

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ACCIÓN PARTICIPATIVA DEL COLEGIO

El pasado mes de octubre, desde el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Gipuzkoa pusimos en marcha un proceso participativo dirigido a todos/as los/as colegiados/as, en colaboración con la empresa especializada en participación OSOIGO. El objetivo principal de esta iniciativa es fortalecer los vínculos entre el Colegio y sus miembros, llegar a aquellos/as colegiados/as que no perciben al Colegio como un agente activo en su ejercicio profesional, y conocer de primera mano sus inquietudes, problemáticas y propuestas para mejorar los servicios ofrecidos.

Este proceso se ha compuesto de tres fases:

Fase 1. Entrevistas en profundidad a colegiados/as seleccionados/as por el Colegio:

Se realizaron entrevistas a farmacéuticos/as de 5 farmacias, con la participación de 6 titulares y 7 adjuntos/as. Agradecemos su implicación y todas las reflexiones aportadas.

Fase 2. Lanzamiento de una web pública con dos apartados diferenciados:

- a. **Encuesta a colegiados/as (Titulares, Adjuntos/as y otras modalidades):** Las preguntas se priorizaron en función de las valoraciones recogidas en la fase anterior.
- b. **Espacio para propuestas:** Un lugar abierto para el desarrollo y aportación de ideas.

Adjuntamos un dossier con los siguientes contenidos: Resultados de la encuesta a titulares, adjuntos/as y otras modalidades, desarrollo de propuestas planteadas y planes de acción.

Fase 3. Integración de la plataforma de participación en el día a día de los colegiados (en desarrollo):

Esta fase contempla la activación de propuestas, la creación de espacios compartidos de trabajo y diálogo, el intercambio de experiencias en torno a *botiks* y un calendario común de actividades, entre otros elementos.

Se lanzará en septiembre, acompañada de una presentación presencial en la sala de formación del Colegio, con el fin de generar un espacio de diálogo y de proceso participativo.

Queremos agradecer a todos/as los/as colegiados/as que habéis participado y seguís participando en esta iniciativa, que consideramos estratégica para el desarrollo y futuro de nuestra profesión.

Donostia/San Sebastián, 16 de mayo de 2025

EL PRESIDENTE,
Miguel Ángel Gastelurrutia





2025 PROYECTO DE PARTICIPACIÓN

INFORME “ESCUCHANDO
A LOS/AS FARMACÉUTICOS/AS”

EN COLABORACIÓN CON OSOIGO



Gipuzkoako Farmazialariak
Farmacéuticos de Gipuzkoa
Gipuzkoako Sendagaigileen Elkarte
Colegio Oficial de Farmacéuticos de Gipuzkoa

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO DEL PROYECTO

En octubre de 2024 el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Gipuzkoa lanzó un proceso de participación para todos/as los/as colegiados/as en colaboración con la empresa de participación OSOIGO con el siguiente objetivo:

1 Estrechar lazos entre el Colegio y el/la colegiado/a mediante una herramienta fácil y accesible.

2 Llegar a esos/as colegiados/as que no están tan vinculados/as al Colegio.

3 Conocer de primera mano sus inquietudes, problemas y propuestas con el objetivo de dar la mejor solución y servicio desde el Colegio.

4 Generar un espacio de interacción amigable y fácil para generar comunidad.



METODOLOGÍA



FASES DEL PROYECTO

1. Octubre – noviembre 2024

- 1.1 Entrevistas en profundidad a colegiados/as seleccionados/as por parte del Colegio: 5 farmacias en las que había 4 titulares, 7 adjuntos/as y 2 cotitulares.

2. Febrero 2025: Lanzamiento de una web pública (url insertada en la página oficial) con dos apartados diferenciados

- 2.1 Encuesta a colegiados/as diferenciados/as por modalidad de ejercicio (Titular/Adjunto/a/Otras modalidades).
- 2.2 Espacio para que todos/as los colegiados/as que desearan pudiesen publicar sus propuestas.

