



LA PLATAFORMA DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS
MÁS COMPLETOS
PARA EL FARMACÉUTICO

 **FARMAS**
FUNDACIÓN FARMACÉUTICA

www.farmas.net

NOVEDADES



Atención Comercial
901 124 125

ASPIME 2018

NUEVOS SERVICIOS

*+35 años
al servicio
de la farmacia*

Para celebrar el 35 aniversario de **Aspime** y la apertura de los despachos de **Sevilla, Zaragoza y Huelva**, con el patrocinio de la **Fundación Farmacéutica Farmas**, abrimos las puertas a nuevas farmacias que quieran conocer nuestro sistema de trabajo y los nuevos servicios especializados con unas condiciones muy especiales durante el 2018.

Solo dándose de alta en la Fundación con un donativo de 25€ /MES
DONATIVO FUNDACIÓN FARMAS podrá:

- ✓ **PRE -AUDITORIA SANITARIA-APLIFARMA - GRATUITA**
- ✓ **PRE-AUDITORIA MÁRGENES DE COMPRAS - GRATUITA**
- ✓ **PRE-AUDITORIA PROTEC - GRATUITA**
- ✓ **ÁREA FISCAL PRIMEROS DOS MESES GRATUITOS**
- ✓ **ÁREA LABORAL PRIMEROS DOS MESES GRATUITOS**
- ✓ **ÁREA DE SUBVENCIONES GRATUITA**

Aspime, como firma de asesoramiento especializado a oficinas de farmacia, tiene presencia en:

MADRID - BARCELONA - VALÈNCIA - GIRONA - BURGOS
 SEVILLA - ZARAGOZA - HUELVA - OURENSE - VITORIA

ASPIME GROUP
 Teléfono: 901 124 125
www.aspime.es
aspime@aspime.es



CONTENIDO

- | | | |
|----|--|---------|
| >> | Nuevas incorporaciones a la FUNDACIÓN | 04 - 05 |
| >> | Oda a las farmacias y los farmacéuticos
MARTA ROBLES | 06 - 07 |
| >> | Cómo gestionar la categoría solares
ANAHEL VAQUER | 08 - 09 |
| >> | Ley 6/2018, de 3 de julio, de PGE para el año 2018
ASPIRE GROUP | 10 - 11 |
| >> | Novedades IRPF 3 de julio de PGE para el año 2018
ASPIRE GROUP | 12 - 15 |
| >> | Cálculo del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales
GAUDIA | 16 - 17 |
| >> | Los perfiles junior en la farmacia
FARMATALENT | 18 - 19 |



NUEVAS INCORPORACIONES A LA FUNDACIÓN



INCORPORACIONES

La Fundación Farmas incorporará nuevas entidades asociadas y colaboradoras.



FARMACONSULTING

Compra venta y traspaso de farmacias.

DIETFARMA

Web de nutrición y dietética, que ofrece software para profesionales y servicio de nutricionista en farmacias.



LIVEMED

Live-med España es una compañía especializada en Formación para el Sector de la Salud, que desarrolla sus propios programas de Formación Médica

AEFB

Asociación de Empresarios Farmacéuticos de Baleares.



ODA A LAS FARMACIAS Y LOS FARMACÉUTICOS

Tengo establecido un sistema de recuerdos que me une a las farmacias. Imposible olvidar la primera unida a mi historia, pegada al portal de la también primera casa en la que viví. A ella llegaba con la veneración de los niños por los espacios blancos, donde los hombres especiales -y a veces casi espaciales- atendían con batas impolutas y con una sabiduría imposible de matizar o contradecir. Ya aquellos farmacéuticos -un hombre y una mujer- se convirtieron en parte de mi vida, aunque fueran mis padres los que adquirirían los productos que ellos recomendaban. Imposible olvidar aquellos mágicos caramelos de menta que sacaban de un tarro de porcelana capaces de hacerme crecer, soñar o cualquier otra cosa que imaginara. Desde ese momento hasta hoy, siempre he localizado una farmacia "de confianza", cercana mis domicilios en la que intercambiar penas y dolores por soluciones certeras.

Los farmacéuticos son los antiguos brujos de la tribu, los chamanes. Por encima de los médicos. Sus batas asustan menos que las de los galenos, pero proporcionan ese preciso grado de certidumbre que tranquiliza al usuario. Tal vez por eso, las relaciones entre farmacéutico y cliente nunca son virtuales.



