

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica

ECOSISTEMAS LABORALES E IDENTIDAD PROFESIONAL

DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO EN

LA CIUDAD DE TACNA, 2025

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. Jazmín Carolina Cano Ferrúa

Para optar el Título Profesional de:

QUÍMICO FARMACÉUTICO

TACNA – PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica

ECOSISTEMAS LABORALES E IDENTIDAD PROFESIONAL DEL
QUÍMICO FARMACÉUTICO EN LA CIUDAD DE TACNA, 2025

TESIS

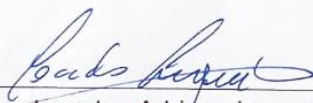
Presentada por:

Bach. JAZMÍN CAROLINA CANO FERRÚA


Para optar el Título Profesional de:


QUÍMICO FARMACÉUTICO

Aprobada por UNANIMIDAD, ante el siguiente jurado


Dra. Lourdes Adriana Luque Ramos
Presidente


Mgr. Juan Carlos Efraín Cervantes Zegarra
Miembro


Mgr. Royer Luis Castro Huarachi
Miembro


Mgr. Royer Luis Castro Huarachi
Asesor

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **Mgr. ROYER LUIS CASTRO HUARACHI**, en mi condición de asesor acreditado por la **Resolución de Facultad N° 13555-2025-FACS-UNJBG** de la tesis de investigación titulada: **"ECOSISTEMAS LABORALES E IDENTIDAD PROFESIONAL DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO EN LA CIUDAD DE TACNA, 2025 "**.

Presentada por la Bachiller **JAZMÍN CAROLINA CANO FERRÚA** para optar el Título Profesional de **QUÍMICO FARMACÉUTICO**.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual **TURNITIN**, cuenta con el nivel de similitud permitido, cuyo porcentaje es 5%.

Por lo que, CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la ESCALA DE SIMILITUD de la tesis, está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del Título Profesional.

Tacna, 04 de marzo del 2025.



FIRMA ASESOR

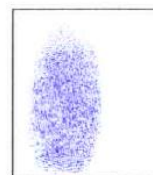
Mgr. Royer Luis Castro Huarachi





FIRMA TESISTA

Bach. Jazmin Carolina Cano Ferrúa



Dedicatoria

A todas las personas maravillosas que he tenido el privilegio de conocer, quienes han sido mi soporte incondicional y me han inspirado a esforzarme cada día.

A mis padres, por su amor, confianza y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles.

Y a mí misma, por no rendirme, por seguir luchando con determinación y valentía, a pesar de cada obstáculo en el camino.

Agradecimiento

A mis dos grandes amigas, Lizbeth y Mercedes, por su apoyo incondicional, por estar siempre a mi lado y brindarme su amistad en los momentos más desafiantes.

Al Dr. Royer, por confiar en mi proyecto y brindarme su orientación en cada etapa del proceso.

A la Dra. Melina, por su ayuda invaluable, por compartir su conocimiento y por guiarme con paciencia y dedicación.

Índice

Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de Tablas	xii
Índice de Gráficos.....	xv
Índice de Anexos	xvii
Resumen.....	xviii
Abstract	xix
Introducción	1
Capítulo I	3
Planteamiento de la investigación	3
1.1.Descripción del problema.....	3
1.2.Formulación Del Problema	6
1.2.1. Problema principal.....	6
1.2.2. Problemas secundarios	6
1.3.Justificación de la Investigación.....	7
1.3.1. Justificación Teórica.....	7

1.3.2. Justificación Práctica.....	8
1.3.3. Justificación Metodológica.....	8
1.4. Alcances y limitaciones	10
1.4.1. Alcances.....	10
1.4.2. Limitaciones	10
1.5. Objetivos	12
1.5.1. Objetivo general	12
1.5.2. Objetivos específicos	12
1.6. Hipótesis	13
1.6.1. Hipótesis general.....	13
1.6.2. Hipótesis específicas.....	13
1.7. Variables.....	14
1.7.1. Variable independiente.....	14
1.7.2. Variable dependiente	14

1.7.3. Operacionalización de las variables	15
Capítulo II	17
Marco teórico	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales	20
2.1.3. Antecedentes Locales.....	24
2.2. Bases teóricas.....	24
2.2.1. Identidad Profesional.....	24
2.2.2. Ecosistemas Laborales	32
2.3. Definiciones Conceptuales.....	39
2.3.1. Ecosistemas Laborales	39
2.3.2. Identidad Profesional.....	39
2.3.3. Satisfacción laboral	40
2.3.4. Competencia profesional.....	40

2.3.5. Socialización profesional	41
2.3.6. Desarrollo profesional	41
2.3.7. Clima organizacional	42
2.3.8. Condiciones laborales	42
2.3.9. Cultura organizacional.....	43
2.3.10. Liderazgo.....	43
Capítulo III	44
Marco Metodológico	44
3.1. Tipo de investigación	44
3.2. Diseño de la investigación.....	44
3.3. Población de estudio y muestra del estudio.....	45
3.3.1. Muestra	45
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
3.4.1. Técnica de recolección de datos	46
3.4.2. Instrumento	47

3.2. Técnicas de análisis e interpretación de datos	50
Capítulo IV	51
Resultados	51
4.1. Análisis descriptivo.....	51
4.2. Análisis descriptivo de las variables de estudio	54
4.3. Prueba de Normalidad.....	83
4.4. Prueba de Hipótesis	84
4.5. Análisis Cualitativo de Respuestas Abiertas	97
Discusión.....	116
Conclusiones	122
Recomendaciones	125
Referencias	127
Anexos.....	133

Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencia del género de los participantes	51
Tabla 2. Distribución de los participantes según su área de desempeño profesional.	52
Tabla 3. Niveles de Ecosistema Laboral del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.	54
Tabla 4. Niveles de la dimensión desarrollo profesional y aprendizaje de la variable ecosistema laboral del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	57
Tabla 5. Niveles de la dimensión relaciones y comunicación de la variable ecosistemas laborales del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	60
Tabla 6. Niveles de la dimensión condiciones laborales de la variable ecosistemas laborales del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	63
Tabla 7. Niveles de Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.	66

Tabla 8. Niveles de la dimensión competencia profesional y visión de futuro de la variable Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	69
Tabla 9. Niveles de la dimensión satisfacción laboral y disfrute de la variable Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	72
Tabla 10. Distribución conjunta de los niveles de Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	75
Tabla 11. Distribución conjunta de los niveles de Identidad Profesional y la dimensión desarrollo profesional y aprendizaje del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	77
Tabla 12. Distribución conjunta de los niveles de Identidad Profesional con la dimensión relaciones y comunicación del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.	79
Tabla 13. Distribución conjunta de los niveles Identidad Profesional con la dimensión condiciones laborales del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	81

Tabla 14. Prueba de Normalidad	83
Tabla 15. Correlaciones entre Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.	85
Tabla 16. Correlaciones entre Identidad Profesional y la dimensión desarrollo profesional y el aprendizaje de la variable Ecosistemas Laborales del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.	89
Tabla 17. Correlaciones entre Identidad Profesional y la relaciones interpersonales y comunicación de la variable Ecosistemas Laborales del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.....	92
Tabla 18. Correlaciones entre Identidad Profesional y la dimensión condiciones laborales de la variable ecosistemas laborales del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.	95

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Niveles de Ecosistema Laboral del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.	55
Gráfico 2. Niveles de la dimensión desarrollo profesional y aprendizaje de la variable ecosistema laboral del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	58
Gráfico 3. Niveles de la dimensión relaciones y comunicación de la variable ecosistemas laborales del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	61
Gráfico 4. Niveles de la dimensión condiciones laborales de la variable ecosistemas laborales del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	64
Gráfico 5. Niveles de Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.	67
Gráfico 6. Niveles de la dimensión competencia profesional y visión de futuro de la variable Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.	70

Gráfico 7. Niveles de la dimensión satisfacción laboral y disfrute de la variable Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.....	73
Gráfico 8. Dispersión simple de la relación de la variable Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional.....	86
Gráfico 9. Factores claves para el desarrollo y bienestar del Químico Farmacéutico.	101
Gráfico 10. Cambios deseados para mejorar la satisfacción laboral	106
Gráfico 11. Comentarios sobre la experiencia del Químico Farmacéutico.	113

Índice de Anexos

Anexo 1. Cuestionario.....	134
Anexo 2: Validación de instrumentos.....	137
Anexo 3: Matriz de consistencia	149

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre los Ecosistemas Laborales y la Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025. **Metodología:** Diseño no experimental, transversal y correlacional con enfoque mixto. La muestra estuvo conformada por 203 profesionales, a quienes se les aplicó un cuestionario con escalas tipo Likert y preguntas abiertas. **Resultados:** La Identidad Profesional fue percibida en un nivel predominantemente alto (95,6%), mientras que los Ecosistemas Laborales se ubicaron en un nivel medio (60,1%). Se encontró una correlación positiva, significativa pero baja entre ambas variables ($r_s = 0,210$; $p < 0,05$), con un R^2 de 0,091, indicando que solo el 9,1% de la varianza es compartida. Los hallazgos cualitativos respaldaron estos resultados, destacando la importancia del clima laboral (31,5%) y la demanda de mejoras salariales (27,1%) y capacitación (24,1%). **Conclusiones:** La alta identidad profesional del químico farmacéutico de Tacna se asocia débilmente con su ecosistema laboral, sugiriendo que se basa más en factores intrínsecos, como la vocación, que en las condiciones de su entorno.

Palabras clave: Identidad profesional, ecosistemas laborales, químico farmacéutico, condiciones laborales, desarrollo profesional.

Abstract

Objective: To determine the relationship between Work Ecosystems and the Professional Identity of the Pharmaceutical Chemist in the city of Tacna, 2025. **Methodology:** A non-experimental, cross-sectional, and correlational design with a mixed-methods approach was used. The sample consisted of 203 professionals, who were administered a questionnaire with Likert-type scales and open-ended questions. **Results:** Professional Identity was perceived at a predominantly high level (95.6%), while Work Ecosystems were placed at a medium level (60.1%). A positive, significant, but low correlation was found between both variables ($r_s = 0.210$; $p < 0.05$), with an R^2 of 0.091, indicating that only 9.1% of the variance is shared. Qualitative findings supported these results, highlighting the importance of the work climate (31.5%) and the demand for salary improvements (27.1%) and training (24.1%). **Conclusions:** The high professional identity of the pharmaceutical chemist in Tacna is weakly associated with their work ecosystem, suggesting that it is based more on intrinsic factors, such as vocation, than on the conditions of their environment.

Keywords: Professional identity, work ecosystems, pharmaceutical chemist, working conditions, professional development.

Introducción

La identidad profesional es un concepto clave en el desarrollo y desempeño de los profesionales de la salud, ya que se relaciona con su compromiso, motivación y sentido de pertenencia en el ejercicio de su labor. (1) En el caso de los químicos farmacéuticos, la construcción de su identidad profesional se encuentra relacionada por diversos factores, como la formación académica, las oportunidades de desarrollo profesional y, en gran medida, el entorno laboral en el que se desempeñan(2).

Los ecosistemas laborales del químico farmacéutico son diversos y abarcan desde farmacias comunitarias, hospitales y centros de investigación, hasta organismos reguladores y almacenes especializados en productos farmacéuticos. Cada uno de estos entornos impone desafíos y oportunidades particulares que pueden impactar en la percepción y consolidación de la identidad profesional (3). Por ejemplo, los farmacéuticos que trabajan en el ámbito hospitalario pueden desarrollar un fuerte sentido de identidad basado en la atención clínica y la colaboración con otros profesionales de la salud, mientras que aquellos que se desempeñan en la industria farmacéutica pueden construir su identidad en torno a la innovación y la regulación de medicamentos. (4)

A pesar de la importancia del tema, en el contexto peruano existe una limitada cantidad de estudios que aborden la relación entre los ecosistemas laborales y la identidad profesional del químico farmacéutico. Comprender esta relación es fundamental, ya que una identidad profesional bien establecida no solo beneficia el desarrollo individual del profesional, sino que también impacta en la calidad del servicio que brinda a la sociedad. (5)

En este sentido, la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre los ecosistemas laborales y la identidad profesional de los químicos farmacéuticos en la ciudad de Tacna en el año 2025. A través de un enfoque mixto, se explorarán tanto las percepciones de los profesionales como los factores específicos del entorno laboral que se relaciona con su identidad. Los hallazgos de este estudio contribuirán a una mejor comprensión del desarrollo profesional del químico farmacéutico y podrán servir como base para la implementación de estrategias que fortalezcan su identidad en distintos ámbitos laborales.