3. Marzo – mayo 2025

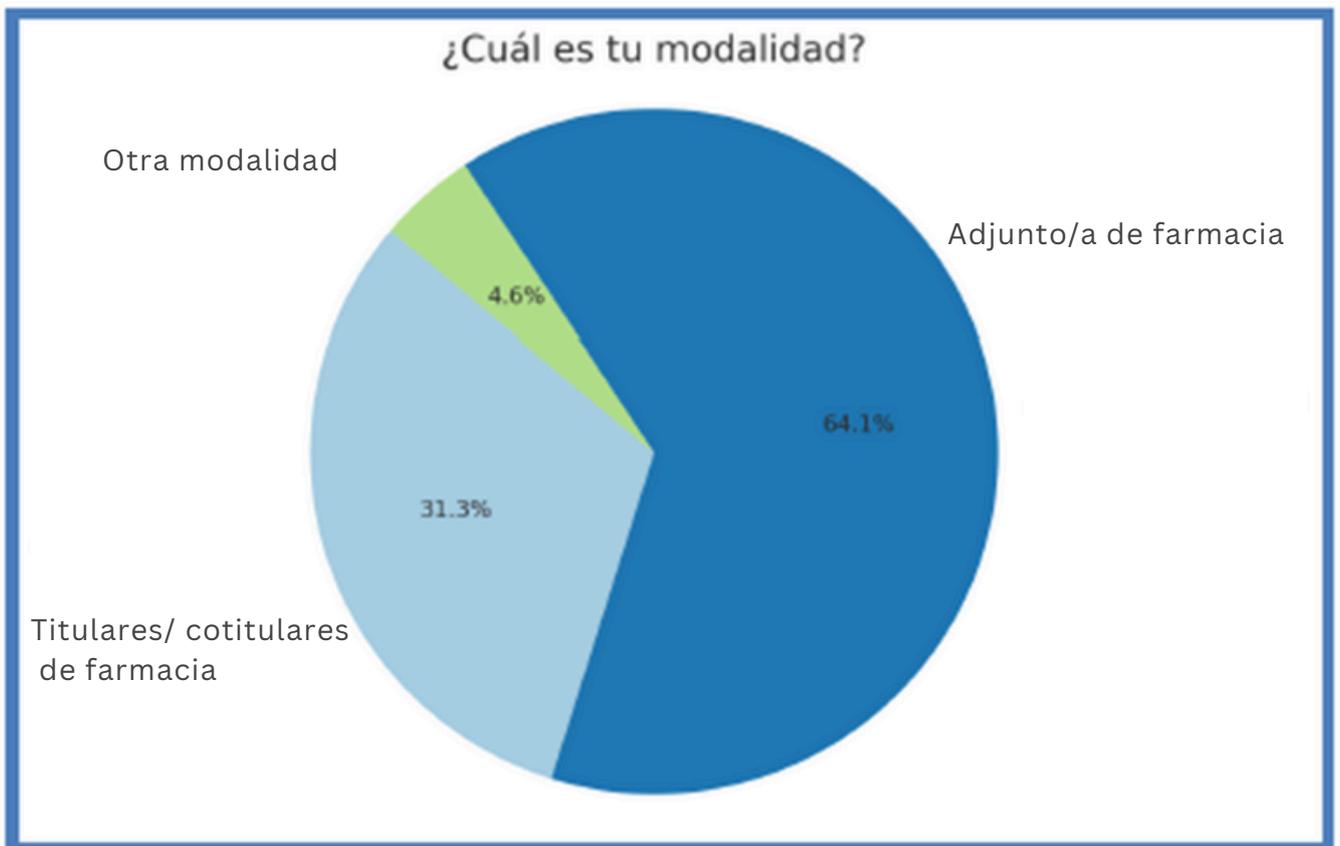
- 3.1 Análisis cuantitativo y cualitativo de las respuestas y propuestas.
- 3.2 Desarrollo técnico de la web e integración con el sistema: diseño de un espacio para los Grupos de Trabajo, CreditCofg y Calendario.

A continuación os mostramos los resultados obtenidos en la fase 2 del estudio.



DATOS DE PARTICIPACIÓN

Número **total de participantes: 195**, de los cuales 64,1% (n=125) son adjuntos/as, representando el 21,9% del total de adjuntos/as; el 31,3% (n=61) son titulares/ cotitulares, representando el 18,9% del total de titulares; y el resto, 4,6% (n=9) son de otras modalidades, representando el 2,7% del total.



Total de adjuntos/as n=571
Total de titulares/ cotitulares n= 323
Total de otras modalidades n= 332

1 FARMACÉUTICOS/AS ADJUNTOS/AS

n= 125



VALORACIÓN SOBRE SU IMPACTO EN LA SOCIEDAD

El 68,8% siente que su trabajo tiene un impacto positivo en la sociedad sobre todo cuando asesoran sobre el uso correcto de medicamentos...

O cuando mejoran la disponibilidad y acceso a tratamientos esenciales (23,8%)...

O cuando participan en campañas de concienciación sanitaria (18,3%)...

Pero también hay un 26,6% que reconoce que siente que su impacto es limitado.

Existe una percepción generalizada de que la profesión y los/as farmacéuticos/as comunitarios/as no están suficientemente valorados/as ni reconocidos/as por la sociedad, ni por la Administración, ni por los/as titulares de farmacia, reclamando un papel más asistencial dentro del sistema de salud.



MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL

Los aspectos del trabajo que generan mayor satisfacción son:

Mejorar la calidad de vida de los pacientes (63,8%)

Resolución de problemas clínicos (19,1%)

Trabajo en equipo (14,8%)



Los aspectos más gratificantes del trabajo son la posibilidad de ayudar a los/as pacientes y mejorar su salud, mantenerse actualizados sobre nuevos tratamientos y resolver problemas relacionados con la medicación.

Los cambios propuestos por los/as farmacéuticos/as y adjuntos/as para mejorar el entorno de trabajo y mejorar así la satisfacción laboral son:

Mejora de horarios (41,0%)

Mejora del salario (17,8%)

Mejora de la gestión del tiempo y reducción del estrés (8,4%)

Mejora de la comunicación y trabajo en equipo (7,3%)

Aumento de las oportunidades de formación profesional (6,3%)

El ambiente laboral en el lugar de trabajo se percibe, en su mayoría, como colaborativo y caracterizado por el apoyo mutuo (50,5%). Un 21,0% lo describe como un entorno amigable y centrado en el paciente, mientras que un 13,6% lo considera estresante.

✓ CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN



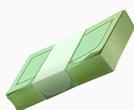
Uno de los principales problemas mencionados es la dificultad de conciliación entre la vida laboral y personal.



Las jornadas largas y la falta de flexibilidad hacen que muchos/as farmacéuticos/as adjuntos/as sientan que su equilibrio entre trabajo y vida personal sea deficiente.



