

doi: 10.60103/phc.v27.e883

Informes y opiniones · Reports and opinions

La carrera profesional en el ámbito de la Farmacia Comunitaria

The professional career in the field of Community Pharmacy

Información

Contribución de autorías

Todas las personas firmantes han contribuido por igual en la investigación y la elaboración de este trabajo.

Fechas:

Recibido: 27/01/2024

Aceptado: 07/01/2025

Publicado: 03/02/2025

Actualizado: 23/04/2025

Correspondencia:

Ana Dago

anadagom@gmail.com

Conflicto de intereses:

En esta publicación no se presentó ningún conflicto de interés.

Financiación:

En esta publicación no ha recibido ninguna ayuda o financiación.

Agradecimientos

Agradecer la colaboración y el esfuerzo de todas las personas que participaron en las jornadas.

Nota del editor

Esta versión actualiza la publicada el 3 de febrero de 2025 a la que se han añadido las referencias bibliográficas 6, 14 y 15, con la consiguiente renumeración de la bibliografía y de las llamadas en el cuerpo del artículo.

Autorías

María Isabel Baena¹  0000-0002-4265-7751

Juan del Arco²  0009-0004-1852-9225

Ana Dago³  0000-0001-5751-0202

Francisco Miranda⁴  000-0003-0523-2735

Emilia Montagud Penadés⁵  0009-0006-9631-1867

Carlos Treceño Lobato⁶  0009-0008-0581-0949

Juan Uriarte⁷  0009-0002-1955-9413

Olatz Vergniory⁸  0009-0009-7138-6071

Concepción Vicedo⁹  0009-0003-1220-6161

Alberto Virués¹⁰  0009-0003-1168-7725

Jaime Román Alvarado¹¹  0009-0001-2361-0085

¹Dra. en farmacia. Farmacéutica del cuerpo superior facultativo del Servicio Andaluz de Salud en Córdoba. España. Patrona de la Fundación Pharmaceutical Care España. Barcelona. España. Miembro del grupo de investigación de Atención Farmacéutica de la Universidad de Granada. Granada. España.

²Doctor en Farmacia. Patrono de la Fundación Pharmaceutical Care España. Barcelona. España. Presidente de la Sección de Farmacia de la Academia de Ciencias Médicas de Bilbao. Bilbao. España.

³Prof. Colaborador Doctor de Farmacología, Dpto. Ciencias Farmacéuticas y de la Salud, Facultad de Farmacia Universidad San Pablo – CEU. Madrid. España. Presidenta de la Fundación Pharmaceutical Care España. Barcelona. España.

⁴Farmacéutico Comunitario. Santa Cruz de Tenerife. España. Patrono de la Fundación Pharmaceutical Care España. Barcelona. España.

⁵Farmacéutica de Atención Primaria. Departamento de Salud de Torrevieja. Alicante. Profesora asociada de la Facultad de Medicina. Universidad Católica San Antonio. Murcia. España. Patrono de la Fundación Pharmaceutical Care España. Barcelona. España.

⁶Director del Grupo de Investigación ADViSE. Departamento de Ciencias de la Salud, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC). Valladolid. España. Vicepresidente de la Fundación Pharmaceutical Care España. Barcelona. España.

⁷Farmacéutico Comunitario. Bilbao. España. Doctor en farmacia por la Universidad del País Vasco. España. Patrono de la Fundación Pharmaceutical Care España. Barcelona. España.

⁸Farmacéutica Comunitaria. Bilbao. España. Farmacéutica Hospitalaria. Doctora en farmacia por la Universidad de Oviedo. España. Patrono de la Fundación Pharmaceutical Care España. Barcelona. España.

⁹Farmacéutica Comunitaria. Torrent. Valencia. España. Patrono de la Fundación Pharmaceutical Care España. Barcelona. España.

¹⁰Farmacéutico Comunitario. Chiclana de la Frontera. Cádiz. España. Patrono de la Fundación Pharmaceutical Care España. Barcelona. España.

