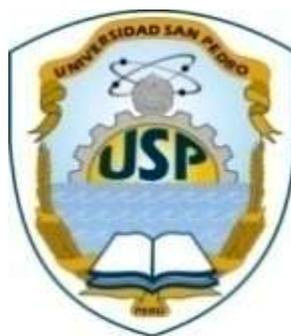


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**Observatorio de vigilancia tecnológica y desempeño
organizacional en Farmacia del Hospital Naval,
Callao, 2016**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la
Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud

Autor: Chinchay Barragán, Carlos Enrique

Asesor: Mg. Sindeev, Andrey

Chimbote – Perú

2018

Palabras Clave

Tema	Vigilancia tecnológica y desempeño organizacional
Especialidad	Maestría

Keywords

Tema	Technology vigilance, competitive intelligence
Especialidad	Magister

Líneas de Investigación

Salud Pública

**Observatorio de Vigilancia Tecnológica y Desempeño Organizacional en
Farmacia del Hospital Naval, Callao, 2016**

INDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
PALABRAS CLAVE	ii
TITULO	iii
INDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes y fundamentación científica	1
1.1.1 Antecedentes	1
1.1. 2 Fundamentación científica	6
1.1.2.1 Desempeño organizacional	6
1.1.2.2 Vigilancia tecnológica	15
1.2 Justificación de la investigación	17
1.3 Problema de investigación	19
1.4 Marco referencial	19
1.4.1 Definición conceptual de desempeño organizacional	19
1.4.2 Definición conceptual de Vigilancia tecnológica	20
1.5 Hipótesis	21
1.5.1 Hipótesis general	21
1.5.2 Hipótesis específica	21
1.6 Objetivos de la investigación	22
1.6.1 Objetivo general	22
1.6.2 Objetivos específicos	22
II METODOLOGIA	23
2.1 Tipo y diseño de investigación	23
2.1.1 Tipo de investigación	23
2.1.2 Método	23
2.1.3 Nivel de investigación	24

2.2 Población y muestra	24
2.3 Técnica e instrumento de investigación	24
2.4 Procesamiento de datos	27
III RESULTADOS	28
Tabla N° 1 Estadísticos descriptivos	28
Tabla N° 2 Desempeño de comportamiento funcionario	28
Tabla N° 3 Desempeño de condición de personal	29
Tabla N° 4 desempeño de rendimiento y productividad	29
IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	30
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
5.1 Conclusiones	33
5.2 Recomendaciones	34
VI AGRADECIMIENTOS	35
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
VIII APÉNDICES Y ANEXOS	41
ANEXO N° 01. Matriz de consistencia	41
ANEXO N° 02. Matriz de marco lógico	43
ANEXO N° 03. Encuesta	44
ANEXO N° 04. Prueba de fiabilidad/estadísticas	45
ANEXO N° 05. Aspectos de validación	47
ANEXO N° 06. Consentimiento informado	53
ANEXO N° 07. Guía de desempeño	55
ANEXO N° 08. Plan de intervención científica	63
FIGURA N° 01. Escala grafica semicontinua	66
FIGURA N° 02. Escala grafica discontinua	66
FIGURA N° 03. Ciclo de Vigilancia tecnológica	67

RESUMEN

El propósito de la investigación fue despertar interés en la Vigilancia Tecnológica e Inteligencia Competitiva y sirva a los funcionarios de hospitales como una herramienta para mejorar el desempeño organizacional. El objetivo del trabajo es determinar el efecto de un observatorio de Vigilancia Tecnológica sobre el desempeño organizacional del servicio de farmacia del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara, conocido como Hospital Naval. Callao, 2016. Es un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional de diseño cuasi experimental y de corte longitudinal. La población está constituida por 45 profesionales del área de farmacia del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara y la muestra está constituida por 20 profesionales de farmacia de dicho servicio. Se realizó un pre test y después de la instalación del observatorio de vigilancia tecnológica durante 2 meses, se efectuó un post test. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario de desempeño organizacional de elaboración propia, validado por juicio del experto. Se evidencia con el T de student una significancia $P < 0,05$ con la cual se acepta la hipótesis alterna (H1). Lo que indica que existe una diferencia significativa de los profesionales farmacéuticos antes y después de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica. Se concluye que un observatorio de Vigilancia Tecnológica tiene efectos significativos sobre el desempeño organizacional de los profesionales del servicio de farmacia del Hospital Naval.

ABSTRACT

The purpose of the research was to awake the interest of Technology vigilance and Competitive Intelligence and serve hospital staff as a tool improve organizational performance. The objective of this work is to determine the effect of a Technology vigilance observatory on the organizational performance of the pharmacy service of the Naval Medical Center Surgeon Major Santiago Távora, known as Naval Hospital. Callao, 2016. It is a study of quantitative approach, of correlational scope of quasi experimental design and longitudinal cut. The population is constituted by 45 professionals of the area of pharmacy of the Medical Center Naval Surgeon Major Santiago Távora and the sample is constituted by 20 professionals of pharmacy of this service. A pre-test was performed and after the installation of the observatory of Technology vigilance during 2 months, a post-test was carried out. The instrument that was applied was the self-made organizational performance questionnaire, validated by expert judgment. It is evidenced by the student t a significance P is <0.05 with which the alternative hypothesis (H1) is accepted. This indicates that there is a significant difference of the pharmaceutical professionals before and after the installation of a Technology vigilance observatory. It is concluded that a Technology vigilance observatory has significant effects on the organizational performance of the professionals of the pharmacy service of the Hospital Naval.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes y Fundamentación Científica

1.1.1 Antecedentes

Moreno, Ruiz, Pérez y Castillo (2015) realizaron un estudio titulado *Desempeño del personal del área de farmacia de la Clínica Médica san Juan de Dios*. Cuyo objetivo es medir el desempeño de cada trabajador, así mismo la opinión de los asegurados en cuanto a la atención que reciben en el área de farmacia de la clínica médica San Juan de Dios en Managua. Es una investigación cualitativa donde aplicaron algún parámetro de evaluación que utilizan los jefes para medir el desempeño de cada trabajador, así mismo la opinión de los/as asegurados en cuanto a la atención que reciben en el área de farmacia. Entre los resultados se muestra que los trabajadores presentan un déficit en su desempeño laboral que repercute en la atención a los usuarios. Se encontró en el área de farmacia los resultados muy bajos en las calificaciones y según algunos de los trabajadores de farmacia, por lo cual los usuarios calificaron la atención en un 50.95 % como buena. Entre las conclusiones los autores indican que la demanda de usuarios del servicio que brinda esta institución está en aumento, por lo cual no están en un cien por ciento conforme con la atención que reciben por parte de los despachadores, su inconformidad radica en las interrupciones cuando se les está atendiendo, la mala actitud del despachador al momento de hacer alguna consulta entre otras, por tal su baja calificación.

Vargas (2015) realizaron un estudio titulado: *Sistema de información de la red nacional de laboratorios de salud pública en el Perú (NETLAB)* su artículo presenta como objetivo la experiencia de la implementación de NETLAB, su situación actual y las perspectivas de su empleo, así como su contribución en la prevención y control de enfermedades en el Perú. Los autores encontraron que los sistemas de información de laboratorio clínico del Instituto Nacional de Salud (INS) del Perú ha desarrollado e implementado un aplicativo a través de Internet basado en la web, producen mejoras en la calidad de la información, la reducción de los costos del servicio, disminución de la espera para obtener

resultados, entre otros. Los investigadores concluyen que esta implementación es útil para comunicar, al personal de salud (laboratoristas, epidemiólogos, gestores de estrategias sanitarias, médicos tratantes, etc.). Además, NETLAB ha mejorado la gestión del servicio de procesamiento de pruebas de laboratorio en el INS. Ha permitido que los funcionarios y trabajadores del INS, así como a los usuarios externos, identifiquen rápidamente el estado en que se encuentra una muestra enviada, dentro del flujo de trabajo.

Salazar (2015) realizó su tesis doctoral *Contribución de la inteligencia competitiva en el proceso de I+D+i del sector farmacéutico. El caso de España*, cuyo objetivo se enfoca en la gestión de la información que manejan las empresas y laboratorios farmacéuticos de España en la toma de decisiones. La autora estableció una muestra de 200 empresas, así mismo investigó a partir de cuatro cuestionamientos que expone: las características de la inteligencia competitiva (IC) y sus prácticas dentro de las empresas farmacéuticas de España; la contribución de la IC en el proceso de investigación y desarrollo en las farmacéuticas; los factores facilitadores o de éxito e inhibidores o barreras en la innovación de las farmacéuticas en España, así como los de la IC; y por último, la influencia que tiene la IC en la cadena de desarrollo de productos en las firmas farmacéuticas de España. Del estudio llega a los resultados que indican que la IC en las empresas farmacéuticas que aunque realizan los pasos de la metodología, éstos no suelen aplicarse en forma secuencial o estructurada. La investigadora concluye que existe una variedad de fuentes de información y herramientas para obtener información sobre el sector de interés, también hay factores que impiden un desarrollo eficiente y continuo de la IC, como herramienta la de Innovación, que, a su vez, son procesos que deben adaptarse al cambiante entorno político, social y cultural.

Delgado (2015) realizó un estudio titulado: *Relación entre la educación continua y la calidad del desempeño laboral del personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del sur Arequipa, 2015*. Cuyo

objetivo fue determinar la relación entre la educación continua y la calidad del desempeño laboral en el personal de enfermería, IREN SUR Arequipa 2015. El trabajo se desarrolló con el personal de Enfermería siendo un total de 60 participantes entre 28 Licenciados en Enfermería y 32 Técnicos de Enfermería, que en el año a 2010 fueron evaluados en su desempeño laboral, durante el 2011 se realizó un programa de Educación Continua elaborado por cada uno de los servicios. Procediéndose a una nueva evaluación del desempeño laboral en el año 2011. El método utilizado fue la recopilación de datos del Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del IREN SUR de los años 2010 y 2011. Los resultados indican que los servicios luego de la intervención con la Educación Continua el año 2011 se vio una mejora en la Calidad de su Desempeño Laboral. El nivel de éxito de la Educación Continua en el Departamento de Enfermería del año 2011 fue considerado Superior según la escala otorgada por la Ficha de Evaluación del Desempeño Laboral del MINSA.

Ruiz, Proaño, Ponce y Curioso (2015) realizaron un estudio titulado *Tecnologías móviles para la salud pública en el Perú: lecciones aprendidas* cuyo objetivo es las intervenciones de salud móvil (mSalud) en nuestro país, para mejorar el acceso y calidad de los servicios de salud, aumentando la efectividad de los programas de salud pública y reduciendo los costos de la asistencia sanitaria. Los autores realizaron la búsqueda bibliográfica de artículos sobre el uso de aplicaciones de salud móvil (mSalud) en el Perú. Se generó una estrategia de búsqueda para MEDLINE/ PubMed., SciELO, RedALyC, LILACS y LIPECS. Además, los investigadores nos indican que se requiere de mayor investigación en estas áreas para comprender en su totalidad el potencial de la mSalud para que puedan ser base y sustento de políticas de estado innovadoras, integradas al sistema de salud y costo-efectivas para la mejora en la atención e inclusión en salud en Perú.

López (2014) realizó su tesis doctoral *Relaciones entre el aprendizaje organizativo, las estrategias de diversificación tecnológica y el desempeño*

empresarial: un estudio empírico en empresas manufactureras en España, cuyo objetivo es relacionar los tipos de aprendizaje organizativo y las estrategias de diversificación tecnológica con el desempeño empresarial. La población fue las empresas manufactureras españolas con más de 10 empleados, quedando la muestra formada por 2188 empresas entre 10 y 200 trabajadores. El investigador utilizó como instrumento una encuesta sobre estrategia empresarial (encuesta realizada por la fundación SEPI y el Ministerio de Industria de España). El autor concluye que se ha podido comprobar el impacto significativo del aprendizaje organizativo sobre las dimensiones del desempeño especialmente en la productividad laboral. Así mismo el impacto de las estrategias de diversificación tecnológico el autor encontró que las empresas especializadas obtienen mejores niveles de desempeño.