Capítulo I

Planteamiento de la investigación

1.1. Descripción del problema

Los Químicos Farmacéuticos desempeñan un papel esencial en el sistema de salud, encargándose de la dispensación de medicamentos, el asesoramiento farmacoterapéutico y la promoción de la salud pública. Sin embargo, en el año 2023, se ha identificado una problemática relacionada con la identidad profesional de estos especialistas. La identidad profesional se refiere a la percepción que los individuos tienen sobre su rol y competencias dentro de su ámbito laboral, y es fundamental para garantizar una práctica ética y comprometida. Según el Colegio Químico Farmacéutico del Perú, la identidad profesional y la deontología son pilares fundamentales en el ejercicio de la profesión. (6)

A nivel nacional, se han observado discrepancias en los programas académicos de farmacia, lo que podría afectar la formación y, en consecuencia, la identidad profesional de los egresados. Un estudio en Centroamérica destaca la necesidad de homologar los planes de estudio y asegurar que cumplan con las recomendaciones internacionales para garantizar una formación de calidad. Aunque este estudio se centra en

Centroamérica, sus hallazgos podrían ser relevantes para el contexto peruano, sugiriendo la importancia de evaluar y mejorar los programas educativos en farmacia.(7)

En México, los ecosistemas laborales, definidos como el conjunto de condiciones y dinámicas presentes en el entorno de trabajo, podrían desempeñar un papel crucial en la percepción que los químicos farmacéuticos tienen de su rol profesional. Aspectos como oportunidades de desarrollo profesional, acceso a programas de aprendizaje continuo, calidad de las relaciones interpersonales y eficacia en la comunicación dentro del entorno laboral, así como las condiciones laborales generales, podrían ser determinantes en la formación de una identidad profesional sólida. Sin embargo, la falta de investigaciones específicas en esta región dificulta la comprensión de cómo estos factores se relacionan con la identidad profesional de los químicos farmacéuticos.(8)

La ausencia de investigaciones que aborden específicamente la relación entre estos ecosistemas laborales y la identidad profesional de los químicos farmacéuticos en Tacna limita la capacidad para implementar estrategias efectivas que fortalezcan esta identidad. Por lo tanto, es imperativo realizar estudios que exploren estas interacciones y proporcionen datos que sirvan de base para el desarrollo de políticas y

programas orientados a mejorar la práctica profesional en la región. El Colegio Químico Farmacéutico del Perú ha enfatizado la importancia de fortalecer la identidad profesional y la deontología en el ejercicio de la profesión.(6)

Además, una identidad profesional sólida puede traducirse en un mayor compromiso con la ética profesional, una mejor comunicación con los pacientes y una mayor adherencia a las prácticas basadas en evidencia. Por el contrario, una identidad profesional débil puede llevar a una disminución en la calidad del servicio y, en última instancia, afectar negativamente la salud pública.(8)

1.2. Formulación Del Problema

1.2.1. Problema principal

¿Existe relación entre los Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025?

1.2.2. Problemas secundarios

1. ¿Existe relación entre el desarrollo profesional y el aprendizaje con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025?
2. ¿Existe relación entre las relaciones interpersonales y la comunicación con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025?
3. ¿Existe relación entre las condiciones laborales y la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025?

1.3. Justificación de la Investigación

La presente investigación se propone analizar la relación entre los ecosistemas laborales y la identidad profesional de los químicos farmacéuticos en la ciudad de Tacna, Perú. Esta temática es relevante desde las perspectivas teórica, práctica y metodológica, y se sustenta en estudios previos que abordan aspectos relacionados con la formación y el ejercicio profesional de los farmacéuticos.

1.3.1. Justificación Teórica

Desde el punto de vista teórico, esta investigación busca profundizar en la comprensión de cómo los entornos laborales se relacionan con la identidad profesional en el ámbito farmacéutico. Un estudio realizado en el estado de Puebla, México, destaca la importancia de conocer la identidad de una profesión para entender cómo interactúa con su entorno social, lo que es esencial para el desarrollo de prácticas profesionales efectivas. (8)

Sin embargo, existe una carencia de investigaciones específicas que analicen esta relación en el contexto de los químicos farmacéuticos en Tacna. Este estudio aportará al cuerpo teórico existente, ofreciendo una

visión más detallada y contextualizada de los factores que inciden en la identidad profesional de estos profesionales.

1.3.2. Justificación Práctica

En términos prácticos, comprender la relación entre los ecosistemas laborales y la identidad profesional de los químicos farmacéuticos puede tener implicaciones directas en la mejora de las prácticas laborales y educativas. Un análisis de los programas académicos de farmacia en Centroamérica reveló discrepancias en la formación de los profesionales, lo que podría afectar su identidad profesional y desempeño laboral. (7)

Los hallazgos de este estudio podrían informar el diseño de políticas y programas que fortalezcan la identidad profesional, mejoren la satisfacción laboral y, en última instancia, optimicen la calidad de la atención farmacéutica brindada a la comunidad de Tacna.

1.3.3. Justificación Metodológica

Metodológicamente, esta investigación propone la aplicación de enfoques mixtos que combinan métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral del fenómeno estudiado. Este enfoque permitirá triangulaciones que aporten mayor rigor y profundidad a los

hallazgos, ofreciendo una perspectiva más completa de la relación entre los ecosistemas laborales y la identidad profesional. Además, la metodología empleada podría servir como modelo para futuras investigaciones en contextos similares, contribuyendo al desarrollo de métodos de investigación más robustos en el campo de la química farmacéutica y otras disciplinas relacionadas.

Esta investigación es relevante porque busca llenar un vacío teórico en la literatura existente, ofrece aplicaciones prácticas que pueden mejorar las condiciones laborales y educativas de los químicos farmacéuticos en Tacna, y propone una metodología que puede ser replicada o adaptada en estudios futuros. Al abordar estas áreas, el estudio no solo contribuirá al avance del conocimiento académico, sino que también tendrá un impacto tangible en la práctica profesional y en la calidad de los servicios farmacéuticos en la región.

1.4. Alcances y limitaciones

1.4.1. Alcances

La presente investigación de tipo correlacional tuvo como alcance a los 203 químicos farmacéuticos colegiados en la ciudad de Tacna. Su propósito fue describir y analizar la relación entre los ecosistemas laborales y la identidad profesional de estos profesionales. Para ello, se aplicó una encuesta con escala de Likert para ambas variables y tres preguntas abiertas, la cual fue enviada a los correos electrónicos registrados en el Colegio Químico Farmacéutico del Perú – Consejo Regional Tacna. La recolección de datos se realizó en un periodo de 2 meses, lo que permitió obtener información actualizada y relevante sobre las condiciones laborales y su posible asociación con la identidad profesional de los químicos farmacéuticos en la región.

1.4.2. Limitaciones

En el desarrollo de esta investigación se identificaron diversas limitaciones que deben ser la generalización de los hallazgos, ética y confidencialidad.

1.4.2.1. Limitaciones en la generalización

Debido a que el estudio se realizó exclusivamente en la ciudad de Tacna, los resultados pueden no ser extrapolables a otras regiones con condiciones laborales distintas. La identidad profesional de los químicos farmacéuticos podría estar relacionada por factores específicos del contexto local, como la disponibilidad de empleo, la regulación del sector farmacéutico y la cultura organizacional en las instituciones de salud.

1.4.2.2. Ética y confidencialidad

Una posible limitación es el sesgo en las respuestas, ya que la sensibilidad de las preguntas sobre el entorno laboral pudo generar cautela en los participantes por temor a repercusiones. A pesar de ello, los hallazgos ofrecen un panorama valioso sobre la profesión en Tacna y estas mismas limitaciones sugieren futuras líneas de investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre los Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación entre el desarrollo profesional y el aprendizaje con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.
2. Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la comunicación con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.
3. Verificar la relación entre las condiciones laborales y la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_0 (Hipótesis nula): No existe una relación significativa entre los ecosistemas laborales e identidad profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna en el año 2025.

H_1 (Hipótesis alternativa): Existe una relación significativa entre los ecosistemas laborales e identidad profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna en el año 2025.

1.6.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y el aprendizaje con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.
2. Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la comunicación con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.
3. Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.

1.7. Variables

1.7.1. Variable independiente

Ecosistemas Laborales

1.7.2. Variable dependiente

Identidad Profesional

1.7.3. Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Ecosistemas Laborales	Se concibe como una estructura que consta de actores interdependientes, tanto internos como externos a la organización, que colaboran para alcanzar objetivos individuales y colectivos.(9)	Conjunto de condiciones, interacciones y dinámicas presentes en un entorno laboral que se relaciona con el desarrollo profesional, las relaciones interpersonales y la calidad del ambiente de trabajo.	Desarrollo profesional y aprendizaje.	Capacitación y actualización	Ordinal
				Promoción y crecimiento profesional	
				Innovación y aprendizaje continuo	
			Relaciones y comunicación	Relaciones interpersonales	
				Efectividad en la comunicación	
				Carga laboral	
			Condiciones laborales	Infraestructura laboral	
				Equidad en remuneraciones y beneficios	

Fuente: Elaboración Propia

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Identidad profesional	La identidad profesional se concibe como un proceso dinámico mediante el cual un individuo se define a sí mismo en relación con su ámbito laboral y con el colectivo profesional al que pertenece.(10)	Esta identidad se desarrolla a partir de un conjunto de rasgos que diferencian a los profesionales entre sí, desde una perspectiva individual, colectiva y organizativa, reconociendo que se trata de un proceso dinámico que se construye y redefine en interacción con el entorno sociocultural y laboral. (11)	Competencia profesional y visión de futuro	Autopercepción de competencia	Ordinal
				Capacidad para resolver problemas	
				Proyección profesional	
				Esfuerzo y compromiso profesional	
		Satisfacción con la decisión profesional			
		Cumplimiento de expectativas			
		Disfrute laboral			

Fuente: Elaboración Propia

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Gastelurrutia (2025), en su estudio "**Construcción de una identidad profesional consistente como palanca para el cambio**", analizó la identidad profesional del farmacéutico y su impacto en la redefinición del rol asistencial. Mediante una revisión teórica y análisis de documentos oficiales, identificó la diversidad de identidades dentro del ámbito farmacéutico, lo que puede generar ambigüedad en su rol, pero también oportunidades de adaptación. Concluyó que fortalecer la identidad profesional desde la educación universitaria es clave para consolidar el rol asistencial de los farmacéuticos, destacando la Directiva Delegada (UE) 2024/782 como una oportunidad para definir el futuro de la profesión.(12)

González Pech (2023), en su estudio "**Identidad Profesional y Ecosistemas Laborales del Farmacéutico en el Estado de Puebla**", analizó la relación entre la identidad profesional de los farmacéuticos y los ecosistemas laborales donde se desempeñan. Mediante un enfoque

cualitativo y fenomenológico, se realizaron entrevistas a farmacéuticos de distintos ámbitos (asistencial, industria, investigación y laboratorio clínico).