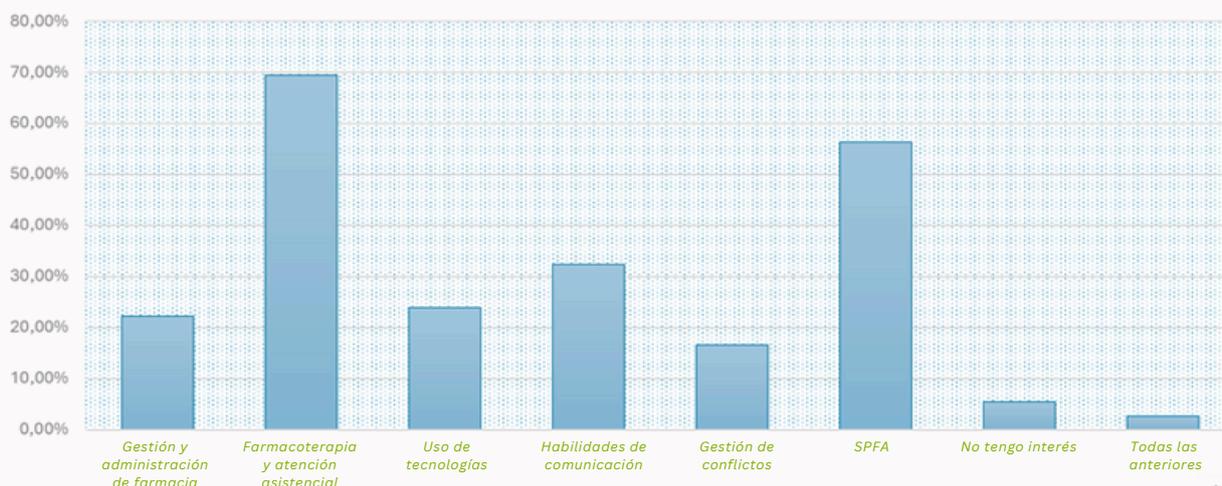
Además, la carga excesiva de horas anuales en el convenio se percibe como un factor de desgaste que lleva a muchos a plantearse a abandonar el sector.



Existe una insatisfacción con los salarios bajos en comparación con la formación y responsabilidades del/la farmacéutico/a.

✓ DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

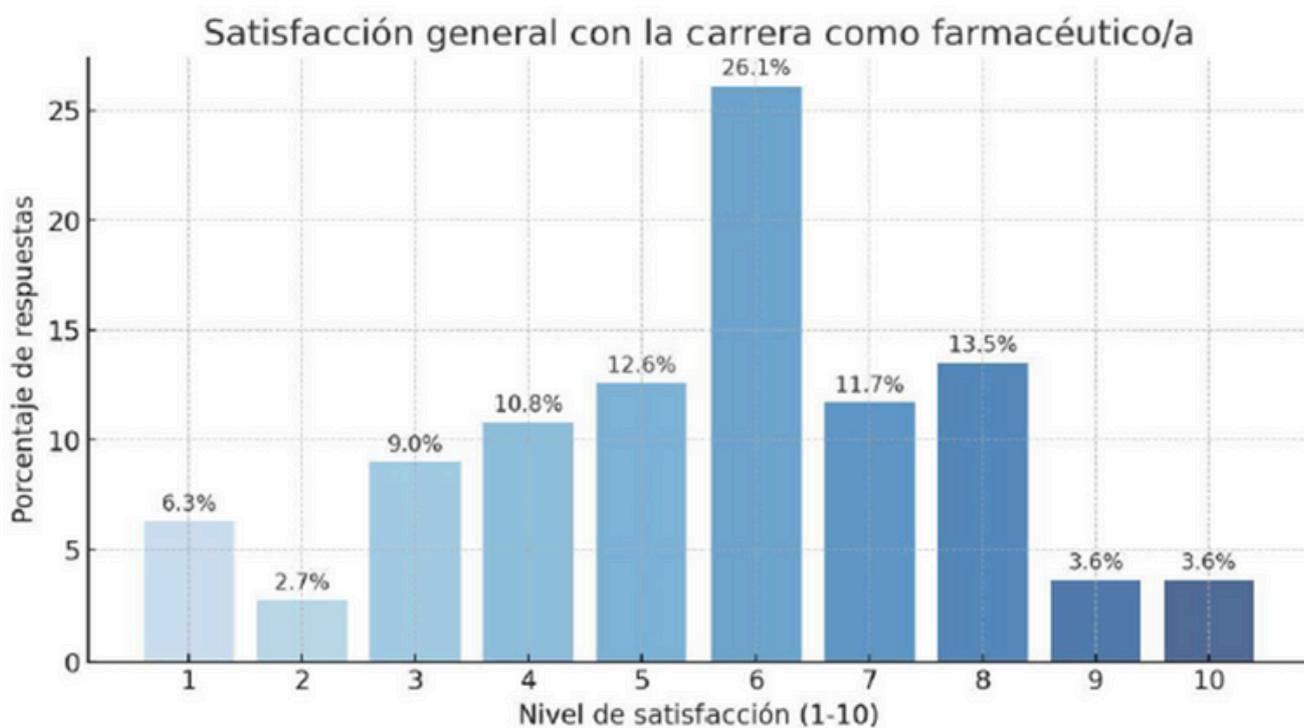
Muestran un gran interés en mejorar sus competencias, especialmente en farmacoterapia, atención asistencial y en la prestación de Servicios Profesionales Farmacéuticos. Se subraya el no cumplimiento de las 20 horas de formación acordadas en el convenio laboral.





