

Exploración sobre la situación profesional y laboral de los farmacéuticos comunitarios de Gipuzkoa

Estibaliz Goienetxea¹, Ainhoa Oñatibia-Astibia¹, Amaia Malet-Larrea¹, Xabier Aizpurua-Arruti¹, Miguel Ángel Gastelurrutia^{1,2}

1. Colegio Oficial de Farmacéuticos de Gipuzkoa, Donostia-San Sebastián, Gipuzkoa, España. 2. Grupo de Investigación en Atención Farmacéutica, Universidad de Granada, Granada, España.

PALABRAS CLAVE

Satisfacción profesional, conciliación, situación laboral, farmacéutico, farmacia comunitaria

ABREVIATURAS

COFG: Colegio Oficial de Farmacéuticos de Guipuzkoa
DT: Desviación típica
FA: Farmacéutico adjunto
FC: Farmacia Comunitaria
FT: Farmacéutico titular
SPFA: Servicio profesional farmacéutico asistencial

RESUMEN

El presente estudio aborda la situación profesional y laboral de los farmacéuticos comunitarios de Gipuzkoa.

Se han realizado las siguientes acciones: 1) Grupo de discusión entre farmacéuticos titulares y adjuntos, 2) Encuesta sobre satisfacción y conciliación de los farmacéuticos colegiados ejercientes en farmacia comunitaria y 3) Análisis de los motivos de las bajas de colegiación de los últimos 3 años. Se han realizado análisis cuantitativos y cualitativos.

Se observa una problemática multifactorial que incluye dificultad de contratación de farmacéutico adjuntos, conciliación, falta de satisfacción y desarrollo profesional, horarios y otras condiciones laborales. La satisfacción profesional y la conciliación de los farmacéuticos titulares es mayor que la de los farmacéuticos adjuntos ($p < 0,001$), aunque la conciliación no sea favorable para ninguno de los dos colectivos profesionales. La conciliación se percibe como mejor en farmacias de horario continuado, frente a farmacias con horario partido. El 70,5 % ($n=67$) de los farmacéuticos que se han dado de baja del colegio en los últimos 3 años, lo han hecho para cambiar de ámbito profesional, siendo educación e industria las opciones más frecuentes.

La situación profesional y laboral del farmacéutico ejerciente en farmacia comunitaria requiere de una reflexión profunda para poder plantear estrategias globales que mejoren la satisfacción profesional y conciliación.

INTRODUCCIÓN

La Ley 11/1994 de Ordenación Farmacéutica de la Comunidad Autónoma de Euzkadi (CAE) (1) regula entre otros muchos aspectos, la dotación y la distribución de las farmacias comunitarias. El Decreto 129/1997, sobre dotación de medios humanos (2), regula la presencia del titular y la dotación de recursos humanos necesarios en la CAE. Asimismo, el Decreto 188/1997, sobre horario de atención al público (3), regula entre otros aspectos, el horario mínimo de apertura de las farmacias (9-13 y 17-19 con posibles modificaciones de cada localidad), así como los horarios voluntarios tal y como se describe en la **tabla 1** (con varias opciones a destacar: la apertura voluntaria de 13 h de lunes a viernes de 9h a 22 h; sábados mañana, 9 h-13.30 h; sábados, 9-22 h; domingos y festivos, 9 h-22 h o apertura de 24 h), y el sistema de unificación para la prestación de guardias en los distintos tramos horarios.

En Gipuzkoa, hay un total de 1405 profesionales ejerciendo en las FC: 950 son farmacéuticos, de los cuales 313 son farmacéuticos titulares (FT) y 637 farmacéuticos adjuntos (FA), además de 455 técnicos o auxiliares de farmacia.

En noviembre de 2022, como consecuencia de una acción emprendida por la Asociación de Farmacéuticos sin oficina de farmacia de Gipuzkoa, se recibieron en el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Gipuzkoa (COFG) 20 cartas de FA, relatando la problemática

Cite este artículo como: Goienetxea E, Oñatibia-Astibia A, Malet-Larrea A, Aizpurua-Arruti X, Gastelurrutia MA. Exploración sobre la situación profesional y laboral de los farmacéuticos comunitarios de Gipuzkoa. Farm Comunitarios. 2024 Jan 15;16(1):18-27. doi:10.33620/FC.2173-9218.(2024).06

Financiación: ninguna.

Conflicto de intereses: ninguno.

Autora para correspondencia: Ainhoa Oñatibia-Astibia (ainhoonatibia@cofgipuzkoa.eus).

ISSN 2173-9218 ©SEFAC (Sociedad Española de Farmacia Clínica, Familiar y Comunitaria). Todos los derechos reservados.