Cañedo (2014) realizó su trabajo *Centro virtual para el aprendizaje y la investigación en salud*, cuyo objetivo es exponer los componentes y las características fundamentales del Centro Virtual para el Aprendizaje y la Investigación en Salud. El autor explica la necesidad de la alfabetización informacional del Sistema Nacional de Salud en Cuba, así mismo destaca que se requiere de una estrategia que aprovechara las potencialidades de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para materializar sus objetivos a partir de un instrumento que soportara un proceso descentralizado de autoaprendizaje. Para la alfabetización informacional en salud se cuenta con un Observatorio de Ciencias de la Salud, un servicio de vigilancia del comportamiento de la producción científica en salud de Cuba en grandes bases de datos internacionales. En el estudio se concluye que el desarrollo del Centro materializa las aspiraciones del sector de la salud para la formación de competencias informacionales que requiere su quehacer y facilita la sostenibilidad y el avance del Programa para la alfabetización informacional del Sistema Nacional de Salud de su país al posibilitar la autopreparación de cada profesional según sus necesidades particulares.

León (2012) realizó su tesis *Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital Abel Gilbert Ponton*, cuyo objetivo es describir la relación entre las condiciones de trabajo internas y externas del personal de enfermería y su desempeño laboral en el Hospital. La autora realizó una investigación no experimental, transeccional, descriptiva-correlacional, utilizó una metodología mixta cuali-cuantitativa y los instrumentos se aplicaron a una muestra intencional de 25 enfermeras. Dentro de sus conclusiones se halló que los planes de capacitación que cuenta actualmente la organización no son óptimos. Se encuentra que un 27 % de este personal está evaluado en las categorías regular y deficiente en su desempeño.

Becerril, Lumbreras y Duk (2012) realizó un estudio titulado: *La evolución de la web: un análisis de su impacto en el desempeño de las microempresas del Distrito Federal*. Cuyo objetivo fue determinar el impacto de la evolución, desarrollo y uso de la *web* en el desempeño y competitividad de las microempresas del Distrito Federal. Para el desarrollo de la presente investigación los autores identificaron 352,818 microempresas, con una muestra de 100 instituciones. Los investigadores aplicaron un cuestionario de 17 preguntas de diferentes tipos. Los resultados de la encuesta muestran que el 57% de las microempresas en el Distrito Federal que no están utilizando esta herramienta casi de 9 de cada 10 sostienen como razón principal que no es necesaria para el giro de su negocio, aunado a ello el 87% asevera que no utilizar la *web* no ha impactado a su negocio. Para aquellas que si han experimentado un impacto derivado del no uso de la *web* los impactos declarados son pérdida de clientes con un 60% y una disminución en las ventas con un 20%. Por otro lado el 43% de las empresas expresan que utilizan la *web* como parte de su negocio, de estas el 37% afirma que tiene más de 9 años utilizándolo y otro 30% tiene de 1 a 2 años, el 19.7% de ellas considera que la principal ventaja es que facilita la comunicación con el cliente, seguido del 18.4% el cual dice que hay un incremento de ventas y la tercera en orden es la adquisición de nuevos clientes con 17.1%. Los autores concluyen que las microempresas que usan la *web* si

perciben mejoras en desempeño y en competitividad, y la mayoría de ellas asigna una calificación de excelente a bueno en los atributos relacionados con su uso.

Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011) realizaron un estudio titulado: *clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*, cuyo objetivo es determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos del desempeño laboral. Aplicaron cuestionarios de clima organizacional y de satisfacción laboral a un total de 96 trabajadores de un organismo público en Chile. Los cuestionarios fueron contestados de forma individual y en un solo momento. Se evaluó tres dimensiones del desempeño de los funcionarios “comportamiento funcionario, condiciones personales, rendimiento y productividad”. Se evidencia que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño. Así mismo el clima organizacional correlacionó significativa y positivamente con el desempeño general ($r=0.539$; $p<0.05$).

1.1.2 Fundamentación científica

1.1.2.1 Desempeño Organizacional

El desempeño laboral, por su complejidad, tiene varias formas de conceptualizarlo, por ejemplo, León (2012) manifiesta que el desempeño laboral es el efecto del esfuerzo físico o mental, o de ambas de una persona que varía según sus esfuerzos, habilidades y direccionalidad en que este se realice. Chiavenato (2011) define el desempeño, como los actos y comportamiento observados en las personas que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Así, Salgado y Cabal (2011) definen el desempeño como un conjunto de conductas que son importante para alcanzar los objetivos (mantener buenas relaciones interpersonales con los compañeros y los superiores) de la unidad organizativa donde se labora.

Castillo (2013) define el desempeño profesional como el comportamiento del trabajador para desarrollar sus competencias, deberes y obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Esto comprende la preparación técnica, la experiencia, la forma correcta de tomar decisiones, la ejecución de procedimientos y las correctas relaciones interpersonales.

Sanín y Salanova (2014) y Martínez (2015), manifiestan que las dimensiones, factores o indicadores del desempeño laboral son 3: el desempeño intrarrol, donde el trabajo está orientado al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y una contribución útil al entorno sociolaboral; El desempeño extrarrol referido a la realización de actividades extras que agregan valor, como por ejemplo las actividades que realiza el empleado, aunque no se encuentran dentro de su cargo y el cumplimiento de normas, referido al cumplimiento de principios y normas de la institución.

Chiavenato (2011) presenta 2 factores previamente establecidos, el primero son los factores actitudinales, relacionados directamente con el comportamiento, la disciplina, la cooperación, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, capacidad de relacionarse con su entorno y el segundo son factores operativos, relacionados con la manera de desenvolverse en su vida laboral, como son la calidad, trabajo en equipo, liderazgo y los conocimientos de sus actividades. Por su parte la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de salud (2011) relaciona las competencias laborales con el desempeño, de esta forma, si el trabajador mejora sus competencias, por ende mejora su desempeño.

Castillo (2013) presenta otros factores similares, clasificados como personales, administrativos, económicos y sociales. Los factores personales son las características del trabajador como edad, sexo, estado civil, capacitación y motivación.

Los factores administrativos están relacionados al procedo administrativo como la supervisión, coordinación, comunicación y apoyo logístico. Los factores económicos se relacionan con la retribución salarial y los factores sociales corresponden a la relación de los trabajadores del sector salud y el paciente.

Castillo (2013) indica que la evaluación del desempeño tiene lugar en el contexto real de los servicios de salud y verifica el comportamiento del profesional de salud en cuanto a cómo se organiza y utiliza los conocimientos adquiridos, así mismo evalúa como organiza e integra el sistema de habilidades en la práctica y también cómo se interrelaciona con los demás integrantes del equipo de salud, el paciente y la comunidad.

Por otro lado, Martínez (2015) identifica como medir el desempeño y lo clasifica como el desempeño autoinformado, una conducta contraproductiva como el absentismo por enfermedad, y la satisfacción de la dirección con el desempeño de sus empleados. El desempeño auto informado, en la que se refiere que para que exista un desempeño efectivo debe existir un autoconocimiento de la calidad de trabajo que hace cada uno de los trabajadores; la Conducta contra productiva o absentismo se refiere a las inasistencias al trabajo o al incumpliendo un acuerdo verbal o contractual. El absentismo involuntario se atribuye a factores que no están directamente en manos del trabajador y el voluntario que se trata de faltar al trabajo en un día cualquiera. La satisfacción del desempeño laboral por parte del empleador, se refiere a realizar una evaluación sobre una serie de factores en función a la satisfacción que le produjese el desempeño de sus trabajadores.

Según Rodríguez et al (2011) manifiestan que en instituciones públicas el desempeño óptimo no depende de factores económicos o productivos, sino se relaciona con aspectos gubernamentales, sociales y políticos. Por la cual el desempeño en organismos públicos se debe considerar la conducta, el

cumplimiento de normas y el logro de los objetivos del trabajador y de la institución. Debido que el Hospital Naval es una institución del estado peruano, en esta investigación se trabaja con estos factores.

El comportamiento funcionario se refiere a la conducta de los individuos en cuanto al cumplimiento de las normas y obligaciones de trabajo. Las condiciones personales miden cómo se comportan los individuos en sus relaciones interpersonales en el trabajo y como se comunican con los demás y el factor rendimiento y productividad se refiere al cumplimiento de las metas y tareas de trabajo en base a los recursos asignados a los trabajadores para cumplir tales tareas.

Para una medición correcta depende de un área responsable, según Chiavenato (2009) las áreas responsables pueden ser por: Evaluación 90°, Persona evaluada, Individuo y el Gerente, Evaluación 180°, por recursos humanos, por comisión de evaluación, Evaluación 360°.

El Gerente o evaluación 90°, se caracteriza por que en la mayoría de evaluaciones el gerente o jefe inmediato es la personal que evalúa, son los que poseen los medios y conocimientos para realizar tal evaluación.

La persona evaluada, se caracteriza por que cada uno de los colaboradores se encarga de su autoevaluación, cada trabajador evalúa su eficiencia de acuerdo a los indicadores que es entregado por la empresa. Chiavenato (2011) indica que los métodos de evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona y se puede usar la autoevaluación por parte de los trabajadores, puede utilizarse cuando el grupo de trabajo está compuesto por personas de alto nivel cultural. Según Martínez (2015) las nuevas tendencias de evaluación se caracterizan por la reducción de niveles jerárquicos, que produce el acortamiento de la distancia entre los jefes y el empleado. Lo que trae consigo que la evaluación del desempeño tenga

modificaciones, se evita los largos sistemas estructurales y formales. Otra tendencia son las campañas para que el personal se desarrolle, pero recomienda el autor que se estimule al personal y sea parte de estos beneficios. Por tal motivo, en este trabajo de investigación se ha optado por la autoevaluación, por ser un método que se puede aplicar correctamente a un servicio donde ocupa un espacio pequeño en el hospital, existe un solo jefe que su interacción con los empleados es muy frecuente y se cuenta con profesionales de consideración cultural.

Individuo y el Gerente, se caracteriza por que existe una metodología llamada Administración por objetivos, modificado en su proceso ya que se lo realiza de manera democrática y motivadora, eliminando así las tensiones y arbitrariedades. Esta administración por objetivos tiene los siguientes pasos: formulación de objetivos mediante un consenso, compromiso personal para alcanzar los objetivos formulados de común acuerdo, acuerdo y negociación con el gerente respecto de la asignación de los recursos y de los medios necesarios para alcanzar los objetivos, desempeño, medición y realimentación intensa y continua evaluación conjunta.

Equipo de trabajo o evaluación 180°, se caracteriza por que tiene como responsable a los compañeros de área del evaluado, para que califique a su colega y que cada uno pueda entregar una retroalimentación de su trabajo para poder mejorar entre todos.

El área de Recursos Humanos, se caracteriza por que muchas empresas cuentan con un área de Recursos Humanos para que evalúe a cada uno de los trabajadores, La mayor desventaja de este método es que se maneja estadísticamente y no con la observación del desempeño individual del colaborador.

La comisión de evaluación, se caracteriza por que la responsabilidad se encuentra guiada a un equipo específico para realizar la evaluación. Esta comisión está conformada por personal de diferentes áreas de la empresa. La desventaja de esta opción es que se torna centralizadora y no orienta, más bien se lo puede sentir como criticable.

Evaluación de 360°, se caracteriza por que se involucra en la evaluación a todos los elementos que interactúan con el trabajador. Entre las cuales está el jefe, los colegas, los subordinados, los clientes internos y externos, proveedores y demás personas que están a su alrededor. Esta evaluación es la más completa y la que proporciona mayor información.

Los beneficios de realizar la evaluación del desempeño, según Chiavenato (2011) es de interés ya que los beneficios para los jefes, trabajadores y la organización, pueden ser de corto o mediano plazo. Martínez (2015), indica que los beneficios para el trabajador, son relevantes, ya que, con los resultados, los trabajadores pueden analizar sus debilidades y fortaleza y con esto cada trabajador debe esforzarse para su mejora continua. Así mismo manifiesta que los beneficios para la organización, son de interés, ya que la empresa adquiere información de la contribución de cada empleado, y también identifica al trabajador con desempeño bajo y de esta forma tomar medidas.

La evaluación del desempeño, puede variar de una institución a otra, inclusive dentro de la misma institución. Según Martínez (2015) los métodos de evaluación del desempeño en una institución se pueden clasificar en 2: Métodos tradicionales y las nuevas tendencias en la evaluación del Desempeño.