Todos queremos que nos cuenten desde cerca lo tanto conocen, aunque no nos guste. Porque su responsabilidad, a veces les exige decir que "no", sin condiciones, a ese amigo de años, que se empeña en que le vendan ese medicamento que requiere la receta que él no exhibe. Otras han de utilizar sus dotes de persuasión para cambiar el criterio impertinente de quien se empecina en una "verdad", contraria a la realidad y con Denominación de Origen de Internet. Y las más, les obliga a convertirse en rigurosos consejeros y a descubrir entre sus estantes la fórmula magistral que palie las angustias de los peregrinos que se acercan esperanzados hacia sus establecimientos.

Las farmacias son esos templos que encierran los misterios de los saberes de la humanidad de todos los tiempos. Bibliotecas sin libros donde los farmacéuticos tienen que encontrar las píldoras de la felicidad de sus congéneres. Quizás por eso son mis espacios favoritos. Esos en los que podría pasar horas revisando posibilidades entre ingredientes naturales y químicos mientras anhelo, como tantos, ciertos milagros imposibles. Los mismos que, como mi amiga y colega Carmen Posadas, visito en cuanto llego a una ciudad desconocida, en busca de aquello que olvide, que necesito en ese instante o que, sin duda, me será imprescindible en el momento más insospechado.



Decía Voltaire que una colección de pensamientos debía ser una farmacia donde se encuentra el remedio para todos los males, pero yo creo que gracias a los remedios de las farmacias gozamos de la posibilidad de poseer una colección de pensamientos, que se borrarían con el dolor, la tristeza, la incomodidad y tantos otros sentimientos que los medicamentos atenúan o hacen desaparecer siempre que se elijan bien. Y eso, solo pueden hacerlo los farmacéuticos.



MARTA ROBLES
Periodista y escritora
Patrono de la Fundación Farma
www.martarobles.es

CÓMO GESTIONAR LA CATEGORÍA SOLARES

Si te has preguntado al inicio de la campaña de fotoprotección: ¿Por qué tengo/habré comprado tantos solares...?

Si le has dicho a tu equipo: "Ya podéis comenzar a vender fotoprotectores porque que he comprado para dar y regalar..."

Sigue leyendo el post, te damos algunos consejos...

Desde mi punto de vista esta categoría tiene varias peculiaridades:

- LAS COMPRAS: PRE-CAMPAÑAS
- PRODUCTO MUY ESTACIONAL Y MUCHA COMPETENCIA EN GRANDE Y MEDIANA SUPERFICIE
- CATEGORÍA CON PESO EN LA FACTURACIÓN

¿Cómo podemos mejorar la gestión para minimizar los efectos de estas peculiaridades?

LAS COMPRAS:

La gestión de la categoría solares empieza desde el momento en que se realiza la pre-campaña con el delegado de cada laboratorio. Esta compra, generalmente de grandes cantidades, ha de ser muy analizada previamente. Uno debe sentarse con las ideas y con la estrategia de cada marca muy claras, y esto sólo se consigue analizando datos, ahí lo dejo ;)

Los solares se suelen empezar a comprar a finales/principio de año, por eso se ha de tener anotado y controlado a qué laboratorios se ha hecho la pre-campaña, unidades compradas y condiciones. Para luego no

meter la pata en posteriores compras.

Es muy tentador tener promociones agresivas y que las asuma el laboratorio en cuestión, pero cuidado con las cantidades, hay que ser cauto. Y no sólo con cantidades, hay muchos factores que influyen en la toma de decisión de compra: implicación del laboratorio y al final del delegado que es el que os solucionará la papeleta, las condiciones comerciales y en consecuencia el margen que os dejan, etc Se ha de tener presente que nos hablan de win-win y así debe de ser.

Otro punto muy importante es la tendencia a tener muchas marcas "para no perder ninguna venta", con respecto a esto señores: ¿la farmacia es un supermercado o perfumería? ¡NO! Por eso hay que seleccionar unas marcas con diferencias competitivas entre ellas, conocer muy bien el producto y defenderlo frente a la competencia hasta la muerte: destacando sus beneficios, el precio, diferencias positivas y comparando versus cualidades de la competencia. Finalmente si el cliente tiene una marca de preferencia y no acepta la propuesta siempre nos queda la opción de: "se lo encargo para esta tarde".