Recibido: 18/10/2023

Aceptado: 14/12/2023

Disponible online: 15/01/2024

Tabla 1 Distribución de farmacias comunitarias (FC) en función de horario de apertura y localización en Gipuzkoa (n, %) (Datos obtenidos de la base de datos del COF Gipuzkoa)

	FC Donostia / San Sebastián (n=85)	FC provincia (n=203)	Total FC Gipuzkoa (n=288)
Horario ordinario (horario mínimo + particularidades de la zona farmacéutica y municipal)	n=50 (58,8%)	n=147 (72,4%)	n=197 (68,4%)
Lunes a viernes	n=4 (4,7%)	n=47 (23,2%)	n=51 (17,7%)
Lunes a viernes + sábados	n=46 (54,1%)*	n=100 (49,3%)#	n=146 (50,7%)
Horario voluntario	n=35 (41,2%)	n=56 (27,6%)	n=91 (31,6%)
13 horas de lunes a viernes	-	n=30 (14,8%)	n=30 (10,4%)
13 horas de lunes a viernes + sábado mañana	n=23 (27,1%)	n=24 (11,8%)	n=47 (16,3%)
13 horas de lunes a viernes + sábado	n=1 (1,2%)	-	n=1 (0,3%)
13 horas de lunes a domingo	n=3 (3,5%)	n=2 (1,0%)	n=5 (1,7%)
Lunes a viernes partido + sábado y domingo 13 h	n=4 (4,7%)	-	n=4 (1,4%)
24 horas	n=4 (4,7%)	-	n=4 (1,4%)

FC: farmacia comunitaria.

* Farmacias abiertas todos los sábados (n=34) o alternos (n=12). # Farmacias abiertas todos los sábados (n=96) o alternos (n=4).

de su conciliación con el ejercicio profesional, entendiéndose como conciliación el conseguir un balance adecuado entre la profesión y las actividades personales y familiares del día a día. Al mismo tiempo, los FT venían trasladando al COFG la dificultad de encontrar FA disponibles para el ejercicio en FC. Por todo ello, la Junta de Gobierno del Colegio, acordó abordar la problemática y comenzar una reflexión sobre el contexto en el que se realiza la práctica profesional en la farmacia comunitaria.

Objetivo principal

Explorar la situación profesional y laboral de los farmacéuticos comunitarios de Gipuzkoa.

Objetivos específicos

- Evaluar la opinión sobre la satisfacción profesional y conciliación de los farmacéuticos comunitarios de Gipuzkoa.
- Analizar los motivos de las bajas de colegiación de los colegiados de Gipuzkoa en los últimos 3 años.

MATERIAL Y MÉTODOS

Grupo de discusión entre farmacéuticos titulares y adjuntos

Para abordar el objetivo principal, en marzo de 2023 se realizó un grupo de discusión en las instalaciones del COFG entre FT, FA y responsables colegiales. El personal

del COFG realizó una selección intencionada de los participantes incluyendo 5 FA y 5 FT considerados activos y participativos. Asimismo, asistieron a la reunión, el presidente del Colegio (quien ejerció de moderador), una vocal de la Junta de Gobierno y la directora técnica del Colegio. Los participantes dieron su consentimiento para que la reunión fuera grabada íntegramente para su posterior transcripción y análisis garantizándose en todo momento la total confidencialidad de los asistentes.

La reunión se llevó a cabo utilizando un guion previamente elaborado en el que se abordaba la problemática de la dificultad de la contratación de FA por parte de los FT y de la percepción sobre de la conciliación y satisfacción profesional de los FA (ver anexo 1).

La recogida de datos, la transcripción y el posterior análisis, se basó en los principios fundamentales para los grupos de discusión (4) y en el análisis temático de Braun y Clarke (5,6).

Encuesta sobre satisfacción y conciliación

En mayo de 2023 se envió desde el COFG un cuestionario *ad-hoc* (ver anexo 2) en formato *online* a los 950 farmacéuticos colegiados ejercientes en FC, con 4 preguntas cerradas a responder por FT y 9 preguntas cerradas a responder por FA sobre el grado de satisfacción profesional, conciliación, horarios de la farmacia y tipo de jornada laboral en el caso de los FA. La encuesta contenía además un campo abierto común para FA y FT para que realizaran observaciones.

El análisis estadístico de las variables cuantitativas se realizó con el programa SPSS 26 (IBM). El nivel de significación estadística se fijó en valores de $p < 0,05$. Los resultados de las variables continuas fueron expresados como media \pm DT y/o mediana (rango intercuartílico). La comparación entre grupos se realizó mediante la prueba de ANOVA de un factor y con la prueba de t-student para muestras independientes.

El análisis cualitativo del campo de observaciones se realizó siguiendo el método del análisis temático (5,6).

Motivo de las bajas de colegiación

En junio de 2023 se contactó con los farmacéuticos que se habían dado de baja en los 3 últimos años (mayo 2020 – mayo 2023) y se les preguntó por las razones que habían propiciado su baja. Se recogieron todas las respuestas en una base de datos Excel. Con fines estadísticos, las respuestas fueron agrupadas en (i) cambio de ámbito profesional, (ii) mantenimiento del ámbito profesional con cambio de provincia y (iii) cambio de situación laboral (baja laboral, excedencia, etc).

Las variables fueron cuantificadas y expresadas como porcentajes.