NIVEL DE SATISFACCIÓN SOBRE CARRERA PROFESIONAL

Aunque los/as farmacéuticos/as adjuntos/as valoren el impacto positivo de su valor, la falta de reconocimiento, la satisfacción profesional, la situación laboral y la escasa oportunidad de crecimiento profesional, derivan en una valoración de su carrera profesional de un 6,25 puntos sobre 10.



FUTURO DE LA PROFESIÓN

Las oportunidades para que la profesión avance son:

- *Colaboración más estrecha entre médicos/as y farmacéuticos/as (52,6%).*
- *Mayor apoyo de la Administración para la expansión de servicios (21,0%).*
- *Campañas de salud pública lideradas por la farmacia (14,7%).*
- *Programas de formación continuados y acreditados (8,4%).*



RELACIÓN Y VALORACIÓN DEL COLEGIO

La mayoría de lo/as adjuntos/as participa poco en las actividades. El **35,7%** lo hace ocasionalmente, el **34,6%** muy de vez en cuando, el **20,4%** no lo hace y el **9,1%** participa mucho.



¿Por qué?

- Falta de tiempo y carga laboral (25%).
- Incompatibilidad de horarios (15%).
- Dificultad acceso a las formaciones (7%).
- Falta de interés o utilidad en las formaciones (5%).
- Sensación de falta de apoyo o cercanía (4%).
- Desilusión con la profesión (3%).

Entre los/as farmacéuticos/as adjuntos/as se identifican dos corrientes principales: por un lado, quienes se sienten satisfechos/as con el Colegio, aunque reconocen áreas susceptibles de mejora (45,8%); y por otro, quienes expresan su descontento debido a la existencia de necesidades aún no cubiertas (45,8%).



DEMANDAS AL COLEGIO

Presencia del Colegio en localidades fuera de la capital.

Formación en horarios diferentes al mediodía, gratuitas y en distintas zonas.

Mejorar la comunicación del Colegio hacia el colegiado.

Mayor apoyo a los/as farmacéuticos/as adjuntos/as.

Reducción de la cuota de colegiación.

Atención del Colegio adaptada a los horarios de la farmacia.

Otro tipo de actividades como networking y eventos comunitarios.

Abordar el problema de horarios y conciliación.

Fomentar la presencia del euskera en las comunicaciones del Colegio.

Mayor integración del/la farmacéutico/a en equipos multidisciplinares.

2 FARMACÉUTICOS/AS TITULARES/ COTITULARES

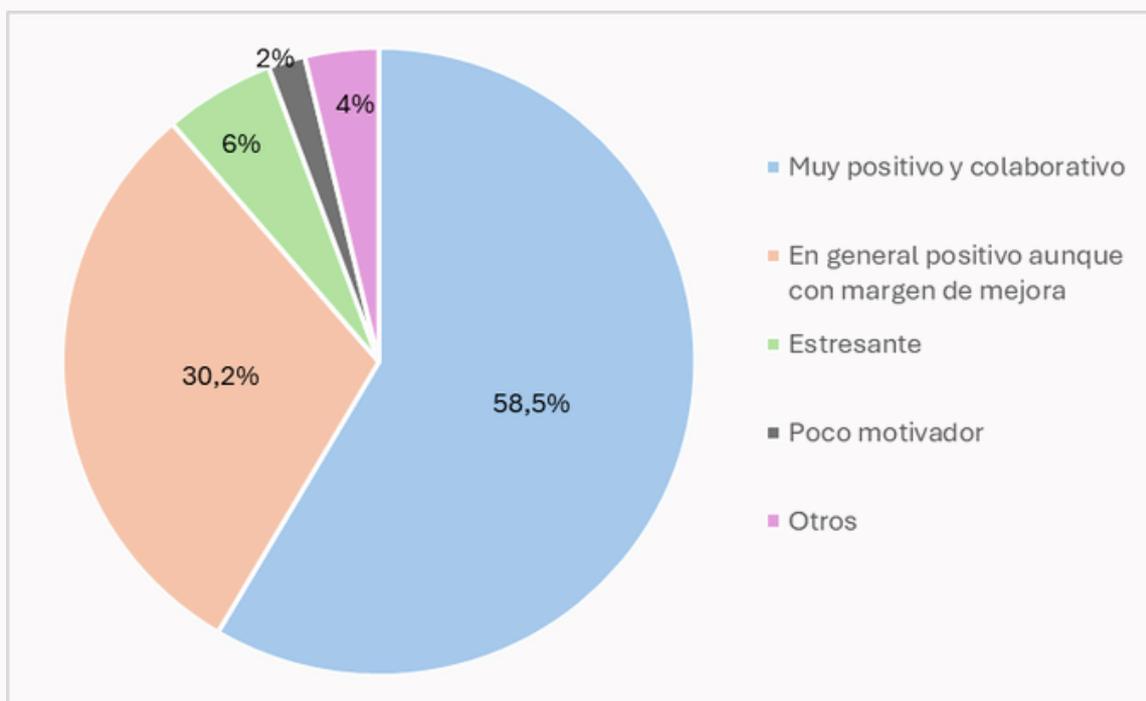
n= 61

✓ IMPACTO EN LA SOCIEDAD

La mayoría de los/as titulares (56%) se consideran bastante involucrados/as en su comunidad, participando en programas de seguimiento de pacientes crónicos (78%) y en campañas de salud pública (52%). Además, un 82% cree en la importancia de colaborar con otros profesionales sanitarios para promover un enfoque integral de la salud. Sin embargo, se percibe una falta de confianza por parte del sistema de salud en el papel de las farmacias.