¹¹Farmacéutico comunitario. Sevilla. España. Presidente del Colegio de farmacéuticos de Sevilla. España. Patrono de la Fundación Pharmaceutical Care España. Barcelona. España.

RESUMEN

Quienes ejercen en la Farmacia Comunitaria (FC), están acusando un escaso reconocimiento en su labor como profesionales de la salud, así como una escasez de expectativas de futuro y una ausencia de objetivos profesionales definidos, que afecta especialmente a quienes no ejercen como titulares, sino como trabajadores por cuenta ajena. Todo esto está provocando una desmotivación y un desapego hacia el trabajo en la FC, que afecta a quienes hoy trabajan en ese ámbito, pero también es percibido por las personas que aún no han iniciado su trayectoria profesional.

Para mantener un buen nivel en la atención farmacéutica y responder a las necesidades de la sociedad es imprescindible contar con profesionales cada día con mayor cualificación, pero es también esencial el reconocimiento y sobre todo la motivación con su trabajo en la FC.

El desarrollo profesional a través de la implementación de una carrera profesional ya ha sido contemplado por organismos internacionales como la Federación Farmacéutica Internacional y la Organización Mundial de la Salud que propugnan la creación y el apoyo a los grupos de profesionales competentes, apostando por la fuerza del trabajo en equipo para la consecución de los objetivos. La Agrupación Farmacéutica de la Unión Europea, en el documento elaborado sobre el futuro de la farmacia en un plan a 2030, manifiesta la necesidad de garantizar que la remuneración de los farmacéuticos/as comunitarios/as refleje correctamente su contribución a la mejora de la atención farmacéutica, reduciendo la carga sobre otros servicios de salud y garantizando la sostenibilidad de los sistemas sanitarios.

Palabras clave: atención farmacéutica; farmacéutico; farmacia comunitaria; carrera profesional.

ABSTRACT

Those who work in Community Pharmacy are experiencing a lack of recognition of their work as health professionals, as well as a shortage of future expectations and an absence of defined professional objectives, which especially affects those who do not work as incumbents but as employees. All this is causing a lack of motivation and detachment from working in community pharmacy, which affects those who are currently working in this field, but is also perceived by those who have not yet begun their professional career.

To maintain a good level of pharmaceutical care and respond to the needs of society, it is essential to have professionals with higher qualifications every day, but it is also essential to have recognition and, above all, motivation for their work in community pharmacy.

Professional development through the implementation of a professional career has already been contemplated by international organizations such as the International Pharmaceutical Federation and the World Health Organization, which advocate the creation and support of groups of competent professionals, relying on the strength of teamwork to achieve objectives. The Pharmaceutical Grouping of the European Union, states in its 2030 agenda the need to ensure that the remuneration of community pharmacists correctly reflects their contribution to the improvement of pharmaceutical care, reducing the burden on other health services and ensuring the sustainability of health systems.

Key Words: pharmaceutical care; pharmacist; community pharmacy; professional career.

Cómo citar este trabajo

Baena MI, Del Arco J, Dago A, Miranda F, Montagud Penadés E, Treceño Lobato C, Uriarte J, Vergniory O, Vicedo C, Virués A, Román Alvarado J. La carrera profesional en el ámbito de la Farmacia Comunitaria. Pharm Care Esp. 2025;27:e883. doi: 10.60103/phc.v27.e883

Introducción

La Fundación Pharmaceutical Care (F. Ph. Care) realiza una apuesta por el desarrollo profesional en el ámbito de la farmacia comunitaria (FC) a través de una carrera profesional (CP) cada día más necesaria en el desempeño laboral.