RESULTADOS

1. Grupo de discusión entre farmacéuticos titulares y adjuntos

En primer lugar, y antes de comenzar con la reunión grupal, varios FA plantearon la queja de que desde el COFG no se ha realizado ninguna reacción sobre su situación profesional, hasta que los FT no han percibido el problema de encontrar farmacéuticos para contratar en sus FC.

Se definió el problema que se estaba planteando como multifactorial, y se agrupó en 4 grandes temas: (i) horarios, (ii) condiciones laborales, (iii) conciliación y (iv) desarrollo profesional.

Horarios

Los participantes consideran que se trabajan muchas horas en comparación con otros profesionales con titulaciones similares y que además están mal distribuidas, resaltando el exceso de horas libres al mediodía en las FC de horario partido y la consideración de sábados o domingos como horario ordinario, en aquellos casos en los que así está contemplado por el contrato laboral^a.

"Las jornadas laborales de los adjuntos, que son jornada partida la mayoría de las veces y cogiendo sábados a la mañana la mayoría de las veces, son francamente inhumanas."

"Es que estoy desde las ocho y media de la mañana hasta las ocho y media de la noche pendiente de la farmacia, con 3 horas y 15 minutos en el medio. Inhumano total."

"...a mí, la hora de domingo me cuenta lo mismo que la hora de un martes..."

Condiciones laborales

En relación con el resto de las condiciones laborales, se hace especial mención a la dificultad de seleccionar periodos vacacionales, falta de la diferenciación de las funciones del FA frente al personal técnico o auxiliar, o un insuficiente reconocimiento de la antigüedad. También relatan que en muchos casos no se cumple con lo establecido en el convenio en lo referente a las horas de formación^b que les corresponden durante el horario laboral. Se culpa en parte a la estructura de empresa pequeña que tiene la FC, que hace que "no se piense en colectivo", lo que genera dificultades para reivindicar ciertos derechos. En algún caso se planteó el "posibilismo reivindicativo", haciendo referencia a que sí que hay aspectos a reivindicar, pero al ser la FC una organización pequeña, las opciones que le quedan al FA son escasas.

"...que yo me pueda jubilar en la Farmacia XX dentro de 35 años y vaya a cobrar lo mismo que a partir del año que viene..."

"... pero, perdóname, solo quiero puntualizar lo de las horas; 20 horas de trabajo son computadas con 20 horas para formación, es decir, eso lo tenemos firmado en el convenio."

Conciliación

La dificultad para la conciliación trasladada por la mayoría de FA presentes, es uno de los desencadenantes que hacen sentir la necesidad de abandonar el ejercicio profesional.

"A mí, me parece que hay dos problemas gordos, uno es, obviamente, la conciliación y otro el problema de los horarios, sobre todo en farmacias con horario partido,"

"...no hay conciliación, no aspiras y no tienes como esa mejoría en tu vida. (...) ¿Qué hago? ¿Me voy? (...) Pero cuando te gusta tu profesión y tu trabajo, es muy triste que te tengas que ir..."

Sin embargo, también hay FT que manifiestan tener incluso una peor conciliación que sus FA.

"Entonces, yo en mi caso tengo tres personas con contratos parciales, que para mí es una faena y, claro, al final la que está trabajando más, la que no tiene conciliación, soy yo."

a Convenio de Oficinas de Farmacia de Gipuzkoa.

b El Convenio de Oficinas de Farmacia de Gipuzkoa y el Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores tendrán el derecho a disfrutar de 20 horas de formación a lo largo del año durante el horario laboral.

Desarrollo profesional

La falta de tiempo para formación, de percepción sobre la necesidad de formación de FA que tienen algunos FT y la falta de una práctica profesional realmente asistencial, genera una cierta frustración a los FA.

"Yo creo que no se valora nada que tú seas una persona más preparada que otra."

"Llevo 15 años trabajando en el mismo sitio, haciendo exactamente lo mismo, da igual lo que estudie, da igual que estudie más, que estudie menos, (...), me van a pagar lo mismo y me van a reconocer lo mismo, y eso yo creo que es frustrante."

Surgió con cierta frecuencia la idea de que es preciso humanizar las relaciones entre el FT y los FA. A los FA les gustaría que se valore su trabajo mediante pequeños detalles como una tarde libre, cierta flexibilidad de horarios, etc. por parte del FT.

"Pero esa humanidad de, imagínate, me operan a mi padre, un ejemplo, oye, mira, le han operado, que el titular sepa, 'te puedes coger dos días, vete tranquila'. O sea, no estamos hablando ya de dinero, estamos hablando de cosas como que se preocupan por mí."

Junto a estas reivindicaciones, se plantearon las siguientes propuestas de actuación para abordarlas:

- Humanizar las relaciones entre el FT y los FA evitando el paternalismo.
- Modificación del Decreto de horarios.
- Modificación del horario de los cursos de formación.
- Cumplimiento del Convenio en su totalidad.

2. Encuesta sobre satisfacción y conciliación

2.1. Análisis cuantitativo

La encuesta fue respondida por un total de 383 farmacéuticos comunitarios (tasa de respuesta del 40,3%), de los cuales 282 eran FA (73,6%) y 101 FT (26,4%).