✓ MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL

El ambiente laboral descrito por los/as titulares es muy positivo y colaborativo o en general positivo, aunque con margen de mejora.



2 FARMACÉUTICOS/AS TITULARES/ COTITULARES

n= 61

Los cambios propuestos en el entorno de trabajo para mejorar la satisfacción laboral son:

- Tener tiempo para la prestación de servicios (51%).
- Reducir la carga administrativa (46%).
- Tener tiempo para formación (46%).
- Mejorar la comunicación interna y trabajo en equipo (16%).

La mayoría de los/as farmacéuticos/as titulares destacan su vocación por la salud pública y la atención a la comunidad como principal razón para abrir o liderar una farmacia (68%). Además, disfrutaban especialmente de la interacción con los pacientes (85%) y la resolución de problemas relacionados con la medicación (50%). No obstante, se percibe la necesidad de mejorar la rentabilidad y eficiencia del negocio (38%), así como ampliar los servicios asistenciales (63%).

Competencias clave del/la farmacéutico/a titular

Para desempeñar su rol con éxito, los/as titulares consideran fundamental combinar conocimientos en farmacología (57%) con habilidades de gestión empresarial (66%) y liderazgo de equipos (64%). Además, valoran la importancia de la comunicación con los pacientes (59%) y la capacidad de adaptarse a cambios normativos (20%).



CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN

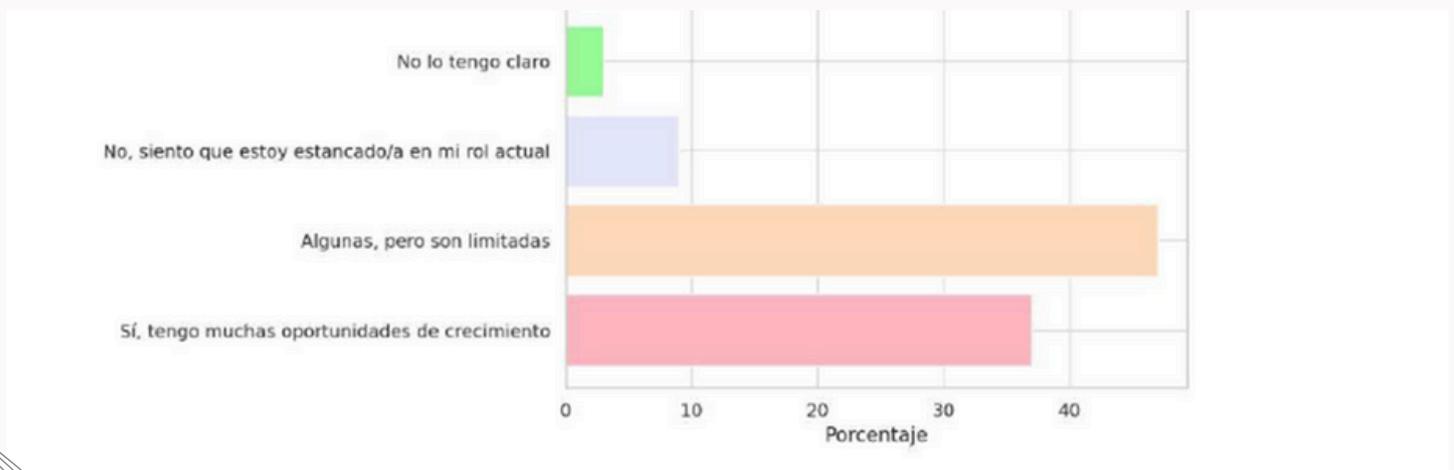
<p>01 HORARIOS Y CONCILIACIÓN</p> <p>Se considera imprescindible encontrar una solución a la problemática de horarios que conlleva una dificultad de contratación de empleados.</p>	<p>02 ESPACIO Y CONDICIONES LABORALES</p> <p>La falta de espacio en algunas farmacias imposibilita la prestación de ciertos servicios.</p>	<p>03 SOBRECARGA ADMINISTRATIVA</p> <p>La elevada carga administrativa condiciona el tiempo para otras funciones.</p>	<p>04 MAYOR AUTONOMÍA</p> <p>Autonomía para la sustitución de medicamentos.</p>
--	---	--	--

2 FARMACÉUTICOS/AS TITULARES/ COTITULARES

n= 61

✓ DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Respecto a las oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente expresan que:



Los/as titulares muestran interés en mejorar sus habilidades a través de talleres prácticos (75%) y jornadas de networking (36%). Sin embargo, mencionan la dificultad de conciliar el tiempo para formación con la carga laboral diaria. Además, sienten que sus oportunidades de crecimiento del sector son limitadas (47%).

✓ FUTURO DE LA PROFESIÓN

El rol del/la titular en 10 años se percibe como:

Más centrado en la gestión de SPFA (57%).

Evolucionado hacia un rol más orientado hacia la oferta de salud de las personas (21%).