Entre los métodos tradicionales tenemos, el Método de escala de gráficas, se caracteriza por que es una técnica sencilla. La escala de gráficas se basa en factores definidos y graduados para medir el desempeño. Son cuestionarios

donde en el lado horizontal se encuentran los factores de evaluación y en la parte vertical la escala de variación de los factores. La escala debe tener puntales de desempeño desde la insatisfacción hasta la satisfacción.

Puede representarse con escalas gráficas semicontinuas (figura 1), entre los puntajes extremos existe la posibilidad de puntos intermedios con la que se facilita la valoración y por otro lado existe la escala gráfica discontinua (figura 2), en la que se utiliza escalas establecidas con su puntaje y en las cuales el evaluador debe elegir según el desempeño del colaborador.

El método de elección forzada, Es una técnica donde se escoge una frase que se encuentran en la evaluación, la frase debe ser acorde con el desempeño del trabajador.

Los bloques suelen estar compuestos por 4 frases, 2 negativas y 2 positivas, en este caso el evaluador elige la que más se ajuste y la que menos se aplica al desempeño del colaborador.

Otra opción es colocar 4 bloques con frases positivas y el evaluador escoge la frase que más se aplica al colaborador.

El Método de investigación de campo, consiste en que un especialista en evaluación al desempeño entrevista al jefe inmediato, la investigación da información más amplia y brinda la posibilidad de plantear programas de acción para cada evaluado. Se debe seguir un orden para realizar las entrevistas a los gerentes o jefes de área. Evaluación inicial, se realiza una evaluación a cada trabajador antes de empezar con la entrevista. El análisis complementario, El trabajador se evalúa mediante preguntas realizadas por el especialista al jefe y el planeación y seguimiento, Una vez realizada la evaluación se levanta un plan de acción y un programa de revisión periódica del trabajo.

Los métodos de incidentes críticos, se basa en la evaluación de características extremas de cada trabajador, por lo cual no miden características normales. El evaluador mide solo características positivas y negativos. Las singularidades positivas debemos potencializarlas, mientras que las negativas serán eliminadas o modificadas.

Los métodos de comparación por pares, se basa en la evaluación entre dos trabajadores, este método es poco utilizado y suele usarse cuando las empresas carecen de recursos.

Entre las nuevas tendencias en la evaluación del desempeño y con la nueva tecnología y la reducción de niveles jerárquicos se puede conseguir una mejor evaluación. En esta época las empresas dan prioridad a la evaluación cualitativa de la información y la toma de decisiones.

Se puede evidenciar las siguientes tendencias de evaluación del desempeño. Los indicadores pueden ser sistemáticos, donde se evalúa a la empresa como un todo, formando conjuntos homogéneos. Se debe analizar la planeación estratégica de la organización, la cual nos indica que medir.

Los indicadores se seleccionan con distintos criterios de evaluación, donde se considera que todo indicador es utilizado para diferentes ocasiones, ya sea para compensaciones, ascensos, premiaciones, entre otras.

Los indicadores se escogen en conjunto, para no provocar distorsiones y afectar otros aspectos de evaluación. Por ejemplo, si piden al trabajador una cantidad específica de trabajo, sin considerar la calidad. En estos indicadores estos ligados al cliente (tiempo de respuesta a necesidades), los indicadores internos (ciclos de proceso).

Evaluación de desempeño como elemento integrador de las prácticas de recursos humanos: este método ayuda a identificar al personal idóneo para los cargos de la empresa, también informa sobre el clima laboral y el estado de la persona en su puesto de trabajo.

Evaluación del desempeño por medio de procesos simples y no estructurados, donde se puede considerar como una negociación entre el empleado y su jefe inmediato, por este método se comparte ideas, lo que origina un mayor compromiso de las dos partes, el evaluador brinda la oportunidad de crecer laboralmente y el trabajador de alcanzar objetivos.

Evaluación del desempeño como forma de realimentación de las personas, con este método el resultado proporciona un autoanálisis de los puntajes obtenidos con el fin de trabajarlos y mejorar su desempeño diario.

La evaluación de desempeño requiere que se midan y comparen algunas variables: este método trabaja de forma individual, grupal y organizacional; ya que se considera que la evaluación debe englobar varios aspectos referentes al personal y a la empresa.

La evaluación del desempeño cada vez da más importancia a los resultados, metas, y objetivos que al comportamiento: se resalta los objetivos establecidos en forma clara y simple, evalúa la situación actual del empleado y hacia dónde se dirige laboralmente.

La evaluación de desempeño se encuentra ligada al conocimiento de expectativas: se considera el aspecto motivacional del personal, debido que el trabajador sabe que un desempeño elevado dará como resultado beneficios adicionales.

1.1.2.2 Vigilancia Tecnológica

Los avances tecnológicos actuales han hecho que cualquier empresa tenga a su alcance documentos escritos por otros científicos. En el contexto empresarial la información es muy importante y sirve para conseguir ventajas competitivas, reaccionar en el momento adecuado ante los cambios del entorno, estar cerca de la rápida evolución de los mercados, mejorar la planificación estratégica y táctica, etc. Sin embargo, existe tanta información disponible, que es difícil de estar enterado de todo (Berges, et al 2016).

Debido al aumento exponencial de la producción científica y tecnológicas, las instituciones deben ser capaces de percibir las señales indicadoras de los cambios significativos en el exterior para poder optimizar la competitividad, productividad y mejorar la cultura innovadora (Vigoa, et al 2011).

La Vigilancia Tecnológica (VT), se puede definir como un proceso en el que se captura, analiza y difunde información científica, tecnológica, social, cultural, mediante métodos legales, con el objetivo de anticiparse a las oportunidades o riesgos.

Delgado, et al (2011) definen vigilancia tecnológica como el proceso organizado y permanente, de captar información del exterior e interna sobre ciencia y tecnología; dicha información se selecciona, analiza y se difunde, para tomar decisiones y anticiparse a los cambios.

La norma Española UNE 166006 define a la vigilancia tecnológica como “...el proceso *Organizado, selectivo y sistemático*, para *captar* información del exterior y de la propia organización sobre ciencia y tecnología, seleccionarla, *analizarla, difundirla y comunicarla*, para convertirla en conocimiento con el fin de tomar decisiones con menor riesgo y poder anticiparse a los cambios...” (UNE 166006, 2011).

Rouach, define a la vigilancia tecnológica como el proceso de descubrir, recolectar, tratar, almacenar informaciones con el objetivo de proyectarse con las tendencias de la competencia. Transfiere conocimientos del exterior al interior de la institución (Rouach, citado por Casas 2010).

Según Porter (2011) de la Universidad de Harvard, manifiesta que se deben vigilar aspectos tecnológicos, competitivos, comerciales y de entorno. Así mismo, indica que los aspectos tecnológicos, se debe vigilar los avances tecnológicos, los productos, los procesos de fabricación, los materiales, su cadena de transformación, las tecnologías y sistemas de información. Los aspectos competitivos, se refiere a los análisis y seguimiento de competidores actuales y potenciales. Los aspectos comerciales se refieren a los mercados, clientes, la evolución de necesidades y su estrategia de lanzamiento de nuevos productos.

El ciclo de la Vigilancia Tecnológica inicia con la identificación de las necesidades de información y el diseño de la investigación (figura 3), en esta etapa se establece los métodos, técnicas, herramientas y fuentes de información que necesita la institución para lograr sus objetivos (Rojas 2017).

En la segunda etapa se logra la obtención y organización de la información, para esto es necesario una buena estrategia de búsqueda y los instrumentos para la recuperación y organización de esta. Luego de captada la información se debe procesar, analizar, sintetizar y validar la información, a través de la elaboración de una ficha que contenga datos básicos como el índice de la fuente, el contenido, la fecha de recuperación y el resumen.

Es importante mantener la trazabilidad de la información e inventarios de las fuentes y estrategias de búsqueda que se utilizan. La información debe analizarse y presentarse de forma tal que facilite la toma de decisiones. Esta etapa es importante ya que es necesaria la distribución y sociabilización para posteriormente tomar decisiones que resolverán los problemas encontrados en

el interior de una institución. Finalmente se realiza la evaluación de los resultados que consiste en el análisis de los impactos que se dará sobre la decisión tomada.

Cuando se han establecido qué aspectos son de interés vigilar, es necesario definir qué herramientas apoyarán el proceso de vigilancia. Estas herramientas deben facilitar la captura de información para su posterior análisis en términos del contexto que se haya definido, el cual puede ser: Tecnológico, económico, comercial, entre otros.

En cuanto a herramientas de software, según Rojas (2017) indica que las más usadas como apoyo a los sistemas de Vigilancia Tecnológica, son: Delphion, Matheo Software, Aigness, Denodo, etc. Otras de las herramientas utilizadas en la Vigilancia Tecnológica son los meta-buscadores, los cuales se tiene: Metacrawler, Webseeker, Google Académico, Copernic, Zapmeta, etc.

De los modelos existentes para el manejo adecuado de las informaciones, es recomendable utilizar el modelo Gavilán que por sus características pudo ajustarse de manera fácil a las actividades relacionadas con la vigilancia. El Modelo Gavilán elaborado por la Fundación Gabriel PiedrahitaUribe (FGPU), está diseñado para trabajar con internet y otro tipo de fuentes y realizado para que cada una de las habilidades pueda ser evaluadas independientemente (Rodríguez, Guardiola y Noriega 2015).

1.2 Justificación de la investigación

El Químico Farmacéutico como profesional a cargo de la dirección técnica de un establecimiento farmacéutico, debe cumplir las normas que dan la Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas (DIGEMID), así mismo el químico farmacéutico tiene la responsabilidad de estar actualizado debido a que aparecen nuevos fármacos con nuevos mecanismos de acción y por consiguiente con nuevas reacciones adversas en la que se necesita realizar la

farmacovigilancia. Esta investigación se realiza con el propósito de aportar conocimiento sobre vigilancia tecnológica, como instrumento de capacitación profesional, con los resultados de este trabajo se podría demostrar que el uso de la vigilancia tecnológica, mejora las competencias y desempeño organizacional del profesional químico farmacéutico del Hospital Naval y además de esta forma garantizar la calidad de los servicios que brindan dicho hospital.

Debesa (2011) manifiesta que estudios recientes a pacientes a los que se les informa adecuadamente y que se les incluyen en un proceso de autocuidado de salud y auto-responsabilidad en su asistencia y tratamiento, tienen menos reingresos hospitalarios, toman la medicación de acuerdo con las pautas prescritas y siguen las indicaciones sanitarias más cuidadosamente, de esta forma disminuyen los problemas relacionados con el medicamento.

Años atrás el farmacéutico daba mayor importancia al producto farmacéutico. Actualmente con los conceptos de atención farmacéutica, se empezaron a responsabilizar de cómo el paciente utiliza los medicamentos, y que un uso inadecuado del fármaco produce efectos indeseados, o no se consigue el efecto terapéutico óptimo (Vázquez, et al 2014). Los estudios de esta investigación tienen una justificación práctica, porque podría solucionar un problema que es minimizar los reingresos hospitalarios.

La vigilancia tecnológica es la capacidad desarrollada por una entidad para extraer y difundir conocimiento de informaciones actualizada, mediante un sistema de búsqueda, procesamiento, análisis, validación y difusión de los mismos.

Del Real Decreto 711/2002 de Farmacovigilancia de España, citado por Madurga y Abajo (2005) manifiestan que una de las obligaciones de los profesionales de salud es mantenerse informados sobre la seguridad de los medicamentos, por lo anterior se puede plantear que utilizar la Vigilancia Tecnológica para mejorar los conocimientos de nuevos fármacos y realizar una mejor farmacovigilancia en el área de farmacia del Centro Medico Naval

“Cirujano Mayor Santiago Távara”, representa una oportunidad de suministrar información de calidad y análisis del entorno científico, tecnológico y comercial. Los establecimientos farmacéuticos como instituciones de salud en Lima, están orientadas a buscar la calidad y seguridad como el cumplimiento de los procesos en sus programas de gestión de la calidad. A esto hay que agregar que el 23 de diciembre de 1997 se publicó el Decreto Supremo N° 010-97-SA, donde el estado a través de la DIGEMID conduce las acciones de farmacovigilancia, indicando que los establecimientos farmacéuticos deben informar sobre las reacciones adversa de los medicamentos (RAM), efectos inesperados o tóxicos reportada por los fabricantes, distribuidores o dispensadores de medicamentos registrados en el país. Los estudios de esta investigación tienen una justificación metodológica, porque se propone una estrategia de búsqueda de información en el área de farmacia, que podría generar conocimiento valido y actualizado, si se demuestra la validez de esta investigación y podría ser aplicado en otras áreas de un hospital.