Quienes ejercen en la FC, están acusando un escaso reconocimiento en su labor como profesionales de la salud, así como una escasez de expectativas de futuro y una ausencia de objetivos profesionales definidos, que afecta especialmente a quienes no ejercen como titulares, los trabajadores por cuenta ajena. Todo esto está provocando una desmotivación y un desapego hacia el trabajo en la FC, que afecta a quienes hoy trabajan en ese ámbito, pero también es percibido por las personas que aún no han iniciado su trayectoria profesional⁽¹⁻⁶⁾. Esta situación afecta a todas ellas en mayor o menor medida y el desarrollo de una carrera profesional puede suponer una solución, un estímulo profesional y una oportunidad.

- En España había 22.222 farmacias.
- 19.160 eran de titularidad única, el 86,2% del total.
- En promedio, en España había 2,5 farmacéuticos por farmacia.
- El 46,3% de este colectivo son titulares de farmacia, mientras que el 45,7% ejerce como adjunto (25.265) y el 6,8% como sustituto.
- El 72,1% de quienes ejercen en farmacia comunitaria son mujeres, entre titulares de farmacia el porcentaje de mujeres baja hasta el 64,5%, y sube al 78,6% en el colectivo de no titulares.

Figura 1. La Farmacia comunitaria en datos: (31 de diciembre de 2023)⁽⁷⁾

Esta situación repercute en la atención sanitaria prestada a la ciudadanía e influirá con mayor intensidad en un futuro próximo si no se adoptan medidas para revertir esta situación, por lo que nos encontramos en un momento de oportunidad para abordar este reto profesional.

Para mantener un buen nivel en la atención farmacéutica y responder a las necesidades de la sociedad es imprescindible contar con profesionales cada día con mayor cualificación, pero es también esencial el reconocimiento y sobre todo la motivación con su trabajo en la FC⁽⁶⁾.

El desarrollo profesional a través de la implementación de una carrera profesional favorecerá la cultura de la calidad y la mejora continua y es imprescindible para optimizar el desarrollo de quienes ejercen en farmacia comunitaria como profesionales del sistema sanitario y para visibilizar su papel como agentes de salud de primera línea en la atención sociosanitaria a la población.

Actualmente no existe la posibilidad de una promoción profesional en la FC, ni para titulares ni para quienes no lo son. El desarrollo de una carrera profesional para el colectivo farmacéutico en el ámbito comunitario permitirá articular un reconocimiento público del esfuerzo y el compromiso profesional por mantener sus conocimientos actualizados, así como acreditar sus capacidades y actitudes a través de la certificación de sus competencias profesionales. Así, el desarrollo profesional debe ser abordado en un marco amplio, que abarque no sólo la formación de postgrado y continuada, sino también la experiencia y la práctica en su actuación profesional.

El desarrollo y la correspondiente implementación de la CP en el ámbito de la FC requiere disponer de un modelo basado en competencias profesionales claramente definido y estandarizado en el que es fundamental:

- La voluntariedad. La CP debe responder a una decisión voluntaria de cada profesional, sea cual sea su forma de ejercicio.
- El apoyo de las organizaciones profesionales para su definición y difusión.
- La implantación paulatina y flexible. La implementación debe ser progresiva y adaptable, facilitando el ajuste a la realidad de cada persona.
- La acreditación del cumplimiento de los requisitos definidos en el modelo.
- La evaluación de resultados.
- El acceso a un esquema de reconocimiento individualizado. De esta forma se dispondrá de un sistema para el establecimiento de un esquema de incentivos/remuneración/retribución, reconocido.

El desarrollo de la CP generará mecanismos de motivación que favorecerán un incremento paulatino de la cartera de servicios profesionales que se ofrecen en la FC así como de su calidad.

El modelo de CP que surja se podrá ir implementado en la FC sin perjuicio de estar abierto a las adaptaciones necesarias en función de las correspondientes decisiones institucionales que se puedan ir generando.

El desarrollo de la CP cuenta con el Marco Legal así como un marco institucional adecuado para su avance e impulso.