Un total de 257 (67,1%) farmacéuticos trabajan en FC que abren en horario ordinario de lunes a viernes, frente a 91 (23,8%), que trabajan en farmacias que abren horario voluntario continuo de 13h. En relación con los sábados, únicamente 52 farmacéuticos trabajan en FC que no abren los sábados por la mañana (13,2%). La **tabla 2**, muestra el tipo y distribución del horario y de la jornada laboral de los farmacéuticos que han respondido a la encuesta.

Tabla 2 Horarios de las FC y jornada laboral de los farmacéuticos que respondieron al cuestionario

Horarios de las farmacias participantes según los resultados de FA y FT (n=383)					
	Sólo de L a V	+ sábados mañana		+ fines de semana	
Partido de lunes a viernes	n=39 (10,2%)	n=206 (53,8%)		n=12 (3,1%)	
13 horas	n=13 (3,4%)	n=78 (20,4%)			
24 horas		n=15 (3,9%)			
Otros		n=20 (5,2%)			
Jornada laboral de los farmacéuticos adjuntos (n=283)					
	Tipos de jornada posibles				
De lunes a viernes	Partida	Turnos alternos	Sólo mañanas	Sólo tardes	Otros
	n=138 (48,6%)	n=60 (21,3%)	n=30 (10,6%)	n=14 (5,0%)	n=41 (14,5%)
Sábados	Alternos	1 al mes	Todos	No	Otros
	n=146 (51,8%)	n=29 (10,3%)	n=26 (9,2%)	n=21 (7,4%)	n=61 (21,6%)
Sábados tarde y domingos*	No	1 al mes	Alternos	Todos	Otros
	n=64 (22,7%)	n=28 (9,9%)	n=16 (5,7%)	n=2 (0,7%)	n=72 (25,5%)
Noches	No	Jornada completa	Jornada complementaria		
	n=268 (94,7%)	n=10 (3,5%)	n=5 (1,8%)		

FA: farmacéutico adjunto; FT: farmacéutico titular. L: lunes; V: viernes.

* 101 personas (35,7%) no contestan esta pregunta.

Tabla 3 Satisfacción profesional de los farmacéuticos que respondieron al cuestionario (escala del 1 al 5, donde el 1 corresponde a muy insatisfecho y 5 muy satisfecho)

	Satisfacción profesional		Conciliación	
	Media \pm DT	Mediana	Media \pm DT	Mediana
Total (n=383)	3,30 \pm 1,17	4	2,45 \pm 1,28	2
FT (n=101)	3,91 \pm 1,00	4	2,89 \pm 1,29	3
FA (n=282)	3,08 \pm 1,15	3	2,29 \pm 1,28	2
Valor p (t student)	0,001		0,001	

DT: desviación típica; FT: farmacéutico titular; FA: farmacéutico adjunto.

La **tabla 3** muestra la percepción sobre la satisfacción profesional y la conciliación de FA y FT, valoradas entre 1 (muy insatisfecho) y 5 (muy satisfecho). La satisfacción profesional del colectivo farmacéutico es de 3,30 ($\pm 1,17$), siendo significativamente mayor la de los FT frente a los FA (3,91 $\pm 1,00$ vs. 3,08 $\pm 1,15$; $p < 0,001$). Del mismo modo, la valoración global de la conciliación laboral es de 2,45 ($\pm 1,28$), correspondiente a la graduación entre "neutro" e "insatisfecho", siendo nuevamente mayor en los FT (2,89 $\pm 1,29$ vs. 2,29 $\pm 1,28$; $p < 0,001$).

Al analizar los datos en función de los horarios de la FC, la satisfacción profesional es significativamente menor en los FA frente a los FT en todos los horarios ($p < 0,05$), salvo en el horario de 13h de lunes a viernes y sábados mañana donde no se observan diferencias ($p > 0,05$).

Por su parte, el grado de conciliación tiende a diferenciarse en función del horario de la FC. El grupo de FA refiere una mayor conciliación en farmacias de 13 horas de lunes a viernes y en farmacias de 13 horas de lunes a viernes más sábados mañana, frente al horario partido de lunes a viernes y sábados mañana (2,72 $\pm 1,21$ y 2,55 $\pm 1,42$ vs. 1,96 $\pm 1,04$; $p = 0,007$). La conciliación de los FA frente a los FT es menor ($p < 0,05$) en todos los tipos de horarios de apertura de FC, salvo en el horario de 13h de lunes a viernes y sábados mañana, donde no se ven diferencias en función del colectivo profesional ($p > 0,05$).

No se observan diferencias significativas en función del tipo de jornada parcial vs. completa, ni en satisfacción profesional ni en conciliación ($p > 0,05$).

Al analizar los datos en función de la jornada laboral, no se observan diferencias significativas en cuanto a la satisfacción profesional ($p > 0,05$). Sin embargo, la conciliación es significativamente mayor ($p < 0,001$) en el turno de mañana (3,07 $\pm 1,44$), en el turno de noches (2,70 $\pm 1,05$) y en los turnos alternos (mañanas/tardes) (2,70 $\pm 1,40$), en comparación con la jornada partida (1,94 $\pm 1,16$), que es la jornada peor valorada.