PRODUCTO MUY ESTACIONAL Y MUCHA COMPETENCIA EN GRANDE Y MEDIANA SUPERFICIE

Aunque cada vez más la tendencia es desestacionalizar la fotoprotección, no nos tenemos que olvidar que sólo es la facial, por eso a la hora de forzar un pedido siempre es mejor tirar de facial 50+ que durante los meses posteriores al verano se puede seguir vendiendo. Parece lógico pero la mayoría de

las veces no se tiene en cuenta o se olvida.

Debemos aprovechar el flujo constante de pacientes que recibe día a día la farmacia para dar recomendaciones de fotoprotección desde la receta o desde la consulta de otros cosméticos. La misión del equipo como profesionales sanitarios, es velar por la salud integral de los pacientes, incluido el buen estado de la piel y del cuero cabelludo. Que no es lo mismo que intentar encasquetar producto porque sí, siempre desde el consejo.

Igualmente debería ser una obligación para todos:

- Explicar el modo de aplicación de un fotoprotector.
- Recomendar el índice de fotoprotección solar y producto más adecuado según el fototipo de piel del paciente, de su actividad diaria, de la condición de su piel y de la edad.
- Tener en cuenta la detección precoz de melanomas con los diferentes recursos de que se dispone: tabla ABCDE, app FotoSkin, campaña Euromelanoma, etc

Esto es realmente lo que diferencia a nuestro canal del resto y lo que hace que un paciente vuelva cada año a la farmacia a comprar un fotoprotector. Esto es lo que da valor al consejo y por lo que se considera que el farmacéutico tiene un elevado poder prescriptor para los pacientes.

CATEGORÍA CON PESO EN LA FACTURACIÓN:

Si pensamos en que es una categoría muy estacional, en la que el grueso de ventas se da

entre mayo-agosto, la facturación supone un peso importante dentro del global de la dermo.

Por eso es importante trabajarla con estrategia, y por estrategia se entiende preparar la campaña con suficiente tiempo de antelación junto con el equipo pensando en todo: desde la gestión de los puntos calientes hasta los conceptos que el equipo debe tener claros a la hora de recomendar un fotoprotector.

La persona responsable de la categoría deberá estar pendiente semana a semana y durante toda la campaña de:

- Stock: para no hacer roturas de stock de productos que sean top ventas.
- Ventas con respecto al año anterior: para recordar al equipo que hay que vender fotoprotectores, y para poder plantearse acciones complementarias con tiempo de reacción si las ventas fallan.

**"A ti ¿Qué estrategia
te ayuda a realizar una buena
gestión de solares?"**



Anabel Vaquer
CONSULTORIA DERMOCOSMÉTICA

696 874 159
963 642 587

www.anabelvaquer.com
info@anabelvaquer.com

ÁREA LABORAL



LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018

Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida se **modifica el artículo 48.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,** aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), **el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas,** ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.
- **En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.**
En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

- **El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo,** previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, **hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.**
- **El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo,** la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del periodo de suspensión.
- **La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador,** y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el periodo de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.
- **El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación,** el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.
- La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 179 para la prestación por maternidad.ijan bien. Y eso, solo pueden hacerlo los farmacéuticos.



ÁREA FISCAL



NOVEDADES IRPF INTRODUCIDAS POR LA LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018

1. Obligación de declarar

El límite excluyente de la obligación de declarar en IRPF 2018, en el supuesto de percibir rendimientos del trabajo de más de un pagador, se eleva de 12.000 € a 14.000 €
Como excepción, en el caso de fallecimiento del contribuyente con anterioridad a 05/07/2018 el importe será de 12.643 €

2. Incremento de la reducción por obtención de rendimientos del trabajo

Desde el 5 de julio de 2018, se aumenta el importe de la reducción y el límite sobre el cual se aplica:

- La reducción es ahora de 5.565 € (antes 3.700 €), para contribuyentes con rendimientos netos del trabajo inferiores a 13.115 € (antes 11.250 €). Siempre y cuando no se obtengan rentas, excluidas las exentas, superiores a 6500 €
- Para contribuyentes con rendimientos netos del trabajo superiores a 13.115 € (antes 11.250 €) pero inferiores a 16.825 € (antes 14.450 €): la reducción es de 5.565 € menos el resultado de multiplicar por 1,5 la diferencia entre los rendimientos del trabajo y 13.115 €.
- Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo superiores a 16.825 € (antes 14.450 €): no se aplica.