La Ley 16/2003 de 28 de mayo de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud⁽⁸⁾, Capítulo III, Sección 2 Desarrollo profesional y modernización del SNS establece:

Artículo 40. Desarrollo profesional: “El desarrollo profesional constituye un aspecto básico en la modernización del Sistema Nacional de Salud y deberá responder a criterios comunes acordados en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, en relación con los siguientes ámbitos:

- a) La formación continuada.
- b) La carrera profesional.
- c) La evaluación de competencias”.

Artículo 41.1. Carrera profesional: “La carrera profesional es el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios”.

La Ley 44/2003 de 21 de noviembre de Ordenación de las Profesiones Sanitarias⁽⁹⁾ recoge el reconocimiento público y expreso de conocimientos, experiencia y competencia profesional de los farmacéuticos/as, obligando a establecer procedimientos para el reconocimiento de este desarrollo y la carrera profesionales. Título III, Del desarrollo profesional y su reconocimiento

Artículo 37. Normas generales

- Apartado 1 “Se constituye el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional de los profesionales sanitarios a que se refieren los artículos 6 y 7 de esta Ley, consistente en el reconocimiento público, expreso y de forma individualizada, del desarrollo alcanzado por un profesional sanitario en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, docentes y de investigación, así como en cuanto al cumplimiento de los objetivos asistenciales e investigadores de la organización en la que prestan sus servicios”.
- Apartado 3: “Podrán acceder voluntariamente al sistema de desarrollo profesional los profesionales que estén establecidos o presten sus servicios dentro del territorio del Estado”.

Es de interés contemplar el artículo 38º relativo a los centros sanitarios privados y los profesionales que en ellos trabajan por cuenta ajena o propia:

Artículo 38 Desarrollo profesional

- Apartado 2: “Los centros sanitarios privados en los que existan profesionales sanitarios que presten servicios por cuenta ajena establecerán, en la medida en que lo permita la capacidad de cada centro, procedimientos para el reconocimiento del desarrollo profesional y la carrera de los mismos”.
- Apartado 3: “Los profesionales sanitarios que desarrollen su actividad exclusivamente a través del ejercicio profesional por cuenta propia podrán acceder voluntariamente a los procedimientos de reconocimiento del desarrollo profesional, en la forma en que se determine por la correspondiente Administración sanitaria. En todo caso, dichos profesionales deberán superar las mismas evaluaciones que se establezcan para quienes presten servicios por cuenta ajena en centros sanitarios”.

En este contexto normativo, hay que tener en cuenta también:

La Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE⁽¹⁰⁾, en relación al reconocimiento de cualificaciones profesionales, que introduce el **requisito** de la valoración periódica del Desarrollo Profesional y de la Formación Continuada de las profesiones reguladas, como la farmacéutica, para el ejercicio profesional transfronterizo.

Así como la propuesta técnica de desarrollo del **Acuerdo Marco suscrito entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos y que fue presentada el día 3 de julio de 2014⁽¹¹⁾**, donde se especifica que: “El Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos (CGCOF) y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) comparten, y así lo han rubricado, que es importante avanzar (Organización Colegial, Sociedades Científicas y facultades de Farmacia) en un sistema de excelencia profesional a través de la acreditación de competencias profesionales que debe estar regulado y compuesto por parámetros objetivos y cuantificables, que permitan garantizar la equidad y accesibilidad al mismo y debe centrarse exclusivamente en la acreditación y reacreditación periódica y voluntaria de competencias profesionales”.

De igual forma este desarrollo profesional ya ha sido contemplado por organismos internacionales, la Federación Farmacéutica Internacional (FIP) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La FIP a través de la Declaración de principios profesionales y desarrollo profesional continuado, aprobada en Niza en 2002, y la OMS, en su documento conjunto con la FIP de 2006⁽¹²⁾, titulado “Desarrollo de la práctica de farmacia centrada en la atención del paciente”, comparten objetivos alineados con la implantación de la carrera profesional.

Estas instituciones propugnan la creación y el apoyo a los grupos de profesionales competentes, apostando por la fuerza del trabajo en equipo para la consecución de los objetivos. Esta iniciativa respalda el movimiento Pharmaceutical Workforce y el desarrollo profesional de los equipos.