Similar al rol actual, pero con más regulación y normativas (13%).

2 FARMACÉUTICOS/AS TITULARES/ COTITULARES

n= 61

Expresan interés en una evolución de su ámbito laboral, señalando los siguientes cambios que les gustaría ver:

01 Mayor reconocimiento del papel del farmacéutico/a en la atención primaria (83%).	02 Expansión de los Servicios Profesionales Farmacéuticos Asistenciales (SPFA) dentro de la farmacia (75%).	03 Incremento en la colaboración interdisciplinaria con otros profesionales de la salud (69%).	04 Reducción de las cargas administrativas y burocráticas (39%).
---	---	--	--

Para ello, se identifican las siguientes oportunidades:

Iniciativas de colaboración entre profesionales sanitario/as (77%).

Campañas de concienciación sobre el papel del/a farmacéutico/a en la salud pública (58%).

Comunicación bidireccional con otros profesionales (50%).

Programas de formación continuada para farmacéuticos/as (49%).

Fomento de la investigación y desarrollo en la farmacia comunitaria (20%).

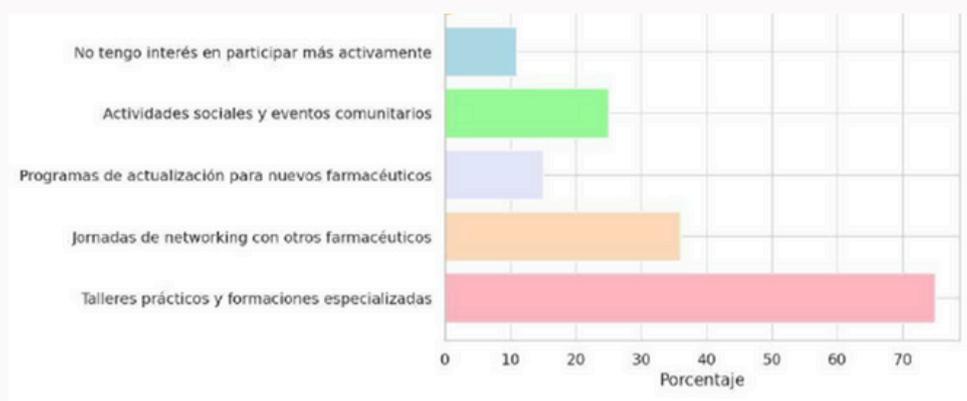
2 FARMACÉUTICOS/AS TITULARES/ COTITULARES



n= 61

✓ RELACIÓN Y VALORACIÓN DEL COLEGIO

El tipo de actividades o iniciativas del Colegio que motivan a participar son:



La percepción que tiene el/la farmacéutico/a titular frente al apoyo que le brinda el Colegio en el día a día consideran que es suficiente (43%). Otros, sin embargo (43%) consideran que es suficiente pero que tiene áreas de mejora y hay un 7% que cree que el apoyo brindado no es suficiente.

La mitad de los/as titulares contactan con el COFG una vez al mes (56%), principalmente para acceder al centro de información del medicamento (57%), a la formación continuada (55%) y el asesoramiento normativo (40%).

✓ DEMANDAS AL COLEGIO



3 OTRAS MODALIDADES

n= 9



MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL

Los aspectos del trabajo que generan mayor satisfacción son:

Ayudar a los pacientes y mejorar su salud (60%)

Tener un rol clave en la comunidad como profesional de la salud (40%)

Prestar servicios asistenciales (40%)

VS

Los aspectos del trabajo que generan mayor frustración son:

Carga administrativa (25%)

Falta de reconocimiento profesional (25%)

Dificultad de conciliación debido al horario (25%)

Limitaciones para el desarrollo de la carrera y el desarrollo profesional (25%)

Los aspectos más gratificantes del trabajo es mejorar la calidad de vida de los pacientes (75%) y la implicación en la resolución de problemas clínicos (25%).

3 OTRAS MODALIDADES

n= 9

Los cambios propuestos para mejorar el entorno de trabajo y mejorar así la satisfacción laboral son:

Mejora de horarios (66,6%)

Mejora del salario (33,3%)



El ambiente laboral en el lugar de trabajo se percibe, en su mayoría, como colaborativo y caracterizado por el apoyo mutuo (66,6%). Un 33,3% lo describe como un entorno amigable y centrado en el paciente.

DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Existe un interés en mejorar competencias en diversas áreas destacando la farmacoterapia y la atención asistencial, los servicios profesionales farmacéuticos y las habilidades de comunicación. Además, algunos/as farmacéuticos/as mencionan su interés en especializarse en farmacia hospitalaria, inmunología y nuevas terapias, lo que refleja una necesidad de formación más específica y adaptada a su perfil.

¿En qué áreas te gustaría mejorar tus competencias?