1.3 Problema de investigación

El problema de investigación fue definido como interrogante relacionando las variables materia de estudio.

¿De qué manera un observatorio de Vigilancia Tecnológica influye sobre el desempeño organizacional del servicio de farmacia del Hospital Naval, Callao, octubre y noviembre del 2016?

1.4 Marco referencial

1.4.1 Definición conceptual de desempeño organizacional: El desempeño laboral u organizacional es el efecto del esfuerzo físico, mental, conjunto de conductas, que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.

Definición operacional de desempeño organizacional	
Dimensión	Indicadores
1. Comportamiento funcionario (conducta de los individuos en cuanto al cumplimiento de las normas y obligaciones de trabajo)	-cumple con normas de buenas prácticas de almacenamiento -Cumple con normas de buenas prácticas de dispensación -Cumple con normas de buenas prácticas de Farmacovigilancia.
2. Condiciones personales (mide cómo se comportan los individuos en sus relaciones interpersonales en el trabajo y como se comunican con los demás).	-Participación social -Trato cordial en sus relaciones interpersonales.
3. Rendimiento y productividad (mide el cumplimiento de las metas y tareas de trabajo en base a los recursos asignados a los trabajadores para cumplir tales tareas)	-Planifica las actividades técnicas y administrativas de la unidad. -Realiza labores de fiscalización y control -Analiza y evalúa productos farmacéuticos -Lleva el registro y control de productos farmacéuticos -Divulga información acerca del uso racional de medicamentos.

1.4.2 Definición conceptual de observatorio de Vigilancia Tecnológica: La Vigilancia Tecnológica es un proceso en el captar información sobre ciencia y tecnología; dicha información se selecciona, analiza y se difunde, con el objetivo de anticiparse a las oportunidades o riesgos.

Definición operacional de observatorio de Vigilancia Tecnológica	
Dimensión	Indicadores
1.Necesidad de información Actualizada	-Necesidad de información -Estrategia de búsqueda.
2.Estrategia para el acceso a las fuentes de Información	-Producción de información -Gestión de las fuentes de información -Análisis de la información -Difusión de la información

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

Existe un efecto significativo entre la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica y el desempeño organizacional del servicio de farmacia del Hospital Naval, Callao, octubre y noviembre del 2016.

Ho: Hipótesis nula:

No existe un efecto significativo entre la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica y el desempeño organizacional del personal del área de farmacia del Hospital Naval, Callao, octubre y noviembre del 2016.

H1: Hipótesis de investigación:

Existe un efecto significativo entre la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica y el desempeño organizacional del personal del área de farmacia del Hospital Naval, Callao, octubre y noviembre del 2016.

1.5.2 Hipótesis Específica

1. Existe un efecto significativo entre la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica y el desempeño de comportamiento funcionario del químico farmacéutico del Hospital Naval, Callao, octubre y noviembre del 2016.

2. Existe un efecto significativo entre la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica y el desempeño de condiciones personales del químico farmacéutico del Hospital Naval, Callao, octubre y noviembre del 2016.
3. Existe un efecto significativo entre la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica y el desempeño de rendimiento y productividad del químico farmacéutico del Hospital Naval, Callao, octubre y noviembre del 2016.

1.6 Objetivos de la Investigación

1.6.1 Objetivo General

Determinar el efecto de un observatorio de Vigilancia Tecnológica sobre el desempeño organizacional del servicio de farmacia del Hospital Naval, Callao, octubre y noviembre del 2016.

1.6.2 Objetivos Específicos

1. Determinar el efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica y el desempeño de comportamiento funcionario del químico farmacéutico del Hospital Naval, Callao, octubre y noviembre del 2016.
2. Determinar el efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica sobre desempeño de condiciones personales del químico farmacéutico del Hospital Naval, Callao, octubre y noviembre del 2016.
3. Determinar el efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica sobre desempeño de rendimiento y productividad del químico farmacéutico del Hospital Naval, Callao, 2016.

II. METODOLOGIA

2.1. Tipo y Diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación:

En el presente trabajo es el tipo experimental. Los diseños experimentales se utilizan cuando el investigador pretende establecer el posible efecto de una causa que se manipula. (Hernández, Fernández, y Baptista 2010), así mismo, el diseño experimental comprende, además de las variables experimental, los elementos de la observación experimental (medidas antes y después del test) (Sierra, 2003).

GE: O₁ X O₂

GE: grupo experimental

O₁: pre test

O₂: post test

2.1.2. Método:

Existe el enfoque cuantitativo y cualitativo. Ambos enfoques emplean procesos metódicos y empíricos con el fin de generar conocimiento, por lo que la definición previa de investigación se aplica a los dos por igual, con la que aplican fases similares y relacionadas entre sí (Grinnell 1997).

El presente trabajo de investigación corresponde aún enfoque cuantitativo, debido a que es tangible, observable, medible, reproducible y generalizable.

Así mismo, Hernández et al (2010) manifiesta que se parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis.

2.1.3. Nivel de investigación:

El nivel de investigación del presente trabajo es aplicado debido a que los logros de la investigación son con fines prácticos. De naturaleza empírica y que tiene por objeto el estudio de una determinada realidad observable, mediante la observación o experimentación de lo que en ella sucede (Sierra 2003).

2.2. Población y muestra

Población:

La población para esta investigación lo constituye todos los profesionales y técnicos del servicio de farmacia del Hospital Naval, que en total son 45 (100%), de los cuales 15 son Químicos Farmacéuticos civiles, 05 Químicos Farmacéuticos militares y 25 Técnico en farmacia civiles.

Muestra:

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, que tiene que delimitarse con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población. El investigador busca que sus resultados encontrados en la muestra logren extrapolarse a la población. El interés es que la muestra sea estadísticamente representativa (Hernández, et al 2010).

Por ser una población heterogénea, se trabajó por conveniencia con una muestra de 20 de toda la población.

Criterios de inclusión

Personal que labora en el turno mañana y tarde en el Servicio de Farmacia del Hospital Naval, en los meses de octubre y noviembre del 2016, que acepte voluntariamente la aplicación del instrumento.

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La Recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, en el que se plantea a la persona encuestada una serie de enunciados sobre su conocimiento de

vigilancia tecnológica y su interacción con su desempeño laboral, el trabajo se realizó con profesionales y/o técnicos del servicio de farmacia del Hospital Naval. Se trabajó con un pre-test y un post-test después de la capacitación de vigilancia tecnológica.

El instrumento es el cuestionario de desempeño organizacional de elaboración propia, basada según Guía Técnica: Metodología para la identificación, elaboración de criterios e instrumentos de evaluación de competencias laborales específicas en salud con el enfoque funcional, recomendada por la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

Para validar el instrumento, recurrimos a la opinión de profesionales de reconocida trayectoria afines al área de investigación, los cuales determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos. A los expertos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron: la correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje. Durante el proceso hubo observaciones, pero luego fueron levantadas mediante la corrección de los ítems o selección de dimensiones pertinentes con las variables.

Con la validez se determina la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems, que miden las variables correspondientes (Rojas 2017). Así mismo, Hernández (2006) manifiesta que la validez es como el grado de precisión con el que el test utilizado mide realmente lo que está destinado medir.

Las formas de validación suelen agruparse dentro de tres grandes bloques: validez de contenido, validez predictiva y validez de constructo (Rojas 2017). La presente investigación optó por la validez de contenido, la que se llevó a cabo por medio de la consulta a expertos, durante el mes de octubre del 2016.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran en el anexo 4.

El Instrumento, lleva 6 preguntas de la variable independiente y 9 preguntas de la variable dependiente, cuya valoración se da en la escala de Likert, que tiene un valor máximo de 5 y mínimo de 1 punto, por tanto, tendrá una valoración total máxima de 75 y mínimo de 15.

Este método de Likert fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; sin embargo, pero es muy usado a la fecha. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Se le pide al participante que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, se obtiene una puntuación respecto de la afirmación y una puntuación total (Hernández, et al 2010).

Ficha Técnica: Sirve para medir la Variable Independiente: Observatorio de Vigilancia Tecnológica y Variable Dependiente: Desempeño organizacional.

- 1) Nombre: Encuesta.
- 2) Autor: Carlos Enrique Chinchay Barragán
- 3) Objetivo: Determinar el efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica y el desempeño de comportamiento funcionario del químico farmacéutico del Hospital Naval, Callao, 2016.
- 4) Lugar de aplicación: Servicio de farmacia del Hospital Naval.
- 5) Forma de aplicación: Directa
- 6) Duración de aplicación 30 minutos
- 7) Descripción del instrumento:

Este instrumento es un cuestionario para profesionales Químicos farmacéuticos y técnicos en farmacia, que consta de 15 ítems de respuesta en escala de Likert con las siguientes alternativas:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Ni en desacuerdo ni de acuerdo

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, la cual nos indica la consistencia interna del instrumento.

Alfa de Cronbach está en función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Alfa de Cronbach *α = Alfa de Cronbach*
k = Número de ítems
Vi = Varianza de cada ítem
Vt = Varianza total

$$\alpha = 0,815$$

La recolección de los datos se realizó previo consentimiento del jefe del servicio de Farmacia del Centro Médico Naval (Hospital Naval), que se muestran en el anexo 6.

El manejo de las informaciones por vigilancia tecnológica se utilizó el modelo Gavilán que por sus características pudo ajustarse de manera fácil a las actividades relacionadas con la vigilancia.

2.4. Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de los resultados y análisis de la investigación se efectuó mediante tablas y graficas estadísticas. Mediante el análisis cuali/cuantitativo de las mismas, se utilizó el programa estadístico SPSS español versión 21.

a. Presentación de los Datos: Utilizando el programa estadístico SPSS español versión 21, se elabora las tablas con sus respectivos gráficos, según lo establecido en los objetivos de la investigación.

b. Análisis Descriptivo: Se elabora las tablas de frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central para la variable y sus dimensión.

III. RESULTADOS

Tabla 01

Estadísticos descriptivos del pre test y post test

	N	media	Shapiro-W.	Desv.est.	Nivel.sig.
Pre-test	20	34.7	0.283	7.1237	0.000
Post-test	20	63.5	0.252	2.6257	0.000

Fuente: Hospital Naval, 2016.

Comentario: se aprecia una significancia de 0,000 como P es $<0,05$ se acepta la hipótesis alterna (H1). Lo que indica que existe una diferencia significativa de los profesionales farmacéuticos antes y después de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica.

Tabla 02 : Desempeño de comportamiento funcionario del químico farmacéutico del Hospital Naval.

	N	%	Shapiro-W.	Desv.est.	Nivel.sig.
Pre-test	20	100	0.665	72.837	0.000
Post-test	20	100	0.652	146.702	0.000

Fuente: Hospital Naval, 2016.

Comentario: se aprecia una significancia de 0,000 como P es $<0,05$ se acepta la hipótesis alterna (H1). Lo que indica que existe una diferencia significativa del comportamiento funcionario del químico farmacéutico del Hospital Naval antes y después de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica.

Tabla 03: Desempeño de condiciones personales del químico farmacéutico del Hospital Naval.

	N	%	Shapiro-W.	Desv.est.	Nivel.sig.
Pre-test	20	100	0.759	7.374	0.000
Post-test	20	100	0.673	2.298	0.000

Fuente: Hospital Naval, 2016.

Comentario: Se aprecia una significancia de 0,000 como P es $<0,05$ se acepta la hipótesis alterna (H1). Lo que indica que existe una diferencia significativa de las condiciones personales del químico farmacéutico del Hospital Naval antes y después de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica.

Tabla 04 : Desempeño de rendimiento y productividad del químico farmacéutico del Hospital Naval

	N	%	Shapiro-W.	Desv.est.	Nivel.sig.
Pre-test	20	100	0.329	6.763	0.000
Post-test	20	100	0.649	3.487	0.000

Fuente: Hospital Naval, 2016.

