señala que los empleadores valoran los aportes de tales egresados, calificándolos como bueno y excelente en un 69,6%. Como un tercer resultado, se determina que 212 de los 369 miembros de la comunidad encuestados identifican la existencia del TRF en farmacias/droguerías, a la vez que esperan que les brinde información oportuna sobre el uso de los medicamentos. El análisis concluye que los egresados del programa presentan un satisfactorio porcentaje de ocupación laboral, además de desempeñar funciones acordes con su formación académica y ser evaluados de manera positiva tanto por parte de empleadores como de la comunidad.

También cabe destacar es el trabajo de Basto<sup>19</sup> denominado Modelo para el seguimiento a egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Industrial de Santander a nivel nacional. Como el título lo indica, el objetivo general del estudio es realizar un seguimiento de tales profesionales para determinar la pertinencia del

programa. Con este propósito se diseña una encuesta como instrumento de recolección de datos, el cual se aplica a 88 personas (con un porcentaje de participación del 17% de los 513 egresados). Los resultados revelan que el 67,82% de los egresados participantes son empleados; sin embargo, la gran mayoría considera que la principal dificultad para conseguir empleo es un salario muy bajo y la poca demanda. Además, el 90% de los encuestados se muestran satisfechos con las labores que realizan. Se concluye que los profesionales encuentran trabajo principalmente en la región, lo que califican como positivo para su crecimiento personal.

A su vez, sobresale la investigación Caracterización académica y laboral de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia en el período comprendido entre el año 2010A a 2013A, desarrollada por Serna, Serna y Bastidas<sup>2</sup> en la Universidad Santiago de Cali. Como el título lo indica, se describen las características académicas y laborales de los profesionales; lo anterior, desde un enfoque descriptivo a partir de un muestreo aleatorio sistemático de los 63 egresados del programa hasta dicho momento. El estudio expone que el 31% de la muestra obtuvo el diplomado de Servicio Farmacéutico en Atención en Salud y un 25% el diplomado de Marketing Farmacéutico. También se señala que un 21% llevó a cabo diferentes seminarios o diplomados. Otro de los resultados identifica que el 23% no realizó ningún estudio complementario a su carrera.

En el mismo contexto, se encuentra el trabajo Caracterización laboral de los egresados de Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali entre el año 2010 hasta el 2017, realizado por Vélez y González<sup>3</sup>. Éste se plantea como objetivo general establecer el desempeño profesional, satisfacción y condiciones laborales de tales egresados. Con dicho propósito se diseña una encuesta online a través de la plataforma Google encuestas, la cual se aplica a 28 profesionales de un total de 127 abordados, con una participación del 31,8%.

Los resultados determinan que los egresados laboran en un 91% en el Valle del Cauca, a la vez que en su mayoría desempeñan cargos de directores (50%) y coordinadores (18%). Igualmente, se revela que los profesionales llevan menos de un año en su actual empleo y su salario oscila entre \$850.000 y \$2.000.000 mensuales, con un promedio de \$1.333.000. Entre las conclusiones, se plantea que un 83% de los egresados trabaja en actividades relacionadas a su formación, lo cual puede alentar a los futuros regentes; a esto se adhiere un salario que garantiza una buena calidad de vida.

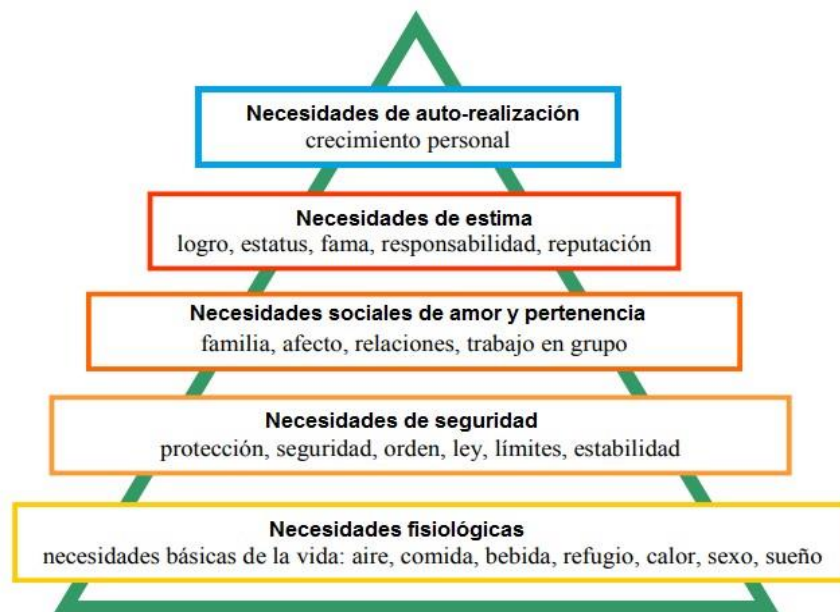
También en el contexto de la Universidad Santiago de Cali, es preciso resaltar el trabajo Caracterización del desarrollo académico y laboral de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia graduados hasta el año 2017 elaborado por Del Castillo<sup>4</sup>. Además del objetivo general revelado en dicho título, el análisis se plantea tres objetivos específicos: 1) determinar el cargo que desempeñan los regentes de farmacia; 2) verificar el porcentaje de egresados que laboran en servicios farmacéuticos y aquellos que realizan una actividad diferente; y 3) determinar los estudios académicos que han continuado los egresados. En palabras del autor, los graduados se encuentran laborando en un 83%, lo cual –teniendo en consideración el alto nivel de desempleo en el país– se expone como una cifra muy positiva. También se señala que los egresados han extendido sus estudios en las áreas de farmacología y educación.

En tal medida, los anteriores antecedentes ofrecen diversos aportes a la presente investigación: primero, revelan la pertinencia de desarrollar un estudio de tipo descriptivo y cuantitativo; segundo, exponen algunos instrumentos de recolección de información que pueden retomarse, tales como la encuesta online; y tercero, evidencian la dificultad de abordar al conjunto de los egresados, por lo cual resulta necesario adaptar el análisis a una muestra de la población.

Ahora bien, a partir de las características sociodemográficas y laborales de los egresados del programa Tecnología en Regencia de Farmacia es posible inferir su nivel de satisfacción laboral; para ello, resulta pertinente aludir a la teoría de los factores motivacionales de Herzberg y a la teoría de la motivación humana de Maslow. En relación a los planteamientos de Paulone y Pulice<sup>20</sup> señalan que dicha satisfacción puede ser tanto intrínseca como extrínseca o una combinación de ambas: extrínseca cuando está relacionada con los factores externos al individuo, tales como salario, premios y bonificaciones; e intrínseca cuando proviene del interior de las personas, es decir, alcanzar sus necesidades y expectativas personales, lo cual varía dependiendo de los individuos.

Por otro lado, Maslow plantea una jerarquía de necesidades que se ubican en una pirámide de manera ascendente; según dicho modelo, cuando el ser humano satisface sus necesidades básicas surgen otras, modificando su comportamiento e impulsándolo a satisfacer estas nuevas. El modelo de Maslow es el siguiente:

- a) Necesidades fisiológicas: de origen biológico, orientadas a la supervivencia del ser humano, tales como respirar, dormir, comer, entre otras.
- b) Necesidades de seguridad: al satisfacer las necesidades básicas, surge un segundo escalón respecto a la estabilidad y la seguridad física y de recursos.
- c) Necesidades de amor, afecto y pertenencia: se presentan en la vida cotidiana cuando el ser humano expresa deseos de casarse, tener una familia y ser parte de una comunidad.
- d) Necesidades de estima: al satisfacer estas necesidades, los seres humanos se sienten seguros de sí mismos y valiosos en una sociedad; no obstante, al no hacerlo se sienten inferiores y sin valor.
- e) Necesidades de auto-realización: se definen como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que “nació para hacer”; es decir, se entiende como el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad. Por ejemplo, un artista debe pintar o un poeta debe escribir<sup>21</sup>



**Figura 1. Pirámide de Maslow<sup>21</sup>**

De tal manera, los principios teóricos expuestos permiten establecer el nivel de satisfacción laboral de los egresados; esto a partir de dos perspectivas: sus motivaciones extrínsecas e intrínsecas, y el conjunto de las necesidades satisfechas.

#### **4.3- Marco ético**

El marco ético del presente análisis se encuentra determinado por tres referentes: primero, los principios de la bioética; segundo, la Declaración de Helsinki promulgada por la Asociación Médica Mundial; y tercero, la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud. En relación al primero de éstos, Ardila y Franco<sup>22</sup> exponen que la actividad profesional del Tecnólogo en Regencia de Farmacia está regida por los siguientes principios: a) No maleficencia: consiste en respetar la integridad física y psicológica de la vida humana, además de abstenerse intencionadamente de cualquier acto que pueda causar daño o perjudicar al paciente. b) Beneficencia: se trata de la obligación de hacer el bien y de actuar en beneficio de otros. c) Autonomía o libertad de decisión: se define como la obligación de respetar los valores y opciones personales de cada individuo en decisiones básicas. d) Justicia: consiste en tratar a cada persona como corresponda, con la finalidad de disminuir la desigualdad.

Igualmente, es fundamental aludir a la Declaración de Helsinki respecto a los principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Según dicha declaración, aunque el objetivo principal de tales trabajos es generar nuevos conocimientos, lo anterior no debe primar sobre los derechos e intereses de la persona que participa. Así mismo, plantea que la investigación médica debe realizarse de manera que reduzca al mínimo el posible daño al medio ambiente y ser efectuada por personas con la educación, formación y calificaciones científicas y éticas pertinentes. Como otro aspecto a destacar, la Declaración de Helsinki señala que no se deben efectuar estudios en seres humanos si no existe seguridad de que los riesgos han sido evaluados y es posible enfrentarlos satisfactoriamente<sup>23</sup>

Por último, es preciso citar la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, mediante la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Entre sus principios, la resolución establece que los estudios en seres humanos sólo se realizarán cuando el conocimiento que se pretende producir no pueda obtenerse por otro

medio y que debe prevalecer la seguridad de los beneficiarios, además de que resulta fundamental expresarles claramente los riesgos en que pueden incurrir<sup>24</sup>

#### **4.4- Marco legal**

Para el desarrollo del presente estudio resulta fundamental citar la Ley 485 de 1998, por medio de la cual se reglamenta la profesión de Tecnólogo en Regencia de Farmacia<sup>25</sup>. A continuación se citan algunos de sus principales postulados.

Según el artículo 1 de dicha ley, ésta tiene el propósito de asegurar que su ejercicio se desarrolle de acuerdo a los postulados del Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, a los reglamentos expedidos por las autoridades públicas y a los principios éticos, lo cual contribuya al mejoramiento de la salud individual y colectiva.

A su vez, el artículo 2 determina que el Regente de Farmacia es un tecnólogo universitario cuya formación lo capacita para ejercer tareas de apoyo y colaboración en la prestación del servicio farmacéutico, como también en la gestión administrativa de los establecimientos distribuidores mayoristas y minoristas. Dichas actividades se complementan con las expuestas en el artículo 3:

- “a) Dirigir los establecimientos distribuidores minoristas de las Instituciones que integran el Sistema de Seguridad Social en Salud, que ofrezcan la distribución y dispensación de los medicamentos y demás insumos de la salud en el primer nivel de atención o baja complejidad, bien sea ambulatoria u hospitalaria;
  
- b) Dirigir el servicio farmacéutico de instituciones prestadoras de servicios de salud de baja complejidad o que se encuentren en el primer nivel de atención, bien sea ambulatoria u hospitalaria;
  
- c) Dirigir establecimientos farmacéuticos distribuidores mayoristas de productos alopáticos, homeopáticos, veterinarios, preparaciones farmacéuticas con base en recursos naturales, cosméticos preparados magistrales e insumos para salud;

- d) Dar apoyo, bajo la dirección del Químico Farmacéutico, al desarrollo de las actividades básicas del sistema de suministro de medicamentos y demás insumos de la salud, orientados a la producción en las instituciones prestadoras de servicios de salud de segundo y tercer nivel;
- e) Colaborar, bajo la dirección del Químico Farmacéutico, en el desarrollo de las actividades básicas de la prestación del servicio farmacéutico de alta y mediana complejidad;
- f) Los entes territoriales que tienen a su cargo las funciones de inspección y vigilancia de los establecimientos farmacéuticos distribuidores mayoristas y minoristas, desarrollarán dichas actividades con personal que ostente el título de Regente Farmacia;
- g) Participar en actividades de mercadeo y venta de productos farmacéuticos”<sup>26</sup>

En su artículo 4, la ley señala igualmente que el Tecnólogo en Regencia de Farmacia puede ejercer actividades docentes y de capacitación formal y no formal en el campo de su especialidad y así mismo en labores orientadas a la promoción y uso racional de los medicamentos. Por otro lado, el artículo 5 expone los requisitos para el ejercicio de tal profesión, entre los cuales se encuentran: a) Presentar título de Tecnólogo en Regencia de Farmacia debidamente expedido por una institución de educación superior. b) Estar registrado en el Consejo Nacional de Tecnólogo en Regencia de Farmacia o en la institución que haga sus veces. c) No estar sancionado por la autoridad pública competente.