Como el IRPF de 2018 se devengará, con carácter general, el 31/12/2018, se ha establecido un régimen transitorio aplicable durante el periodo 2018.

Así pues, con carácter general, la reducción aplicable en IRPF 2018 será la suma de las siguientes cuantías:

- Reducción con la normativa anterior
- La mitad de la diferencia positiva resultantes de la siguiente operación: reducción nueva- reducción antigua

En definitiva, si el incremento entre la anterior reducción (3.700 €) y la nueva es de 1.865 € (5.565€), en 2018 se aumentará la mitad (932,5 €) y en 2019 ya se aplicará el nuevo importe.

3. Se modifican las retenciones e ingresos a cuenta sobre los rendimientos del trabajo.

Como consecuencia del aumento de la reducción aplicable en los rendimientos del trabajo, se modifica el tipo de retención.

A los rendimientos del trabajo que se abonen a partir del 5 de julio de 2018 se aplicarán estos nuevos límites excluyentes de la obligación de retener:

Situación del contribuyente	Nº de hijos y otros descendientes		
	0	1	2 o >2
1ª soltero, viudo, divorciado o separado legalmente	0	15.168	16.730
2ª Contribuyente cuyo cónyuge no obtenga rentas > 1.500 € anuales excluidas las exentas	14.641	15.845	17.492
3ª Otras situaciones	12.643	13.455	14.251

Además, para obtener la base para el cálculo del tipo de retención se tomará en consideración la nueva reducción comentada en el apartado 1.

Si procediese regularizar las retenciones por rendimientos del trabajo para 2018, el pagador puede optar por:

- Regularizar en los primeros rendimientos que se abonen a partir del de 05/7/2018
- Regularizar en los primeros rendimientos que se abonen a partir del de 05/8/2018

4. Incremento deducción por inversión en empresas de nueva creación

Se incrementa al 30% el porcentaje de deducción de las cantidades satisfechas para suscribir acciones o participaciones en empresas de nueva creación (antes era el 20%).

Asimismo, también se incrementa a base máxima de deducción hasta 60.000 €, antes 50.000 €.

5. Incremento deducción por rentas obtenidas en Ceuta y Melilla

Se eleva el % de deducción por rentas obtenidas en Ceuta o Melilla, que pasa del 50% al 60%, Esta deducción se aplica a los contribuyentes que tienen su residencia habitual y efectiva en Ceuta y Melilla y a quienes no residen allí, pero obtienen rentas en estos territorios.

A partir del 5/7/2018 también se adapta el sistema de retenciones para que se aplique la reducción el 60% en los rendimientos obtenidos en Ceuta y Melilla.

6. Deducción por maternidad

La deducción por maternidad se incrementa en 1.000 € adicionales cuando el contribuyente tenga derecho a la deducción por maternidad y satisfaga gastos de custodia en guardería o centros infantiles autorizados por hijos menores de 3 años.

En el año en que el menor cumpla tres años, este incremento se aplicará hasta el mes anterior en que comience el segundo ciclo de educación infantil.

Para que sea aplicable esta deducción adicional, los gastos de custodia abonados a guarderías y centros autorizados no pueden tener la consideración de rendimientos del trabajo exentos. Este incremento no se podrá obtener por adelantado.

Se establecerán obligaciones de información que deberán cumplir las guarderías.

7. Incremento deducción por familia numerosa o persona con discapacidad a cargo y nuevo supuesto.

Se aumenta el importe de la deducción hasta 600 € anuales por cada uno de los hijos que formen parte de la familia numerosa que exceda del número de hijos mínimo exigido, ya se para la categoría general o especial de familia numerosa:

- Nueva deducción categoría general : 1200 € + 600 € por cada hijo de más
- Nueva deducción categoría especial: 2400 € + 600 € por cada hijo de más

También se incluye un nuevo supuesto de deducción: cónyuge no separado legalmente con discapacidad, siempre que no tenga rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 €. La deducción podrá ser de hasta 1200 € anuales

Estas deducciones nuevas adicionales, 600 € por cada hijo que exceda del número mínimo exigido o el incremento de hasta de 1200 por cónyuge no separado legalmente con discapacidad, se podrán solicitar por adelantado.