2.2. Análisis cualitativo (campo observación)

De los 383 farmacéuticos que contestaron a la encuesta, 173 (45,2%) escribieron algún comentario en el campo abierto de "observaciones"; 137 eran FA (79,2%) y 36 FT (20,8%). Los comentarios trasladados se agruparon en los siguientes

temas: (i) condiciones laborales, (ii) horarios de la FC, (iii) desarrollo y reconocimiento profesional y (iv) papel del COFG.

Condiciones laborales

El número elevado de horas que exige el convenio es uno de los aspectos más repetidos por los FA y se remarca que aumenta con el paso de los años, que no es equiparable a otras profesiones sanitarias y que tiene mala distribución debido al horario partido de la mayoría de las farmacias. Estos horarios se entienden como la principal causa de que exista una dificultad para la conciliación, siendo la reducción de jornada o los turnos de noche las posibles opciones para mejorarla. De hecho, la falta de conciliación es uno de los mayores problemas percibidos y repetidos tanto por los FA como por los FT.

"El convenio exige demasiadas horas semanales. Se debería aproximar a 35 horas semanales."

"Casi 200 h más de convenio que enfermeros, médicos... 100 h más de convenio que personal de residencias, odontólogos, fisios."

"Con el horario de la oficina de farmacia no hay una conciliación laboral-personal. La única solución es una reducción de jornada"

Unido a esto, los FA trasladan además que los salarios son insuficientes, carentes de antigüedad, y que no reconocen la profesionalidad ni la formación.

"Mejorar el salario y beneficios sociales, la responsabilidad de nuestro oficio es alta, y no está bien pagada."

"Tema salario, ninguna antigüedad desde hace 12 años, ningún suplemento, ningún plus por experiencia-cursos-formación que algunos (un montón de horas) hemos hecho."

Se critica que en ocasiones no se reconozcan los derechos de los FA recogidos en el convenio, como son las 20 horas de formación anuales en horario laboral, las revisiones médicas anuales, el uniforme de trabajo (batas y calzado), y que no se paguen las guardias y las horas extra con la tarifa acordada.

"Además se trabajan horas extras los fines de semana que no se pagan y siempre hay problemas para poder disfrutarlas como horas libres. No se hacen los reconocimientos médicos. No se dan batas ni zuecos."

"Las guardias en sábados por la tarde, domingos y festivos se deben pagar"

Situación de horarios de las farmacias comunitarias

Otro de los asuntos más reflejados en los comentarios, y planteado como posible solución para mejorar la conciliación, es el de adaptar los horarios de la farmacia a la realidad de su entorno. Tanto FA como FT proponen modificar el decreto que regula el horario de apertura de las farmacias.

"Cambio de la normativa que regula los horarios de apertura de las farmacias respecto a otras comunidades autónomas."

"Si hubiera libertad de horarios podríamos conciliar, en mi caso no sólo los trabajadores, sino yo como titular."

Desarrollo y reconocimiento profesional

Los FA manifiestan que no están reconocidos profesionalmente como deberían estarlo y la formación que tienen tras sus años de carrera no se refleja con el trabajo que realizan en su día a día, sintiéndose así infravalorados. Trasladan la desmotivación que genera el no tener desarrollo profesional.

"Infravalorados con todo lo que estudiamos, no se refleja en el día a día."

"Hemos estudiado una carrera difícil, y no se nos valora nada. Tenemos cierta responsabilidad y no se valora nada."

Papel del COFG

Respecto al papel del COFG ante la actual problemática, algunos farmacéuticos agradecen la iniciativa mientras que otros solicitan una mayor implicación.

Por último, algunos/as farmacéuticos/as trasladan valoraciones personales en las que muestran arrepentimiento sobre su actividad profesional, motivado por la frustración y decepción que les genera su situación profesional y laboral:

"Yo porque no tengo valor, pero dejaba la farmacia por cualquier otro trabajo ya."

"Arrepentimiento de la elección de la vida profesional, ya no estoy a tiempo de rectificar."

"Estoy muy frustrada y decepcionada con mi profesión."

"Todo esto desmotiva, al punto de querer renunciar y no saber más de este sector obsoleto y rancio."

Junto a estas reivindicaciones, se plantearon las siguientes propuestas de actuación para abordarlas:

- Modificación del Decreto de horarios.
- Revisión de las condiciones laborales para asemejarse a otras profesiones sanitarias.
- Cumplimiento del Convenio colectivo en su totalidad.
- Abordaje de medidas para la conciliación laboral-personal.
- Poner en valor las responsabilidades de los diferentes perfiles en el ejercicio profesional

3. Motivo de las bajas de colegiación

De los 135 colegiados que han causado baja durante el periodo estudiado (mayo 2020 – mayo 2023), han respondido 95 (tasa de respuesta del 70,4%). El 70,5% (n=67), se ha dado de baja por cambiar de ámbito profesional, el 17,9% se mantiene en farmacia comunitaria en otra provincia y el 11,6% ha cambiado su situación laboral (baja, jubilación, etc.) (tabla 4).