El ejercicio ilegal de la profesión es otro de los aspectos abordados por la ley, respecto a lo cual comenta en su artículo 8 que ejercen ilegalmente como Tecnólogos en Regencia de Farmacia las personas que sin estar habilitadas la ejercen y quienes encontrándose autorizadas para ejercerla se vinculan con las personas que lo hacen ilegalmente. En cuanto a la equivalencia del título, el artículo 9 determina que la certificación como Tecnólogo en Regencia de Farmacia equivale a las de Regente de Farmacia y Técnico Superior en Regencia de Farmacia expedidas por instituciones de educación superior debidamente reconocidas. Por último, cabe destacar el artículo 10, en relación a que la presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le resulten contrarias.

#### 4.5- Marco contextual

El programa académico de Tecnología en Regencia de Farmacia se oferta en la Universidad Santiago de Cali, una institución de carácter privado con dos sedes: una en la ciudad de Palmira, y otra en el barrio Pampalinda de Cali. Esta entidad educativa fue fundada en 1958 con personería jurídica otorgada por el Ministerio de Justicia mediante la Resolución 2.800 del 2 de septiembre de 1959 y cuenta actualmente con siete facultades: Ciencias Básicas; Ciencias Económicas y Empresariales; Comunicación Social y Publicidad; Derecho; Educación; Ingeniería; y Salud<sup>27</sup>Es precisamente esta última la que contiene el programa de Tecnología en Regencia de Farmacia, el cual se oferta en la ciudad de Cali desde 2007. Dicho programa académico se encuentra registrado por la Resolución 9776 de julio 30 de 2013, es de modalidad presencial y tiene una duración de seis semestres. Cabe señalar que dicho programa en Regencia de Farmacia tiene como Misión:

“Formar talento humano en salud idóneo para ejercer la función y el liderazgo del área farmacéutica, de acuerdo a la legislación colombiana, soportado en la formación universitaria que busca la alta calidad académica y el desarrollo de competencias de gestión administrativa, asistencial y empresarial, con altos valores éticos y la responsabilidad social para asumir los retos que plantea la política de salud pública en Colombia, donde el servicio farmacéutico es un pilar de la atención primaria en Salud”<sup>27</sup>

De igual manera, se plantea como Visión posicionarse en los próximos diez años como marco de referencia nacional en la implementación, administración y proyección de los servicios farmacéuticos. Lo anterior, a partir de la formación integral, con criterio investigativo y responsabilidad social que permite entender y proponer las políticas necesarias del área farmacéutica como aporte al desarrollo de la salud en el país<sup>27</sup>.

## **5- Diseño metodológico**

### **5.1- Tipo de estudio**

El presente estudio es cuantitativo de tipo descriptivo en tanto que busca “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables”<sup>28</sup>.

De tal manera, el estudio es descriptivo en la medida que aborda y describe las características sociodemográficas y laborales de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali. A su vez, es de tipo cuantitativo por cuanto “se dedica a recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas”<sup>28</sup>.

### **5.2- Población y muestra**

Según Suárez<sup>29</sup>, la población es el conjunto de individuos al que se refiere la pregunta de estudio o respecto a la cual se pretende concluir algo, mientras que la muestra es un subconjunto de ésta. En consecuencia, la población del presente análisis son los 170 egresados del programa Tecnología en Regencia de Farmacia. A partir de dicho grupo, se realiza un muestreo no probabilístico, es decir, aquel que no resulta mecánico ni se encuentra basado en fórmulas de probabilidad sino que obedece a unos criterios de investigación. Lo anterior, utilizando profesionales voluntarios; al respecto, cabe señalar que “a esta clase de muestra también se le puede llamar autoseleccionada, ya que las personas se proponen como participantes en el estudio o responden activamente a una invitación”<sup>30</sup>, en este caso, la encuesta. Para ello se utilizan dos criterios de inclusión: 1) egresados del programa Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali; y 2) personas con disposición para participar. El resultado son 99 egresados encuestados, los cuales constituyen la muestra.

### **5.3- Fuentes y técnicas de recolección de información**

Para desarrollar los objetivos planteados, se alude a fuentes primarias; es decir, “información original obtenida por el propio investigador”<sup>31</sup> Esto mediante la encuesta, la cual se define como:

“(…) una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. La recogida de los datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos (de medición) y la forma protocolaria de realizar las preguntas (cuadro de registro) que se administra a la población o una muestra extensa de ella mediante una entrevista donde es característico el anonimato del sujeto”<sup>32</sup>

Dicha técnica se aplica a través de un instrumento para conocer los sectores (farmacéutico, docencia, entre otros) en los cuales ejercen los egresados y caracterizar sus empleos en términos de salarios, cargo, jornadas de trabajo y prestaciones sociales. Cabe resaltar que los egresados diligencian tal instrumento mediante llamada telefónica o correo electrónico utilizando la aplicación Google Formularios (ver Anexo 1: Encuesta de características sociodemográficas y laborales).

### **5.4- Fases de la investigación**

Monje<sup>33</sup> expone que la investigación cuantitativa se divide en cinco etapas: 1) conceptual; 2) planeación y diseño; 3) empírica; 4) analítica; y 5) difusión. A continuación, se describen dichas fases para el presente estudio:

1) Conceptual: se identifican los antecedentes respecto a las características sociodemográficas y laborales de los egresados de Regencia de Farmacia en Colombia. Igualmente, se plantean algunos postulados respecto a la teoría de los factores motivacionales de Herzberg, la teoría de la motivación humana de Maslow y los conceptos de regente de farmacia, droguería-farmacia, medicamento, paciente, servicio farmacéutico dependiente, servicio farmacéutico independiente, salario, cargo, jornada laboral, prestaciones sociales y satisfacción laboral.

2) Formulación y delimitación del problema: se asume como objetivo general identificar las características sociodemográficas y laborales de los egresados del programa Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali entre los años 2010 y 2019. De igual manera, se selecciona un estudio de tipo descriptivo y cuantitativo.

3) Fase empírica: se aplica a los egresados del programa el instrumento Encuesta de características sociodemográficas y laborales (ver Anexo 1) utilizando para ello Google Encuestas.

4) Fase analítica: a partir de las gráficas generadas por Google Encuestas, se analizan los resultados del instrumento teniendo en consideración los diferentes aspectos evaluados: características sociodemográficas, percepción del programa y condiciones laborales de los egresados.

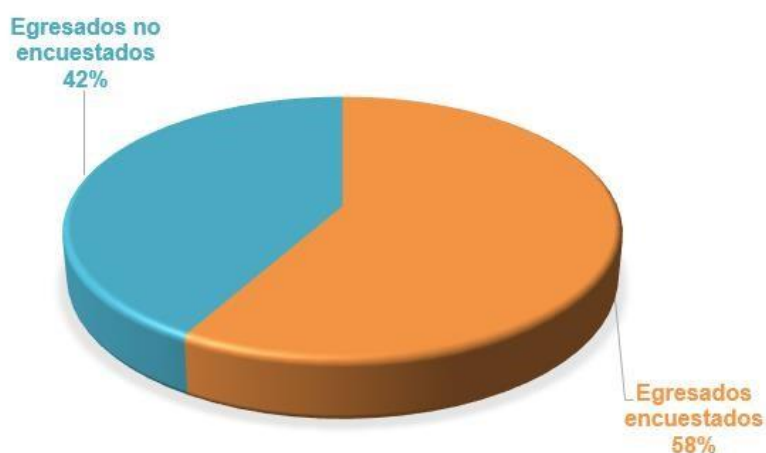
5) Fase de difusión: se difunden los resultados del estudio con el objetivo de contribuir desde la Academia a mejorar las condiciones laborales de los egresados del programa.

6) Consideraciones éticas: de manera transversal a las anteriores etapas, se tienen en cuenta los principios éticos de no maleficencia, beneficencia, autonomía o libertad de decisión, y justicia.

## 6- Resultados

Los siguientes resultados se desarrollan a partir de la encuesta aplicada vía online utilizando la herramienta Google Encuestas. Ésta fue diligenciada por una muestra de 99 egresados –de una población total de 170– que cumplían con los criterios de inclusión (ver Ilustración 1).

**Ilustración 1- Población total de egresados y muestra encuestada**



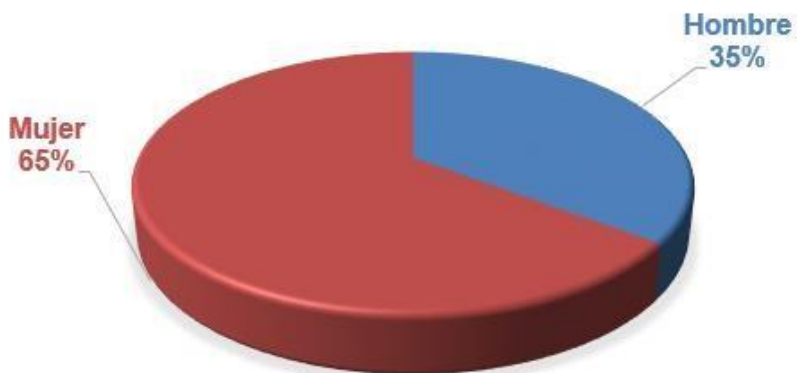
	Egresados encuestados	Egresados no encuestados	Total
<b>Individuos</b>	99	71	<b>170</b>
<b>Porcentaje</b>	58%	42%	<b>100%</b>

**Fuente:** Realización propia.

Como se observa en la Ilustración 1, el presente trabajo encuestó a un 58% de egresados. Dicha cifra se expone como una muestra ampliamente significativa, la cual permite conocer con un alto grado de exactitud las condiciones sociodemográficas y laborales de los profesionales, además de sus percepciones respecto a la formación recibida en el programa.

## 6.1- Características sociodemográficas de los egresados

**Ilustración 2- Distribución por género de los egresados del programa**

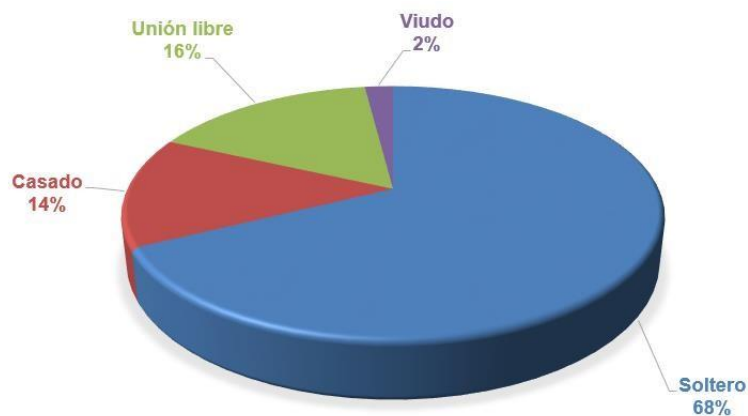


	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Total</b>
<b>Individuos</b>	64	35	<b>99</b>
<b>Porcentaje</b>	65%	35%	<b>100%</b>

**Fuente:** realización propia.

La Ilustración 2 destaca cómo las mujeres predominan en número entre los egresados de la Tecnología en Regencia de Farmacia. Estas cifras deben ser tenidas en cuenta por la Universidad Santiago de Cali, pues al parecer el programa no está resultando lo suficientemente atractivo para los hombres; lo anterior, ya sea porque ingresan en menor medida o porque quienes cursan su formación académica deciden retirarse.