8. Nueva deducción aplicable a las unidades familiares formadas por residentes fiscales en la UE o en el Espacio Económico Europeo (EEE)

Se establece una deducción adicional para el contribuyente residente en España, pero cuyos restantes miembros de la unidad familiar no residen en España, pero sí en la UE o EEE. Esta deducción se establece para compensar el hecho de que en estos casos (miembros de la unidad familiar residentes en España y miembros que no) no pueden presentar declaración conjunta (que sí podrían presentar si todos residieran aquí)

9. Aumentan los límites exentos para el gravamen especial sobre los premios de determinadas loterías y apuestas

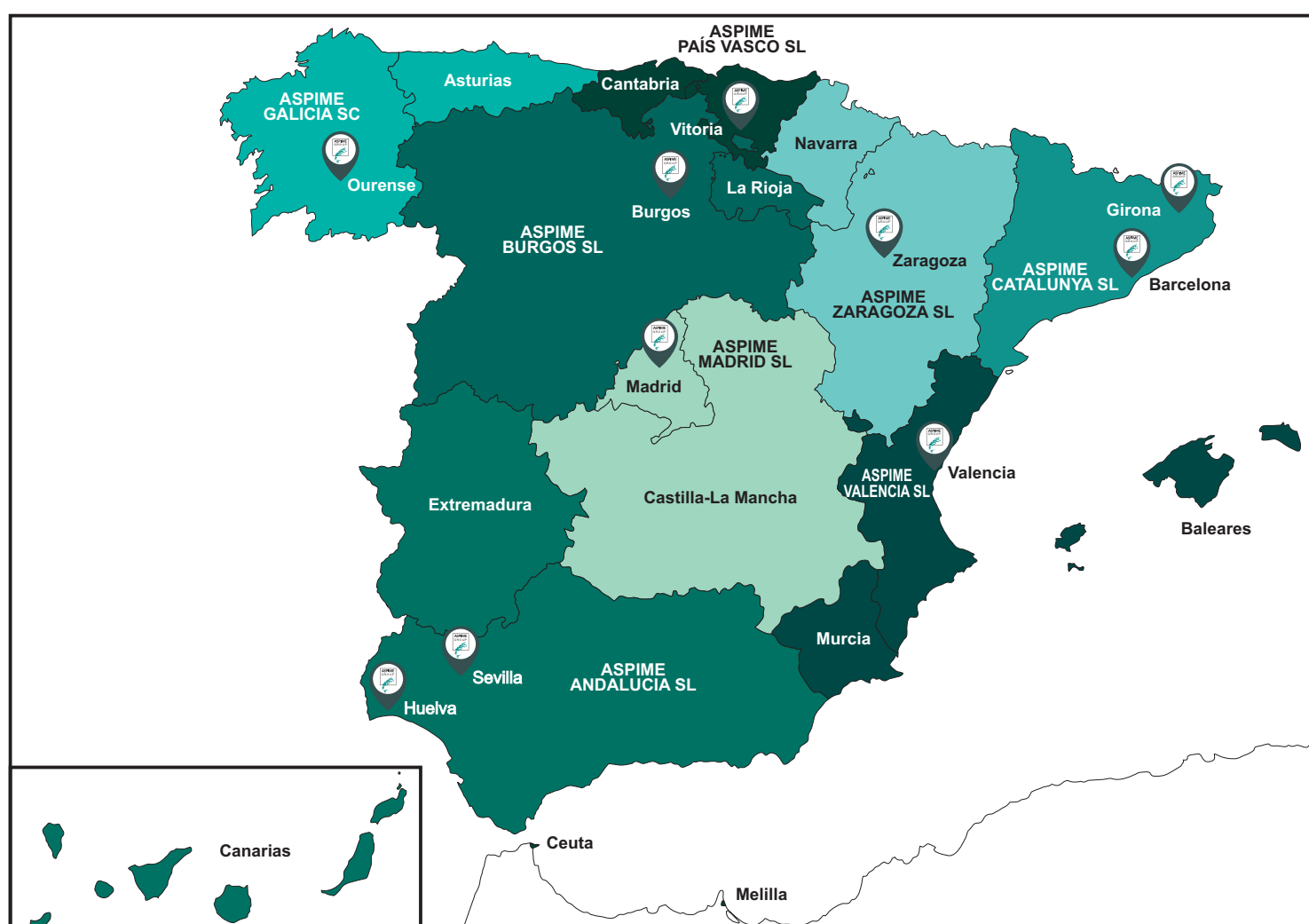
Las cuantías exentas (antes 2500 €) serán:

<u>Ejercicio</u>	<u>Importe €</u>
2018	<10.000
2019	<20.000
2020 y ss.	<40.000



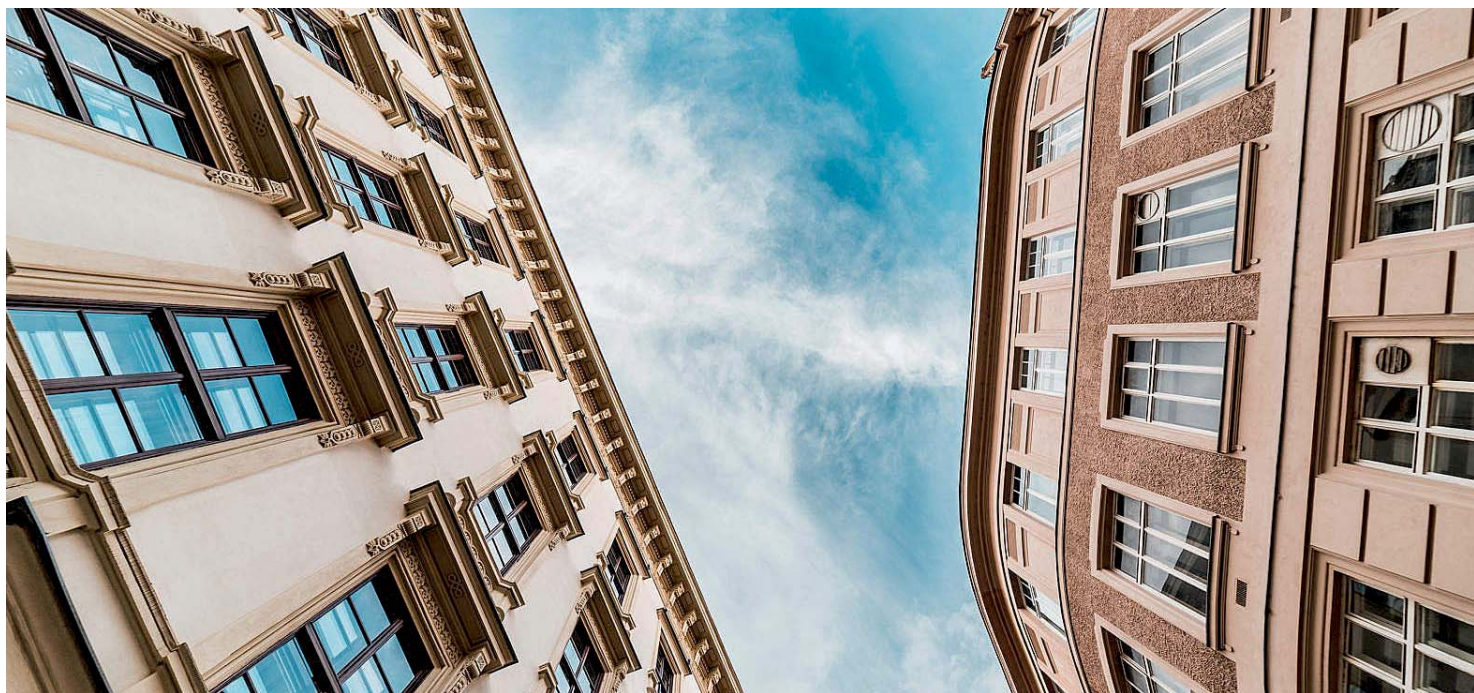
901 124 125
www.aspime.es
aspime@aspime.es

ASPIME GROUP, como firma de asesoramiento especializado a oficinas de farmacia, tiene presencia en:



MADRID - BARCELONA - VALÈNCIA - GIRONA - BURGOS
SEVILLA - ZARAGOZA - VITORIA - OURENSE - HUELVA

IMPORTANTE SENTENCIA EN RELACIÓN AL MÉTODO DE COMPROBACIÓN DEL VALOR REAL DE INMUEBLES POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN A EFECTOS DEL CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES



En Sentencia de 23/05/2018, la Sala III, de lo contencioso-Administrativo, el Tribunal Supremo ha establecido como doctrina que, el método de comprobación del valor real de los inmuebles que hasta venía aplicando la Administración Tributaria, no es idóneo ni adecuado, salvo que se complemente con una comprobación directa por parte de la misma del inmueble objeto de valoración.