Los resultados destacaron que la identidad profesional está relacionada por el ecosistema laboral, determinando conocimientos, habilidades y valores específicos. Se concluyó que es fundamental seguir investigando esta relación para mejorar la formación académica y reconocer nuevas profesiones emergentes en el sector farmacéutico. (8)

Cornett (2022), en su estudio "***Professional identity research in the health professions a scoping review***", realizó una revisión exploratoria sobre la identidad profesional en 32 profesiones de la salud, analizando su impacto en los niveles personal, interpersonal y profesional. A partir de 9941 estudios, se seleccionaron 160, predominando investigaciones sobre enfermería y medicina. Los resultados mostraron que la identidad profesional está relacionada por reformas políticas, sociales y de salud, y se estructura en cinco temas clave: experiencia vivida, entorno, sentido de pertenencia, identidad individual y aprendizaje/certificación. Se concluyó que la identidad profesional en salud es un concepto amplio y multidimensional, con marcos teóricos aún limitados para capturar su complejidad, recomendándose un mayor desarrollo teórico y metodológico en futuras investigaciones.(13)

Mussó Mujica (2020), en su estudio "**Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida**", analizó la relación entre el clima laboral y la productividad en la empresa Labovida S.A. en Guayaquil, Ecuador. Mediante encuestas tipo Likert y el coeficiente de correlación de Spearman, se evaluaron factores como comunicación, autonomía y motivación. Los resultados evidenciaron que el clima laboral fue percibido como desfavorable, impactando negativamente en la productividad. Se confirmó una alta asociación (90.1%) entre ambos aspectos, destacando la necesidad de estrategias para mejorar el ambiente de trabajo. Se diseñaron tres planes de acción centrados en fortalecer la comunicación, promover la equidad y ampliar oportunidades de crecimiento, con el fin de optimizar el desempeño y la productividad en la organización farmacéutica.(14)

Por otro lado, Sarauz Guadalupe & Ríos Quiñonez (2019), en su estudio "**Importancia de la profesionalización en la industria farmacéutica: diagnóstico de perfiles laborales del sector farmacéutico en Quito-Ecuador**", analizaron los perfiles laborales en el sector farmacéutico, identificando competencias clave para auxiliares en farmacias, visitantes médicos y asistentes logísticos. A través de encuestas a empleadores, se encontró que la mayoría de estos trabajadores tenían formación de nivel medio o técnico, sin una normativa

que exigiera mayores requisitos académicos. El estudio concluyó que la profesionalización del sector es clave para mejorar la calidad del servicio y la competitividad, recomendando que las empresas adopten políticas de gestión del talento enfocadas en la capacitación y selección de personal altamente calificado, en línea con las recomendaciones de la OMS.(15)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Huamani Andrade (2023), en su estudio "**Condición laboral y nivel de estrés del personal que labora en el Departamento de Farmacia. Hospital Regional de Ayacucho**", analizó la relación entre la condición laboral y el estrés del personal farmacéutico en dicho hospital. A través de un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal con 63 trabajadores, se aplicaron cuestionarios para evaluar ambas variables.

Los resultados indicaron que el 41.3% del personal presentaba un nivel de estrés laboral moderado y una condición laboral regular, con una relación significativa entre ambas. Se evidenció que el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal influyen en el estrés laboral. El estudio concluyó que es necesario mejorar las condiciones laborales para reducir el impacto del estrés en los farmacéuticos..(16)

Medina-Landeo (2023), en su estudio "***El Protofarmaceuticato en el Perú, cimientó de la identidad profesional farmacéutica***", analizó la relación del Protofarmaceuticato en la consolidación de la identidad profesional de los farmacéuticos peruanos desde su instalación en 1831. A través de un estudio histórico-documental, revisó fuentes primarias y secundarias sobre la regulación de la práctica farmacéutica. Los resultados mostraron que la creación de la Junta Directora de Farmacia permitió regular la profesión y fortalecer el sentido de pertenencia del gremio farmacéutico. Se destacó el hallazgo de un documento inédito sobre distintivos oficiales para los miembros de la Junta, presentado en 1832 por Melchor Zerezedá. El estudio concluyó que el Protofarmaceuticato fue clave en la profesionalización de la farmacia en el Perú, influyendo en su reconocimiento institucional y en la consolidación de su identidad dentro del sistema de salud. (17)

Gutiérrez-Rojas (2023), en su estudio "***Currículo por competencias y perfil de egreso en estudiantes universitarios del área farmacéutica de la Universidad Nacional de Trujillo***", analizó la relación entre el nivel de logro de competencias en la asignatura de Administración Farmacéutica y el perfil de egreso de los estudiantes de Farmacia y Bioquímica en la UNT. El estudio, de enfoque descriptivo y correlacional, evidenció que los alumnos muestran mejores resultados en competencias

procedimentales, aunque los niveles alcanzados fueron mínimos respecto a lo esperado, lo que pone en riesgo el cumplimiento del perfil de egreso. Se identificaron barreras institucionales como la resistencia docente, la dificultad en la integración de saberes y deficiencias en la evaluación del aprendizaje. La investigación concluyó que es urgente una gestión curricular integral que optimice la planificación, implementación y evaluación del currículo. Se recomienda equilibrar la carga de contenidos, fortalecer la formación docente en el modelo por competencias, mejorar los métodos de evaluación y promover una visión institucional compartida para garantizar una formación acorde a las demandas del sector farmacéutico. El estudio constituye una base para futuras investigaciones sobre el impacto del modelo curricular por competencias en la educación superior en salud. (18)

Chuquillanqui Taípe (2023), en su estudio "***Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud de farmacia del Hospital Dos de Mayo***", analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales del Departamento de Farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo.

A través de un estudio cuantitativo, correlacional y transversal, con una muestra de 83 profesionales, se aplicaron encuestas para medir

ambas variables. Los resultados indicaron que el 75% de los trabajadores con un clima organizacional no saludable mostraban insatisfacción laboral, mientras que el 76.2% de aquellos con un clima favorable se sentían satisfechos. Se encontró una correlación positiva y significativa ($r=0.730$) entre ambas variables, evidenciando que un mejor clima organizacional incrementa la satisfacción laboral. El estudio concluyó que es esencial abordar las deficiencias en el ambiente laboral y desarrollar estrategias para fortalecerlo. Se recomienda implementar programas que promuevan un entorno más favorable, lo que contribuiría al bienestar y desempeño del personal en el área de farmacia hospitalaria.(19)

Montalvo Urrieta (2022), en su estudio "**Administración de recursos humanos y desempeño laboral en el departamento de farmacia del Hospital Barranca Cajatambo**", analizó la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de farmacia en dicho hospital.

Mediante un estudio cuantitativo, correlacional y transversal con 86 trabajadores, se aplicaron encuestas para medir la percepción sobre ambos aspectos. Los resultados indicaron que el 73.2% calificó la administración de recursos humanos como regular, mientras que solo el 5.8% la consideró buena. En cuanto al desempeño laboral, el 51.2% lo

evaluó como medio y el 45.3% como deficiente. El análisis mostró una relación positiva y moderada entre ambas variables ($r=0.561$; $p=0.000$), evidenciando que una mejor gestión de recursos humanos influye en un mayor desempeño laboral. Se recomienda implementar programas de capacitación, reconocimiento y mejoras en las condiciones laborales para optimizar el rendimiento del personal de farmacia en el hospital. (20)

2.1.3. Antecedentes Locales

En cuanto a la región de Tacna, actualmente no se encontraron investigaciones específicas relacionadas con los ecosistemas laborales o la identidad profesional del químico farmacéutico. Esto representa una oportunidad para explorar y documentar las particularidades del contexto local, lo que podría contribuir significativamente a la literatura existente y a la mejora de las condiciones laborales en esta región.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Identidad Profesional

La identidad profesional se define como la manera en que los individuos perciben su rol dentro de una profesión, combinando sus conocimientos, habilidades, valores y creencias con las expectativas del entorno laboral (1). Se trata de un proceso dinámico que evoluciona a lo

largo del tiempo a medida que los profesionales adquieren experiencia y se integran en la comunidad profesional.

2.2.1.1. Modelo de Identidad Profesional de Trede et al.

Este modelo enfatiza que la identidad profesional se desarrolla a través del aprendizaje, la práctica y la interacción con otros profesionales. Según Trede, Macklin y Bridges (2012), la identidad profesional se construye mediante:

- Conocimientos y habilidades técnicas adquiridos en la formación académica y la experiencia laboral.
- Interiorización de valores y normas de la profesión mediante la socialización con colegas y mentores.
- Desarrollo de confianza y autonomía, lo que permite a los profesionales consolidar su rol en distintos entornos de trabajo.(1)

2.2.1.2. Importancia de la identidad profesional en los farmacéuticos

La identidad profesional en los farmacéuticos es fundamental porque define cómo se perciben a sí mismos dentro del sector de la salud,

cómo interactúan con otros profesionales y cómo asumen sus responsabilidades en la atención al paciente.

- **Refuerzo del rol asistencial:** La identidad profesional bien definida permite que los farmacéuticos asuman su rol no solo como dispensadores de medicamentos, sino como asesores en salud y expertos en fármacos.

- **Ética y responsabilidad:** Una identidad profesional sólida fomenta la adhesión a normas éticas y estándares de calidad en el ejercicio farmacéutico.

- **Desarrollo profesional:** Los farmacéuticos con una identidad profesional clara están más comprometidos con la actualización y la formación continua.

- **Bienestar y satisfacción laboral:** Se ha demostrado que una identidad profesional bien establecida reduce la insatisfacción laboral y aumenta la motivación en el trabajo. (21)

La identidad profesional no es un concepto estático, sino un proceso dinámico que evoluciona con la educación, la experiencia y la interacción social. Modelos como los de Marcia (1966), Ibarra (1999) y Trede et al. (2012) permiten comprender cómo los farmacéuticos construyen y consolidan su identidad profesional. En este sentido, una

identidad profesional sólida no solo beneficia al individuo, sino que también fortalece la profesión farmacéutica en su conjunto, asegurando un desempeño más comprometido y alineado con las necesidades del sector salud.

2.2.1.3. Factores que se relacionan con la identidad profesional

Formación académica y su relación con la identidad profesional

La educación universitaria es clave en la construcción de la identidad profesional, ya que proporciona conocimientos técnicos y experiencias prácticas que definen el rol del farmacéutico. González Pech (2023) destaca que la combinación de teoría y práctica fortalece la identidad profesional, ya que la inmersión en entornos clínicos permite a los estudiantes desarrollar una percepción más clara de su función dentro del sector salud. (21)

Experiencia laboral y consolidación de la identidad profesional

La identidad profesional se fortalece a medida que el farmacéutico adquiere experiencia en distintos ámbitos de la profesión. Cornett (2022) evidenció que los primeros cinco años de trabajo son determinantes en la consolidación de la identidad profesional, ya que es en

este periodo donde se desarrollan la autonomía, la confianza y el sentido de pertenencia al campo (22)

El rol de la socialización profesional en farmacéuticos

La socialización profesional es el proceso mediante el cual los individuos interiorizan las normas, valores y comportamientos de su profesión a través de la interacción con colegas y mentores. Gaston y Kaufman (2020) destacan que la participación en redes profesionales y la colaboración con otros especialistas de la salud refuerzan la identidad del farmacéutico como un experto en medicamentos y un asesor clave en el equipo de atención médica.(23)

2.2.1.4. Relación entre identidad profesional y satisfacción laboral

Satisfacción laboral y disfrute

La satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la identidad profesional. Un farmacéutico que se siente valorado y motivado dentro de su entorno de trabajo desarrolla una identidad profesional más fuerte, lo que a su vez impacta su compromiso y desempeño.(24)

Factores que determinan la satisfacción laboral en farmacéuticos

En el contexto farmacéutico, diversos factores contribuyen a la satisfacción laboral:

- **Ambiente de trabajo:** Un entorno laboral seguro y cómodo es esencial para el bienestar del farmacéutico. (25)
- **Relaciones interpersonales:** La calidad de las interacciones con colegas y superiores influye significativamente en la percepción del trabajo. (25)
- **Reconocimiento y motivación:** El reconocimiento adecuado y la motivación son cruciales para mantener altos niveles de satisfacción laboral. (25)
- **Salario y beneficios:** Una remuneración justa y beneficios complementarios adecuados son fundamentales para la satisfacción laboral. (26)

2.2.1.5. Relación entre satisfacción laboral e identidad profesional

La satisfacción laboral está estrechamente vinculada con la identidad profesional. Un farmacéutico que se siente satisfecho en su entorno laboral es más propenso a desarrollar una identidad profesional

sólida, lo que a su vez refuerza su compromiso y desempeño en la profesión. Esta interrelación sugiere que mejorar los factores que influyen en la satisfacción laboral puede fortalecer la identidad profesional de los farmacéuticos.

2.2.1.6. Competencia profesional y visión de futuro

La competencia profesional se refiere a la capacidad del farmacéutico para aplicar conocimientos, habilidades y actitudes en la práctica diaria, garantizando un desempeño eficaz y seguro en sus funciones. Esto incluye la identificación, diseño y producción de medicamentos, promoción del uso racional de los mismos, desarrollo de actividades de farmacia clínica y social, y participación en la promoción de la salud y prevención de enfermedades. (27)

2.2.1.7. Relación entre competencias y el desarrollo de la identidad profesional

El desarrollo de competencias profesionales es fundamental para la construcción de una identidad profesional sólida. A medida que los farmacéuticos adquieren y perfeccionan sus habilidades y conocimientos, fortalecen su confianza y sentido de pertenencia a la profesión. Esta

evolución contribuye a una mayor autonomía y reconocimiento dentro del equipo de salud y la comunidad en general.