Entre los colegiados que han abandonado el ejercicio profesional en FC, un 26,3% ha comenzado a ejercer en el campo de la educación secundaria o formación profesional en distintas disciplinas, un 15,8% ha pasado a ejercer en la industria farmacéutica y un 12,6% ha dirigido su actividad hacia la farmacia hospitalaria, donde se han agrupado aquellos farmacéuticos que se encuentran preparando el examen de farmacéutico interno residente (FIR) o aquellos que ya han obtenido una plaza.

Tabla 4. Distribución de los motivos de baja de colegiación (n=95)

Motivo de la baja (n=95)		n	%
Cambio de ámbito profesional (n=67)		70,5%	
1	Educación	25	26,3%
2	Industria	15	15,8%
	Industria Gipuzkoa	11	
	Industria otras provincias / CCAA	4	
4	FIR	12	12,6%
5	OPE, Máster o Doctorado	4	4,2%
6	Función pública	3	3,2%
7	Otras actividades	8	8,4%
Mantienen el ámbito profesional (n=17)		17,9%	
1	Cambio de provincia a farmacia comunitaria	17	
Cambio situación laboral (n=11)		11,6%	
1	Bajas, excedencia, maternidad	3	
2	Jubilación	5	
3	Extranjero	3	

CCAA: Comunidad Autónoma; FIR: farmacéutico interno residente; OPE: oferta pública de empleo.

DISCUSIÓN

El presente estudio es el primero en el estado que aborda el problema de gran trascendencia práctica para el devenir de la FC debido al descontento y frustración fundamentalmente del colectivo de FA, relacionado con su situación laboral, basado en los horarios y la consiguiente falta de conciliación. Pretende realizar un diagnóstico de situación que permita seguir trabajando en un asunto muy complejo y delicado. Este problema se acompaña de la falta de FA para cubrir los puestos necesarios que permitan garantizar la prestación farmacéutica actual y la de los servicios asistenciales que se van a acometer en un futuro próximo, problema cada vez más evidente en diferentes países (7).

Este descontento proviene de las dificultades que encuentran los farmacéuticos (sobre todo FA, pero también compartida por algunos FT), en la conciliación, especialmente aquellas con las jornadas laborales partidas de lunes a viernes y con trabajo los sábados por la mañana en muchos casos. En este sentido, cabe destacar que la preocupación por la jornada laboral y su distribución horaria son los mayores condicionantes de la conciliación, no sólo en el mundo de la FC, sino en todos los ámbitos laborales. Así se describe en un estudio realizado por InfoJobs que revela que sólo el 14,4% de la población activa española contaba con un horario laboral continuado, cuando el 76,3% quería contar con este tipo de horario (8).

Es preciso recordar que la FC, como establecimiento sanitario con misión de servicio público, está muy regulada por normativa estatal y autonómica, en cuanto a sus funciones, horarios mínimos de apertura y guardias, dotación de medios humanos, etc. Por tanto, cualquier acción encaminada a mejorar la problemática que se discute, debería plantearse con una visión global, con un análisis minucioso de la normativa y de su impacto social.

Por otro lado, cabe señalar, que desde el COFG venimos percibiendo un desplazamiento del ejercicio profesional desde la FC a otras disciplinas profesionales (educación, industria, administración, etc), hecho que se demuestra con el análisis de las bajas de colegiación de los 3 últimos años. Esta tendencia no es exclusiva de nuestra provincia como se ve en el artículo que analiza las causas del abandono de la profesión de los graduados en farmacia (9), donde destacan la limitación del desarrollo profesional y la falta de uso de las capacidades del farmacéutico, en parte debido a la escasa práctica asistencial de la FC. Esta falta de reconocimiento profesional ha sido recogida también en un informe publicado por la FIP (10). En este sentido, algunos autores describen cómo la implantación de servicios profesionales asistenciales podría contribuir a reducir la frustración profesional y favorecer el desarrollo profesional del farmacéutico (11).

Por su parte, el COFG, si bien es cierto que las acciones a nivel laboral trascienden de sus competencias, pretenden visibilizar, sensibilizar y facilitar el abordaje de toda

esta problemática situación, ya que impacta en la actuación profesional de los farmacéuticos comunitarios y en la gestión de las FC. Por el momento, se ha diseñado una hoja de ruta con diferentes acciones: proponer al Consejo de Farmacéuticos del País Vasco la organización de una reunión monográfica sobre horarios y aspectos relacionados con la conciliación del farmacéutico, para valorar entre otras cosas la modificación del Decreto 188/1997 de horarios; trabajar con los colectivos profesionales para buscar alternativas que mejoren la situación en cuanto a condiciones laborales, medidas para la conciliación y aplicación de los derechos de los FA recogidos en el convenio. El COFG ha venido trabajando en seguir avanzando en la prestación de servicios profesionales farmacéuticos asistenciales (SPFA) en la FC (12-16) y poniendo en valor las diferentes funciones y responsabilidades de las personas que integran los equipos de las farmacias, acciones que redunden en un mayor reconocimiento y desarrollo profesional.