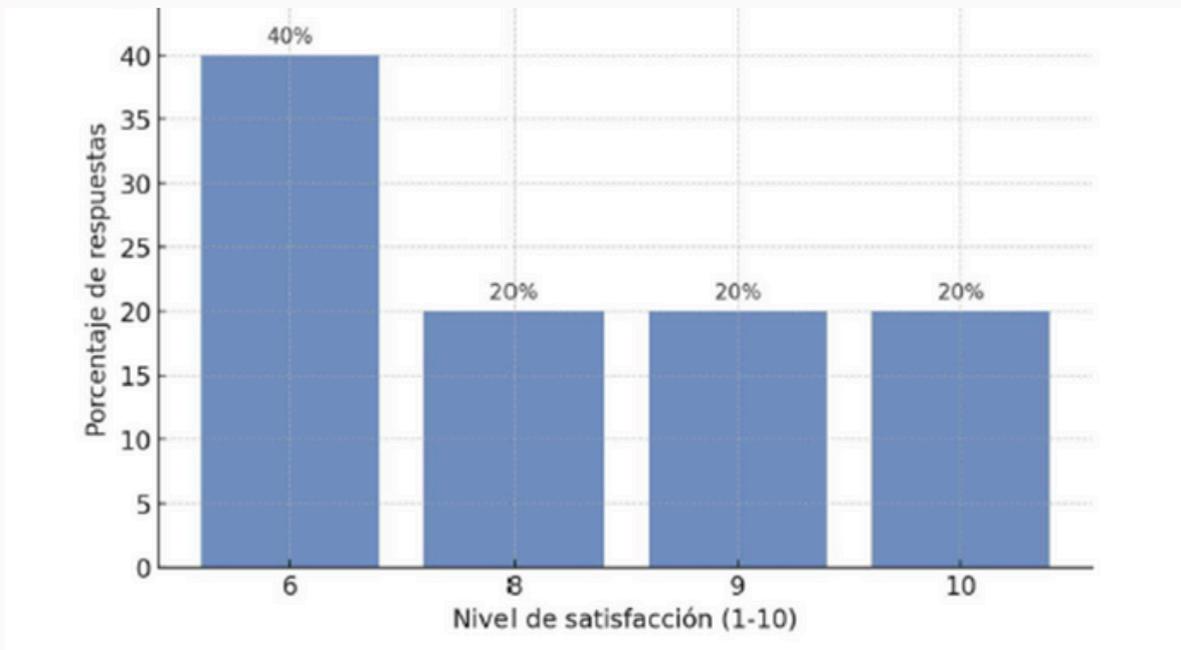


3 OTRAS MODALIDADES

n= 9

✓ NIVEL DE SATISFACCIÓN SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL

La satisfacción con la carrera de los farmacéuticos/as de otras modalidades es variada, con puntuaciones que oscilan entre el 6 y 10, lo que sugiere, que si bien valoran su labor, existen aspectos que limitan su satisfacción plena, como la falta de aprovechamiento de sus competencias y las dificultades para acceder a formación en horario laboral.



✓ FUTURO DE LA PROFESIÓN

Las oportunidades para que la profesión avance son:

- Colaboración más estrecha entre médicos/as y farmacéuticos/as (25%).
- Programas de formación continuada acreditados (25 %).
- Mayor apoyo gubernamental para la expansión de servicios (25%).

3 OTRAS MODALIDADES

n= 9

Entre los cambios que les gustaría ver en la profesión, destacan la necesidad de un mayor reconocimiento del papel del farmacéutico en el sistema de salud (50%) y la creación de oportunidades de especialización en áreas avanzadas (50%).



RELACIÓN Y VALORACIÓN DEL COLEGIO

Los farmacéuticos/as de otras modalidades no participan en actividades organizadas por el Colegio (50%), participan ocasionalmente (25%) o participan mucho (25%).



¿Por qué?

- Falta de tiempo
- No estar enfocado en la práctica clínica de un farmacéutico/a hospitalario.

La percepción que tiene el/la farmacéutico/a de otras modalidades frente al apoyo necesario que le brinda el Colegio en el día a día.

Un 50% de los encuestados considera que el COFG no cubre adecuadamente sus necesidades, lo que refuerza la idea de que se requieren iniciativas más inclusivas y adaptadas a los diferentes perfiles profesionales.



3 OTRAS MODALIDADES

n= 9



DEMANDAS AL COLEGIO

Abordar el problema de horarios y conciliación.

Visibilizar el rol de los/as farmacéuticos/as de otras modalidades.

Acceso a formación avanzada en áreas más especializadas.

Mayor apoyo del Colegio a farmacéuticos/as de modalidades menos representados/as.

PROPUESTAS



1 HORARIOS DE LA FARMACIA

RESUMEN DE PROPUESTAS

- Flexibilizar horarios adaptados a la realidad de cada farmacia.
- Establecer horarios continuos para mejorar la conciliación.
- Adaptar horarios, para poder organizar los turnos de trabajo y poder impulsar la farmacia asistencial.
- Mejorar horarios para la conciliación: acortar el mediodía y cerrar antes por la tarde.
- Dimensionar las guardias para poder mantener una prestación farmacéutica adecuada.
- Organizar farmacias por zonas y barrios, para poder hacer horarios más ajustados.
- Considerar la estacionalidad anual en los horarios.

PLAN DE ACCIÓN DEL COLEGIO A CORTO-MEDIO PLAZO:

- Actualmente se está trabajando como Consejo de Farmacéuticos del País Vasco, en representación de los tres Colegios de Euskadi, en un borrador de propuesta para el Departamento de Salud de nuevo Decreto de Horarios.
- El documento se encuentra muy avanzado y alineado con las propuestas planteadas.
- El próximo paso consiste en acordarlo a nivel de representantes profesionales (colegios, patronales y asociaciones de adjuntos/as), y a continuación, presentarlo y negociarlo con el Departamento de Salud.