2.2.1.8. Visión de futuro en la carrera del farmacéutico y su impacto en la identidad profesional

La proyección a futuro y las oportunidades de desarrollo profesional desempeñan un papel crucial en la identidad profesional del farmacéutico. Una visión clara sobre las posibilidades de crecimiento, especialización y adaptación a los avances científicos y tecnológicos refuerza el compromiso del profesional con su carrera. Además, estar alineado con las tendencias emergentes y las demandas cambiantes del sector salud permite al farmacéutico anticiparse y adaptarse, fortaleciendo su identidad y relevancia en el campo.

Tanto la satisfacción laboral como el desarrollo de competencias y una visión de futuro clara son pilares fundamentales en la construcción y consolidación de la identidad profesional de los farmacéuticos. Atender y promover estos aspectos no solo beneficia al profesional, sino que también mejora la calidad del servicio ofrecido a la comunidad.

2.2.2. Ecosistemas Laborales

2.2.2.1. Definición y Enfoques Teóricos

Los ecosistemas laborales se refieren al conjunto de factores y condiciones que conforman el entorno de trabajo en una organización. Este concepto abarca aspectos físicos, sociales, culturales y organizacionales que influyen en la dinámica laboral y en la interacción entre los empleados. Desde una perspectiva teórica, los ecosistemas laborales se analizan mediante enfoques que consideran la interrelación entre los individuos y su entorno, destacando la importancia de la cultura organizacional y el clima laboral en la productividad y satisfacción de los empleados. (28)

2.2.2.2. Modelos de Ecosistemas Laborales Aplicados a la Farmacia

En el sector farmacéutico, los ecosistemas laborales se estructuran considerando la interacción entre diferentes actores, como farmacéuticos, técnicos, personal administrativo y pacientes. Modelos aplicados en este ámbito enfatizan la necesidad de una comunicación efectiva, liderazgo participativo y una cultura organizacional que promueva el desarrollo profesional continuo. Estos elementos son cruciales para garantizar un servicio de calidad y una adaptación constante a los avances científicos y tecnológicos propios de la farmacia. (8)

2.2.2.3. Relación entre Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional

La identidad profesional de los farmacéuticos se ve relacionada significativamente por el ecosistema laboral en el que se desarrollan. Un entorno que fomente el aprendizaje, el reconocimiento y la participación activa contribuye a fortalecer la percepción que los profesionales tienen de su rol y competencias. Por el contrario, un ecosistema laboral deficiente puede generar desmotivación y afectar negativamente la construcción de una identidad profesional sólida. (8)

2.2.2.4. Factores que Conforman los Ecosistemas Laborales

Relación del Entorno Organizacional

El entorno organizacional abarca la estructura, políticas y procedimientos establecidos en una empresa. Estos elementos determinan cómo se llevan a cabo las tareas y cómo se relacionan los empleados entre sí. Un entorno organizacional bien definido y flexible facilita la adaptación a cambios y promueve la eficiencia en las operaciones diarias. (29)

Liderazgo y Gestión en el Ecosistema Laboral

El liderazgo efectivo y una gestión adecuada son pilares fundamentales en la configuración de un ecosistema laboral positivo. Líderes que inspiran, comunican claramente y valoran las contribuciones de su equipo fomentan un ambiente de confianza y colaboración. En el sector farmacéutico, donde la precisión y el trabajo en equipo son cruciales, un liderazgo sólido garantiza el cumplimiento de estándares de calidad y la motivación del personal. (30)

2.2.2.5. Dimensiones de los Ecosistemas Laborales

2.2.2.5.1. Desarrollo Profesional y Aprendizaje

El desarrollo profesional implica la adquisición y mejora continua de habilidades, conocimientos y competencias que permiten a un individuo desempeñarse de manera efectiva en su rol laboral. Este proceso es continuo y se adapta a las demandas cambiantes del entorno profesional. (31)

Oportunidades de Formación y Crecimiento en el Ámbito Farmacéutico

En el sector farmacéutico, es vital que los profesionales se mantengan actualizados respecto a nuevos medicamentos, tecnologías y normativas. Las oportunidades de formación pueden incluir cursos especializados, talleres, conferencias y programas de educación continua. Estas iniciativas no solo mejoran las competencias técnicas, sino que también fortalecen la confianza y la identidad profesional del farmacéutico.

(8)

Relación entre Aprendizaje y Ecosistemas Laborales

Un ecosistema laboral que promueve el aprendizaje constante crea un ambiente donde los empleados se sienten valorados y motivados. La inversión en capacitación y desarrollo profesional no solo beneficia al individuo, sino que también mejora la eficiencia y calidad del servicio en la organización. En la farmacia, esto se traduce en una mejor atención al paciente y una adaptación más rápida a los avances del sector. (8)

2.2.2.5.2. Relaciones y Comunicación

Importancia de la Comunicación en el Ambiente de Trabajo

La comunicación efectiva es esencial para el funcionamiento armonioso de cualquier organización. Facilita la coordinación de tareas, la

resolución de conflictos y la toma de decisiones informadas. En el entorno farmacéutico, una comunicación clara asegura que las instrucciones sobre medicamentos y tratamientos se transmitan correctamente, minimizando errores y mejorando la seguridad del paciente. (8)

Relaciones Interpersonales y su Impacto en el Desempeño

Las relaciones interpersonales positivas fomentan un clima laboral agradable y colaborativo. Cuando los empleados se sienten apoyados y valorados por sus colegas y superiores, su motivación y rendimiento aumentan. En la farmacia, donde el trabajo en equipo es fundamental, mantener relaciones saludables entre el personal es clave para ofrecer un servicio de calidad. (8)

Trabajo en Equipo dentro del Ecosistema Farmacéutico

El trabajo en equipo en la farmacia implica la colaboración entre farmacéuticos, técnicos y otros profesionales de la salud para garantizar una atención integral al paciente. Un equipo cohesionado puede abordar desafíos de manera más efectiva, compartir conocimientos. (8)

2.2.2.5.3. Condiciones laborales

Las condiciones laborales se refieren al conjunto de elementos y circunstancias que caracterizan el entorno en el cual los empleados

desempeñan sus funciones. Este concepto abarca aspectos como la seguridad, la calidad del ambiente de trabajo, la jornada laboral, los horarios, la remuneración y los beneficios asociados al puesto. En esencia, las condiciones laborales establecen el marco en el cual se desarrolla la actividad profesional de los trabajadores. (32)

Importancia de un ambiente laboral saludable.

Un ambiente laboral saludable es aquel que promueve el bienestar físico, mental y social de los empleados. La importancia de mantener un entorno de trabajo saludable radica en los siguientes aspectos:

- Mejora de la salud y bienestar: Condiciones laborales óptimas reducen el riesgo de enfermedades profesionales y mejoran la calidad de vida de los trabajadores. (33)
- Incremento de la productividad: Empleados que se sienten cómodos y valorados tienden a ser más eficientes y comprometidos con sus tareas. (34)
- Reducción del absentismo y la rotación: Un ambiente positivo disminuye las ausencias por enfermedad y la rotación de

personal, lo que se traduce en una mayor estabilidad organizacional.

- Fomento de un clima laboral positivo: Un entorno saludable propicia relaciones interpersonales armoniosas y una cultura de colaboración.

Relación entre condiciones laborales y satisfacción en el trabajo.

Existe una correlación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo. (35) Cuando los empleados perciben que su entorno laboral es seguro, justo y que ofrece oportunidades de crecimiento, su nivel de satisfacción aumenta. Esta satisfacción se traduce en:

- Mayor compromiso organizacional: Trabajadores satisfechos muestran una mayor lealtad y disposición para contribuir al logro de los objetivos empresariales. (36)
- Mejora en el desempeño: La motivación derivada de condiciones laborales favorables impulsa a los empleados a alcanzar un rendimiento superior.

- Ambiente de trabajo armónico: La satisfacción laboral contribuye a la creación de un clima organizacional positivo, caracterizado por la cooperación y el respeto mutuo.

2.3. Definiciones Conceptuales

2.3.1. Ecosistemas Laborales

Los ecosistemas laborales se refieren a estructuras compuestas por actores interdependientes, tanto internos como externos a una organización, que colaboran para alcanzar objetivos individuales y colectivos. Este concepto ayuda a los gerentes a replantear la alineación de sus estrategias comerciales y laborales.(9)

2.3.2. Identidad Profesional

La identidad profesional es la forma en que los profesionales se definen a sí mismos en relación con su rol, abarcando tanto su sentido de identidad como los comportamientos esperados asociados con ese rol. Este proceso comienza en los estudios de grado y se prolonga durante la actividad profesional.(12)

2.3.3. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el grado en que los empleados se sienten a gusto con su trabajo. Este concepto puede involucrar tanto procesos emocionales como cognitivos. Algunos autores la consideran una respuesta afectiva hacia el trabajo en su totalidad, mientras que otros la ven como una evaluación positiva o negativa que el individuo realiza sobre su situación laboral. (24)

2.3.4. Competencia profesional

La competencia profesional se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que un individuo posee, los cuales le permiten desempeñar eficazmente las funciones y tareas propias de su profesión. Estas competencias incluyen la capacidad de aplicar conocimientos teóricos en la práctica, resolver problemas específicos del área, adaptarse a cambios y demostrar un comportamiento ético y responsable en el ejercicio profesional. La competencia profesional es esencial para garantizar un desempeño de calidad y una adaptación continua a las demandas del entorno laboral. (37)

2.3.5. Socialización profesional

La socialización profesional es el proceso mediante el cual un individuo adquiere las habilidades, conocimientos, valores y comportamientos necesarios para integrarse y desempeñarse eficazmente en una profesión específica. Este proceso incluye la adaptación a las normas y culturas organizacionales, la comprensión de los roles profesionales y la internalización de los estándares éticos y prácticos de la profesión. La socialización profesional es fundamental para asegurar que los nuevos profesionales se ajusten a las expectativas y demandas del entorno laboral, facilitando su integración y desempeño efectivo. (38)

2.3.6. Desarrollo profesional

El desarrollo profesional se refiere al proceso continuo mediante el cual un individuo adquiere y mejora habilidades, conocimientos y competencias relevantes para su profesión. Este proceso puede incluir educación formal, capacitación en el trabajo, autoaprendizaje y experiencias prácticas que permiten al profesional adaptarse a las demandas cambiantes de su campo laboral y avanzar en su carrera. (39,40)

2.3.7. Clima organizacional

El clima organizacional se refiere a la percepción colectiva de los empleados sobre el ambiente de trabajo en una organización. Este clima está relacionado por factores como el estilo de liderazgo, las políticas internas, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales. Un clima organizacional positivo puede aumentar la motivación, la satisfacción laboral y la productividad de los empleados. (28)

2.3.8. Condiciones laborales

Las condiciones laborales engloban el conjunto de factores que definen el entorno en el que los empleados desempeñan sus funciones. Esto incluye aspectos físicos como la infraestructura y el equipamiento, así como factores organizativos como la carga de trabajo, los horarios, la remuneración y las políticas de seguridad y salud. Unas condiciones laborales adecuadas son fundamentales para garantizar el bienestar, la seguridad y la satisfacción de los empleados. (41)

2.3.9. Cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que caracterizan a una organización. Esta cultura influye en el comportamiento de los empleados, en la toma de decisiones y en la forma en que la organización se adapta a su entorno. Una cultura organizacional sólida puede fortalecer la identidad corporativa y orientar a los empleados hacia la consecución de los objetivos estratégicos. (42)

2.3.10. Liderazgo

El liderazgo es la capacidad de una persona para influir, motivar y dirigir a otros hacia el logro de metas y objetivos comunes. Un líder efectivo inspira confianza, comunica una visión clara y fomenta un ambiente en el que los miembros del equipo se sienten valorados y comprometidos. El estilo de liderazgo adoptado puede tener un impacto significativo en el clima organizacional y en el desempeño general de la organización. (43)

Capítulo III

Marco Metodológico

3.1. Tipo de investigación

Ñaupas et al. (2018) señala que la investigación básica o pura se centra en la ampliación de conocimientos teóricos que permiten abordar variables de estudio; con la premisa que permitirán la generación de nuevas teorías que contribuyen a la comunidad científica.

Adicionalmente, la presente investigación es de nivel correlacional considerando que se establecen 2 variables para medir su grado de asociación y/o relación que permita establecer un vínculo entre sí.