**Ilustración 3- Estado civil de los egresados del programa**

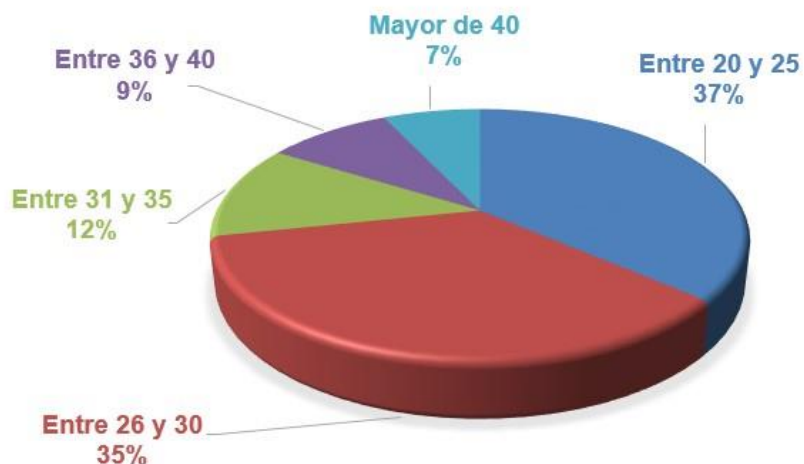


	<b>Soltero</b>	<b>Unión libre</b>	<b>Casado</b>	<b>Viudo</b>	<b>Total</b>
<b>Individuos</b>	67	16	14	2	<b>99</b>
<b>Porcentaje</b>	68%	16%	14%	2%	<b>100%</b>

**Fuente:** realización propia.

La Ilustración 3 evidencia que los egresados se encuentran mayoritariamente solteros; por su parte, entre quienes viven en unión libre y aquellos que contrajeron matrimonio sólo suman un 30%.

**Ilustración 4- Rango de edad (años) de los egresados del programa**

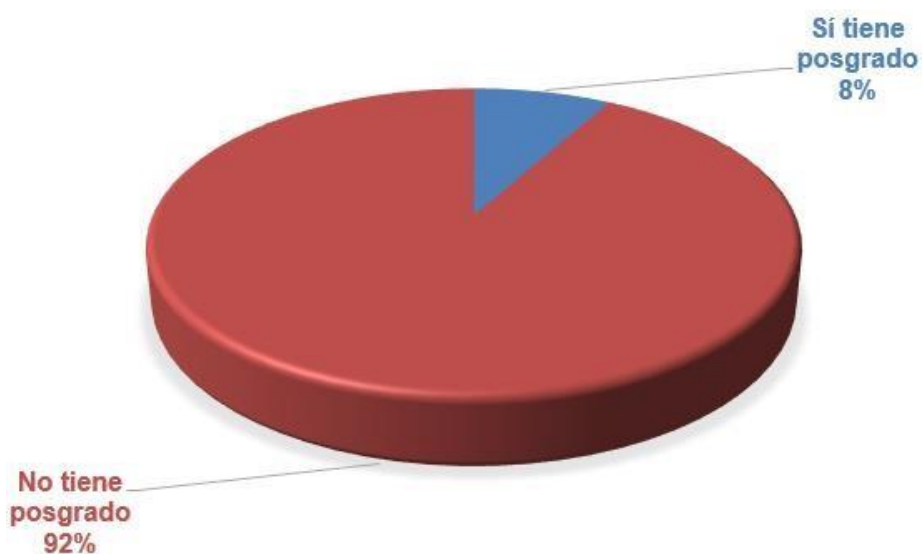


	<b>Entre 20 y 25 años</b>	<b>Entre 26 y 30 años</b>	<b>Entre 31 y 35 años</b>	<b>Entre 36 y 40 años</b>	<b>Mayor de 40 años</b>	<b>Total</b>
<b>Individuos</b>	36	35	12	9	7	<b>99</b>
<b>Porcentaje</b>	37%	35%	12%	9%	7%	<b>100%</b>

**Fuente:** realización propia.

Según la ilustración anterior, los egresados que poseen entre 20 y 30 años suman el 72%. Esto revela un programa académico que se encuentra en sus primeras generaciones, cuyos profesionales aún son muy jóvenes y apenas se están insertando al mercado laboral, pero que a la vez resultan altamente atractivos para las empresas en la medida que su formación académica se encuentra actualizada.

**Ilustración 5- Egresados del programa con y sin posgrado**

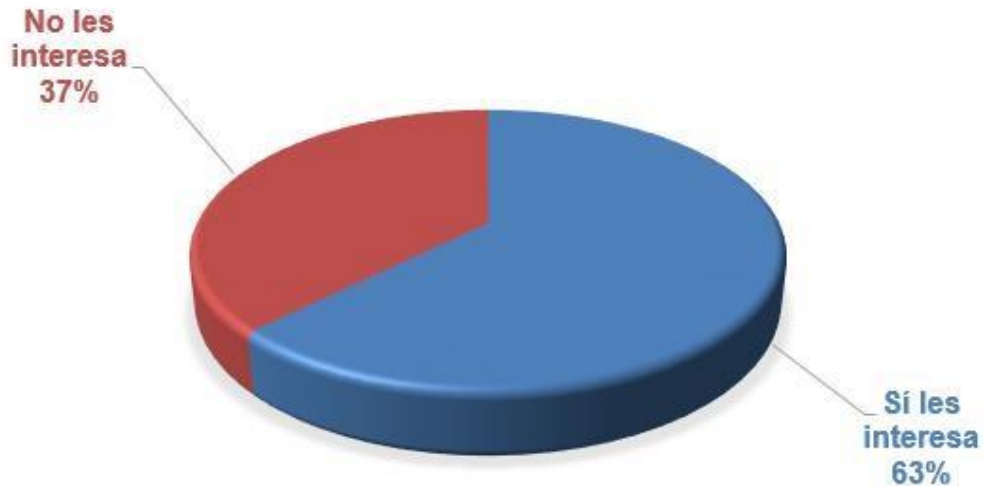


	<b>Sí tiene posgrado</b>	<b>No tiene posgrado</b>	<b>Total</b>
<b>Individuos</b>	8	91	<b>99</b>
<b>Porcentaje</b>	8%	92%	<b>100%</b>

**Fuente:** realización propia.

Las cifras de la Ilustración 5 resultan preocupantes. Esto en la medida en que un 92% de los egresados no posee posgrado, lo cual revela que la Universidad Santiago de Cali no ha logrado preservar el vínculo educativo con sus graduados a través de especializaciones, posgrados y demás. Lo anterior no significa que no exista una oferta académica, sino que quizás no se presentan de fácil acceso para los egresados por cuestiones económicas, de horarios y demás.

### Ilustración 6- Egresados del programa que les interesa realizar posgrado



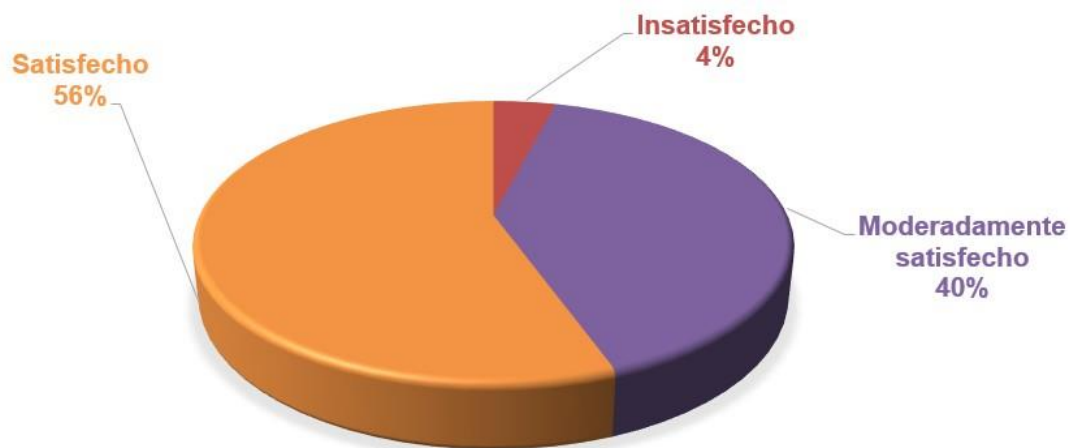
	Sí le interesa	No le interesa	Total
<b>Individuos</b>	62	37	<b>99</b>
<b>Porcentaje</b>	63%	37%	<b>100%</b>

**Fuente:** realización propia.

Las cifras de la Ilustración 7 evidencian que la amplia mayoría de los egresados de la Tecnología en Regencia de Farmacia desean realizar un posgrado. Esta circunstancia debe ser tenida en cuenta por la Universidad Santiago de Cali para lograr que estas personas continúen su formación académica en beneficio de ambas partes.

## 6.2- Percepción de los egresados en cuanto a la formación recibida en el programa

Ilustración 7- Nivel de satisfacción de los egresados con el programa

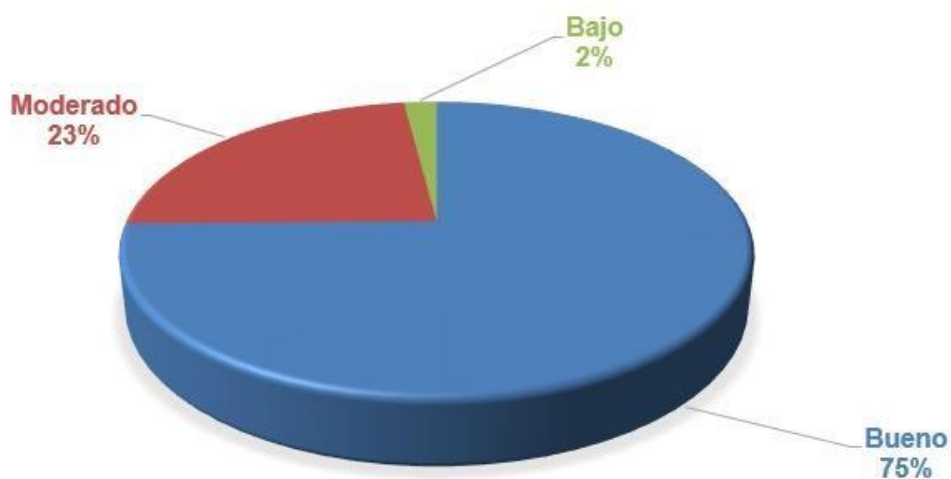


	Satisfecho	Moderadamente satisfecho	Insatisfecho	Total
<b>Individuos</b>	55	40	4	<b>99</b>
<b>Porcentaje</b>	56%	40%	4%	<b>100%</b>

**Fuente:** realización propia.

Como se observa en la Ilustración 7, el 96% de los egresados se encuentran satisfechos o moderadamente satisfechos y únicamente un 4% se considera insatisfecho con el programa académico. Estas cifras evalúan de manera muy positiva la Tecnología en Regencia de Farmacia, siendo una garantía de calidad para sus actuales estudiantes o para quienes deseen ingresar a ésta.

**Ilustración 8- Sentido de pertenencia con el programa**

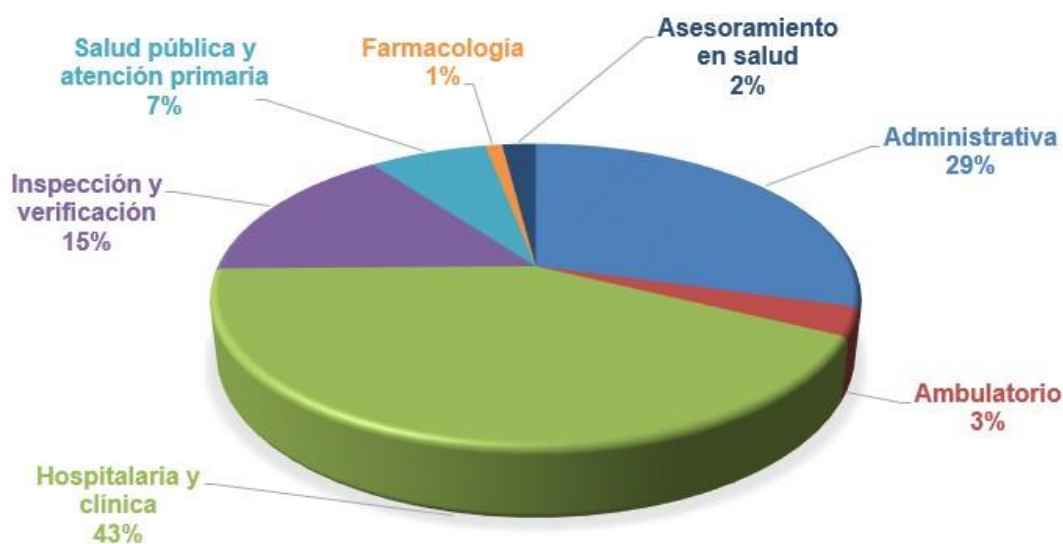


	<b>Bajo</b>	<b>Bueno</b>	<b>Moderado</b>	<b>Total</b>
<b>Individuos</b>	2	74	23	<b>99</b>
<b>Porcentaje</b>	2%	75%	23%	<b>100%</b>

**Fuente:** realización propia.

Las cifras respectivas al sentido de pertenencia de los egresados con su programa académico son igualmente positivas a las anteriores. Esto es fundamental en la medida que si los profesionales no se encuentran comprometidos con su institución y programa no puede haber una retroalimentación positiva desde el sector laboral hacia la Academia.