Comentario: Se aprecia una significancia de 0,000 como P es $<0,05$ se acepta la hipótesis alterna (H1). Lo que indica que existe una diferencia significativa del rendimiento y productividad del químico farmacéutico del Hospital Naval antes y después de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica e Inteligencia Competitiva en los últimos ha comenzado a despertar interés en instituciones de salud, debido que aporta nuevas tecnologías de la información y la comunicación para materializar la formación de competencias, así cada profesional puede auto capacitarse, tal como lo afirma Cañedo (2014). Al respecto Moreno, et al (2015), recomiendan la capacitación a los trabajadores del área de farmacia para mejorar su desempeño y ofrecer una mejor atención al paciente, además afirman que se debe contar con las herramientas tecnológicas de información y difusión necesarias. Por otro lado Becerril, et al (2012), identificaron una muestra de 100 microempresas donde el 43% de las empresas expresan que utilizan la *web* como parte de su negocio, 19.7% de ellas considera que la principal ventaja es que facilita la comunicación con el cliente, seguido del 18.4% el cual dice que hay un incremento de ventas y la tercera en orden es la adquisición de nuevos clientes con 17.1%. Concluyendo los investigadores que las microempresas que usan la web si perciben mejoras en desempeño y en competitividad, y la mayoría de ellas asigna una calificación de excelente a bueno en los atributos relacionados con su uso.

Los resultados obtenidos en esta investigación, coincide con los antecedentes de la investigación, donde se observó que existe una mejora sobre el desempeño organizacional de los profesionales farmacéuticos después de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica, donde se les proporciona las herramientas para su capacitación y mejorar sus competencias. Se puede inferir, con un nivel de significación de 0.000, que la aplicación tuvo efecto significativo. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, demostrado al aplicar la Prueba de t-student con un valor $p = 0.000$ ($p < 0,005$).

Referentes al efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica sobre el desempeño de comportamiento funcionario del químico farmacéutico, Rodríguez, A. et al. (2011), evidencian que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño laboral ($r=0.539$; $p<0.05$). Así los autores manifiestan que el clima organizacional resultó ser un predictor estadísticamente

significativo del comportamiento del Funcionario Químico Farmacéutico. Así mismo Delgado (2015), en su trabajo determinó la relación entre la educación continua y la calidad del desempeño laboral en el personal de enfermería, IREN SUR Arequipa 2015. El autor concluye que luego de la intervención con la educación continua se vio una mejora en la calidad de su desempeño Laboral.

Los resultados obtenidos referentes al efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica sobre el desempeño de comportamiento funcionario del químico farmacéutico del Hospital Naval, coincide con los antecedentes de la investigación, donde se observa que existe una mejora sobre el desempeño de comportamiento funcionario del químico farmacéutico, después de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica, de esta manera hay mejora en la conducta de profesionales en cuanto al cumplimiento de las normas y obligaciones de trabajo. Así mismo, la vigilancia tecnológica podría tener relación con el clima organizacional ya que mejora el desempeño del trabajador.

Referentes al efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica sobre las condiciones personales del químico farmacéutico del Hospital Naval, Rodríguez, et al (2011) evaluaron la dimensión condiciones personales, en la que evidencian que existe una relación significativa con el desempeño.

Los resultados obtenidos referentes al efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica sobre las condiciones personales del químico farmacéutico del Hospital Naval, coincide Rodríguez, A. et al, donde se observa que existe una mejora sobre las condiciones personales del químico farmacéutico, después de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica, de esta manera hay mejora en el comportamiento de los profesionales farmacéuticos en sus relaciones interpersonales en el trabajo, en su participación como profesional de la salud y como se comunican con los demás profesionales.

Referentes al efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica sobre el rendimiento y productividad del químico farmacéutico del Hospital Naval; Vargas, et al (2015), encontraron que los sistemas de información de laboratorio clínico del Instituto Nacional de Salud (INS) del Perú ha desarrollado e

implementado un aplicativo a través de Internet, donde producen mejoras en la calidad de la información, la reducción de los costos del servicio, disminución de la espera para obtener resultados, mejorando de esta forma la productividad profesional. Por otro lado Ruiz, et al (2015), realizó su estudio en el uso de Tecnologías móviles para la salud pública en el Perú, donde los autores realizaron la búsqueda bibliográfica de artículos sobre el uso de aplicaciones de salud móvil (mSalud) en el Perú, por la cual indican que se requiere de mayor investigación en estas áreas para comprender en su totalidad el potencial de la mSalud para que puedan ser base y sustento de políticas de estado innovadoras, integradas al sistema de salud y costo-efectivas, productividad para la mejora en la atención e inclusión en salud en Perú. López (2014), realizó una relación entre el aprendizaje organizativo y el desempeño empresarial, donde concluye que se ha podido comprobar el impacto significativo del aprendizaje organizativo sobre las dimensiones del desempeño especialmente en la productividad laboral.

Los resultados obtenidos referentes al efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica sobre el rendimiento y productividad del químico farmacéutico del Hospital Naval, coincide con los antecedentes de la investigación, donde se observa que existe una mejora sobre el rendimiento y productividad del químico farmacéutico, después de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica, de esta manera hay mejora en el cumplimiento de las metas y tareas de trabajo en base a los recursos asignados a los trabajadores para cumplir tales tareas.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Se procedió al análisis de los datos y estructurar la información y se concluye en lo siguiente:

1. Se determinó que la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica tiene efectos significativos sobre el desempeño organizacional de los profesionales del servicio de farmacia del Hospital Naval, Callao, 2016.
2. Se determinó que la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica tiene efectos significativos sobre el desempeño de comportamiento funcionario de los profesionales del servicio de farmacia del Hospital Naval, Callao, 2016.
3. Se determinó que la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica tiene efectos significativos sobre el desempeño de condiciones personales de los profesionales del servicio de farmacia del Hospital Naval, Callao, 2016.
4. Se determinó que la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica tiene efectos significativos sobre el desempeño de rendimiento y productividad de los profesionales del servicio de farmacia del Hospital Naval, Callao, 2016.

5.2 RECOMENDACIONES

Después de evaluar las conclusiones se recomienda lo siguiente:

1. Se recomienda al Director del Hospital Naval, realizar estudios del efecto que produciría la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica en otros servicios del Hospital Naval. Con la finalidad de conocer diversas manifestaciones que se presentan en los profesionales de la salud.
2. Se recomienda al Jefe del Servicio de Farmacia, optimizar el efecto de instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica sobre el desempeño organizacional en el servicio de farmacia del Hospital Naval, modificando algunos procesos de la vigilancia tecnológica, como la búsqueda de información, la difusión o aplicando nuevas normas validadas.
3. Se recomienda al Jefe del Servicio de Farmacia, establecer que la vigilancia tecnológica, sea parte del plan de capacitación del servicio de farmacia del Hospital Naval.
4. Se recomienda al Jefe del Servicio de Farmacia, medir el desempeño laboral de los profesionales en farmacia, con otros métodos de evaluación, con el fin de validar los resultados.

VI. AGRADECIMIENTOS

AGRADECIMIENTO

- A mi asesor:
Mg. Andrey Sindeev; por las sugerencias precisas, que permitieron el avance de mi tesis.

DEDICATORIA

- Con el más sincero cariño para mis padres, Florentina Barragán y Victor Chinchay, a mis hermanos Sara, Lourdes y Víctor Martin.
- A mi esposa María del Pilar y mis hijos Natalia, Matías, Enrique y Vania.

VII. BIBLIOGRAFIA

- Alvarado, C. (2014). *Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval*. (Tesis inedita de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Becerril, J. (2012). La evolución de la web: un análisis de su impacto en el desempeño de las microempresas del distrito Federal. *Hospitalidad ESDAI*, (27), 1- 9.
- Berges, A. M. J. (2016). Metodología para evaluar funciones y productos de vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva (VT/IC) y su implementación a través de web. *El profesional de la información*, 25(1), ISSN : 1699-2407.
- Cañedo, R. (2014). Centro virtual para el aprendizaje y la investigación en salud. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 25(2), 220- 233.
- Casas, L. (2010). *Propuesta de Sistema de Vigilancia Tecnológica Apropiado para la estación Experimental "Indio Hatuey"*. (Tesis inedita de maestría). Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos". Cuba.
- Castillo Atau, A. (2013). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Enfermero en el Hospital Nacional Victor Larco Herrera*. (Tesis de Titulación). Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: Mc.Graw Hill S.A.
- Delgado, M. (2015). Relación entre la educación continua y la calidad del desempeño laboral del personal de enfermería en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del sur Arequipa. *Revista de Mujeres Científicas Peruanas*, (1), 45-61.
- Delgado, M., Infante, M., Abreu, Y., infante, O., Díaz, A. y Martínez, J. (2011). Vigilancia Tecnológica en una Universidad de Ciencias Técnicas. *Ingeniería Industrial*. 23 (1).

- López, E.(2014). *Relaciones entre el aprendizaje organizativo, las estrategias de diversificación tecnológica y el desempeño empresarial: un estudio empírico en empresas manufactureras en España*. (Tesis doctoral). Universidad Rey Juan Carlos. España.
- Grinnell, L. (1997). *Social Work research & evaluation: Quantitative and Qualitative approaches*. Itaca. Estados Unidos.
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill S.A.
- León, C. (2012). *Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital Abel Gilbert Ponton*. (Tesis de titulación). Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Madurga, M. (2009). Evaluación de la efectividad y la farmacovigilancia de los medicamentos biotecnológicos respecto a los biosimilares. *INESME Instituto de Estudios Médico Científicos*. Madrid.
- Madurga, M. y. (2005). Farmacovigilancia de las vacunas: cómo identificar nuevos riesgos. *Revista Pediatría Aten Primaria.*, 7(4), 75 - 91.
- Martínez Guerra, J. (2015). *Influencia de la comunicación en el desempeño laboral en la Agencia Metropolitana de Promoción Económica CONQUITO, en el periodo 2011-2012*. (Tesis de titulación). Ecuador.
- Matar, P. (2008). Biofármacos y Biosimilares. Riesgos y desafíos en los nuevos desarrollos. *Hematología*, 12(2), 57 -59.
- Moreno, A.D., Ruiz, E.L., Pérez, Y.L. & Castillo, B. (2015). Desempeño del personal del área de farmacia de la Clínica Médica san Juan de Dios. *Revista Científica de FAREM - Esteli. Medio ambiente, tecnología y desarrollo humano*, 14, 29 - 39.
- Norma UNE 166006, N. E. (2006). Gestión de la I+D+i: Terminología y definiciones de las actividades de I+D+i. . *AENOR 2011*. España.
- Pérez A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA*. 27(7), 50-51.
- Rodríguez, A. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena. *Salud & Sociedad*. 2(2), 219 - 234.

- Rodríguez, A. G. (2015). Guía para el buen desempeño de las funciones de los observadores y analistas de un sistema de Vigilancia Tecnológica. *Revista Infociencia*, 19(2), 83 - 93
- Rojas, M. (2017). *Propuesta de una unidad de vigilancia tecnológica para facilitar el uso de la información científica en los docentes de la Facultad de Ciencias Farmacéuticas y Bioquímica en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. (Tesis inédita de Maestría). Universidad Nacional de Educación. Lima, Perú.
- Ruiz, E.(2015). Tecnologías móviles para la salud pública en el Perú: lecciones aprendidas. *Rev. Perú Med. Exp salud Pública*, 32(2), 364 -372.
- Salas, R. S. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior.*, 24(3), 387 - 417.
- Salazar García, A. (2015). *Contribución de la inteligencia competitiva en el proceso de I+D+i del sector farmacéutico. El caso de España*. (Tesis doctoral). Universidad Politécnica de Catalunya. España.
- Salgado, J.F. y Cabal, A.L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75 - 91.
- Ley general de salud. Ley N° 26842. Publicada el 20 de julio de 1997.
- Ministerio de Salud. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Lima – Perú. 2011.
- Ministerio de Salud. Reglamento para el Registro, Control y Vigilancia Sanitaria de Productos Farmacéuticos y Afines. Decreto Supremo N° 010-97-SA. Perú, 1997.
- Ministerio de Salud. Reglamento para el Registro, Control y Vigilancia Sanitaria de Productos Farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios. Decreto Supremo N° 016-2011-SA. Perú.