3.2. Diseño de la investigación

Sampieri et al. (2014) menciona que el diseño no experimental permite realizar una diferenciación, descripción y examinación a las asociaciones que existen entre variables de estudio. No se realiza manipulación alguna a las variables de estudio con la finalidad de observar sus ocurrencias en un solo periodo de tiempo.

Adicionalmente, los autores enfatizan que el corte transversal considera que se realizará una observación de la información de variables recopiladas en un solo periodo de tiempo, se centra en la muestra de estudio que proporcionará los datos necesarios para el tratamiento estadístico.

3.3. Población de estudio y muestra del estudio

La población objeto de estudio está conformada por los Químicos Farmacéuticos colegiados en la región de Tacna, Perú. Según los registros actualizados del Colegio Químico Farmacéutico de Tacna, esta población asciende a un total de aproximadamente 428 profesionales. Estos individuos ejercen su labor en diversos ámbitos, como farmacias comunitarias, hospitales, laboratorios clínicos, y en el sector industrial, lo que garantiza una representación diversa y adecuada para el análisis de las variables propuestas en esta investigación.

3.3.1. Muestra

Se ha considerado la fórmula y criterios siguientes:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

- N = Población de 428.

- Z = Confiabilidad al 95% es 1,96.
- p = Probabilidad del 50%.
- e = Error del 5%.

$$n = \frac{428 * 1,96^2 * 0,50 * 0,50}{0,05^2 * (427) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50}$$

n = 202.69 estudiantes

Por tanto, la muestra es de 203 químicos farmacéuticos colegiados en la ciudad de Tacna.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos

La técnica estadística más adecuada para captar datos en la investigación sobre las variables Ecosistemas Laborales y la Identidad Profesional es la encuesta, debido a su capacidad para obtener información directa y estructurada de una amplia muestra de Químicos Farmacéuticos colegiados en la región de Tacna. Las encuestas recogen datos cuantitativos que reflejan opiniones, percepciones y experiencias de los participantes, proporcionando una visión integral sobre los temas de estudio (Arias, 2012).

3.4.2. Instrumento

El cuestionario es el instrumento estadístico más eficaz para captar datos en estudios que requieren recolectar información detallada de manera sistemática. A través de su diseño, se formulan aseveraciones específicas relacionadas con las variables Ecosistemas Laborales y la Identidad Profesional, que facilitan la obtención de respuestas directas y cuantificables de los participantes (Arias, 2012).

Dicha metodología permite la recolección de grandes volúmenes de datos y asegura la consistencia en la medición de percepciones y opiniones de los Químicos Farmacéuticos en relación con su entorno laboral y su desarrollo profesional. Además, el cuestionario se beneficia de un alto nivel de fiabilidad que se demuestra mediante una elevada alfa de Cronbach (0.917), en investigaciones previas, lo que es un indicador de excelente consistencia interna del instrumento.

La fiabilidad del cuestionario se logra mediante la utilización de escalas de Likert que permiten a los participantes expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones, proporcionando un rango detallado de respuestas. Este instrumento también incluirá preguntas cualitativas como:

- ¿Qué característica de su entorno laboral considera más importantes para su desarrollo profesional y bienestar?
- ¿Qué cambio le gustaría ver en su lugar de trabajo para mejorar su satisfacción profesional?
- ¿Hay algún comentario adicional que desee compartir relacionado con su experiencia como químico farmacéutico?

3.4.2.1. Validación del instrumento

Para garantizar la validez del cuestionario, se empleará un Análisis Factorial Exploratorio (AFE), una técnica estadística que permite identificar y validar los factores subyacentes en las variables de estudio. Este procedimiento asegura que los ítems del cuestionario se agrupan de manera coherente con las dimensiones teóricas planteadas:

- Para Ecosistemas Laborales: Desarrollo profesional y aprendizaje, relaciones y comunicación, y condiciones laborales.
- Para Construcción de la Identidad Profesional: Competencia profesional y visión de futuro, y satisfacción laboral y disfrute.

El proceso de validación incluyó:

- Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): Para determinar la adecuación de los datos al análisis factorial. Un índice KMO superior a 0.70 será considerado aceptable.
- Prueba de Esfericidad de Bartlett: Para verificar la existencia de correlaciones significativas entre los ítems, necesarias para realizar el análisis factorial.
- Método de extracción: Se utilizará el método de componentes principales con rotación Varimax, lo que permitirá interpretar más fácilmente los factores obtenidos.
- Criterio de selección: Se seleccionarán aquellos factores con valores propios (eigenvalues) superiores a 1.

El AFE permitió evaluar la estructura subyacente del cuestionario y garantizar que los datos recolectados reflejen con precisión las dimensiones teóricas de las variables en estudio. Esto contribuirá a la robustez de los resultados obtenidos, confirmando la validez del instrumento.

3.2. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Se adoptó un procedimiento sistemático y eficiente para sintetizar y exponer los datos recolectados, proporcionando una base sólida para el análisis del estudio. La representación visual de los resultados mediante tablas y figuras facilitó la comprensión de la distribución y las tendencias en las respuestas obtenidas de los Químicos Farmacéuticos colegiados en la región de Tacna.

Para valorar la relación entre las variables Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional, se emplearon técnicas estadísticas como pruebas de correlación, con el fin de cuantificar el nivel de asociación entre las variables estudiadas. Además, se llevaron a cabo pruebas de supuestos, como la prueba de normalidad, para determinar si los modelos obtenidos en la muestra podían ser generalizados a la población total.

El procesamiento de los datos se realizó mediante la introducción de la información en los softwares SPSS Statistics v.25 y Jamovi, herramientas ampliamente utilizadas en investigaciones sociales y científicas. Estos métodos estadísticos permitieron inferir conclusiones sobre las relaciones entre las variables investigadas y corroborar la validez de las teorías propuestas en el estudio.

Capítulo IV

Resultados

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1. Distribución de frecuencia del género de los participantes

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	124	61,1
Masculino	79	38,9
Total	203	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación

La Tabla 1 muestra la distribución de los participantes según su género. De un total de 203 encuestados, la mayoría, correspondiente al 61,1% (124 personas), se identifica con el género femenino. El 38,9% restante (79 personas) se identifica con el género masculino. Estos datos indican una mayor participación de mujeres en el estudio.

Tabla 2. Distribución de los participantes según su área de desempeño profesional.

Área de desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Oficina farmacéutica (Boticas, farmacias independientes o cadenas de farmacias o droguerías)	124	61,1
Docencia/Investigación (Universidades y centros de investigación)	33	16,3
Farmacia hospitalaria (Hospitales y clínicas públicas o privadas y centros de salud)	35	17,2
Almacén especializado de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y material de laboratorio	5	2,5
Autoridades regulatorias (Organismos de control sanitario y regulatorio, como DIGEMID)	4	2,0
Suministro de Productos Farmacéuticos en el sector público	2	1,0
Total	203	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

La Tabla 2 detalla la distribución de los participantes según su principal área de desempeño profesional. Se observa que la gran mayoría, correspondiente al 61,1% (124 profesionales), ejerce en el ámbito de la Oficina farmacéutica, que incluye boticas, farmacias y droguerías.

Los siguientes grupos más representativos son el de Farmacia hospitalaria, con un 17,2% (35 participantes), y el de Docencia/Investigación, con un 16,3% (33 participantes). Las demás áreas, como Almacén especializado (2,5%), Autoridades regulatorias (2,0%) y Suministro en el sector público (1,0%), representan un porcentaje minoritario del total de la muestra. Estos datos perfilan un campo profesional predominantemente orientado hacia la práctica en farmacias comunitarias.

4.2. Análisis descriptivo de las variables de estudio

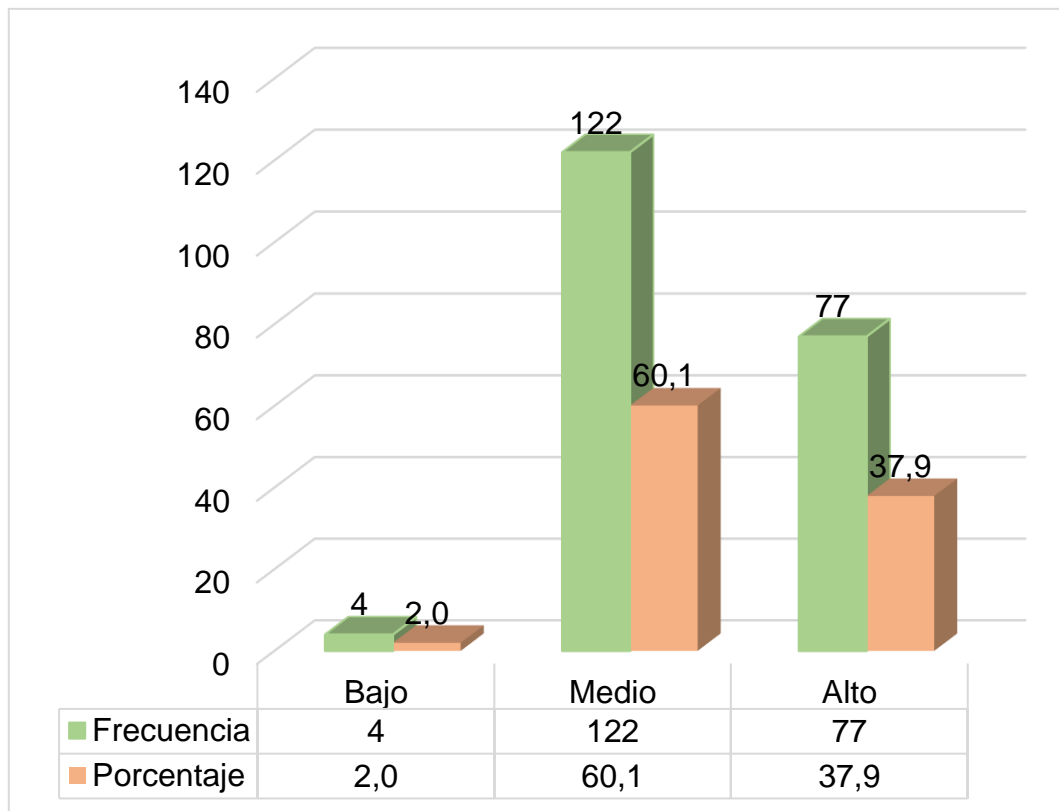
Análisis descriptivo de la variable ecosistema laboral

Tabla 3. Niveles de Ecosistema Laboral del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	4	2
Nivel Medio	122	60,1
Nivel Alto	77	37,9
Total	203	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico 1. Niveles de Ecosistema Laboral del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.



Fuente: Tabla 3.

Interpretación

En la Tabla 3 se muestran los resultados sobre los niveles del ecosistema laboral de los químicos farmacéuticos en la ciudad de Tacna durante el año 2025. Del total de 203 profesionales encuestados, se observa que la gran mayoría, correspondiente al 60,1 % (122 personas), percibe un nivel medio en su ecosistema laboral. Seguidamente, un 37,9 % (77 encuestados) considera que dicho ecosistema se encuentra en un nivel alto. Finalmente, una minoría de solo el 2 % (4 profesionales) lo califica como un nivel bajo. Estos niveles fueron determinados a partir de un cuestionario aplicado a los participantes, el cual evaluó las dimensiones desarrollo correspondientes a la investigación.