Los equipos de trabajo en la FC deben contar con objetivos definidos y claros y conocer sus posibilidades de desarrollo profesional, propiciando así una cultura de mejora continua.

En esta misma línea, en el documento elaborado por la Agrupación Farmacéutica de la Unión Europea⁽¹³⁾ (Groupement Pharmaceutique de la Communauté Européenne) (GPEU) sobre el futuro de la farmacia en un plan a 2030, dentro de la visión, refleja en el punto nº10 la necesidad de garantizar que la remuneración de los farmacéuticos/as comunitarios/as refleje correctamente su contribución a la mejora de la atención farmacéutica, reduciendo la carga sobre otros servicios de salud y garantizando la sostenibilidad de los sistemas de salud.

Modelo de la F. Ph. Care de desarrollo profesional para la FC

En base a todo lo descrito la Fundación considera que se abre una oportunidad para iniciar el camino y por ello nos comprometemos con el desarrollo profesional farmacéutico en la FC mediante una CP que será voluntaria y que se fundamenta en los siguientes pilares.

Definición de las COMPETENCIAS PROFESIONALES necesarias para desarrollar el trabajo profesional en la FC

La F. Ph. Care propone un modelo de CP para la FC basado en la definición y certificación de competencias^(14,15).

Entendemos las competencias tal como las define la ley de cohesión y calidad del SNS⁽⁸⁾ en su artículo 42:

COMPETENCIA: aptitud del profesional sanitario para integrar y aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a las “Buenas Prácticas” de su profesión para resolver las situaciones que se le plantean.

El abordaje de una CP basado en un enfoque de competencias certificadas se centra en qué hace el profesional.

- Saber.
- Saber hacer.
- Saber ser.
- Querer ser.
- Poder hacer.

La elaboración de un mapa de competencias es un asunto de tremenda importancia que debe ser producto de un trabajo colaborativo y que requiere del compromiso compartido.

- Supone el compromiso con la mejora continua.
- Impulsa el incremento de la cartera de servicios profesionales farmacéuticos.

La F. Ph Care forma parte de FORO de Atención Farmacéutica en Farmacia Comunitaria donde se han desarrollado las competencias profesionales⁽¹⁶⁾ en FC. Así mismo forma parte de la mesa de la profesión farmacéutica en el seno del Consejo General de Colegios Farmacéuticos (CGCOF), donde se está trabajando en la definición de competencias profesionales compartidas por las personas que trabajan en los diferentes ámbitos de la farmacia.

Se ha avanzado mucho en este trabajo y esto debe permitir la definición del mapa de competencias profesionales para la FC por parte de la F. Ph. Care.

UNA CARRERA PROFESIONAL PROGRESIVA

La CP para la FC será progresiva, con 5 niveles consecutivos alcanzados en base a

- la certificación de las diferentes competencias, previamente definidas para cada nivel.
- Un número de años mínimo de permanencia en cada nivel para poder optar al siguiente. Así se propone que haya un mínimo de 5 años de permanencia en cada nivel
- Un baremo de méritos en relación con la formación, docencia e investigación acreditados para el periodo que se evalúa.

Partiendo desde un nivel básico o nivel I que contemplaría aquellas competencias que cualquier profesional debe tener al egresar, hasta un nivel máximo de competencia o nivel V, que corresponde a profesionales “excelentes”. La certificación en un nivel determinado no será retroactiva, aunque el modelo debe ser flexible y permitir la incorporación del nuevo conocimiento que se genere en la comunidad científica^(17,18) (Figuras 2 y 3).