Hasta ahora, el método aplicado por la Administración Tributaria consistía en multiplicar el valor catastral por un coeficiente establecido, sin entrar a valorar aspectos tan importantes como, entre otros: la realidad del mercado inmobiliario actual, el estado de conservación real del inmueble y/o las circunstancias de la adquisición (operación entre partes independientes, adquisición mediante sentencia judicial, por subasta pública, etc) y que suelen ser determinantes a la hora de determinar la cuantía por la que se va a realizar la operación inmobiliaria.

A partir de la Sentencia, el Supremo establece como doctrina que “el método de comprobación consistente en la estimación por referencia a valores catastrales, multiplicados por índices o coeficientes (art.57.1 LGT) no es idóneo, por su generalidad y falta de relación con el bien concreto de cuya estimación se trata, para la valoración de bienes inmuebles en aquellos impuestos en que la base imponible viene determinada legalmente por su valor real, salvo que

tal método se complemente con la realización de una actividad estrictamente comprobadora directamente relacionada con el inmueble singular que se someta a avalúo”.

Añade, además, que “la aplicación de dicho método no dota a la Administración de una presunción reforzada de veracidad y acierto de los valores incluidos en los coeficientes”, y establece que “la aplicación de este método para rectificar el valor declarado por el contribuyente exige que la Administración exprese motivadamente las razones por las que, a su juicio, tal valor declarado no se corresponde con el valor real, sin que baste para justificar el inicio de la comprobación la mera discordia con los valores o coeficientes generales publicados por los que se multiplica el valor catastral”.

Importante resaltar también que en dicha Sentencia se clarifica quien corresponde la carga de la prueba en este terreno, indicando que “el interesado no está legalmente obligado a acreditar que el valor que figura en la declaración o autoliquidación del impuesto coincide con el valor real, siendo la Administración la que debe probar esa falta de coincidencia”

Y finalmente el Tribunal se pronuncia sobre la necesidad de promover tasación pericial contradictoria para desvirtuar el valor real comprobado por la Administración Tributaria a través del método del art. 57.1.b LGT:

En este sentido, el Supremo confirma su jurisprudencia según la cual la misma no debe ser una carga del interesado para desvirtuar el resultado del acto de liquidación en el que se aplican los mencionados coeficientes, sino que su uso debe ser meramente potestativo, pudiendo el interesado valerse de cualquier medio admisible en derecho, hayan sido o no propuestos o practicados en la obligatoria vía impugnatoria previa.

Se puede consultar la sentencia en cualquiera de los siguientes enlaces:

[Http://www.poderjudicial.es/search/SentenciasDictadas/documento/TS/8323679/20180319](http://www.poderjudicial.es/search/SentenciasDictadas/documento/TS/8323679/20180319)

[Https://www.fiscal-impuestos.com/sites/fiscal-impuestos.com/files/sts_comprobacion_valores.pdf](https://www.fiscal-impuestos.com/sites/fiscal-impuestos.com/files/sts_comprobacion_valores.pdf)

LOS PERFILES JUNIOR EN LA FARMACIA: DE DIAMANTE EN BRUTO A JOYA DE LA CORONA.



¿Te suena el dilema de **“saber hacer vs. ganas de aprender”** a la hora de contratar a alguien en tu farmacia? Si te estás **planteando incorporar un nuevo profesional** en tu equipo (o si lo has hecho recientemente), sabrás a qué nos referimos con la pregunta y, sobre esta tesitura, hablamos en el siguiente artículo: la disyuntiva entre seleccionar un perfil junior o uno más sénior.

Está claro que para nuestras farmacias queremos siempre a **los mejores y más adaptables profesionales** pero, muchas veces, en el momento de definir el perfil que buscamos nos marcamos unos **requisitos excesivos e irreales**.

En **este sentido, queremos animarte a descubrir más acerca de los perfiles júnior** con el objetivo de poder ayudarte en la toma de esa decisión. En FARMATALENT valoramos y apostamos también por candidatos no solo actualizados a nivel de conocimientos sino también **con actitud y ganas de aprender y crecer**.

Lo primero que podríamos definir es que **un perfil junior** es aquel candidato con poca experiencia, generalmente joven, y que está acabando su formación académica o es recién titulado, por lo que hay dos características básicas que siempre les identifican: la escasa o nula experiencia en el sector y el mucho potencial a desarrollar en los mismos.