**Ilustración 9- Fortalezas del programa según los egresados**

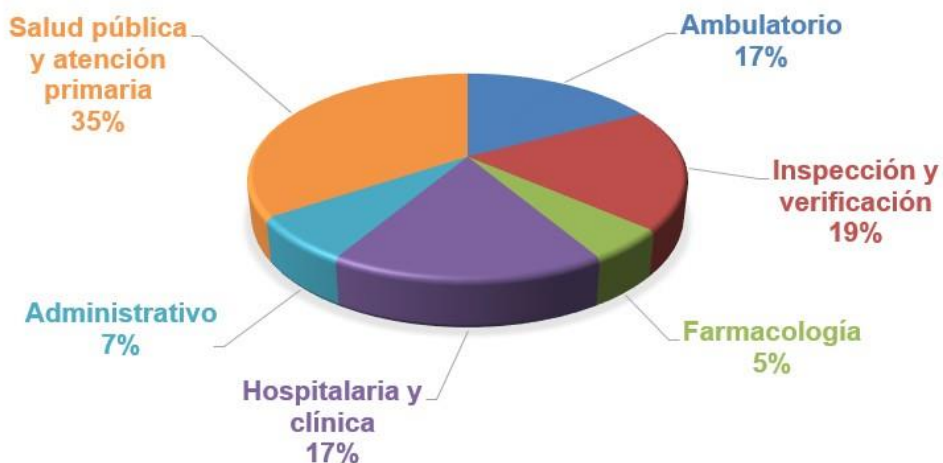


	<b>Individuos</b>	<b>Porcentaje</b>
Farmacología	1	1%
Asesoramiento en salud	2	2%
Ambulatorio	3	3%
Salud pública y atención primaria	7	7%
Inspección y verificación	15	15%
Hospitalaria y clínica	42	43%
Administrativa	29	29%
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** realización propia.

Los egresados consideran que la Tecnología en Regencia de Farmacia se encuentra fortalecida en el área de hospitalaria y clínica, mientras que farmacología posee una mínima puntuación. Ambos aspectos son fundamentales para la Universidad Santiago de Cali, pues estas cifras le permiten continuar consolidando sus aciertos a la vez que corregir sus posibles falencias en beneficio de sus actuales y futuros estudiantes.

**Ilustración 10- Aspectos que el programa debe mejorar**

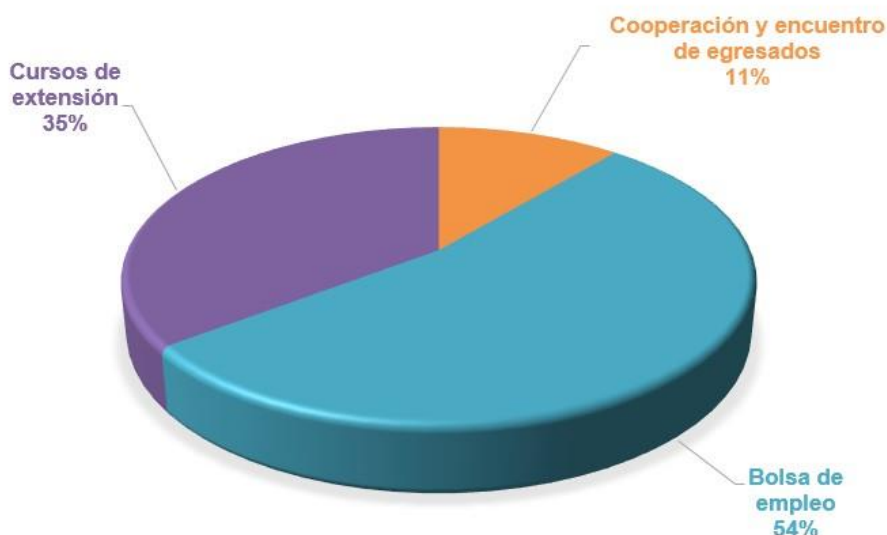


	<b>Individuos</b>	<b>Porcentaje</b>
Farmacología	5	5%
Ambulatorio	17	17%
Salud pública y atención primaria	34	35%
Inspección y verificación	19	19%
Hospitalaria y clínica	17	17%
Administrativa	7	7%
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** realización propia.

Según los encuestados, son varios los aspectos en los cuales la Tecnología en Regencia de Farmacia debe mejorar, destacándose entre éstos salud pública y atención primaria. Como se señaló anteriormente, es fundamental que la institución tome en cuenta tales percepciones para así fortalecer su programa.

**Ilustración 11- Servicios que debería prestar el programa**



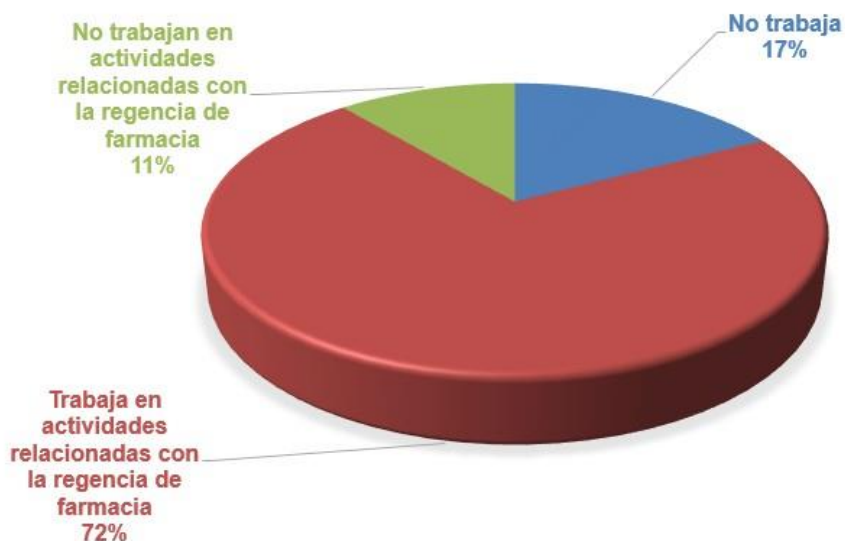
	Cooperación y encuentro de egresados	Cursos de extensión	Bolsas de empleo	Total
<b>Individuos</b>	11	35	53	99
<b>Porcentaje</b>	11%	35%	54%	100%

**Fuente:** realización propia.

Teniendo en cuenta las cifras de la Ilustración 11, una de las mayores aspiraciones de los egresados respecto a su programa académico es la creación de una bolsa de empleo que les facilite su ingreso al mercado laboral. Es importante resaltar que un servicio como éstos no solamente repercutiría de manera positiva en los egresados sino en la misma institución, pues resultaría bastante atractivo para quienes deseen ingresar al programa saber que contarán con una herramienta de dicho tipo en el momento de graduarse.

### 6.3- Características laborales de los egresados del programa

**Ilustración 12- Egresados que laboran en actividades relacionadas con la Regencia de Farmacia**

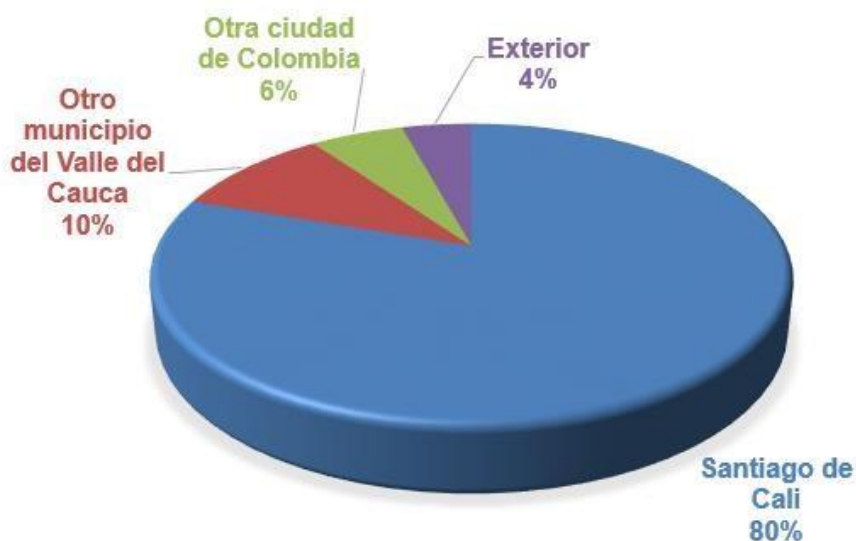


Total de individuos de la muestra: 99 personas (100%)		
Trabajan en actividades relacionadas con la Regencia de Farmacia	No trabajan en actividades relacionadas con la Regencia de Farmacia	No trabajan actualmente
71 individuos 72%	11 individuos 11%	17 individuos 17%

**Fuente:** realización propia.

Como se observa en la Ilustración 12, del total de la muestra de 99 personas solamente 71 trabajan en áreas relacionadas con la Regencia de Farmacia. Por lo tanto, dicha cifra se expone como la muestra para las preguntas siguientes; esto en la medida que se pretende conocer las condiciones laborales exclusivamente de los egresados que se desempeñan en su área de formación (las personas que no trabajan o lo hacen en sectores diferentes a su programa académico no aplican para tales interrogantes).

**Ilustración 13- Lugar en donde trabajan los egresados**

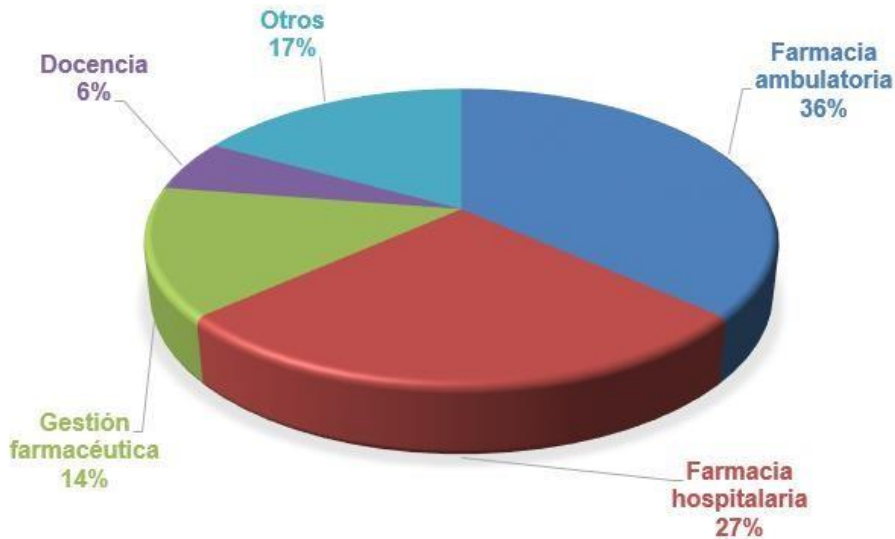


	Santiago de Cali	Otro municipio del Valle del Cauca	Otra ciudad de Colombia	Exterior	Total
<b>Individuos</b>	57	7	4	3	71
<b>Porcentaje</b>	80%	10%	6%	4%	100%

**Fuente:** realización propia.

Tal como revela la Ilustración 13, la gran mayoría de los egresados (80%) trabajan en la ciudad de Santiago de Cali, a la vez que un 10% lo hace en otro municipio del Valle del Cauca. Esto puede considerarse un aspecto positivo en tanto que evidencia que los profesionales en Tecnología en Regencia de Farmacia han logrado insertarse al mercado laboral sin realizar desplazamientos de su lugar de residencia, evitando así romper lazos familiares o sociales.