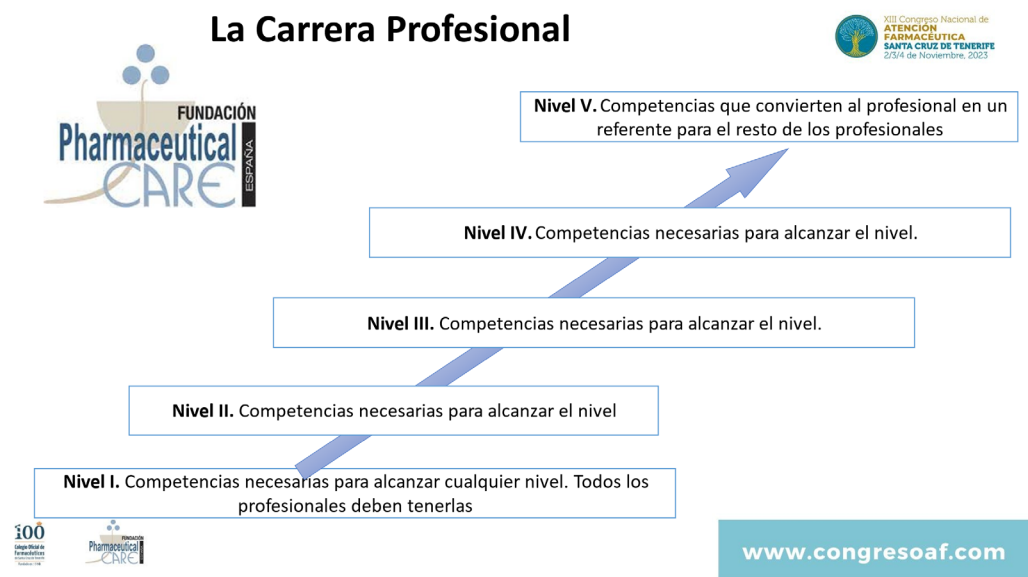


Figura 2. Representación de los diferentes niveles de la CP.




Definición Niveles asociados a determinadas competencias y a una remuneración determinada

Niveles de carrera	I	II	III	IV	V
• Competencias					
• Años de ejercicio profesional					
• Baremo					
• Formación					
• Docencia					
• Investigación					




www.congresoaf.com

Figura 3. Ejemplo de esquema que relaciona los diferentes niveles de carrera profesional con los requisitos exigibles que se definan para cada nivel.

DEFINICIÓN DE UN INTINERARIO FORMATIVO

La definición de competencias profesionales para la FC permitirá el diseño de itinerarios formativos acreditados, que permitan ir adquiriendo los conocimientos necesarios para alcanzar las competencias profesionales, facilitando así el desarrollo profesional.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Certificarse significa obtener un reconocimiento público y expreso del cumplimiento de los requisitos necesarios para prestar una asistencia de calidad, así como el inicio de un camino de mejora continua.

La certificación no es un fin sino un proceso dinámico, continuo y evolutivo que da al profesional la oportunidad de establecer alternativas de desarrollo para crecer en calidad.

La certificación de competencias debe hacerse a través de una entidad acreditada.

RECONOCIMIENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL

La CP debe suponer un reconocimiento público de la profesionalidad además de la generación de incentivos/remuneración/retribución que previamente se acuerde.

Esta debe ser conocida y puede permitir el consenso entre las partes.

Nivel	2022	2023
N. II	184,02 €	188,62 €
N. III	368,02 €	377,22 €
N. IV	552,05 €	565,85 €
N. V	736,01 €	754,41 €

Figura 4. Ejemplo de remuneración económica mensual asociada a cada nivel de certificación alcanzado en el Servicio Andaluz de Salud⁽¹⁹⁾ a partir del nivel II. (17 feb 2023).

En el SAS también se cobra en el nivel I 109,38€/mes que no está ligado a acreditación de competencias.

Este ejemplo no pretende ser el modelo para la CP de la FC, ya que éste deberá establecerse tras debatir, consensuar y negociar también con los agentes sociales (Figura 4).