2 CONDICIONES LABORALES



RESUMEN DE PROPUESTAS

- Mejorar la problemática de la conciliación por la falta de farmacéuticos/as adjuntos/as
- Mejorar las condiciones del convenio: antigüedad, horarios, salarios, preavisos, etc.
- Reclamo de condiciones laborales en función de la responsabilidad y formación.
- Incentivar la formación, económicamente y/o en horas.
- Fomentar el reconocimiento y profesionalidad.
- Promover a la farmacia comunitaria como una salida laboral atractiva.



PLAN DE ACCIÓN DEL COLEGIO A CORTO-MEDIO PLAZO:

- Trasladar las propuestas recibidas a AGEOFAR (Asociación Guipuzcoana de Empresarios con Oficina de Farmacia) y a PROFARM (Asociación de farmacéuticos sin oficina de farmacia de Gipuzkoa).
- Seguir impulsando la realización de formación en diferentes horarios, ofreciendo distintas alternativas, algunas de ellas coincidiendo con los horarios laborales.

3 DESARROLLO, CARRERA PROFESIONAL Y FORMACIÓN



RESUMEN DE PROPUESTAS

- Formación continuada vinculada a una carrera profesional.
- Definición del rol del farmacéutico/a adjunto/a en la farmacia.
- Diseño del plan de formación a medio-largo plazo.
- Formación dirigida a programas/servicios profesionales.
- Formación en competencias, no únicamente en patología o medicamentos.
- Plan de formación consensuado por la profesión.
- Implicar al titular en la formación activa del equipo.



PLAN DE ACCIÓN DEL COLEGIO A CORTO-MEDIO PLAZO:

- Traslado al Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos de la importancia del desarrollo de una carrera profesional, así como a través de organismos, sociedades científicas, como SEFAC, Pharmaceutical Care, etc.
- Compromiso de implicar a los/las titulares de Gipuzkoa en los planes de formación del equipo de cada farmacia.
- Impulso del Colegio a la Recertificación continua del farmacéutico/a y a la promoción de cursos acreditados.
- Seguir con el impulso de la plataforma de formación online.
- Estructurar un plan de formación del Colegio, adaptado a los requerimientos de los/as colegiados/as, tratando de priorizar la formación en competencias necesarias para la presentación de servicios clínicos asistenciales, así como aquellos de Salud Pública (Farmacovigilancia, vacunación, etc.).

4 IMPULSO DE LA FARMACIA ASISTENCIAL



RESUMEN DE PROPUESTAS

- Transformar la imagen comercial de la farmacia hacia una imagen más asistencial.
- Impulsar un programa de medicamentos en síntomas menores (ej. detección de ITU, prescripción antibiótica...).
- Adecuar el sistema de transmisiones para dar valor al desarrollo profesional y a la farmacia asistencial.
- Impulsar el pago de servicios profesionales.
- Red de farmacéuticos embajadores por municipios/zonas farmacéuticas.



PLAN DE ACCIÓN DEL COLEGIO A CORTO-MEDIO PLAZO:

- Seguir impulsando la negociación de servicios profesionales remunerados con el Departamento de Salud (adherencia, ayuda domiciliaria, etc)
- Potenciación del grupo de SPF (Servicios Profesionales Farmacéuticos) del Colegio, con responsables de zona.
- Compromiso de poner a disposición un/a farmacéutico/a del Colegio para apoyar la implantación de servicios, en las propias farmacias.
- Impulsar la presentación de comunicaciones a congresos y artículos científicos. Colaboración con Universidades, especialmente con la Facultad de Farmacia de la UPV/EHU.
- Trabajar las redes locales de salud, con representantes de farmacia comunitaria, en integración con el resto de los/las profesionales sanitarios/as y otros activos sociales de los municipios.
- Fomentar la comunicación con el Colegio, crear una red de farmacéuticos/as embajadores/as por zonas, para hacer de enlace profesional.
- Reuniones anuales de zona del Colegio, con farmacéuticos/as adjuntos/as y titulares.

5 RECONOCIMIENTO DE LA PROFESIÓN



RESUMEN DE PROPUESTAS

- Fomentar la comunicación con los/as profesionales del centro de salud.
- Integración del/la farmacéutico/a en equipos multidisciplinares.
- Participación en reuniones, charlas y establecimiento de protocolos, criterios de derivación y difusión de programas, etc.
- Implementar un registro de actuaciones para dar un valor al trabajo.
- Imprescindible la colaboración entre profesionales farmacéuticos/as y resto de profesionales sanitarios.



PLAN DE ACCIÓN DEL COLEGIO A CORTO-MEDIO PLAZO:

- Generalización del programa de comunicación a través de eRezeta.
- Plan de integración de la farmacia comunitaria, en el sistema Vasco de Salud, Osakidetza.
- Convenios de colaboración de ámbito municipal (firma EUDEL) y potenciación del rol social de la farmacia (impulso de las redes locales de salud, radares de problemas sociosanitarios, etc.).
- Visualización de la farmacia asistencial y social ante las instituciones (Concierto con el Departamento de Salud), Diputación, Ayuntamiento, etc.
- Colaboración en los planes de estudios de las Universidades, para impulsar el reconocimiento profesional del/la farmacéutico/a implantando en primer lugar las intervenciones desarrolladas en el estudio cualitativo ya desarrollado.



**Para más
información
contáctanos**

 cofgipuzkoa@cofgipuzkoa.eus

 943 429 114

**Elkargo konektatua
Un Colegio conectado**