- Sánchez, F.J. y Cruz, M. (2009). Desarrollo de sistemas de vigilancia tecnológica en la acuicultura española. *Journal of Technology Management & Innovation*, 4(3), 59-73.
- Sanín, J. A. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: El camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 95 - 107.
- Sierra, R. (2003). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. España: Thomson editores Spain.
- Vargas Herrera, J (2015). Sistema de información de la red nacional de laboratorios de salud pública en el Perú (NETLAB). *Rev. Perú Med Exp Salud Pública*, 32(2), 378 - 384.
- Vázquez, M. R. (s.f.). Experiencia Uruguay en atención Farmacéutica activa en la comunidad. *Rev. Cubana Farm.*, 48(1), 63- 72.

WEBGRAFIA

- Vigoa, L., Aparicio, M. & Bello, L. (2011). Propuesta de Proceso de vigilancia Tecnológica para el Observatorio de Tecnología Educativa en el Centro de Tecnologías para la formación. *EDUTEK Revista Electrónica de Tecnología Educativa*. Recuperado de <http://edutek.rediris.es/revelec2/revelec35/>.
- Porter M, Padre de la Estrategia Competitiva. *Portal Materia Biz*. Recuperado de <http://www.materiabiz.com/mbz/gurues.vsp?nid=22600>
- European Medicines Agency (2005). *Guideline on Similar Biological Medicinal Products*. Ref.CHMP/437/04. London, Recuperado de <http://www.emea.europa.eu/pdfs/human/biosimilar/043704en.pdf>.

VIII. APENDICES Y ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de Consistencia

TITULO: OBSERVATORIO DE VIGILANCIA TECNOLÓGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN FARMACIA DEL HOSPITAL NAVAL, CALLAO, 2016							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General</u> ¿De qué manera un observatorio de Vigilancia Tecnológica influye sobre el desempeño organizacional del personal del área de farmacia del Hospital Naval?</p>	<p><u>Objetivo General</u> Determinar el efecto de un observatorio de Vigilancia Tecnológica sobre el desempeño organizacional del personal del área de farmacia del Hospital Naval</p>	<p><u>Hipótesis General</u> H₁: Existe un efecto significativo entre la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica y el desempeño organizacional del personal del área de farmacia del Hospital Naval</p>	<p><u>Variable (independiente)</u> Observatorio de vigilancia tecnológica</p>	<p>1.Necesidad de información Actualizada</p> <p>2.Estrategia para el acceso a las fuentes de Información</p>	<p>I1.1 Necesidad de información I1.2 Estrategia de búsqueda.</p> <p>I2.1 producción de información I2.2 Gestión de las fuentes de información I2.3 Análisis de la información I2.4 Difusión de la información</p>	<p>CUESTIONARIO pre test y post test</p>	<p><u>Tipo y Diseño de Investigación</u> Enfoque de Investigación: cuantitativo</p> <p>Alcance de Investigación: correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: cuasi experimental</p> <p>Tipo de Investigación: cuasi experimental de corte longitudinal</p> <p><u>Población y Muestra</u> La población está constituida por los 45 profesionales del área de farmacia del hospital naval S.T. La muestra está constituid por 20 profesionales del servicio de farmacia.</p>

<p>Problemas Específicas ¿De qué manera un observatorio de Vigilancia Tecnológica influye sobre el desempeño de comportamiento funcionario del químico farmacéutico del Hospital Naval?</p> <p>¿De qué manera un observatorio de Vigilancia Tecnológica influye sobre el desempeño de condiciones personales del químico farmacéutico del Hospital Naval?</p> <p>¿De qué manera un observatorio de Vigilancia Tecnológica influye sobre el desempeño de rendimiento y productividad del químico farmacéutico del Hospital Naval?</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar el efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica Sobre el desempeño de comportamiento funcionario del químico farmacéutico del Hospital Naval</p> <p>Determinar el efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica sobre el desempeño de condiciones personales del químico farmacéutico del Hospital Naval</p> <p>Determinar el efecto de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica sobre el desempeño de rendimiento y productividad del químico farmacéutico del Hospital Naval</p>	<p>Hipótesis Específicas H1, Hipótesis de investigación: Existe un efecto significativo entre la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica y el desempeño organizacional del personal del área de farmacia del Hospital Naval</p> <p>Ho, Hipótesis nula: No existe un efecto significativo entre la instalación de un observatorio de Vigilancia Tecnológica y el desempeño organizacional del personal del área de farmacia del Hospital Naval</p>	<p>Variable (dependiente) Desempeño organizacional</p>	<p>1. comportamiento funcionario (conducta de los individuos en cuanto al cumplimiento de las normas y obligaciones de trabajo)</p> <p>2. condiciones personales (mide como se comportan los individuos en sus relaciones interpersonales en el trabajo y como se comunican con los demás)</p> <p>3. rendimiento y productividad (mide el cumplimiento de las metas y tareas de trabajo en base a los recursos asignados a los trabajadores para cumplir tales tareas)</p>	<p>I1.1 cumple con normas BP almacenamiento</p> <p>I1.2 cumple con normas BP dispensación</p> <p>I1.3 cumple con normas BP Farmacovigilancia</p> <p>I2.1 participación</p> <p>I2.2 trato cordial</p> <p>I3.1 planifica las actividades técnicas y administrativas de la unidad.</p> <p>I3.2 realiza labores de fiscalización y control</p> <p>I3.3 analiza y evalúa productos farmacéuticos</p> <p>I3.4 lleva el registro y control de productos farmacéuticos</p> <p>I3.5 divulga información acerca del uso racional de medicamentos</p>		<p><u>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</u></p> <p>Técnica de recolección de datos: encuesta</p> <p>Fuente de datos:</p> <p>Instrumento de recolección de datos: cuestionario</p> <p><u>El análisis e interpretación de los resultados</u></p> <p>Se estudiarán las variables obtenidas en la consolidación y se procesaran estadísticamente, se observaran y analizarán los resultados.</p>
---	---	---	--	--	--	--	--

ANEXO N° 02. Matriz de marco lógico

	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
<p>Fin</p> <p>Contribuir con el desempeño organizacional del personal del área de farmacia del Hospital Naval</p>	<p>Mejora considerable del desempeño organizacional en el área de farmacia del Hospital Naval</p>	<p>Resultados estadísticos de la investigación</p>	<p>Continuidad con los programas de capacitación de vigilancia tecnológica.</p>
<p>Propósito</p> <p>Contribuir con el mejoramiento de la calidad de los servicios que brindan el Hospital Naval.</p>	<p>Mejora considerable de la calidad del servicio que brinda el servicio de farmacia del Hospital Naval</p>	<p>Resultados estadísticos de la investigación y costos.</p>	<p>Disminución de reingreso hospitalario por parte de los pacientes</p>

ANEXO N° 03. CUESTIONARIO DE ENCUESTA:

OBSERVATORIO DE VIGILANCIA TECNOLÓGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN FARMACIA DEL HOSPITAL NAVAL, CALLAO, 2016

Investigador: Carlos Enrique Chinchay Barragán

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos proposiciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEMS		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
<u>01</u>	Tiene Ud. la necesidad de utilizar el observatorio de Vigilancia Tecnológica					
<u>02</u>	Utiliza Internet habitualmente como herramienta para obtener informaciones actualizadas.					
<u>03</u>	Está de acuerdo con que exista en el hospital un observatorio de Vigilancia Tecnológica como identificador de oportunidades informativas					
<u>04</u>	Existe un responsable que supervise periódicamente la aparición de nuevas fuentes de información relevante para el área de farmacia del hospital					
<u>05</u>	Se aprovecha las fuentes de información y conocimiento en la solución de problemas sobre farmacia					
<u>06</u>	Es necesario para Ud. la producción de información de carácter científico y tecnológico en su actividad laboral cotidiana					
<u>07</u>	Aprovecha la vigilancia tecnológica para cumplir con las buenas prácticas de almacenamiento (BPA)					
<u>08</u>	Aprovecha la vigilancia tecnológica para cumplir con las buenas prácticas de dispensación.					
<u>09</u>	Aprovecha la vigilancia tecnológica para cumplir con las buenas prácticas de farmacovigilancia					
<u>10</u>	Utiliza la vigilancia tecnológica para cumplir responsablemente con el medio ambiente					
<u>11</u>	Utiliza la vigilancia tecnológica para ser cordial en sus relaciones interpersonales					
<u>12</u>	Planifica las actividades técnicas y administrativas de la unidad.					
<u>13</u>	Realiza labores de fiscalización y control					
<u>14</u>	Analiza y evalúa productos farmacéuticos					
<u>15</u>	Lleva el registro y control de productos farmacéuticos					

ANEXO 04.

Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	15

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VAR00002	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
SUMA	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR00002	,133	20	,200*	,944	20	,283
SUMA	,166	20	,150	,941	20	,252

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba T

Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	SUMA	63,5000	20	2,62578	,58714
	VAR00002	34,7000	20	7,12372	1,59291

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	SU MA - VA R00 002	28,800 00	7,40981	1,65688	25,33210	32,26790	17,382	19	,000

ANEXO 05: Aspectos de Validación de Informantes

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS
SOBRE EL INSTRUMENTO**

I) DATOS GENERALES:

NOMBRE DEL JUEZ (EXPERTO) *Luis Adolfo Perez Tori*
Grado Académico *Magister en Gestion Publica*

Nombre del instrumento.....

II) ASPECTOS A EVALUAR

1.- ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?

Si () No ()

2.- ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de investigación?

Si () No ()

3.- ¿El instrumento de la recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de investigación?

Si () No ()

4.- ¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio?

Si () No ()

5.- ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?

Si () No ()

6.- ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?

Si () No ()

7.- ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?

Si () No ()

8.- ¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. eliminaría algún ítem?

Si () No ()

9.- ¿En el instrumento de recolección de datos, Ud. agregaría algún ítem?

Si () No (X)

10.- ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?

Si (X) No ()

III) OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable para obtener la información respecto al tema de investigación

Callao Octubre 2016

Lugar y Fecha

09437146

D.N.I.


Luis A. Pérez Tovar
Firma del Experto Informante

9949781

Teléfono

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS
SOBRE EL INSTRUMENTO**

I) DATOS GENERALES:

NOMBRE DEL JUEZ (EXPERTO) *O. F. Mag. María del Pilar Rojas Rueda*

Grado Académico *Magister en Ciencias de la Educación*

Nombre del instrumento.....

II) ASPECTOS A EVALUAR

1.- ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?

Si (X) No ()

2.- ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de investigación?

Si (X) No ()

3.- ¿El instrumento de la recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de investigación?

Si (X) No ()

4.- ¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio?

Si (X) No ()

5.- ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?

Si (X) No ()

6.- ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?

Si (X) No ()

7.- ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?

Si (X) No ()

8.- ¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. eliminaría algún ítem?

Si () No (X)

9.- ¿En el instrumento de recolección de datos, Ud. agregaría algún ítem?

Si () No (X)

10.- ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?

Si (X) No ()

III) OPINIÓN DE APLICABILIDAD

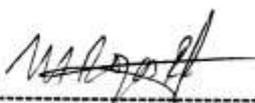
Si es aplicable para obtener la información del
trabajo de investigación.

Lima, octubre 2016

Lugar y Fecha

07512978

D.N.I.



Maria Rojas Rueda
Firma del Experto Informante

989668802

Teléfono

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS
SOBRE EL INSTRUMENTO**

I) DATOS GENERALES:

NOMBRE DEL JUEZ (EXPERTO) Q.S. MAG. *FERRÓQUE MONTAÑO M. J. Mercado*

Grado Académico *MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD*

Nombre del instrumento *ENCUESTA*

II) ASPECTOS A EVALUAR

1.- ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?

Si (X) No ()

2.- ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de investigación?

Si (X) No ()

3.- ¿El instrumento de la recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de investigación?

Si (X) No ()

4.- ¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio?

Si (X) No ()

5.- ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?

Si (X) No ()

6.- ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?

Si (X) No ()

7.- ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?