La Carrera Profesional en la Farmacia Comunitaria aportará:

- Un estímulo del cambio y de incorporación de Servicios Profesionales Farmacéuticos Asistenciales (SPFA) en la cartera de servicios de la FC.
- Una valoración de la experiencia, los conocimientos y habilidades de cada profesional de la farmacia comunitaria dentro del equipo, como titular o como no titular.
- Un reconocimiento público al esfuerzo individual de cada persona y la implementación del sistema de incentivos/remuneración/retribución que se acuerde.
- Una mejora cuantitativa y cualitativa de la atención sanitaria que se le ofrece a la ciudadanía desde la farmacia comunitaria.

Oportunidades de la Carrera Profesional en la Farmacia Comunitaria:

Para farmacéuticos y farmacéuticas

- Motivación para su desarrollo profesional.
- Mejora de sus competencias profesionales.
- Reconocimiento público de su competencia.
- Estimulo hacia la mejora continua.
- Pone en valor el esfuerzo personal.
- Ofrece proyección de futuro.
- Da una consideración individualizada del desempeño.

Para Titulares

- Motivación para su desarrollo profesional.
- Capacidad de captar talento.

- Incremento de su oferta de SPFA
- Mejora de la calidad asistencial ofrecida a los pacientes.

Para la profesión

- Visibilidad dentro del SNS.
- Incremento de la cartera de servicios profesionales.
- Profesionales más competentes.
- Profesionales con mayor motivación.
- Garantía de Calidad de los servicios.

Para el SNS

- Profesionales con mayor implicación en la ejecución de las estrategias de salud.
- Accesibilidad para la ciudadanía a programas sanitarios (sanidad proactiva desde la FC, buscando e interviniendo en pacientes diana).
- Para cada paciente individual y para la ciudadanía en general, nuevos servicios que den respuesta a las necesidades de salud individuales y colectivas.
- Mejor calidad de los servicios recibidos.

Pasos a seguir desde la Fundación Pharmaceutical Care

Es necesario desarrollar el mapa de competencias para la FC y los itinerarios formativos oportunos para alcanzar la certificación de competencias que dé paso a una carrera profesional para quienes ejercen en la FC con el fin último de seguir respondiendo también a las nuevas necesidades de salud de las personas que se atienden en la FC y hacer tangible el valor añadido del trabajo de la FC para la ciudadanía y por tanto para el SNS.

La definición de un modelo de CP en FC **requiere dar los siguientes pasos:**

- La definición de las competencias profesionales en la FC. Es imprescindible definir el Mapa de competencias para el desarrollo profesional en la FC.
- La definición de una serie de niveles en el ejercicio de la FC. Es necesaria la caracterización de los niveles asociados al desempeño en cada nivel de CP.
- La definición de un itinerario formativo para adquirir las competencias necesarias. La formación necesaria debe ser acreditada.
- La certificación de las competencias por una entidad acreditada.
- Un esquema de reconocimiento individual.
- La definición del modelo de incentivos/remuneración/retribución en función del nivel de carrera alcanzado.