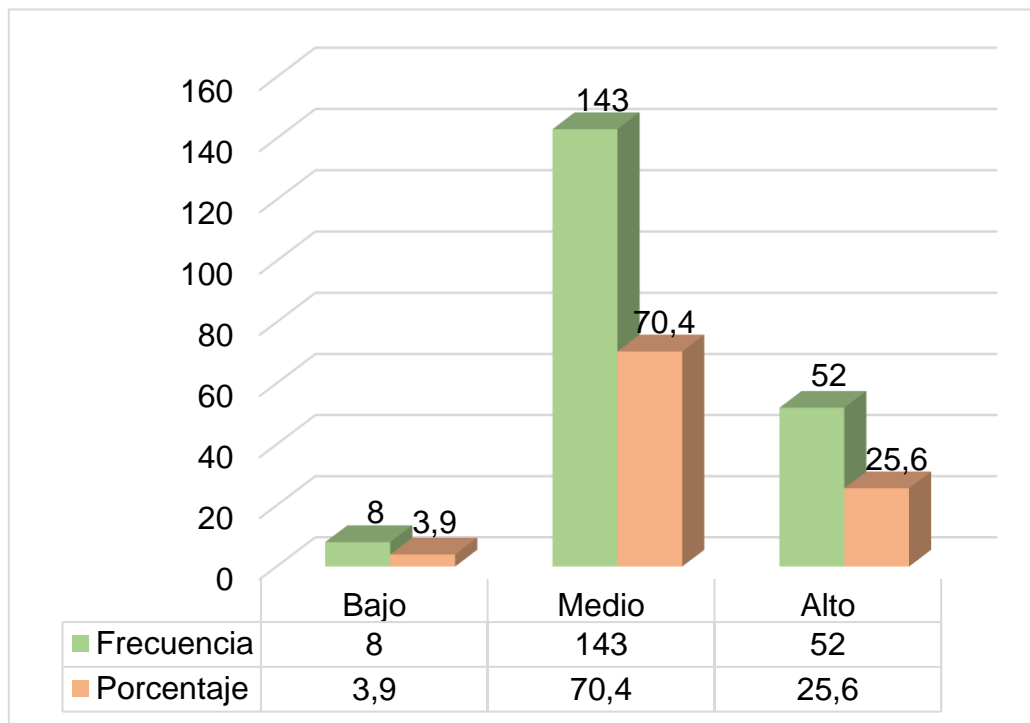
Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo profesional y aprendizaje de la variable ecosistema laboral

Tabla 4. Niveles de la dimensión desarrollo profesional y aprendizaje de la variable ecosistema laboral del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	8	3,9
Nivel Medio	143	70,4
Nivel Alto	52	25,6
Total	203	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico 2. Niveles de la dimensión desarrollo profesional y aprendizaje de la variable ecosistema laboral del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.



Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En la Tabla 4 se observa que, del total de 203 químicos farmacéuticos se revela que la percepción mayoritaria se sitúa en un nivel medio, con un 70,4 % de los encuestados (143 profesionales) ubicándose en esta categoría. Un 25,6 % del total (52 participantes) considera que esta dimensión se encuentra en un nivel alto, mientras que una minoría del 3,9% (8 encuestados) la percibe en un nivel bajo. Estos niveles fueron determinados a partir de los ítems correspondientes a esta dimensión, evaluados en el cuestionario aplicado.

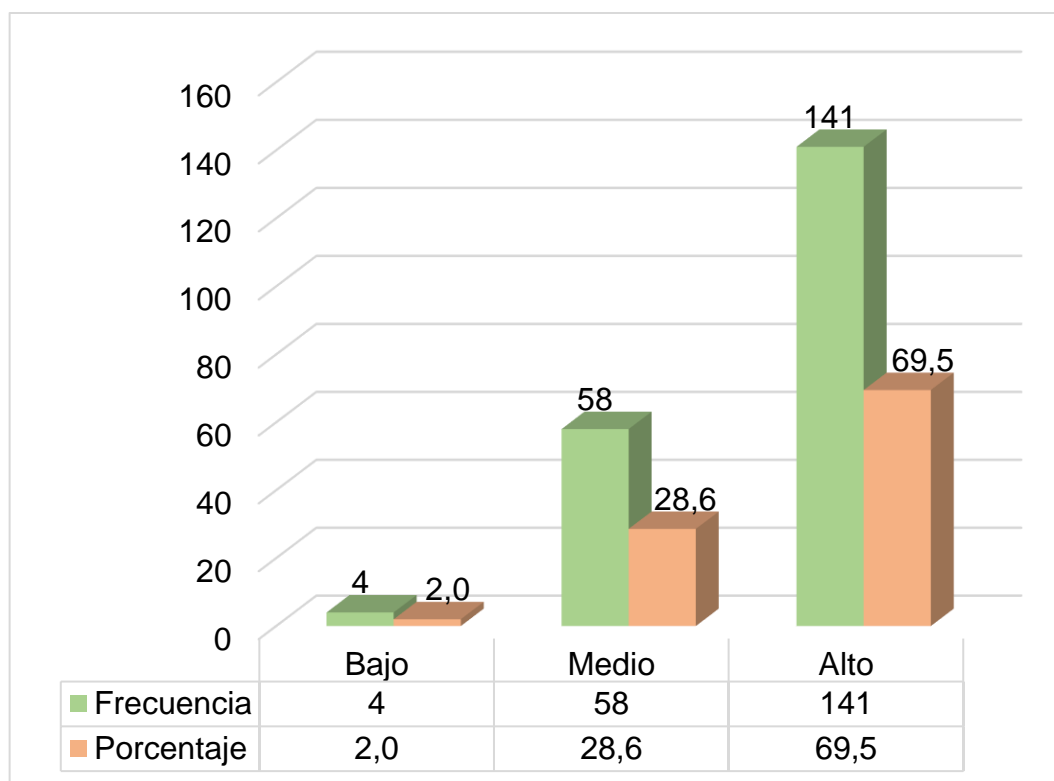
Análisis descriptivo de la dimensión relaciones y comunicación de la variable ecosistemas laborales.

Tabla 5. Niveles de la dimensión relaciones y comunicación de la variable ecosistemas laborales del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	4	2,0
Nivel Medio	58	28,6
Nivel Alto	141	69,5
Total	203	100,00

Fuente: cuestionario aplicado.

Gráfico 3. Niveles de la dimensión relaciones y comunicación de la variable ecosistemas laborales del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.



Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

La Tabla 5 detalla los resultados de la dimensión relaciones y comunicación del ecosistema laboral. El análisis de los 203 químicos farmacéuticos encuestados revela una percepción marcadamente positiva en esta área.

Se destaca que una clara mayoría, correspondiente al 69,5 % (141 profesionales), califica las relaciones y la comunicación en un nivel alto. Un 28,6 % (58 participantes) la percibe en un nivel medio, mientras que una minoría insignificante de solo el 2,0 % (4 personas) la sitúa en un nivel bajo. Estos hallazgos sugieren que las interacciones interpersonales y los canales de comunicación son considerados una fortaleza dentro del entorno laboral de los profesionales consultados. Estos niveles fueron determinados a partir de los ítems correspondientes a esta dimensión, evaluados en el cuestionario aplicado.

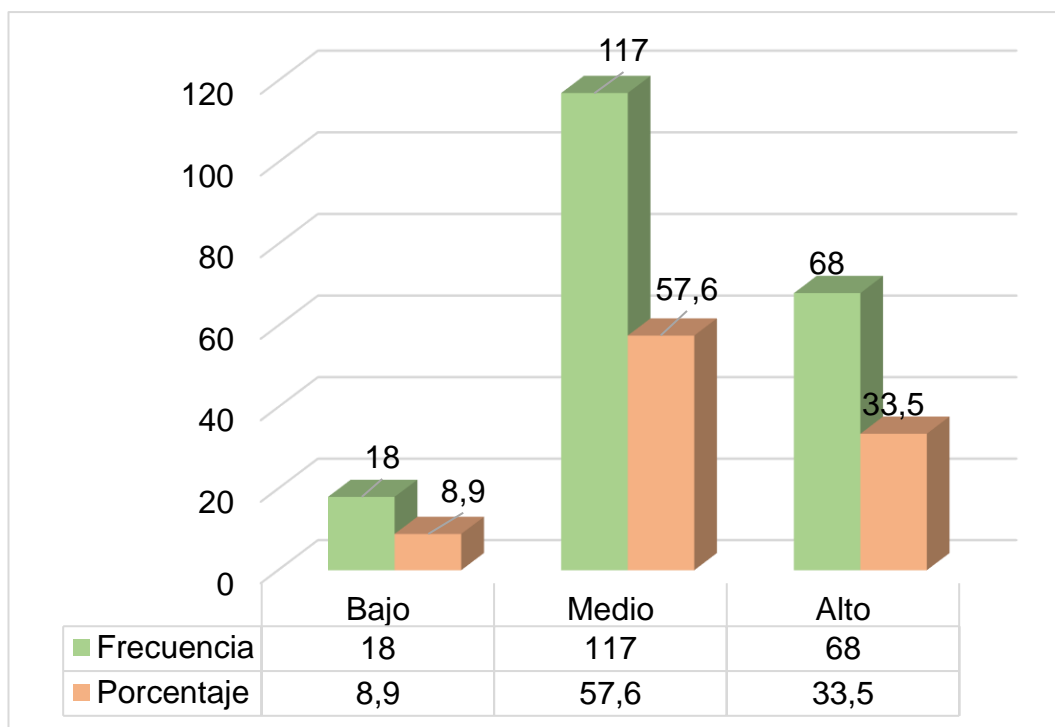
Análisis descriptivo de la dimensión condiciones laborales de la variable ecosistemas laborales

Tabla 6. Niveles de la dimensión condiciones laborales de la variable ecosistemas laborales del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	18	8,9
Nivel Medio	117	57,6
Nivel Alto	68	33,5
Total	203	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 4. Niveles de la dimensión condiciones laborales de la variable ecosistemas laborales del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.



Fuente: Tabla 6.

Interpretación

La Tabla 6 presenta los resultados de la dimensión condiciones laborales del ecosistema laboral. El análisis de los 203 químicos farmacéuticos encuestados muestra que la mayoría, un 57,6 % (117 profesionales), percibe sus condiciones de trabajo en un nivel medio.

Un 33,5 % (68 participantes) califica sus condiciones como de nivel alto, mientras que el 8,9 % restante (18 encuestados) las considera de nivel bajo. Estos niveles fueron determinados a partir de los ítems correspondientes a esta dimensión, evaluados en el cuestionario aplicado.

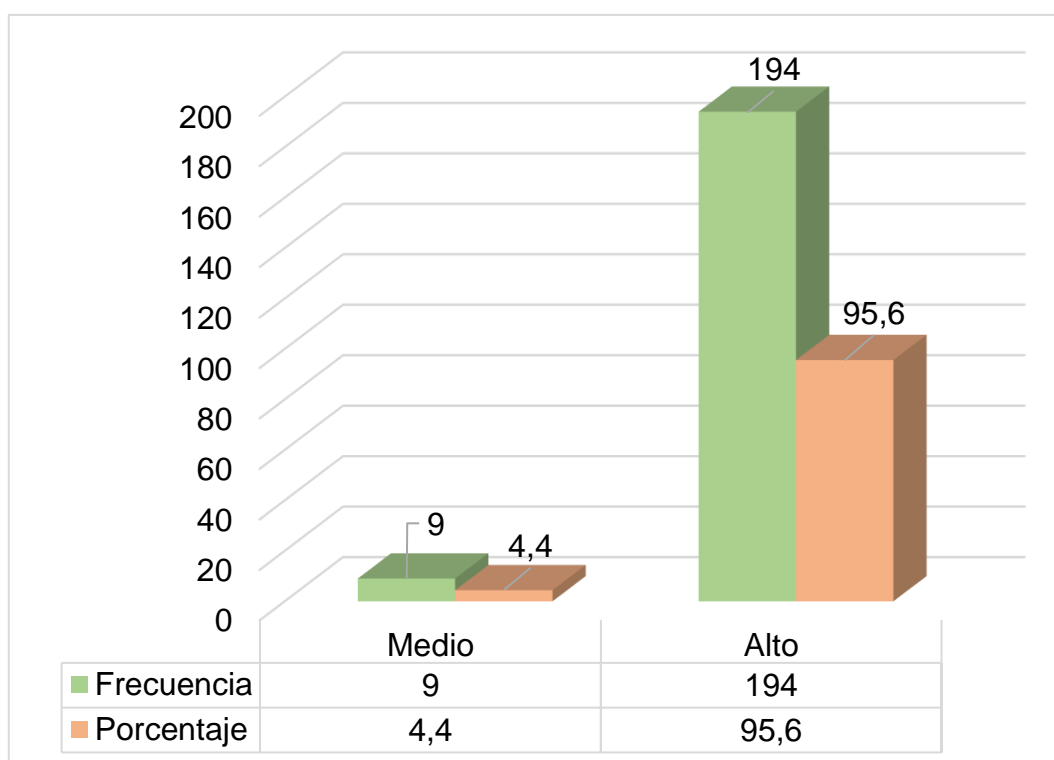
Análisis descriptivo de la variable Identidad Profesional

Tabla 7. Niveles de Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Medio	9	4,4
Nivel Alto	194	95,6
Total	203	100,00

Fuente: Cuestionario Aplicado

Gráfico 5. Niveles de Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.



Fuente: Tabla 7.