**Ilustración 14- Área en la que se desempeñan laboralmente los egresados**

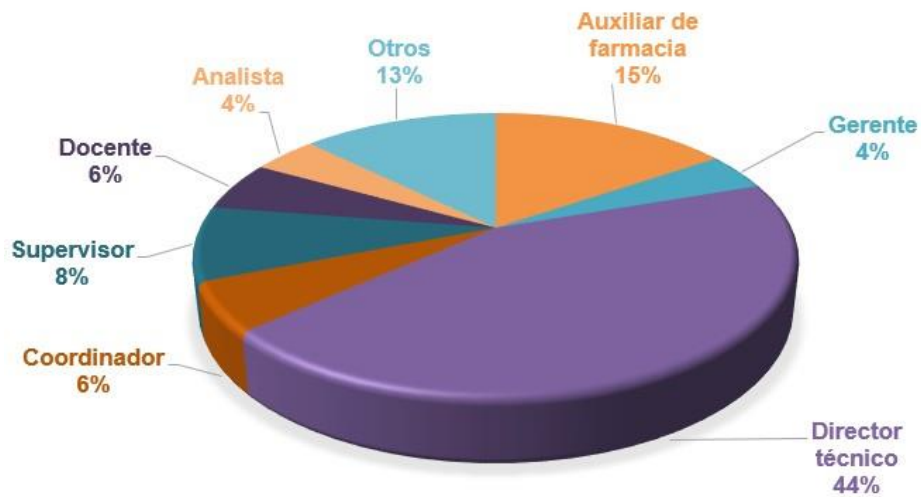


	<b>Docencia</b>	<b>Gestión Farmacéutica</b>	<b>Farmacia Ambulatoria</b>	<b>Farmacia Hospitalaria</b>	<b>Otros</b>	<b>Total</b>
<b>Individuos</b>	4	10	26	19	12	71
<b>Porcentaje</b>	6%	14%	36%	27%	17%	100%

**Fuente:** realización propia.

De la anterior ilustración puede interpretarse que los egresados de la Tecnología en Regencia de Farmacia tienen un amplio panorama laboral; en otras palabras, su ejercicio profesional no se encuentra concentrado en una sola área, sino que resulta diverso, destacándose los sectores de Farmacia Ambulatoria (36%) y Farmacia Hospitalaria (27%). Tal situación resulta muy positiva puesto que evidencia que los egresados han recibido una formación académica que les permite adaptarse a la oferta de empleos.

**Ilustración 15- Nivel del cargo de los egresados**



	<b>Individuos</b>	<b>Porcentaje</b>
Director técnico	31	44%
Coordinador	4	6%
Supervisor	6	8%
Docente	4	6%
Analista	3	4%
Auxiliar de farmacia	11	15%
Gerente	3	4%
Otros	9	13%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** realización propia.

Al igual que el área en la que se desempeñan los egresados, el presente indicador resulta diverso; no obstante, se evidencia un predominio del cargo de director técnico. Tal posición de los profesionales resulta de gran responsabilidad e importancia en su área, lo cual se expresa positivamente del programa académico.

**Ilustración 16- Tiempo que llevan los egresados en su lugar de trabajo**

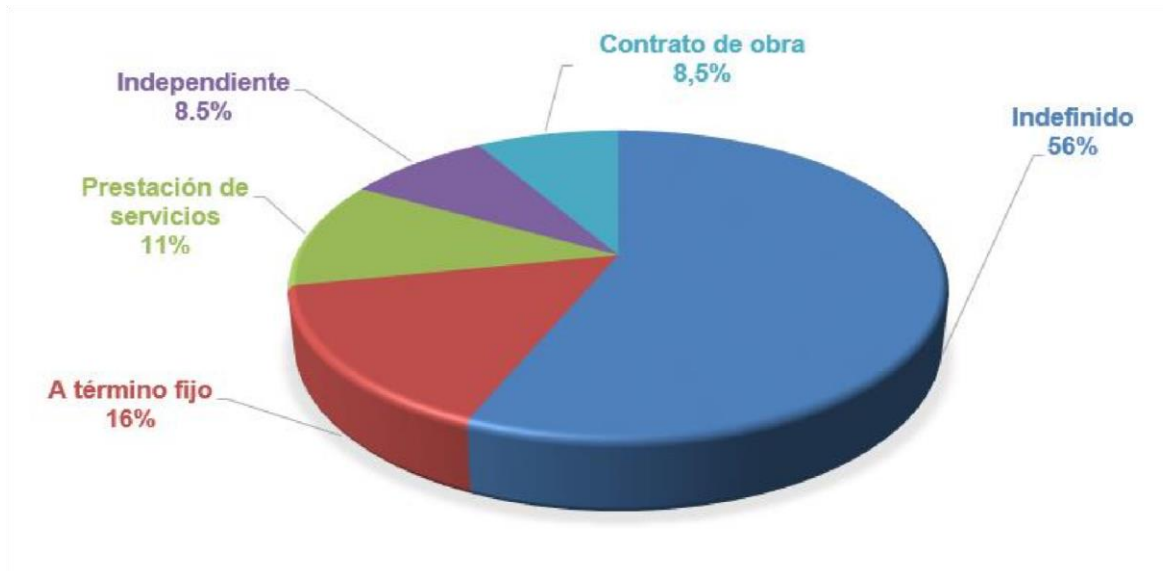


	Menos de un año	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años	Más de 10 años	Total
<b>Individuos</b>	27	20	19	4	1	71
<b>Porcentaje</b>	38%	28%	27%	6%	1%	100%

**Fuente:** realización propia.

La Ilustración 16 revela que un 66% de los egresados lleva menos de dos años en su empresa e incluso un 38% menos de un año. Tales cifras no son muy satisfactorias por cuanto manifiesta cierto grado de inestabilidad laboral. Sin embargo, como se ha señalado anteriormente, los egresados del programa aún son muy jóvenes y apenas están ingresando al mercado de trabajo, lo cual también explica esta situación.

**Ilustración 17- Tipo de contrato que tienen los egresados**

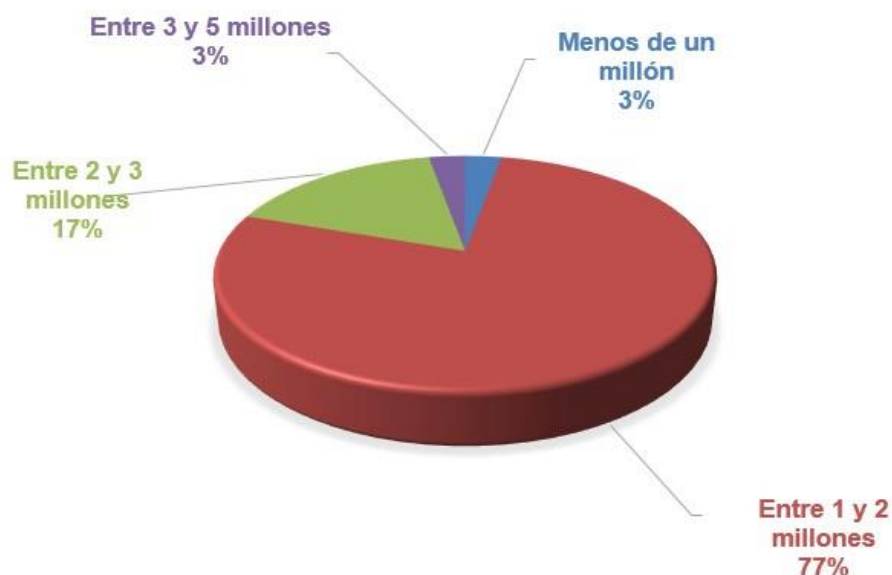


	Indefinido	A término fijo	Prestación de servicios	Independiente	Contrato de obra	Total
<b>Individuos</b>	40	11	8	6	6	71
<b>Porcentaje</b>	57%	15%	11%	8.5%	8.5%	100%

**Fuente:** realización propia.

La Ilustración 17 expone que un amplio número de egresados (57%) poseen un contrato a término indefinido; esta situación resulta muy favorable para los profesionales, pues en dicho contrato cuentan con el pago de prestaciones sociales e indemnización en caso de despido sin justa causa. Sin embargo, también es necesario tener en cuenta que un 17% trabajan mediante la modalidad de independientes o contrato de obra, las cuales no les ofrecen las mismas garantías laborales.

### Ilustración 18- Rango salarial de los egresados



	Menos de un millón	Entre 1 y 2 millones	Entre 2 y 3 millones	Entre 3 y 5 millones	Total
<b>Individuos</b>	2	55	12	2	71
<b>Porcentaje</b>	3%	77%	17%	3%	100%

**Fuente:** realización propia

Como un último factor a medir, se encuentra el salario de los egresados. Éste oscila en una amplia mayoría (77%) entre uno y dos millones de pesos. En relación a ello, es importante señalar que, si bien no son salarios muy altos, resultan competitivos teniendo en consideración el salario mínimo (\$877.803) y el costo de vida en Colombia.

De tal manera, los resultados de la presente investigación exponen de manera detallada tanto las condiciones sociodemográficas y laborales de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia, como sus percepciones respecto a la formación recibida. En consecuencia, los objetivos planteados quedan ampliamente desarrollados.

## 7- Análisis

A partir de los resultados anteriormente expuestos, resulta pertinente destacar varios aspectos. En primer lugar, sobresale que un 92% de los egresados no tiene posgrado, lo cual contrasta con el 63% que desea realizarlo. En otras palabras, se revela que una gran mayoría de los profesionales encuestados aspiran a continuar su formación académica y no lo han hecho hasta el momento porque se les dificulta el acceso. La falta de un posgrado no es una situación nueva, pues la investigación de Vélez y González<sup>3</sup> determina que para 2017 el 90% de los profesionales no poseían esta titulación. Tal circunstancia puede relacionarse con factores económicos, de tiempo, personales y demás, pero independientemente de la causa se expone preocupante que los egresados no continúen el proceso educativo.

En cuanto a las apreciaciones de los profesionales respecto a su programa académico, se identifican cifras muy positivas en términos de satisfacción y sentido de pertenencia, lo cual obedece a la formación de calidad recibida en la institución. De igual manera, aunque los egresados revelan diferentes fortalezas del programa, también señalan algunas áreas por mejorar; lo anterior no debe ser asumido en términos negativos, sino como una oportunidad para preservar los aciertos y corregir las falencias. Igualmente, una amplia mayoría de egresados propone que el programa debería ofrecer servicios como bolsa de empleo y cursos de extensión, reiterándose así tanto sus deseos de continuar la formación académica como la necesidad de una herramienta que los ayude a insertarse en el mundo laboral.

Por otro lado, es importante recalcar que 71 (71.71%) de los 99 profesionales encuestados trabajan en actividades relacionadas con la Regencia de Farmacia. Esto coincide en gran medida con el trabajo de Vélez y González<sup>3</sup>, en donde se expone que un 83% de los egresados labora en áreas vinculadas con su formación, exponiéndose como un estímulo tanto para los futuros regentes como para aquellas personas que deseen ingresar al programa.

En relación a las condiciones laborales de estos 71 egresados, el ítem de nivel de cargo indica que el 44% ejerce como director técnico, un 15% como auxiliar de farmacia y otros se desempeñan como supervisores (8%), docentes (6%), coordinadores (6%), gerentes (4%) y analistas (4%). Tales cifras también se ajustan a los resultados de Vélez y González<sup>3</sup>,

quienes señalan que un 50% de los egresados trabajan como directores , a la vez que corresponde a la investigación de Arroyave et al.<sup>18</sup> en donde se expone que el 44% de la muestra ejerce como director técnico del establecimiento y/o servicio farmacéutico.

Tal escenario laboral se enmarca en lo dispuesto por la Ley 485 de 1998, la cual reglamenta la profesión de Tecnólogo en Regencia de Farmacia. Según dicha normatividad, los regentes están capacitados para dirigir los establecimientos distribuidores minoristas de las instituciones que integran el Sistema de Seguridad Social en Salud, como también las entidades prestadoras de servicios de salud de baja complejidad. Igualmente, la ley faculta a los profesionales del área para desempeñarse en las actividades aludidas: docencia, supervisión, coordinación, gerencia y análisis<sup>25</sup>.