Sería de interés plantear una reflexión global a nivel nacional, implicando tanto a la organización colegial como a organizaciones profesionales y sindicales, que permitan un análisis profundo del modelo (acceso a la titularidad, horarios, desarrollo profesional, carrera profesional, implantación de SPFA remunerados, sistemas de remuneración de la farmacia, etc.) y trabajar para establecer estrategias generales que mejoren la situación laboral y satisfacción profesional en su conjunto.

AGRADECIMIENTOS

A los farmacéuticos comunitarios participantes en la reunión grupal, a los que han respondido el cuestionario y a los que han respondido en relación con su baja colegial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ley 11/1994, de 17 de junio, de Ordenación Farmacéutica de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Boletín Oficial del País Vasco nº 135 (15/07/1994). Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-1682
2. Decreto 129/1997, de 3 de junio, sobre dotación de medios humanos de las oficinas de farmacia. Boletín Oficial del País Vasco nº 115 (18/06/1997). Disponible en: <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/1997/06/03/129/dof/spa/html/webleg00-contfich/es/>
3. Decreto 188/1997, de 29 de julio, por el que se determina el horario de atención al público de las oficinas de farmacia. Boletín Oficial del País Vasco nº 155 (18/08/1997). Disponible en: <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/1997/07/29/188/dof/spa/html/webleg00-contfich/es/>
4. Lyn R. Handling Qualitative Data. A practical guide (3ª ed.). London: SAGE Publication; 2015.
5. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology. 2006; 3(2): 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa

6. Michelle E. Kiger & Lara Varpio (2020) Thematic analysis of qualitative data: AMEE Guide No. 131, *Medical Teacher*, 42:8, 846-854. doi: [10.1080/0142159X.2020.1755030](https://doi.org/10.1080/0142159X.2020.1755030)
7. Connely D. Special report: the community pharmacy workforce crisis. *The Pharmaceutical Journal*, PJ.2023; 311(7976). doi: [10.1211/PJ.2023.1.194422](https://doi.org/10.1211/PJ.2023.1.194422)
8. Estudio de InfoJobs sobre el horario laboral en España; 2019. Accedido el 23 de junio de 2023. Disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/solo-el-14-de-la-poblacion-activa-cuenta-con-horario-laboral-continuado-europeo>
9. Aspden TJ, Silwal PR, Marowa M, Ponton R. Why do pharmacists leave the profession? A mixed-method exploratory study. *Pharm Pract (Granada)*. 2021 Apr-Jun;19(2):2332. doi: [10.18549/Pharm-Pract.2021.2.2332](https://doi.org/10.18549/Pharm-Pract.2021.2.2332)
10. International Pharmaceutical federation. Pharmacist Ethics and Professional Autonomy: Imperatives for Keeping Pharmacy Aligned with the Public Interest: reference document. [Internet] Accedido el 23 de junio de 2023. Disponible en: <https://www.fip.org/file/1368>
11. Aspden TJ, Marowa M, Ponton R, Scahill S. Why are we still waiting? Views of future-focused policy and the direction of the profession from dissatisfied recent pharmacy graduates. *J Health Organ Manag* 2021;35(6):744-762. doi: [10.1108/JHOM-04-2020-0162](https://doi.org/10.1108/JHOM-04-2020-0162)
12. Malet-Larrea A, Goyenechea E, Garcia-Cardenas V, Calvo B, Artech JM, Aranegui P, et al. The impact of a medication review with follow-up service on hospital admissions in aged polypharmacy patients. *Br J Clin Pharmacol*. 2016; 82(3):831-8. doi: [10.1111/bcp.13012](https://doi.org/10.1111/bcp.13012)
13. Oñatibia-Astibia A, Malet-Larrea A, Larrañaga B, Gastelurrutia MÁ, Calvo B, Ramírez D, Cantero I, Garay Á, Goyenechea E. Tailored interventions by community pharmacists and general practitioners improve adherence to statins in a Spanish randomized controlled trial. *Health Serv Res*. 2019;54(3):658-668. doi: [10.1111/1475-6773.13152](https://doi.org/10.1111/1475-6773.13152)
14. Rodríguez-Castejón J, Aizpurua-Arruti X, Isla A, Malet-Larrea A, Calvo B, Martiarena A, Solinis M, Domingo-Echaburu S, Gastelurrutia M, Goyenechea E, Del A. Nuevo servicio de seguridad y uso de medicamentos sujetos a seguimiento adicional (SSUM) en farmacia comunitaria: resultados iniciales. *Farm Comunitarios*. 2020 Nov 05;12(Supl 2. Congreso SEFAC 2020):66. Disponible en: <https://www.farmaceticoscomunitarios.org/es/journal-article/nuevo-servicio-seguridad-uso-medicamentos-sujetos-seguimiento-adicional-ssum>
15. Oñatibia-Astibia A, Malet-Larrea A, Mendizabal A, Valverde E, Larrañaga B, Gastelurrutia MÁ, Ezcurra M, Arbillaga L, Calvo B, Goyenechea E. The medication discrepancy detection service: A cost-effective multidisciplinary clinical approach. *Aten Primaria*. 2021;53(1):43-50. doi: [10.1016/j.aprim.2020.04.008](https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.04.008)
16. Aizpurua-Arruti X, Malet-Larrea A, Oñatibia-Astibia A, del-Pozo-Rodríguez A, Goyenechea E, Gastelurrutia MA. Atención farmacéutica domiciliaria a pacientes frágiles en Gipuzkoa. *Farm Comunitarios*. 2021 Jul 02;13(3):17-24. doi: [10.33620/FC.2173-9218.\(2021/Vol13\).003.03](https://doi.org/10.33620/FC.2173-9218.(2021/Vol13).003.03)