Interpretación

La Tabla 7 presenta los resultados de la dimensión Identidad Profesional. El análisis de los 203 químicos farmacéuticos encuestados revela un resultado contundente y muy positivo en esta área.

Se observa que, correspondiente al 95,6 % (194 profesionales), manifiesta un nivel alto de identidad profesional. En contraste, únicamente un 4,4 % (9 participantes) se sitúa en un nivel medio, destacando la ausencia total de percepciones en un nivel bajo. Estos niveles fueron determinados a partir de los ítems correspondientes a esta variable, evaluados en el cuestionario aplicado.

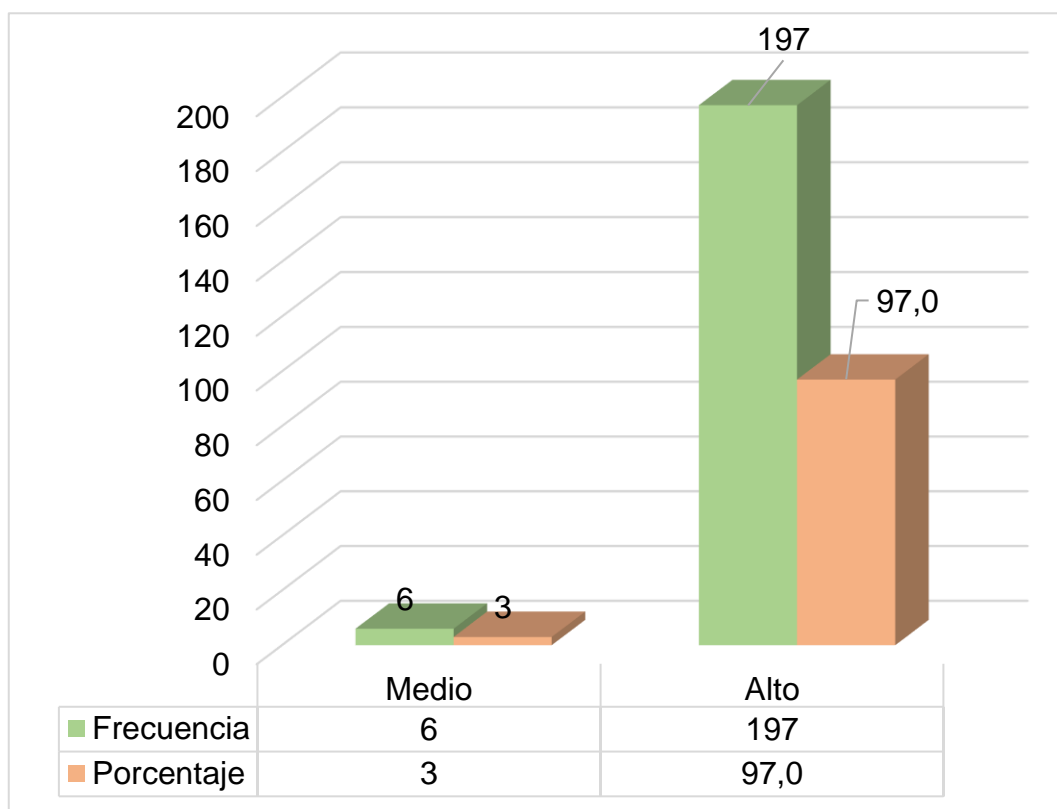
Análisis descriptivo de la dimensión competencia profesional y visión de futuro de la variable Identidad Profesional

Tabla 8. Niveles de la dimensión competencia profesional y visión de futuro de la variable Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Medio	6	3,0
Nivel Alto	197	97,0
Total	203	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado

Gráfico 6. Niveles de la dimensión competencia profesional y visión de futuro de la variable Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.



Fuente: Tabla 8.

Interpretación

La Tabla 8 muestra los resultados de la dimensión competencia profesional y visión de futuro. El análisis de los 203 químicos farmacéuticos encuestados indica un resultado excepcionalmente positivo y homogéneo.

Se observa que una mayoría casi unánime, correspondiente al 97,0 % (197 profesionales), se ubica en un nivel alto. En contraste, solo un 3,0 % (6 participantes) se sitúa en un nivel medio, sin registrarse casos en el nivel bajo. Estos niveles fueron determinados a partir de los ítems correspondientes a esta dimensión, evaluados en el cuestionario aplicado.

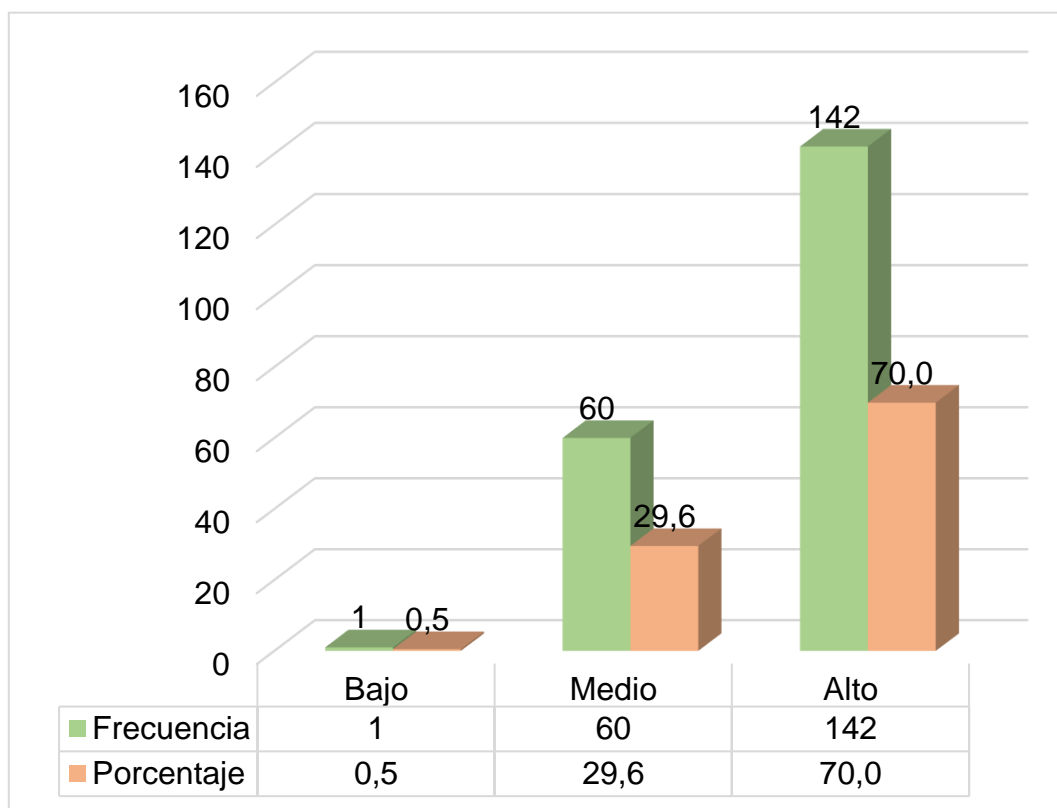
Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral y disfrute de la variable Identidad Profesional

Tabla 9. Niveles de la dimensión satisfacción laboral y disfrute de la variable Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	1	0,5
Nivel Medio	60	29,6
Nivel Alto	142	70,0
Total	203	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 7. Niveles de la dimensión satisfacción laboral y disfrute de la variable Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.



Fuente: Tabla 9.

Interpretación

La Tabla 9 muestra los resultados de la dimensión satisfacción laboral y disfrute. El análisis de los 203 químicos farmacéuticos revela un alto grado de contentamiento en su ejercicio profesional.

Una clara mayoría, correspondiente al 70,0 % (142 profesionales), manifiesta un nivel alto de satisfacción y disfrute. Un 29,6 % (60 participantes) se sitúa en un nivel medio, mientras que la percepción de un nivel bajo es prácticamente inexistente, registrando solo un caso (0,5 %).

Estos hallazgos sugieren que los profesionales no solo se sienten identificados con su carrera, sino que también experimentan un elevado nivel de goce y realización en sus actividades laborales diarias. Estos niveles fueron determinados a partir de los ítems correspondientes a esta dimensión, evaluados en el cuestionario aplicado.

Análisis descriptivo cruzado de Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional

Tabla 10. Distribución conjunta de los niveles de Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

		Ecosistemas Laborales				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Identidad Profesional	Medio	Recuento	2	6	1	9
		% del total	1,0%	3,0%	0,5%	4,4%
	Alto	Recuento	2	116	76	194
		% del total	1,0%	57,1%	37,4%	95,6%
		Recuento	4	122	77	203
	Total	% del total	2,0%	60,1%	37,9%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretación

La Tabla 10 presenta la distribución de frecuencias conjunta de las variables Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional. El análisis de la tabla de contingencia revela que el perfil más frecuente en la muestra, representando el 57,1 % del total (n=116), corresponde a profesionales que poseen una identidad profesional de nivel alto y simultáneamente perciben un ecosistema laboral de nivel medio.

De manera secundaria, el 37,4 % de los participantes (n=76) presenta un nivel alto en ambas variables. En conjunto, los datos demuestran que, si bien la identidad profesional es consistentemente elevada entre los químicos farmacéuticos de Tacna (95,6 %), esta característica se asocia con mayor prevalencia a una percepción media del entorno de trabajo, y no necesariamente a una percepción alta del mismo.

Análisis descriptivo cruzado de Identidad Profesional y la dimensión desarrollo profesional y aprendizaje.

Tabla 11. Distribución conjunta de los niveles de Identidad Profesional y la dimensión desarrollo profesional y aprendizaje del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

		Desarrollo Profesional y aprendizaje				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Identidad Profesional	Medio	Recuento	3	5	1	9
		% del total	1,5%	2,5%	0,5%	4,4%
	Alto	Recuento	5	138	51	194
		% del total	2,5%	68,0%	25,1%	95,6%
Total		Recuento	8	143	52	203
		% del total	3,9%	70,4%	25,6%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretación:

La Tabla 11 muestra la distribución bivariada de la variable Identidad Profesional y la dimensión Desarrollo Profesional y Aprendizaje. El análisis de la tabla de contingencia revela que el perfil predominante, que agrupa al 68,0 % de los encuestados (n=138), es el de profesionales con una identidad profesional de nivel alto que, simultáneamente, perciben su desarrollo profesional y aprendizaje en un nivel medio.

Asimismo, el segundo grupo más numeroso, con un 25,1 % de la muestra (n=51), corresponde a aquellos que reportan un nivel alto en ambas variables. Estos resultados sugieren que, si bien la identidad profesional es consistentemente alta en la muestra (95,6 %), esta se asocia con mayor frecuencia a una percepción media de las oportunidades de desarrollo y aprendizaje, y no necesariamente a una percepción alta de las mismas.

Análisis descriptivo cruzado de la Identidad Profesional con la dimensión relaciones y comunicación.

Tabla 12. Distribución conjunta de los niveles de Identidad Profesional con la dimensión relaciones y comunicación del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

		Relaciones y Comunicación				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Identidad Profesional	Medio	Recuento	2	2	5	9
		% del total	1,0%	1,0%	2,5%	4,4%
	Alto	Recuento	2	56	136	194
		% del total	1,0%	27,6%	67,0%	95,6%
	Total	Recuento	4	58	141	203
		% del total	2,0%	28,6%	69,5%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

La Tabla 12 examina la relación bivariada entre la Identidad Profesional y la dimensión Relaciones y Comunicación. El análisis de la tabla de contingencia demuestra que el perfil predominante, que constituye el 67,0 % de la muestra total (n=136), corresponde a profesionales con una identidad profesional de nivel alto que, a su vez, reportan un nivel alto en sus relaciones y comunicación.

De forma secundaria, el 27,6 % de los encuestados (n=56) presenta una identidad profesional alta combinada con una percepción de nivel medio en la dimensión de relaciones y comunicación. Estos resultados indican una fuerte asociación positiva entre ambas variables. A diferencia de otras dimensiones, una alta identidad profesional se vincula mayoritariamente con una percepción también alta de la calidad de las relaciones y la comunicación en el entorno laboral, sugiriendo que este puede ser un componente clave para el fortalecimiento de la identidad profesional.