Si (X) No ()

8.- ¿Del instrumento de recolección de datos, Ud. eliminaría algún ítem?

Si () No (X)

9.- ¿En el instrumento de recolección de datos, Ud. agregaría algún item?

Si () No (X)

10.- ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?

Si (X) No ()

III) OPINIÓN DE APLICABILIDAD

..... ES APLICABLE PARA OBTENER INFORMACIÓN ACTUALIZADA RESPECTO
..... A LA VIGILANCIA TECNOLÓGICA PARA IDENTIFICAR Y SANCCIONAR PROBLEMAS
..... DE LA FARMACIA.....

Bellavista - CAJAO Octubre 2016 08142368

[Firma]

99/202115

Lugar y Fecha

D.N.I.



Firma del Experto Informante
Centro Médico Naval "CMST"

Teléfono

Capitán de Fragata SN (F)
Enrique MONTANHEZ Mercado
C.P. 4950936
CAFP, 00336

ANEXO 06: Consentimiento Informado

CENTRO MÉDICO NAVAL CIRUJANO MAYOR SANTIAGO TÁVARA
"HOSPITAL NAVAL"

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL DEL
AREA DE FARMACIA

Callao, 02 de octubre del 2016

Yo Carlos Enrique Chinchay Barragán estudiante de maestría de la Universidad San Pedro, hago constar, que me encuentro realizando un investigación titulada "Observatorio de vigilancia tecnológica y desempeño organizacional en farmacia del hospital naval, callao, 2016", para lo cual me comprometo a mantener la confidencialidad y no hacer mal uso de los documentos, información recabada, estadísticas o bien, cualquier otro registro o información relacionada con el estudio mencionado a mi cargo, debo informar que cuento con la autorización del jefe de farmacia del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara "Hospital Naval", el Químico Farmacéutico Enrique Montánchez Mercado.

Estando en conocimiento de que en caso de no dar cumplimiento se procederá acorde a las sanciones civiles o administrativas que procedan de conformidad con lo dispuesto en la Leyes Peruanas.

Atentamente

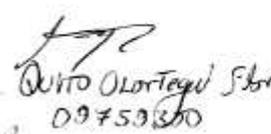

Carlos Enrique Chinchay Barragán
DNI 07970540



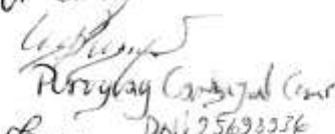

Centro Médico Naval "CMST"

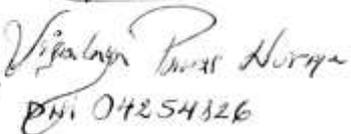
Enrique MONTÁNCHEZ MERCADO
COP 54529331
CARE. 60336


Viceri Pinedo Usteta
DNI 10289507


Quiro Olortegui Solor
DNI 09759320

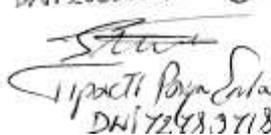

Castillo Huamani Anthony
DNI 46950073

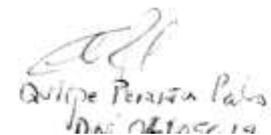

Párraga Carrizosa Cesar
DNI 25693336


Viqueyra Pineda Nurqa
DNI 04254326


Contreras Kelly Esth
DNI 06274552


Corzo Fuertes María
DNI 46846325


Cipriotti Pizarra Esth
DNI 72483718


Quipe Peraza Palos
DNI 02100019


Leguía Terry Lidke
DNI 25692536

CENTRO MÉDICO NAVAL CIRUJANO MAYOR SANTIAGO TÁVARA
"HOSPITAL NAVAL"

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL DEL
AREA DE FARMACIA

Callao, 02 de octubre del 2016

Yo Carlos Enrique Chinchay Barragán estudiante de maestría de la Universidad San Pedro, hago constar, que me encuentro realizando un investigación titulada "Observatorio de vigilancia tecnológica y desempeño organizacional en farmacia del hospital naval, callao, 2016", para lo cual me comprometo a mantener la confidencialidad y no hacer mal uso de los documentos, información recabada, estadísticas o bien, cualquier otro registro o información relacionada con el estudio mencionado a mi cargo, debo informar que cuento con la autorización del jefe de farmacia del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara "Hospital Naval", el Químico Farmacéutico Enrique Montánchez Mercado.

Estando en conocimiento de que en caso de no dar cumplimiento se procederá acorde a las sanciones civiles o administrativas que procedan de conformidad con lo dispuesto en la Leyes Peruanas.

Atentamente


Carlos Enrique Chinchay Barragán
DNI 07970540

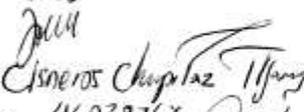


Enrique MONTÁNCHEZ MERCADO
Químico Farmacéutico
C.I.P. 24950934
C.O.F.P. 000335


Walter Yajima Murago
DNI 09923340


Boris Tairi Banch
DNI 40153460


Pedro Chavez Torres
DNI 43565536


Cisneros Chupitaz
46039767


Leon Ramirez
DNI: 45191500


Ramiro Curo Jesus
DNI 80113406


Moises Barranco
DNI 08974609


Zorleno Rubino


Tonya Tajes
DNI 40183340


Tumi Torres
DNI 4142000

ANEXO 07: GUÍA PARA EL BUEN DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE LOS OBSERVADORES Y ANALISTAS DE UN SISTEMA DE VIGILANCIA TECNOLÓGICA.

Elaborado por: Rodríguez González, A., Guardiola Fernández, M., Noriega Pérez, C.

La presente guía está concebida para garantizar el éxito de las funciones de los observadores y analistas de un sistema de vigilancia tecnológica.

Observadores

Los observadores de un sistema de Vigilancia Tecnológica tienen como funciones buscar y captar la información del entorno. Para lograr el éxito en la realización de sus funciones deben tener en cuenta el paso que se describe a continuación:

Paso 1: Buscar, recopilar y evaluar fuentes de Información

La eficiente búsqueda y recopilación de la información es muy importante para poder dar una respuesta adecuada a las necesidades de información.

Es importante que los observadores sepan bien: ¿Qué es lo que van a buscar? ¿Dónde lo van a localizar? ¿Cómo lo van a hacer?.

Las fuentes de información de acuerdo con su acceso pueden dividirse en dos grupos:

1. Fuentes de información no disponibles electrónicamente (entrevistas con expertos en el tema, visitas a ferias y exposiciones, seminarios y talleres, visitas técnicas, etc).

2. Fuentes de información disponibles electrónicamente: surgen principalmente con la aparición de internet y se encuentran representadas en innumerables bases de datos (artículos, revistas, patentes, etc).

En las actividades de vigilancia las fuentes de información disponibles en internet son muy utilizadas, es por ello que las habilidades de quienes realizan la búsqueda de información son determinantes en la consecución de resultados.

Para lograr una buena búsqueda los observadores deben tener presente lo siguiente:

- Diseñar un perfil de búsqueda adecuado; es decir hay que tener la habilidad de emparejar con exactitud los términos que se utilizan en el perfil de búsqueda con los que se encuentran en los documentos cuya información se quiere encontrar.

- Conocer el tamaño y contenido de la base de datos que se elige.

- Conocer las posibilidades que ofrecen las diferentes herramientas de búsqueda para recuperar los contenidos de su base de datos.

Los observadores deben visitar en Internet, la mayor cantidad de fuentes posible y recopilar toda la información que consideren relevante. En Internet no hay vocabulario controlado, por lo que habrá que buscar palabras clave y cuantos sinónimos sean posibles para poder llevar a cabo la búsqueda correctamente. Además habrá que establecer relaciones entre las palabras, por si es posible llevar a cabo una búsqueda con operadores booleanos.

Los operadores booleanos son una ventaja, permiten hacer una búsqueda más rápida y obtener una mejor información. Entre estos se encuentran:

- AND (y): indica que las palabras que anteceden y siguen al operador deben encontrarse en el resultado de la búsqueda.

- OR (o): indica que alcanza con que tan sólo una de las palabras esté presente. En la mayoría de las herramientas de búsqueda puede reemplazarse por un espacio en blanco.

- NOT: indica que la palabra clave anterior al operador deberá aparecer pero no la posterior.

- XOR: especifica que, de ambas palabras clave, sólo debe aparecer una. La habilidad para buscar información implica que los observadores estén en capacidad de identificar las fuentes donde pueden encontrar la información que responda mejor a sus necesidades y de reconocer la existencia de las herramientas de búsqueda más efectivas para hacer determinados tipos de consultas. En el caso de la utilización de

los motores de búsquedas se debe emplear la palabra clave adecuada a utilizar de lo contrario devolverá información poco relevante o sobre otro tema que no es el que se busca.

Para las búsquedas de información en Internet, el observador puede seguir la siguiente estrategia básica:

- Identificar los conceptos importantes de su búsqueda.
- Identificar los términos de búsqueda (palabras clave) para describir estos conceptos.
- Considerar sinónimos, términos afines y variaciones de los términos (como plurales).
- Leer las instrucciones de ayuda en la página del buscador o directorio.
- Preparar la búsqueda lógica (lógica simple de búsqueda booleana).
- Afinar la búsqueda haciéndola general (con OR o sinónimos) y más específica (con AND, operadores de proximidad, términos más precisos).
- Realizar la búsqueda en más de un buscador o directorio. La autenticidad, validez y pertinencia de la información que encuentre el observador depende de la

fuente de donde la adquiera, por lo tanto, tiene que identificar y seleccionar las fuentes de información más adecuadas que se dividen en tres tipos:

- Fuentes primarias: son aquellas que generan, contienen, transfieren o suministran información original; resultante de un proceso intelectual de investigación, creación o desarrollo. Ej: libros, artículos, reportes de investigación, actas de conferencias, memorias de congresos, entre otros.
- Fuentes secundarias: son aquellas que contienen, suministran o transfieren información resultante de cualquier tipo de procesamiento de información primaria. Contienen información primaria reelaborada, sintetizada y reorganizada, o remiten a ella. Están especialmente diseñadas para facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias. Ej: Resúmenes e índices, catálogos, diccionarios, enciclopedias, fuentes biográficas, bibliografías, atlas y manuales, entre otros.

- Fuentes terciarias: básicamente son guías para encontrar fuentes primarias y secundarias. Conocer las diferentes clases de fuentes, permite al observador dimensionar qué tipo de información puede encontrar sobre un tema específico y cuáles son los recursos más adecuados para consultarla.

Para acceder a las fuentes de información seleccionadas y a sus contenidos, los observadores deben utilizar diversos motores de búsqueda (Ej. Google, Yahoo, Alltheweb, Ask, Altavista) y manejar correctamente las opciones de consulta que cada uno de ellos ofrece (búsqueda avanzada, directorio, uso de operadores booleanos, búsqueda de imágenes, mapas y noticias, entre otros), siempre eligiendo las opciones más adecuadas para localizar la información que se requiere.

Una habilidad fundamental para el observador es la de poder evaluar críticamente fuentes de información y los contenidos que ofrecen. Para evaluar una fuente de Internet y sus contenidos, los observadores deben tener en cuenta tres aspectos básicos:

- Referencias generales, propiedades de la fuente y objetivos que persigue.
- Datos sobre el(los) autor(es) de la fuente y de sus contenidos.
- Características de la información que ofrece.

Sobre el sitio web donde se publica la página web hay que revisar si pertenece a alguna entidad gubernamental, una organización comercial, institución educativa, una entidad sin ánimo de lucro o a un autor particular, si existe un enlace que describa el propósito del sitio y suministre los datos generales de la organización que la publicó, si es posible establecer contacto con la organización mediante un número telefónico, dirección postal o dirección electrónica, si es fácil identificar el país al que pertenece el sitio web, si tiene intereses comerciales, si se actualiza frecuentemente. Si el sitio está bien respaldado, no tiene intereses comerciales y puede ofrecer información confiable el observador puede utilizarlo para la investigación. También hay que verificar en la página web si el autor está claramente identificado, debe figurar, por lo menos, su nombre completo y una dirección de contacto como correo electrónico, si se suministra información sobre sus estudios,

cargos desempeñados y ocupación actual, si se hace referencia a algo que lo acredite como conocedor del tema.