Editado por: © SEFAC. Sociedad Española de Farmacia Clínica, Familiar y Comunitaria.

© Copyright SEFAC. Sociedad Española de Farmacia Clínica, Familiar y Comunitaria. Este artículo está disponible en la url <https://www.farmaceticoscomunitarios.org>. Este trabajo está bajo la licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License. Las imágenes u otro material de terceros en este artículo se incluyen en la licencia Creative Commons del artículo, a menos que se indique lo contrario en la línea de crédito. Si el material no está incluido en la licencia Creative Commons, los usuarios deberán obtener el permiso del titular de la licencia para reproducir el material. Para ver una copia de esta licencia, visite https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES

Anexo 1. Guion de la reunión utilizado en el grupo de discusión entre farmacéuticos titulares y adjuntos

Presentación breve y objetivos: explorar vuestras opiniones sobre diversos aspectos relacionados con el trabajo cotidiano en FC:

- Satisfacción personal y profesional
- Situación laboral
- Conciliación familiar
- Aspectos organizativos (FT), etc.

Todos trabajamos en FC, con funciones a veces diferentes: los FA trabajan en temas profesionales y los FT tenéis que organizar la farmacia (horarios, calendarios, etc.) ¿Cómo os sentís de manera general en vuestro día a día en la farmacia comunitaria?

Abordar los horarios:

- Decreto de horarios
- Número de horas
- Distribución de la jornada (partida/continua)

Abordar la satisfacción:

- Nivel de satisfacción (FT / FA)
- ¿Qué elementos ves como positivos en tu trabajo en la farmacia y cuáles negativos?
- ¿En tu trabajo están diferenciadas las funciones de cada miembro del equipo? (FT / FA / auxiliares – técnicos / etc.)

¿Cómo ves las posibilidades de conciliar tu vida personal con el trabajo en la farmacia?

Qué se podría hacer (acciones) para mejorar...

- ¿La satisfacción profesional?
- ¿Las condiciones de trabajo?
- ¿La conciliación?

¿Crees que hay relación entre la percepción negativa de tu trabajo y la prestación del mismo?

¿Qué podría hacer el Colegio, teniendo en cuenta la "limitación" que le otorgan sus funciones?

◀ VOLVER

Anexo 2. Encuesta sobre satisfacción y conciliación

SATISFACCIÓN CON SU SITUACIÓN LABORAL Y PERSONAL DEL FARMACÉUTICO DE GIPUZKOA

En el Colegio estamos realizando una reflexión, sobre distintos aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral de los farmacéuticos, los problemas de los horarios de las farmacias, la falta de farmacéuticos adjuntos, etc. Recientemente, hemos realizado una reunión en la que han participado farmacéuticos titulares y adjuntos, cuyas conclusiones estamos analizando. Como continuación de la reunión y para poder complementar la información, nos gustaría conocer, tu situación laboral en cuanto jornadas laborales y satisfacción profesional.

Agradeceríamos respondieseis a las siguientes preguntas:

1. Titular/adjunto

2. Horario de la farmacia:

- Partido de lunes a viernes
- Partido de lunes a viernes y sábados mañana
- Horario 13 horas de lunes a viernes
- Horario 13 horas de lunes a viernes y sábados mañana
- Horario partido de lunes a viernes y fines de semana
- Horario 24 h
- Otros

3. Jornada laboral (a responder por farmacéuticos adjuntos):

- Completa o parcial
- De lunes a viernes:
 - Partida
 - Turnos alternos (mañanas/tardes)
 - Solo mañanas
 - Solo tardes
 - Otro
 - No
- Sábados:
 - No
 - Alternos
 - 1 al mes
 - Todos
 - Otros
- Sábados tarde y domingos:
 - No
 - Alternos
 - 1 al mes
 - Todos
 - Otros
- Noches
 - Jornada completa nocturna
 - Complementaria con jornada de día

4. Grado de satisfacción profesional (puntuación del 1 a 5)

- 1: muy insatisfecho 2: poco satisfecho 3: indiferente 4: satisfecho 5: muy satisfecho

5. Grado de satisfacción con la conciliación laboral-personal (puntuación del 1 a 5)

- 1: muy insatisfecho 2: poco satisfecho 3: indiferente 4: satisfecho 5: muy satisfecho

◀ VOLVER