El salario del 77% de los profesionales oscila entre uno y dos millones de pesos mensuales y un 17% gana entre dos y tres millones; lo anterior concuerda con los resultados de Del Castillo<sup>4</sup>, en donde se expone que el 50% de la muestra posee un salario entre \$1.000.000 y \$1.500.000 y el 20% gana entre \$1.500.000 y \$2.000.000. Tales cifras también coinciden en gran medida con el trabajo de Arroyave et al.<sup>18</sup>, en donde se expone que el 53% de los encuestados devengan menos de dos salarios mínimos y un 35% sobrepasan dicho valor.

Por último, se resalta que las cifras de desempleo, correspondientes a 28 individuos de los 99 de la muestra, implican principalmente a las mujeres, siendo ellas 21 en comparación a sólo 7 hombres. Aunque no puede afirmarse de manera rotunda, esta situación puede explicarse debido a que aún en la sociedad actual las mujeres tienen mayores responsabilidades en el hogar, la crianza de los hijos o actividades relacionadas. En este mismo sentido, se observa que de las 14 personas que más ganan (cuyos salarios se encuentran entre \$2.000.000 y \$5.000.000), 8 son hombres y apenas 6 son mujeres, evidenciándose nuevamente la disparidad entre los géneros.

## **8- Conclusiones**

El presente estudio da cuenta tanto de las condiciones sociodemográficas y laborales de los egresados, como sus percepciones respecto a la formación recibida. Esto resulta de gran valor si se tiene en consideración que se actualizaron los análisis previos cuyas muestras seleccionadas eran mucho menores.

También es importante resaltar las condiciones de trabajo óptimas de los graduados del programa en la medida que presentan un alto nivel de ocupación y estabilidad (72% labora en actividades relacionadas con la Regencia de Farmacia y 56% de éstos posee contrato a término indefinido), lo cual es muy positivo teniendo en cuenta las circunstancias laborales y de desempleo del país referidas en principio.

En cuanto al rol que juega la Universidad Santiago de Cali con sus egresados, éstos manifiestan que desean una bolsa de empleo, lo cual podría aportar significativamente a mejorar sus condiciones de trabajo. A su vez, la universidad puede contribuir en su desarrollo profesional facilitándoles el acceso a programas de posgrado, lo cual repercute positivamente en ambas partes.

Finalmente, sobresale que el programa de Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali se expone altamente prometedor para los futuros aspirantes. Lo anterior, debido a las cifras de ocupación ya mencionadas, los salarios competitivos y la calidad del programa reflejada en el sentido de pertenencia y satisfacción de sus egresados.

## **9- Recomendaciones**

Como recomendaciones, se plantean tres aspectos. El primero, destacar la importancia de continuar los estudios que abordan las condiciones laborales de los egresados. Si bien el presente estudio actualiza la información pertinente, en algunos años será necesario abordar nuevamente estos elementos y así poder afianzar el programa a la vez que contribuir en el fortalecimiento del vínculo entre estudiantes e institución.

Lo segundo, en cuanto a la metodología. Al respecto, resulta pertinente recomendar que en futuras investigaciones se empleen instrumentos de investigación cualitativos, ofreciéndoles a los individuos abordados la oportunidad de manifestar sus opiniones en detalle mediante entrevistas, grupos focales, entre otros.

Por último, se recomienda revisar la forma como se está difundiendo la información de la existencia de la bolsa de empleo en la universidad, debido a que los resultados muestran que la gran mayoría de egresados no tienen conocimiento de su existencia.

## Referencias bibliográficas

<sup>1</sup> Pulzo. Jóvenes profesionales colombianos demoran 31 semanas en encontrar empleo. Bogotá. 2018 (consultado el 24 de febrero de 2019). p. 1. Disponible en: <https://www.pulzo.com/economia/jovenes-profesionales-demoran-tecnicos-bachilleres-encontrar-empleo-PP478646>.

<sup>2</sup> Serna, C., Serna, R. y Bastidas, J. Caracterización académica y laboral de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia en el período comprendido entre el año 2010A a 2013A. Cali. 2014.

<sup>3</sup> Vélez, J. y González, J. Caracterización laboral de los egresados de Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali entre el año 2010 hasta el 2017. Cali. 2018.

<sup>4</sup> Del Castillo, H. Caracterización del desarrollo académico y laboral de los egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia graduados hasta el año 2017. Cali. 2018.

<sup>5</sup> DANE. Gran encuesta integrada de hogares (GEIH). Mercado laboral. Bogotá. 2019 (consultado el 24 de febrero de 2019). p. 1. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.

<sup>6</sup> Diario Occidente. Disminuye expectativa de empleabilidad en Cali. Cali. 2018 (consultado el 24 de febrero de 2019). Disponible en: <https://occidente.co/disminuye-expectativa-de-empleabilidad-en-cali/>.

<sup>7</sup> Ministerio de Educación Nacional. Resolución 1963 de 2006. Bogotá. 2006 (consultado el 10 de febrero de 2020). Disponible en: [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-98662\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-98662_archivo_pdf.pdf).

<sup>8</sup>Ministerio de la Protección Social. Resolución 1403 de 2007. Bogotá. 2007 (consultado el 10 de febrero de 2020). Disponible en: <https://www.invima.gov.co/documents/20143/453029/Resoluci%C3%B3n+1403+de+2007.pdf/6b2e1ce1-bb34-e17f-03ef-34e35c126949>.

<sup>9</sup> Calvo, H. *et al.* (2006). Bases de la atención farmacéutica en farmacia hospitalaria. España: Arán Ediciones. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/240447271\\_Bases\\_de\\_la\\_atencion\\_farmaceutica\\_en\\_Farmacia\\_Hospitalaria/link/543557490cf2bf1f1f29278c/download](https://www.researchgate.net/publication/240447271_Bases_de_la_atencion_farmaceutica_en_Farmacia_Hospitalaria/link/543557490cf2bf1f1f29278c/download).

<sup>10</sup> Activo saludable (s.f.). Tipos de farmacias que existen. Disponible en: <https://activosaludable.com/tipos-de-farmacias/>.

<sup>11</sup> Sandoval, C. Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamérica S.A. Bogotá. 2009 (consultado el 1 de marzo de 2019). Disponible en: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3257/T11.09%20S57p.pdf>.

<sup>12</sup> Gestiópolis. Cargos u ocupaciones y puestos de trabajo. 2019 (consultado el 1 de marzo de 2019). Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/cargos-ocupaciones-puesto-trabajo/>.

<sup>13</sup> Alarcón, N. Jornada de trabajo. 2017 (consultado el 1 de marzo de 2019). Disponible en: [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4665/1/ABCES\\_Jornada\\_de\\_Trabajo.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4665/1/ABCES_Jornada_de_Trabajo.pdf).

<sup>14</sup> Gerencie. Prestaciones sociales. Bogotá. 2019 (consultado el 1 de marzo de 2019). Disponible en: <https://www.gerencie.com/prestaciones-sociales.html>.

<sup>15</sup> Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S.. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. México. 2009 (consultado el 1 de marzo de 2019). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>.

<sup>16</sup> Chapetón, H y Morera, M. Revisión documental sobre la falsificación de medicamentos y el rol del tecnólogo en Regencia de Farmacia en la prevención de la adquisición y uso. Villavicencio. 2008 (consultado el 26 de marzo de 2020). Disponible en: <http://repositorio.unillanos.edu.co/jspui/handle/001/1137>.

<sup>17</sup> Babativa, L. y Fierro, G. La automedicación y el rol del tecnólogo en Regencia de Farmacia en la prevención y promoción del uso de medicamentos sin prescripción médica. Colombia. 2018 (consultado el 26 de marzo de 2020). Disponible en: <https://repositorio.unillanos.edu.co/handle/001/1173>.

<sup>18</sup> Arroyave, O., Álvarez, W., Ameriles, P., Vásquez, M. y Cardona, B. Pertinencia laboral y social del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia en la región de Urabá. Medellín. 2016 (consultado el 28 de febrero de 2019). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v48n4/v48n4a12.pdf>.

<sup>19</sup> Basto, A. Modelo para el seguimiento a egresados del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia de la Universidad Industrial de Santander a nivel nacional. Bucaramanga. 2016 (consultado el 28 de febrero de 2019). Disponible en: <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2016/165081.pdf>.

<sup>20</sup> Paulone, A. y Pulice, A. Motivación y retención de jóvenes profesionales y estudiantes universitarios pertenecientes a la Generación Y en grandes empresas. Argentina. 2012 (consultado el 1 de marzo de 2019). Disponible en: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/3992/Paulone.pdf?sequence=1>

<sup>21</sup> Quintero, J. Teoría de las necesidades de Maslow. (Consultado el 1 de marzo de 2019). Disponible en: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZtxJw9BD49kJ:https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/607233/mod\\_folder/content/0/Teor%25C3%25ADa%2520de%2520Maslow.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZtxJw9BD49kJ:https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/607233/mod_folder/content/0/Teor%25C3%25ADa%2520de%2520Maslow.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co).

<sup>22</sup> Ardila, L. y Franco, Y. Bioética y ética del Tecnólogo en Regencia de Farmacia. 2013 (consultado el 2 de marzo de 2019). Disponible en: <http://regenciauisetica.blogspot.com/2013/05/bioetica-y-etica-del-tecnologo-en.html>.

<sup>23</sup> Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki. 1964 (consultado el 19 de marzo de 2019). Disponible en: <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>.

<sup>24</sup> Ministerio de Salud. Resolución 8430 de 1993. 1993 (consultado el 19 de marzo de 2019). Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>.

<sup>25</sup> Congreso de la República de Colombia. Ley 485 de 1998. Bogotá. 1998 (consultado el 2 de marzo de 2019). Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0485\\_1998.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0485_1998.html).

<sup>26</sup> Universidad Santiago de Cali. Reseña histórica. Cali. 2019 (consultado el 25 de febrero de 2019). Disponible en: <http://www.usc.edu.co/index.php/resena-historica>.

<sup>27</sup> Universidad Santiago de Cali. Tecnología en Regencia de Farmacia. Cali. 2019 (consultado el 25 de febrero de 2019). Disponible en: <http://salud.usc.edu.co/index.php/programas-degrado/cali/tecnologicos/tecnologia-en-regencia-de-farmacia>.

<sup>28</sup> Sarduy, Y. El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. Cuba. 2007 (consultado el 25 de febrero de 2019). p. 5. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662007000300020](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300020).

<sup>29</sup> Suárez, P. Población de estudio y muestra. Curso de Metodología de la Investigación Unidad Docente de MFyC. España. 2011 (consultado el 25 de febrero de 2019). Tomado de: [http://udocente.sespa.princast.es/documentos/Metodologia\\_Investigacion/Presentaciones/4\\_%20poblacion&muestra.pdf](http://udocente.sespa.princast.es/documentos/Metodologia_Investigacion/Presentaciones/4_%20poblacion&muestra.pdf).

<sup>30</sup> Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. 2010 (consultado el 19 de marzo). Disponible en: [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf).

<sup>31</sup> Aragón, A. Taller: metodología de investigación. España. 2013 (consultado el 26 de febrero de 2019). p. 1. Disponible en: [https://www.aup.org/reunion\\_internacional/web/ponencias/Ponencia\\_Antonio\\_Aragon\\_Sanchez.pdf](https://www.aup.org/reunion_internacional/web/ponencias/Ponencia_Antonio_Aragon_Sanchez.pdf).

<sup>32</sup> López, P. y Fachelli, S. Metodología de la investigación social cuantitativa. España: Universitat Autònoma de Barcelona. 2015 (consultado el 26 de febrero de 2019). p. 8. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf).

<sup>33</sup> Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Neiva: Universidad Surcolombiana.

## **Anexo 1: Encuesta de características sociodemográficas y laborales**

1. ¿Ha realizado algún posgrado?

a- Sí. b- No

1.a. Si en la pregunta anterior contestó que "Sí", escriba cual posgrado ha realizado:

\_\_\_\_\_

2. Considera que es necesario que en el programa de Regencia en Farmacia de la USC se forme más en temas relacionados con:

- a- Salud pública y atención primaria.
- b- Inspección y verificación.
- c- Hospitalaria y clínica.
- d- Ambulatorio.
- e- Administrativo.
- f- Otros.