El miedo generalizado a este tipo de perfiles por parte del contratante, es pensar a menudo lo “poco” que puede aportar alguien SIN EXPERIENCIA a la farmacia pero, nada más lejos de la realidad.

¿Qué COSAS BUENAS nos puede aportar un candidato junior a la farmacia?

Sin ninguna duda las palabras más relevantes son **actitud, ganas y potencial**; ya que las dos primeras bien gestionadas harán aflorar la tercera con resultados más que excelentes.

- **Conocimientos teóricos actualizados y frescos**, aunque las habilidades comerciales y/o de trabajo se aprendan en el día a día.
- **Ganas de “comerse el mundo” y de crecer profesionalmente en la farmacia.** El candidato junior suele tener una **actitud más receptiva, y humilde**, y aporta motivación y entusiasmo por lo que le apasiona. Para el candidato junior todo es nuevo por lo que muestran **vitalidad y disposición**.
- **Gran capacidad de aprendizaje** rápido y ágil: están habituados a ritmos rápidos y al

uso de las nuevas tecnologías.

- **Capacidad de adaptación y flexibilidad** a las metodologías de trabajo internas de la propia farmacia. Llegan **sin manías ni vicios** por lo que da la posibilidad de "pulir" el talento de esos perfiles. Nos da la **oportunidad de formar y enseñar** nuestra manera de trabajar y suelen ser más receptivos a acatar protocolos.
- **La frescura** nos puede dar un **punto de vista distinto o renovador**. Esto, además, nos sirve también como autoanálisis y/o **feedback** sobre cómo estamos haciendo nuestro trabajo.
- **Beneficios sociales:** diferentes modalidades de contratos que aportan reducciones, deducciones y bonificaciones económicas por los incentivos que desde la administración se hace en la contratación de la gente con menos experiencia.
- **Sin exigencias propias:** por lo general son perfiles sin responsabilidades o ataduras muy fijas (hijos, hipoteca, etc.) y no hay una comparativa con condiciones en anteriores trabajos, por lo que la farmacia empleadora es su baremo y el que se da por "bueno y habitual". **Los modos de esta farmacia son los asumidos.**
- En cuanto al **salario emocional**, el hecho de estar aprendiendo puede significar ese "plus" o ese refuerzo que en otros perfiles puede significar un incremento en las condiciones económicas. (Se puede refrescar lo relativo al salario emocional en nuestro artículo de marzo 2016: LINK).

Además, si tienes más gente en tu equipo este valorará el hecho de que **brindes oportunidades** a alguien que la necesite. Todos hemos pasado por ese momento de aprendizaje y los empleados también.

Puede suponer un reto, pero el resultado puede ser un éxito rotundo. Es una oportunidad de aprender a cómo gestionar y canalizar la energía que derrochan esos perfiles, siendo un éxito no solo a medio y largo plazo, sino que la propia frescura, humildad y agradecimiento que pueden aportar esas personas **en el día a día** compensa la experiencia de otros compañeros con más cintura en tu farmacia.

Pero sobre todo lo más importante a valorar en estos perfiles, y que debería ser el diferencial, es la **actitud, la motivación**. Es esencial que el candidato tenga **muchas ganas de trabajar y gran capacidad de esforzarse**.

¡Una buena apuesta!

Como se dice en reiteradas ocasiones, y cada vez más teorías de RRHH y desarrollo de personal, **la actitud multiplica**, y este efecto multiplicador hace que el desempeño diario y las habilidades de comunicación necesarias para el trabajo en la oficina de farmacia sea perfectamente asumible por un junior con poca experiencia.

Por supuesto en FARMATALENT sabemos que **no es tarea fácil conocer el equilibrio perfecto entre experiencia y potencial**, y por ello acompañamos a los titulares en el proceso completo de selección **y en el por qué un perfil y otro encaja mejor en cada ocasión**.

Por último, y puesto que nada es blanco o negro, en el próximo artículo hablaremos sobre los beneficios que pueden reportar a nuestra botica los perfiles con más experiencia y menos potencial.

Como ya hemos dicho en otras ocasiones, no existe un perfil bueno o malo en abstracto, sino que el mejor candidato es el que se adapte más o menos a la vacante **concreta** de **mi** farmacia en **este** momento.

CONTACTO

Teléfono:

+34 661 678 593

Dirección:

C/ Santa Engracia, 17 4º 2ª Pta.
28010 Madrid



WWW.FARMAS.NET
INFO@FARMAS.NET