Teniendo en cuenta lo anterior el observador determinará si el autor es idóneo para hablar sobre el tema que está investigando y para ofrecerle información verídica y confiable. Respecto a la información sobre los contenidos de la página web el observador debe identificar si la página fue elaborada para informar, vender, persuadir al lector sobre alguna idea, si contiene información periodística, científica, comercial, etc., si los contenidos son claros y comprensibles, libres de errores gramaticales, ortográficos y tipográficos, si la información publicada en la página web que proviene de otras fuentes se cita correctamente, si las fuentes citadas están calificadas para ofrecer la información que se publica, si aparece la fecha en la que el documento se elaboró, si fue actualizado recientemente, si sus enlaces están activos.

Una vez analizados los datos anteriores, el observador determinará si los contenidos le ofrecen información válida y confiable para cumplir los objetivos de su investigación. En algunas ocasiones, la decisión de aceptar una fuente que no cumpla la mayoría de los criterios mencionados anteriormente, puede basarse en argumentos válidos. Un observador puede elegir una página web únicamente porque ofrece imágenes explicativas valiosas para su investigación. También el contenido de una página web se puede validar si este es similar en sus aspectos básicos al de otras que hayan sido consideradas confiables.

Analistas

Los analistas de un sistema de Vigilancia Tecnológica tienen como funciones tratar, analizar y validar la información captada por los observadores. También son los encargados de jerarquizar la información obtenida por la importancia y valor para la empresa y posteriormente transmitirla al grupo de decisores.

Para lograr el éxito en la realización de sus funciones deben tener en cuenta los pasos que se describen a continuación:

Paso 2: Analizar la información

Para comenzar el proceso de análisis, el analista debe leer cuidadosamente los contenidos de las fuentes encontradas con el fin de localizar, discriminar y seleccionar de entre ellos únicamente la información útil que posibilite dar o inferir una respuesta para la necesidad de información. Siempre se deben seleccionar las informaciones pertinentes y especificar los URL de todas las fuentes.

Una vez seleccionada la información útil, los analistas deben leer atentamente esos contenidos, compararlos entre sí y establecer relaciones que les permitan evaluar si son pertinentes, estructurados, comprensibles, si existe coherencia o no entre ellos y entre las diferentes fuentes consultadas; si todos los conceptos son claros y se desarrollan con la debida profundidad y si son suficientes para responder la necesidad que se está trabajando.

Como resultado de este proceso, el analista debe determinar si le falta información, si necesita clarificar conceptos o profundizar en algunos aspectos y, de acuerdo con ello, decidir si es necesario buscar y consultar otras fuentes.

Para analizar y evaluar la información, el analista debe tener en cuenta las siguientes preguntas:

- ¿La información seleccionada es pertinente para responder la necesidad que está trabajando?
- ¿La información que seleccionó es comprensible?
- ¿Son comprensibles todos los términos o conceptos mencionados?
- ¿Las diferentes fuentes ofrecen información congruente entre sí?
- ¿La información seleccionada responde completa y claramente a la necesidad que se está trabajando?
- ¿Es capaz de responder con sus propias palabras la necesidad que se está trabajando?

Si se necesita obtener nueva información para complementar la que ya fue seleccionada, se debe buscar nuevas fuentes, escoger de ellas los datos que considere útiles y realizar nuevamente un análisis para verificar si esta información adicional es pertinente, suficiente y si complementa la que ya se tiene para responder la necesidad que se está trabajando.

Cuando el analista posea la información pertinente y suficiente para responder la necesidad de información, debe escribir con sus propias palabras una respuesta, demostrando de esta forma que realizó un proceso de análisis efectivo que le permitió comprender los aspectos que necesitaba saber y convertir la información en conocimiento.

En este paso, de forma general, el analista debe de:

- Seleccionar la información útil que aporta evidencias y resumir las principales ideas.
- Poseer un pensamiento crítico y lógico.
- Evaluar la pertinencia de la información, interrelacionar conceptos y arribar a conclusiones sobre la base de la información obtenida.
- Obtener nueva información en caso de ser necesario para complementar la existente.
- Responder con sus propias palabras la necesidad de información aportando un valor añadido y convirtiéndola en conocimiento.

Paso 3: Sintetizar la información y comunicarla

El objetivo de este paso es que el analista organice, sintetice y comprenda la esencia de la información analizada para de esta forma elaborar un producto concreto que lo rete a demostrar y a incrementar su comprensión sobre el tema; y que desarrolle habilidades para comunicar de manera clara, sintética y coherente, los resultados de su investigación.

Los resultados de la investigación se pueden comunicar de dos maneras:

1. Elaborando un producto cuyo objetivo sea comunicar y transmitir información a una audiencia específica, por ejemplo: folletos, volantes, boletines, etc.

La organización del producto es vital para su comprensión. Debe ser explicativo y redactado con un lenguaje comprensible para el decisor. Se realiza siempre de lo general a lo específico, y de manera progresiva en el tiempo.

2. Exponiendo oralmente los resultados de la investigación apoyándose en recursos que faciliten su comprensión (presentaciones multimedia, en power point, diagramas, etc.) o sustentar ante los decisores el producto que elaboró.

En este caso los analistas deben planear y estructurar su exposición con base en objetivos claros y siguiendo una secuencia ordenada, clara y sintética, elegir y generar los mejores recursos y herramientas de apoyo que faciliten la comprensión de los contenidos por parte de los decisores, comunicar las ideas fundamentales de manera comprensible y demostrando dominio del tema, exponer la información teniendo en cuenta los diferentes puntos de vista y enfoques con los que se puede abordar el tema, explicitar una posición personal frente al tema en caso de ser necesario, respetar los derechos de autor y citar correctamente todas las referencias bibliográficas.

ANEXO 08. PLAN DE INTERVENCIÓN CIENTÍFICA

Propuesta para mejorar el desempeño organizacional en los profesionales del servicio de farmacia del Hospital Naval

I. Fundamentación

La seguridad del paciente es un problema considerado de salud pública, la organización Mundial de la salud (OMS) está interesado en disminuir el número de enfermedades y muertes que ocurren como consecuencia de errores en la atención en salud, A pesar que se toman las precauciones necesarias, se producen errores en los servicios asistenciales. Estos errores clínicos tienen consecuencias como la muerte de los pacientes.

El desarrollo de nuevas tecnologías y de las comunicaciones, han llevado a las instituciones a reestructurar sus procesos productivos y sus temas administrativos a fin de hacerlos más óptimos. Se debe agregar que para mejorar el desempeño, minimizar los posibles errores y dar mejor información sobre los fármaco a los pacientes, se debe contar con las herramientas tecnológicas de información y difusión necesarias.

II. Justificación

Actualmente el farmacéutico con los conceptos de atención farmacéutica, se ha empezado a responsabilizar de cómo el paciente utiliza los medicamentos, y que un uso inadecuado del fármaco produce efectos indeseados, o no se consigue el efecto terapéutico óptimo, por otro lado la vigilancia tecnológica es la capacidad desarrollada por una entidad para extraer y difundir conocimiento de informaciones actualizada, mediante un sistema de búsqueda, procesamiento, análisis, validación y difusión de los mismos.

Se plantea utilizar la Vigilancia Tecnológica para mejorar los conocimientos de nuevos fármacos y realizar una mejor farmacovigilancia en el área de farmacia del Centro Medico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távara”, representa una oportunidad de suministrar información de calidad y análisis del entorno científico, tecnológico y comercial.

III. Objetivo

Proponer un plan de farmacovigilancia a través de la inteligencia competitiva, para estar actualizado sobre las patentes de estos nuevos fármacos, sus reacciones adversas, intolerancia, etc.

IV. Bases teóricas

Según el Ministerio de Salud, indica que es necesario fortalecer las competencias, y que esto mejora el rendimiento de los trabajadores. Por otro lado el desarrollo de nuevas tecnologías, han llevado a las instituciones a reestructurar sus procesos y servicios. Por tal motivo el Químico Farmacéutico está obligado a capacitarse continuamente. También se debe considerar la aparición de los fármacos biológicos (biotecnológicos) que son difíciles de caracterizar que los medicamentos químicos tradicionales. Por lo tanto, la seguridad y eficacia de estos productos depende de la consistencia de los aspectos de calidad y del continuo monitoreo durante los procesos de fabricación.

La vigilancia tecnológica es la capacidad por una institución, para extraer conocimiento e informaciones externos e internos, mediante la búsqueda, compilación, validación, análisis y difusión de los mismos.

V. Resultados

Existe diferencia en el desempeño laboral, comportamiento funcionario, condiciones personales, rendimiento y productividad de los profesionales farmacéuticos antes y después de la instalación de un observatorio de vigilancia tecnológica.

VI. Propuesta específica

- Se propone que la instalación de vigilancia tecnológica y su aplicación, mejorara la atención a los pacientes, se reducirá errores en la atención, además traerá consigo mayor satisfacción al paciente y un posible ahorro, por el uso inadecuado del fármaco.

- Por otro lado se propone, implementar un observatorio de vigilancia tecnológica en los diferentes servicios del hospital Naval.

Referencia bibliográfica

- Vázquez, M., Ravera, E., Fagiolino, P., Eiraldi, R., Maldonado, C., Alvariza, S., Guevara, N. & Magallanes L. (2014). Experiencia Uruguay en Atención Farmacéutica activa en la comunidad. *Rev Cubana Farm*, 48(1), 63-72
- Ministerio de Salud. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Lima – Perú. 2011.
- Delgado, M., Infante, M., Abreu, Y., infante, O., Díaz, A. y Martínez, J.(2011) Vigilancia Tecnológica en una Universidad de Ciencias Técnicas. *ingeniería industrial/issn 1815-5936/vol. XXXII/no. 1.*

Figura N°1



Figura N°1: Escala gráfica semicontinua

Fuente: Martínez, 2015

Figura N°2



Figura N°2: Escala gráfica discontinua

Fuente: Martínez, 2015

Figura N°3

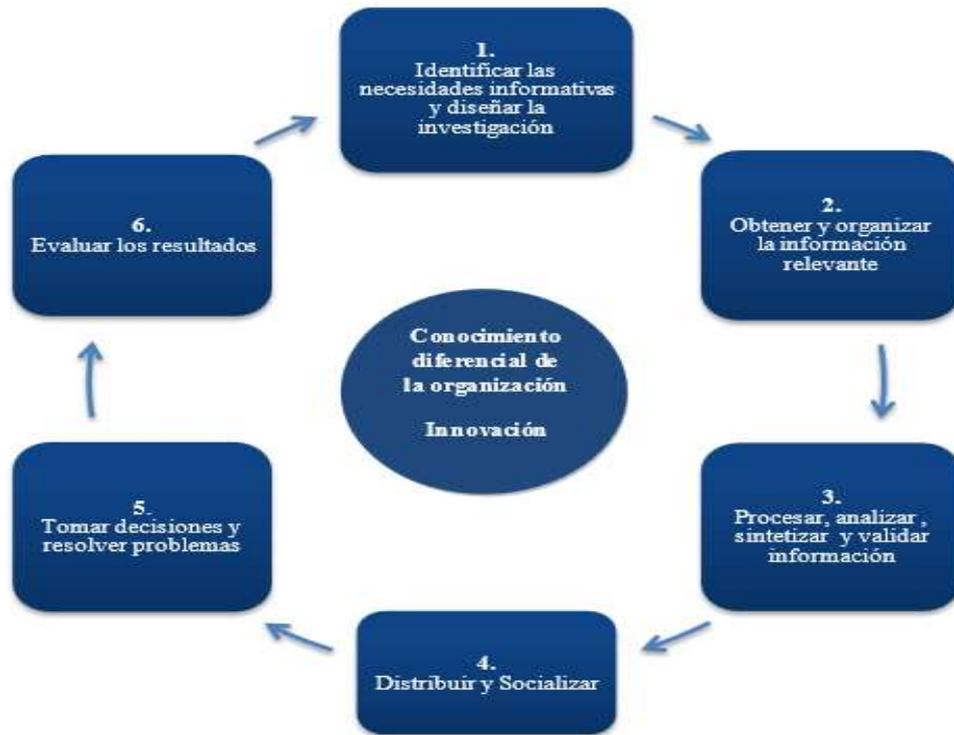


Figura: Ciclo de Vigilancia Tecnológica

Fuente : Guzmán, citado por Rojas (2017)