3. ¿En qué área considera que el programa de Regencia de Farmacia de la USC está más fortalecido?

- a- Inspección y verificación.
- b- Salud pública y atención primaria.
- c- Hospitalaria y clínica.
- d- Administrativa.
- e- Ambulatorio.
- f- Otros.

4. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la formación recibida en la USC?

- a- Satisfecho.
- b- Moderadamente satisfecho.
- c- Insatisfecho.

5. ¿Qué tipo de servicios le gustaría que el programa de Regencia de Farmacia de la USC ofreciera a sus egresados?

- a- Bolsa de empleo.
- b- Cursos de extensión.
- c- Cooperación y encuentro de egresados.
- d- Otros.

6. ¿Cómo considera que es su sentido de pertenencia con el programa de Regencia de Farmacia de la Universidad Santiago de Cali?

a- Bueno.

b- Moderado.

c- Bajo.

7. ¿Le interesaría estudiar algún posgrado?

a- Sí. b- No.

7.a. Si en la pregunta anterior respondió que "Sí", escriba cuál posgrado le interesaría estudiar.

8. ¿Está trabajando en este momento?

a- Sí. b- No.

8.a. Si en la pregunta anterior contestó que "Sí", ¿cuál es el nombre de la empresa o entidad en la que labora?

8.b. Si contestó que "Sí" en la pregunta 8, ¿en qué ciudad labora?

8.c. Si contestó que "Sí" en la pregunta 8, ¿usted se desempeña actualmente en actividades relacionadas con la regencia de farmacia?

a- Sí. b- No

8.d. Si contestó que "Sí" en la pregunta 8, ¿en qué área se desempeña actualmente?

a- Farmacia ambulatoria.

b- Farmacia hospitalaria.

c- Gestión farmacéutica.

d- Docencia.

e- Otros.

8.e. Si contestó que "Sí" en la pregunta 8, ¿cuál es el nivel de su cargo?

a- Gerente.

b- Director técnico.

c- Coordinador.

d- Supervisor.

e- Otros.

8.f. Si contestó que "Sí" en la pregunta 8, ¿qué tipo de contrato tiene?

- a- Indefinido.
- b- A término fijo.
- c- Prestación de servicios.
- d- Obra labor.
- e- Independiente.

8.g. Si contestó que "Sí" en la pregunta 8, ¿cuánto tiempo en años lleva trabajando en dicha entidad o empresa?

- a. Menos de un año.
- b. Entre 1 y 2 años.
- c. Entre 2 y 5 años.
- d. Más de 5 años.
- e. Más de 10 años.

8.h. Si contestó que "Sí" en la pregunta 8, ¿cuánto es su salario promedio?

---

## Anexo 2- Cuadro de respuestas: características sociodemográficas de los egresados

Individuo	Género	Estado civil	Rango de edad	Posee posgrado	Le interesa realizar posgrado
1	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
2	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
3	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
4	Mujer	Unión libre	Entre 26 y 30	No	Si
5	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	No
6	Mujer	Casado	Entre 26 y 30	Si	No
7	Hombre	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
8	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
9	Hombre	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
10	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
11	Mujer	Casado	Entre 26 y 30	No	Si
12	Mujer	Casado	Entre 36 y 40	No	Si
13	Mujer	Unión libre	Entre 20 y 25	No	Si
14	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
15	Mujer	Unión libre	Entre 26 y 30	No	Si
16	Mujer	Soltero	Entre 36 y 40	Si	No
17	Hombre	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
18	Hombre	Unión libre	Entre 20 y 25	No	Si
19	Hombre	Casado	Mayor de 40	Si	Si
20	Mujer	Casado	Entre 36 y 40	No	Si
21	Mujer	Casado	Mayor de 40	No	No
22	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
23	Hombre	Unión libre	Entre 36 y 40	No	Si
24	Mujer	Casado	Entre 26 y 30	Si	No

25	Hombre	Unión libre	Entre 26 y 30	No	Si
26	Hombre	Casado	Mayor de 40	No	No
27	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
28	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
29	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
30	Mujer	Soltero	Entre 31 y 35	No	Si
31	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
32	Hombre	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
33	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
34	Hombre	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
35	Mujer	Soltero	Entre 36 y 40	Si	No
36	Hombre	Unión libre	Entre 31 y 35	No	Si
37	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
38	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	No
39	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
40	Mujer	Casado	Entre 20 y 25	Si	Si
41	Hombre	Viudo	Mayor de 40	Si	Si
42	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
43	Hombre	Casado	Mayor de 40	No	No
44	Mujer	Unión libre	Entre 26 y 30	No	Si
45	Mujer	Soltero	Entre 31 y 35	No	Si
46	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
47	Hombre	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
48	Mujer	Viudo	Mayor de 40	No	No
49	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
50	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
51	Hombre	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
52	Hombre	Casado	Entre 20 y 25	No	No
53	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	No
54	Hombre	Soltero	Entre 31 y 35	No	Si

55	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
56	Hombre	Unión libre	Entre 31 y 35	No	No
57	Mujer	Soltero	Entre 31 y 35	No	Si
58	Mujer	Soltero	Entre 31 y 35	No	Si
59	Hombre	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
60	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	No
61	Mujer	Casado	Entre 20 y 25	No	No
62	Hombre	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
63	Hombre	Unión libre	Entre 26 y 30	No	Si
64	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
65	Hombre	Soltero	Entre 26 y 30	No	No
66	Hombre	Soltero	Entre 31 y 35	No	Si
67	Hombre	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
68	Hombre	Soltero	Mayor de 40	No	Si
69	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
70	Mujer	Soltero	Entre 31 y 35	No	No
71	Mujer	Casado	Entre 31 y 35	No	Si
72	Mujer	Soltero	Entre 36 y 40	No	Si
73	Mujer	Casado	Entre 36 y 40	No	Si
74	Hombre	Soltero	Entre 31 y 35	No	No
75	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
76	Hombre	Unión libre	Entre 26 y 30	No	No
77	Mujer	Casado	Entre 20 y 25	No	Si
78	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
79	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
80	Hombre	Unión libre	Entre 36 y 40	No	Si
81	Mujer	Unión libre	Entre 26 y 30	No	Si
82	Mujer	Unión libre	Entre 36 y 40	No	Si
83	Mujer	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
84	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si

85	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
86	Hombre	Casado	Entre 26 y 30	No	No
87	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
88	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	Si	No
89	Hombre	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
90	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
91	Hombre	Soltero	Entre 31 y 35	No	Si
92	Hombre	Soltero	Entre 26 y 30	No	Si
93	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
94	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
95	Hombre	Soltero	Entre 26 y 30	No	No
96	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	No
97	Hombre	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
98	Mujer	Soltero	Entre 20 y 25	No	Si
99	Hombre	Soltero	Entre 26 y 30	No	No

**Anexo 3- Cuadro de respuestas: percepción de los egresados en cuanto a la formación recibida en el programa**

<b>Ind.</b>	<b>Satisfacción con el programa</b>	<b>Sentido de pertenencia con el programa</b>	<b>Fortalezas del programa</b>	<b>Aspectos por mejorar del programa</b>	<b>Servicios que debería prestar el programa</b>
1	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	C. de E.
2	Mod. satisfecho	Moderado	Farmacología	Hosp. y clín.	C. de E.
3	Satisfecho	Bueno	Insp. y verif.	Hosp. y clín.	Bolsa de empleo
4	Insatisfecho	Bajo	Ambulatorio	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
5	Mod. satisfecho	Bueno	S.P. y A.P.	Hosp. y clín.	C. de E.
6	Mod. satisfecho	Bueno	Administrativa	Hosp. y clín.	Bolsa de empleo
7	Mod. satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Hosp. y clín.	C. de E.
8	Satisfecho	Moderado	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	C. de E.
9	Mod. satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	C. de E.
10	Satisfecho	Bueno	Administrativa	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
11	Satisfecho	Bueno	S.P. y A.P.	Ambulatorio	Bolsa de empleo
12	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	C. de E.
13	Satisfecho	Bueno	S.P. y A.P.	Insp. y verif.	Bolsa de empleo
14	Mod. satisfecho	Moderado	Administrativa	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
15	Mod. satisfecho	Moderado	Hosp. y clín.	Insp. y verif.	Bolsa de empleo
16	Mod. satisfecho	Bueno	Administrativa	S.P. y A.P.	C. y encuentro de E.
17	Mod. satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
18	Mod. satisfecho	Bueno	Administrativa	S.P. y A.P.	C. y encuentro de E.
19	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
20	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Insp. y verif.	C. de E.
21	Mod. satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Administrativo	C. de E.
22	Insatisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Ambulatorio	Bolsa de empleo
23	Satisfecho	Moderado	Administrativa	Hosp. y clín.	C. de E.
24	Mod. satisfecho	Bueno	S.P. y A.P.	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
25	Satisfecho	Bueno	Administrativa	S.P. y A.P.	C. de E.
26	Satisfecho	Moderado	Insp. y verif.	S.P. y A.P.	C. y encuentro de E.
27	Mod. satisfecho	Moderado	Insp. y verif.	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
28	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Administrativo	C. de E.
29	Mod. satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Ambulatorio	Bolsa de empleo
30	Satisfecho	Bueno	Administrativa	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
31	Mod. satisfecho	Moderado	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
32	Satisfecho	Moderado	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	C. de E.
33	Mod. satisfecho	Bueno	S.P. y A.P.	Farmacología	C. de E.

34	Mod. satisfecho	Bueno	Administrativa	S.P. y A.P.	C. y encuentro de E.
35	Mod. satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	C. de E.
36	Satisfecho	Bueno	Ambulatorio	S.P. y A.P.	C. de E.
37	Satisfecho	Bueno	Administrativa	Insp. y verif.	Bolsa de empleo
38	Satisfecho	Bueno	Administrativa	Hosp. y clín.	C. de E.
39	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Ambulatorio	C. y encuentro de E.
40	Satisfecho	Moderado	Insp. y verif.	S.P. y A.P.	C. de E.
41	Mod. satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Hosp. y clín.	C. y encuentro de E.
42	Mod. satisfecho	Bueno	Administrativa	Insp. y verif.	C. y encuentro de E.
43	Satisfecho	Bueno	Administrativa	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
44	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Ambulatorio	Bolsa de empleo
45	Satisfecho	Bueno	Administrativa	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
46	Satisfecho	Bueno	Insp. y verif.	Insp. y verif.	Bolsa de empleo
47	Satisfecho	Bueno	S.P. y A.P.	Ambulatorio	Bolsa de empleo
48	Satisfecho	Bueno	Insp. y verif.	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
49	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Ambulatorio	C. de E.
50	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
51	Mod. satisfecho	Bueno	Administrativa	Ambulatorio	C. de E.
52	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
53	Satisfecho	Moderado	Hosp. y clín.	Ambulatorio	Bolsa de empleo
54	Satisfecho	Bueno	Administrativa	Hosp. y clín.	Bolsa de empleo
55	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Ambulatorio	C. de E.
56	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Insp. y verif.	C. y encuentro de E.
57	Insatisfecho	Moderado	Administrativa	Insp. y verif.	Bolsa de empleo
58	Satisfecho	Bueno	Administrativa	S.P. y A.P.	C. y encuentro de E.
59	Satisfecho	Bueno	Asesoramiento en salud	Administrativo	Bolsa de empleo
60	Mod. satisfecho	Moderado	Hosp. y clín.	Ambulatorio	Bolsa de empleo
61	Mod. satisfecho	Bueno	Administrativa	Hosp. y clín.	C. de E.
62	Satisfecho	Bueno	Asesoramiento en salud	Administrativo	Bolsa de empleo
63	Mod. satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
64	Satisfecho	Bueno	Insp. y verif.	Ambulatorio	Bolsa de empleo
65	Mod. satisfecho	Moderado	Hosp. y clín.	Administrativo	Bolsa de empleo
66	Satisfecho	Bueno	Administrativa	Farmacología	C. de E.
67	Satisfecho	Bueno	Insp. y verif.	S.P. y A.P.	C. de E.
68	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
69	Satisfecho	Bueno	Insp. y verif.	Hosp. y clín.	Bolsa de empleo
70	Mod. satisfecho	Moderado	Insp. y verif.	Hosp. y clín.	Bolsa de empleo
71	Mod. satisfecho	Moderado	Hosp. y clín.	Ambulatorio	C. de E.
72	Mod. satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	S.P. y A.P.	C. de E.
73	Mod. satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Farmacología	C. de E.