Bibliografía

1. Shih, B.; Richardson, R.; Covvey, J.R.; Gessler, C. 2024: Student pharmacist perceptions toward community pharmacy practice Journal of the American Pharmacists Association Japha 64(4s): 102069. Doi: 10.1016/j.japh.2024.102069.024: 102069
2. Murawski MM, Payakachat N, Koh-Knox C. Factors affecting job and career satisfaction among community pharmacists: a structural equation modeling approach. J Am Pharm Assoc (2003) 2008;48(5):610–20. doi: 10.1331/JAPhA.2008.07083.
3. Cox E, Fitzpatrick V. Pharmacists' job satisfaction and perceived utilization of skills. Am J Health Syst Pharm. 1999;56(17):1733–1737. doi: 10.1093/ajhp/56.17.1733.
4. Seston E., Hassell K., Ferguson J., Hann M. Exploring the relationship between pharmacists' job satisfaction, intention to quit the profession, and actual quitting. Res. Soc. Adm. Pharm. 2009; 5:121–132. doi: 10.1016/j.sapharm.2008.08.002.
5. Munger M.A., Gordon E., Hartman J., Vincent K., Feehan M. Community pharmacists' occupational satisfaction and stress: a profession in jeopardy? J Am Pharm Assoc. 2013; 53:282–296. doi: 10.1331/JAPhA.2013.12158.
6. Andrés NF, Baixauli VJ, Calle J, Rodríguez MJ, Rua FJ. Propuesta de modelo de carrera profesional en farmacia comunitaria. Farm Comunitarios. 2011 Mar 30;3(1):10-15. Disponible en: <https://www.farmaceuticoscomunitarios.org/es/journal-article/propuesta-modelo-carrera-profesional-farmacia-comunitaria>
7. Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos. Estadísticas de Colegiados y Farmacias Comunitarias 2023 [Internet] Madrid: Consejo General de Colegios Farmacéuticos de España; 2024 [citado 15 de diciembre de 2024]. Disponible en <https://www.farmaceuticos.com/wp-content/uploads/2024/07/2023-Estadisticas-Colegiados-Farmacias.pdf>
8. La Ley 16/2003 de 28 de mayo de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud. (Boletín Oficial del Estado, número 128, de 29 de mayo de 2003. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/05/28/16/con>
9. La Ley 44/2003 de 21 de noviembre de Ordenación de las Profesiones Sanitarias. (Boletín Oficial del Estado, número 280, de 22 de noviembre de 2003. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/11/21/44/con>
10. Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI). (Diario Oficial de la Unión Europea, de 28 de diciembre de 2013) Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2013/354/L00132-00170.pdf>
11. Farmacéuticos [Internet]. Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos. Acuerdo Marco suscrito entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos para trabajar en el Pacto por la Sanidad, el Desarrollo Profesional y la Gestión Clínica; noviembre 2013 [citado 21 marzo 24]. Disponible en: <https://www.farmaceuticos.com/noticias/>

la-farmacia-suscribe-el-acuerdo-marco-de-colaboracion-para-trabajar-en-el-pacto-por-la-sanidad-el-desarrollo-profesional-y-la-gestion-clinica/

- 12.** Wiedenmayer K, et al. Desarrollo de la práctica de farmacia. *Centrada en la atención del paciente*. Ginebra: WHO/PSM/PAR, 2006. Disponible en: <http://www.ub.edu/farcli/web/sites/default/files/documentos/s14094s.pdf>
- 13.** PGEU. FARMACIA 2030: Una visión para la farmacia comunitaria en Europa [Internet]. 2019. Disponible en: ES-190128E_Pharmacy-2030-Vision-paper_FINAL.pdf
- 14.** Servicio Andaluz de Salud, Hospital Universitario Reina Sofía. Carrera profesional [Internet]. Hospital Universitario Reina Sofía, 7 de abril 2021 [Consultado 21 marzo 24]. Disponible en: https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/hrs3/index.php?id=formacion_carrera_profesi
- 15.** Servicio Andaluz de Salud, Consejería de Salud y Consumo. Carrera profesional [Internet]. [Consultado 21 marzo 24]. Disponible en: <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/carrera-profesional>
- 16.** Foro de Atención Farmacéutica-Farmacia Comunitaria (Foro AF-FC). Competencias profesionales para la prestación de Servicios Profesionales Farmacéuticos Asistenciales en la Farmacia Comunitaria. Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos; 2021.
- 17.** Baena Parejo I. Certificación y remuneración, necesarios para el Desarrollo profesional. XIII Congreso Nacional de Atención Farmacéutica, "Sé protagonista. Responde a los nuevos desafíos". Santa Cruz de Tenerife, España. 2023
- 18.** Román Alvarado J. Propuesta de Desarrollo Profesional para el Farmacéutico Comunitario de la Fundación Pharmaceutical Care España. 23 Congreso Nacional Farmacéutico. Valencia, España. 2024
- 19.** Servicio Andaluz de Salud, Consejería de Salud y Consumo [Internet]. Retribuciones [citado 17 febrero 2023]. Disponible en: <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/guia-laboral/retribuciones>