74	Satisfecho	Moderado	Administrativa	Hosp. y clín.	C. de E.
75	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Ambulatorio	Bolsa de empleo
76	Satisfecho	Moderado	Insp. y verif.	Hosp. y clín.	Bolsa de empleo
77	Mod. satisfecho	Moderado	Hosp. y clín.	Insp. y verif.	Bolsa de empleo
78	Satisfecho	Bueno	Insp. y verif.	Administrativo	Bolsa de empleo
79	Mod. satisfecho	Moderado	Hosp. y clín.	Insp. y verif.	Bolsa de empleo
80	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Insp. y verif.	C. y encuentro de E.
81	Insatisfecho	Bajo	Hosp. y clín.	Insp. y verif.	C. de E.
82	Satisfecho	Bueno	Insp. y verif.	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
83	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Ambulatorio	Bolsa de empleo
84	Satisfecho	Bueno	Administrativa	Insp. y verif.	Bolsa de empleo
85	Mod. satisfecho	Bueno	S.P. y A.P.	Insp. y verif.	Bolsa de empleo
86	Mod. satisfecho	Bueno	Administrativa	Hosp. y clín.	Bolsa de empleo
87	Satisfecho	Bueno	Insp. y verif.	Farmacología	Bolsa de empleo
88	Satisfecho	Bueno	Administrativa	Insp. y verif.	C. y encuentro de E.
89	Mod. satisfecho	Moderado	Administrativa	Hosp. y clín.	Bolsa de empleo
90	Satisfecho	Moderado	Hosp. y clín.	Insp. y verif.	Bolsa de empleo
91	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Insp. y verif.	C. de E.
92	Satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Ambulatorio	C. de E.
93	Mod. satisfecho	Bueno	Administrativa	S.P. y A.P.	Bolsa de empleo
94	Mod. satisfecho	Bueno	Insp. y verif.	Administrativo	Bolsa de empleo
95	Mod. satisfecho	Moderado	Ambulatorio	Insp. y verif.	C. de E.
96	Satisfecho	Bueno	Administrativa	Hosp. y clín.	Bolsa de empleo
97	Mod. satisfecho	Bueno	Administrativa	Farmacología	C. de E.
98	Mod. satisfecho	Bueno	Hosp. y clín.	Insp. y verif.	C. de E.
99	Mod. satisfecho	Bueno	Administrativa	Ambulatorio	C. de E.

#### Abreviaturas

**Mod. satisfecho:** moderadamente satisfecho.

**Hosp. y clín.:** Hospitalaria y clínica.

**S.P. y A.P.:** Salud pública y atención primaria.

**Insp. y verif.:** Inspección y verificación. **C. de E.:**

Cursos de extensión.

**C. y encuentro de E.:** Cooperación y encuentro de egresados.

#### Anexo 4- Cuadro de respuestas: características laborales de los egresados

Ind.	Trabaja en este momento	Trabaja en actividades relacionadas con la regencia de farmacia	Lugar en donde trabaja	Área en la que se desempeña
1	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
2	Si	Sí	Santiago de Cali	Otros
3	No	No aplica	No aplica	No aplica
4	Si	No	No aplica	No aplica
5	Si	Sí	Santiago de Cali	Gestión farmacéutica
6	Si	No	No aplica	No aplica
7	Si	Sí	Otra ciudad de Colombia	Farmacia hospitalaria
8	Si	Sí	Exterior	Farmacia ambulatoria
9	Si	Sí	Santiago de Cali	Docencia
10	Si	Sí	Exterior	Otros
11	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
12	Si	Sí	Otro municipio del V. del C.	Farmacia ambulatoria
13	No	No aplica	No aplica	No aplica
14	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
15	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
16	Si	Sí	Santiago de Cali	Docencia
17	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
18	Si	Sí	Otro municipio del V. del C.	Farmacia ambulatoria
19	Si	Sí	Santiago de Cali	Docencia
20	Si	Sí	Santiago de Cali	Otros
21	No	No aplica	No aplica	No aplica
22	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
23	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
24	Si	No	No aplica	No aplica
25	Si	Sí	Otro municipio del V. del C.	Farmacia hospitalaria
26	Si	No	No aplica	No aplica
27	No	No aplica	No aplica	No aplica
28	Si	Sí	Santiago de Cali	Otros
29	Si	Sí	Santiago de Cali	Otros
30	Si	Sí	Santiago de Cali	Gestión farmacéutica

31	No	No aplica	No aplica	No aplica
32	Si	Sí	Santiago de Cali	Gestión farmacéutica
33	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
34	Si	Sí	Santiago de Cali	Otros
35	Si	Sí	Santiago de Cali	Docencia
36	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
37	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
38	Si	Sí	Santiago de Cali	Gestión farmacéutica
39	No	No aplica	No aplica	No aplica
40	Si	Sí	Otra ciudad de Colombia	Farmacia ambulatoria
41	Si	Sí	Otra ciudad de Colombia	Farmacia hospitalaria
42	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
43	Si	No	No aplica	No aplica
44	No	No aplica	No aplica	No aplica
45	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
46	No	No aplica	No aplica	No aplica
47	Si	Sí	Exterior	Farmacia ambulatoria
48	Si	Sí	Santiago de Cali	Gestión farmacéutica
49	No	No aplica	No aplica	No aplica
50	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
51	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
52	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
53	No	No aplica	No aplica	No aplica
54	Si	Sí	Santiago de Cali	Otros
55	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
56	Si	No	No aplica	No aplica
57	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
58	Si	No	No aplica	No aplica
59	Si	Sí	Santiago de Cali	Gestión farmacéutica
60	Si	Sí	Santiago de Cali	Otros
61	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
62	Si	Sí	Santiago de Cali	Gestión farmacéutica
63	No	No aplica	No aplica	No aplica
64	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
65	Si	Sí	Otro municipio del V. del C.	Farmacia ambulatoria
66	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
67	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
68	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria

69	Si	No	No aplica	No aplica
70	Si	Sí	Santiago de Cali	Gestión farmacéutica
71	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
72	Si	Sí	Otro municipio del V. del C.	Otros
73	Si	Sí	Otro municipio del V. del C.	Farmacia hospitalaria
74	Si	Sí	Otra ciudad de Colombia	Farmacia hospitalaria
75	Si	Sí	Otro municipio del V. del C.	Farmacia ambulatoria
76	Si	Sí	Santiago de Cali	Otros
77	No	No aplica	No aplica	No aplica
78	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
79	Si	No	No aplica	No aplica
80	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
81	Si	Sí	Santiago de Cali	Otros
82	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
83	No	No aplica	No aplica	No aplica
84	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
85	Si	Sí	Santiago de Cali	Gestión farmacéutica
86	No	No aplica	No aplica	No aplica
87	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
88	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
89	No	No aplica	No aplica	No aplica
90	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria
91	Si	No	No aplica	No aplica
92	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
93	No	No aplica	No aplica	No aplica
94	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia hospitalaria
95	Si	Sí	Santiago de Cali	Otros
96	No	No aplica	No aplica	No aplica
97	Si	Sí	Santiago de Cali	Gestión farmacéutica
98	Si	No	No aplica	No aplica
99	Si	Sí	Santiago de Cali	Farmacia ambulatoria

<b>Ind.</b>	<b>Nivel del cargo</b>	<b>Tiempo que lleva en el lugar de trabajo</b>	<b>Tipo de contrato</b>	<b>Rango salarial</b>
1	Coordinador	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
2	Otros	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
3	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
4	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
5	Aux. de farmacia	Menos de un año	Contrato de obra	Entre 1 y 2 millones
6	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
7	Aux. de farmacia	Menos de un año	Prest. de servicios	Entre 1 y 2 millones
8	Director técnico	Menos de un año	Indefinido	Entre 3 y 5 millones
9	Docente	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
10	Coordinador	Menos de un año	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
11	Director técnico	Menos de un año	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
12	Director técnico	Menos de un año	Prest. de servicios	Entre 1 y 2 millones
13	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
14	Director técnico	Menos de un año	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
15	Director técnico	Más de 5 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
16	Docente	Entre 2 y 5 años	Prest. de servicios	Entre 1 y 2 millones
17	Director técnico	Entre 2 y 5 años	A término fijo	Entre 2 y 3 millones
18	Director técnico	Menos de un año	Prest. de servicios	Entre 1 y 2 millones
19	Docente	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 3 y 5 millones
20	Director técnico	Menos de un año	Prest. de servicios	Entre 2 y 3 millones
21	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
22	Director técnico	Menos de un año	Independiente	Entre 1 y 2 millones
23	Director técnico	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
24	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
25	Coordinador	Menos de un año	A término fijo	Entre 1 y 2 millones
26	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
27	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
28	Otros	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
29	Director técnico	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
30	Director técnico	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
31	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
32	Director técnico	Menos de un año	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
33	Supervisor	Entre 1 y 2 años	Contrato de obra	Entre 1 y 2 millones
34	Director técnico	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones

35	Docente	Entre 2 y 5 años	Prest. de servicios	Entre 1 y 2 millones
36	Supervisor	Entre 1 y 2 años	A término fijo	Entre 1 y 2 millones
37	Director técnico	Entre 2 y 5 años	Contrato de obra	Entre 1 y 2 millones
38	Aux. de farmacia	Entre 1 y 2 años	A término fijo	Entre 1 y 2 millones
39	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
40	Gerente	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
41	Director técnico	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
42	Supervisor	Menos de un año	Independiente	Entre 1 y 2 millones
43	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
44	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
45	Otros	Menos de un año	Indefinido	Entre 2 y 3 millones
46	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
47	Supervisor	Menos de un año	A término fijo	Entre 2 y 3 millones
48	Otros	Más de 10 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
49	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
50	Aux. de farmacia	Menos de un año	Prest. de servicios	Entre 1 y 2 millones
51	Director técnico	Menos de un año	Independiente	Entre 1 y 2 millones
52	Gerente	Entre 2 y 5 años	Independiente	Entre 2 y 3 millones
53	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
54	Coordinador	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
55	Director técnico	Menos de un año	A término fijo	Entre 1 y 2 millones
56	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
57	Aux. de farmacia	Entre 1 y 2 años	Independiente	Entre 1 y 2 millones
58	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
59	Analista	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 2 y 3 millones
60	Director técnico	Menos de un año	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
61	Supervisor	Entre 1 y 2 años	A término fijo	Entre 1 y 2 millones
62	Analista	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 2 y 3 millones
63	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
64	Director técnico	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
65	Director técnico	Menos de un año	A término fijo	Menos de un millón
66	Otros	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 2 y 3 millones
67	Analista	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
68	Otros	Entre 1 y 2 años	A término fijo	Entre 1 y 2 millones
69	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
70	Otros	Más de 5 años	Indefinido	Menos de un millón
71	Director técnico	Más de 5 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
72	Director técnico	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 2 y 3 millones

73	Director técnico	Menos de un año	Prest. de servicios	Entre 1 y 2 millones
74	Supervisor	Menos de un año	Contrato de obra	Entre 1 y 2 millones
75	Director técnico	Menos de un año	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
76	Aux. de farmacia	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 2 y 3 millones
77	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
78	Aux. de farmacia	Menos de un año	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
79	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
80	Director técnico	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
81	Director técnico	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
82	Director técnico	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 2 y 3 millones
83	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
84	Aux. de farmacia	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
85	Gerente	Entre 2 y 5 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
86	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
87	Director técnico	Menos de un año	Contrato de obra	Entre 2 y 3 millones
88	Otros	Más de 5 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
89	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
90	Director técnico	Entre 1 y 2 años	A término fijo	Entre 1 y 2 millones
91	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
92	Aux. de farmacia	Menos de un año	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
93	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
94	Aux. de farmacia	Menos de un año	Contrato de obra	Entre 1 y 2 millones
95	Otros	Entre 2 y 5 años	A término fijo	Entre 1 y 2 millones
96	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
97	Aux. de farmacia	Entre 1 y 2 años	Indefinido	Entre 1 y 2 millones
98	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
99	Director técnico	Entre 1 y 2 años	Independiente	Entre 1 y 2 millones