Análisis descriptivo cruzado de la Identidad Profesional con la dimensión condiciones laborales

Tabla 13. Distribución conjunta de los niveles Identidad Profesional con la dimensión condiciones laborales del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

		Condiciones Laborales				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Identidad Profesional	Medio	Recuento	4	5	0	9
		% del total	2,0%	2,5%	0,0%	4,4%
	Alto	Recuento	14	112	68	194
		% del total	6,9%	55,2%	33,5%	95,6%
	Total	Recuento	18	117	68	203
		% del total	8,9%	57,6%	33,5%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

La Tabla 13 expone la distribución de frecuencias bivariada que relaciona la Identidad Profesional con la dimensión Condiciones Laborales. El análisis de la tabla de contingencia indica que el perfil más representativo, que agrupa al 55,2 % del total de encuestados (n=112), es el de profesionales con una identidad profesional de nivel alto que, de forma simultánea, perciben sus condiciones laborales en un nivel medio.

Asimismo, el segundo grupo más numeroso (33,5 %, n=68) es el conformado por aquellos que reportan un nivel alto tanto en identidad profesional como en condiciones laborales. Estos resultados sugieren que, aunque la identidad profesional es consistentemente alta en la muestra, esta se asocia con mayor frecuencia a una percepción de nivel medio de las condiciones de trabajo, y no necesariamente a una percepción de nivel alto de las mismas.

4.3. Prueba de Normalidad

Tabla 14. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ecosistemas Laborales	0,122	203	0,000	0,918	203	0,000
Identidad Profesional	0,124	203	0,000	0,968	203	0,000

Nota: base de datos

Descripción:

La Tabla 14 muestra los resultados de la prueba de normalidad para las variables del estudio. Utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov (con la corrección de Lilliefors), se evaluó la hipótesis nula (H_0) de que los datos de las variables siguen una distribución normal.

Para la variable Ecosistemas Laborales, se obtuvo un estadístico $D(203) = 0,122$. De igual manera, para la variable Identidad Profesional, el resultado fue un estadístico $D(203) = 0,124$.

Dado que en ambos casos el valor de significancia ($p=0,000$) es inferior al nivel crítico de alfa ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula. La conclusión, utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, es que los datos de ambas variables no se distribuyen de manera normal. Este resultado confirma que para las pruebas de hipótesis se deben emplear métodos estadísticos no paramétricos, lo que implica que el estadístico de contraste adecuado para procesar los datos es el coeficiente Rho de Spearman (r_s), dado que los datos son de naturaleza no paramétrica.

4.4. Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General:

Hipótesis Nula (H₀): No existe una relación significativa entre los ecosistemas laborales e identidad profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna en el año 2025.

Hipótesis Alternativa (H₁): Existe una relación significativa entre los ecosistemas laborales e identidad profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna en el año 2025.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman (r_s)

Tabla 15. Correlaciones entre Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

			Ecosistemas Laborales	Identidad Profesional
Rho de Spearman	Ecosistemas Laborales	Coeficiente de Correlación	1	0,210
		Sig. (bilateral)	-	0,003
	Identidad Profesional	N	203	203
		Coeficiente de Correlación	0,210	1
		Sig. (bilateral)	0,003	-
		N	203	203

Decisión:

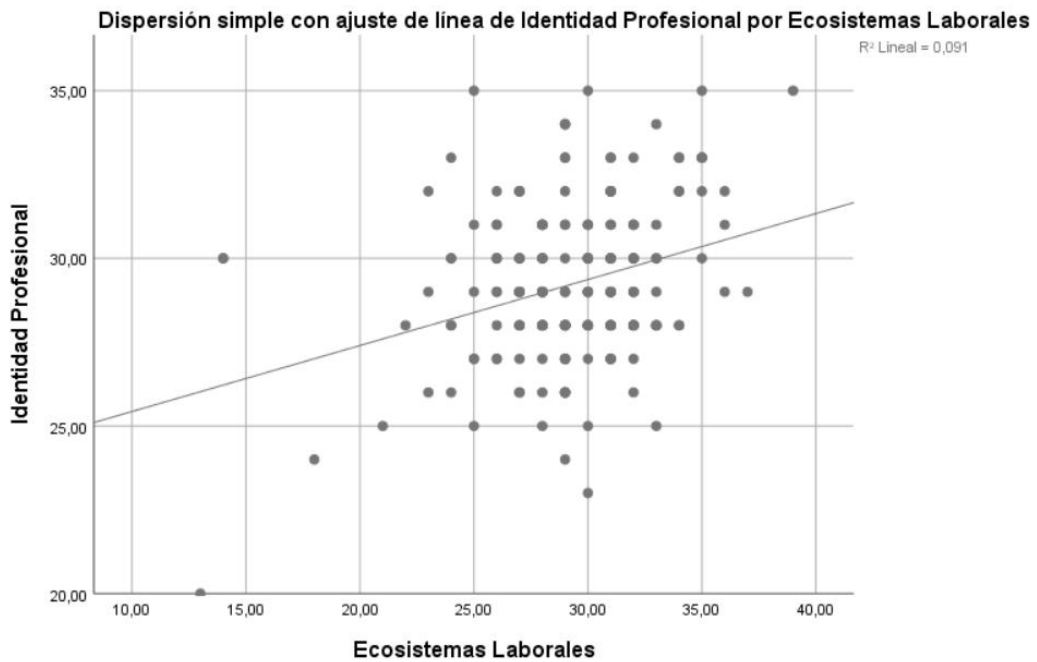
Dado que el valor p obtenido (0,003) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que sí existe una relación significativa entre los ecosistemas laborales e identidad profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025.

Interpretación

El coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r_s = 0,210$) evidencia la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre las variables Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional. La naturaleza positiva de este coeficiente indica una relación directa, lo cual sugiere que una percepción más favorable del ecosistema laboral tiende a estar acompañada de un mayor nivel de identidad profesional entre los químicos farmacéuticos de la muestra.

No obstante, la magnitud del coeficiente (0,210) sitúa la fuerza de esta asociación en un nivel bajo. Esto implica que, si bien un mejor ecosistema laboral contribuye positivamente a la identidad profesional, su impacto no es determinante y es probable que existan otros factores, no medidos en esta correlación, que influyan de manera más sustancial en la configuración de la identidad profesional.

Gráfico 8. Dispersión simple de la relación de la variable Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional



Para cuantificar con mayor precisión la magnitud de la asociación entre las variables Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional, se analiza el coeficiente de determinación (R^2). El valor obtenido, $R^2 = 0,091$, indica que el 9,1 % de la varianza de la variable Ecosistemas Laborales es compartida con la varianza de la variable Identidad Profesional. Esto significa que la relación entre ambas variables es baja y que otros factores pueden estar relacionada con la Identidad Profesional.

Prueba de Hipótesis Específica 1:

Hipótesis Nula (H₀): No existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y el aprendizaje con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025

Hipótesis Alternativa (H₁): Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y el aprendizaje con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman (rs)

Tabla 16. Correlaciones entre Identidad Profesional y la dimensión desarrollo profesional y el aprendizaje de la variable Ecosistemas Laborales del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.

		Identidad Profesional	Desarrollo profesional y aprendizaje	
Rho de Spearman	Coeficiente de Correlación	1	0,164	
	Identidad Profesional	Sig. (bilateral)	.0019	
	N	203	203	
	Desarrollo profesional y aprendizaje	Coeficiente de Correlación	0,164	1
		Sig. (bilateral)	0,019	.
	N	203	203	

Decisión:

Dado que el valor p obtenido (0,019) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Interpretación

El coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r_s = 0,164$) evidencia una asociación estadísticamente significativa y positiva entre la Identidad Profesional y la dimensión Desarrollo Profesional y Aprendizaje ($p = 0,019$). La naturaleza directa de esta relación indica que los altos niveles de identidad profesional tienden a presentarse conjuntamente con altos niveles en la percepción del desarrollo y aprendizaje.

No obstante, la magnitud del coeficiente ($0,164$) sitúa la fuerza de esta asociación en un nivel bajo. Esto significa que, si bien existe una tendencia a que ambas variables varíen en la misma dirección, la relación entre ellas es débil.

Prueba de Hipótesis Específica 2:

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la comunicación con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.

Hipótesis Alternativa (H1): Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la comunicación con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman (r_s)

Tabla 17. Correlaciones entre Identidad Profesional y la relaciones interpersonales y comunicación de la variable Ecosistemas Laborales del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.

			Identidad Profesional	Relaciones Interpersonales y Comunicación
Rho De Spearman		Coeficiente De Correlación	1	0,164
	Identidad Profesional	Sig. (Bilateral)	.	0,019
		N	203	203
	Relaciones Interpersonales y Comunicación	Coeficiente De Correlación	0,164	1
		Sig. (Bilateral)	0,019	.
		N	203	203

Decisión:

Dado que el valor p obtenido (0,019) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Interpretación

El coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r_s = 0,164$) revela una asociación estadísticamente significativa y positiva entre la Identidad Profesional y la dimensión Relaciones Interpersonales y Comunicación ($p = 0,019$). La naturaleza directa de esta relación indica que los altos niveles de identidad profesional tienden a observarse conjuntamente con una percepción favorable de las relaciones y la comunicación en el entorno laboral.

Sin embargo, la magnitud del coeficiente (0,164) califica la fuerza de esta asociación como baja.

Prueba de Hipótesis Específica 3:

Hipótesis Nula (H₀): No Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.

Hipótesis Alternativa (H₁): Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman (rs)

Tabla 18. Correlaciones entre Identidad Profesional y la dimensión condiciones laborales de la variable ecosistemas laborales del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.

		Identidad Profesional	Condiciones Laborales
Rho De Spearman	Coeficiente De Correlación	1	0,154
	Identidad Profesional	Sig. (Bilateral)	, 0,029
		N	203
	Condiciones Laborales	Coeficiente De Correlación	0,154
		Sig. (Bilateral)	0,029
		N	203

Decisión:

Dado que el valor p obtenido (0,029) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Interpretación

El coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r_s = 0,154$) indica que existe una asociación estadísticamente significativa y positiva entre la Identidad Profesional y la dimensión Condiciones Laborales ($p = 0,029$). La relación directa entre estas variables sugiere que los altos niveles de identidad profesional tienden a presentarse conjuntamente con una percepción más favorable de las condiciones laborales. No obstante, la magnitud del coeficiente ($0,154$) sitúa la fuerza de esta asociación en un nivel bajo.

4.5. Análisis Cualitativo de Respuestas Abiertas

El presente análisis cualitativo tiene como objetivo explorar las condiciones laborales, los desafíos y las oportunidades de desarrollo profesional de los químicos farmacéuticos en la ciudad de Tacna en 2025. A través de una serie de preguntas clave, se ha recopilado información sobre los aspectos más valorados en su entorno de trabajo, los cambios que consideran necesarios para mejorar su satisfacción profesional y sus percepciones generales sobre la carrera.

Pregunta 1: ¿Qué característica de su entorno laboral considera más importante para su desarrollo profesional y bienestar?

Las respuestas reflejan una variedad de factores que los profesionales consideran fundamentales para su desarrollo y bienestar laboral.

Códigos principales identificados:

1. Ambiente y clima laboral (mayor frecuencia de menciones)

Muchos encuestados enfatizan la importancia de un ambiente laboral agradable, cálido y de respeto, destacando que esto influye directamente en su bienestar y desempeño profesional. Palabras clave recurrentes incluyen:

- Ambiente laboral
- Clima laboral
- Compañeros de trabajo
- Respeto y apoyo
- Confianza

Esto sugiere que el bienestar emocional y la dinámica interpersonal en el lugar de trabajo juegan un papel crucial en la satisfacción y desarrollo de los profesionales.

2. Oportunidades de desarrollo y crecimiento

El deseo de mejorar continuamente es una constante en las respuestas. La capacitación constante, los talleres y la actualización profesional son aspectos valorados. Ejemplos de respuestas incluyen:

- Capacitación continua
- Oportunidades de desarrollo
- Aprendizaje y crecimiento
- Capacitación del personal no farmacéutico

Este énfasis refleja la necesidad de un aprendizaje permanente en un campo altamente técnico y regulado como la química farmacéutica.

3. Comunicación y trabajo en equipo

La comunicación efectiva y la colaboración dentro del equipo de trabajo también se identifican como aspectos esenciales. Se mencionan expresiones como:

- Empatía y comunicación
- Trabajo en equipo
- Buena comunicación
- Habilidades blandas

Estas respuestas indican que la interacción efectiva y el apoyo entre colegas contribuyen significativamente al éxito profesional y al bienestar.

4. Conciliación entre vida laboral y personal

Algunos encuestados mencionan la importancia de equilibrar el tiempo entre el trabajo y la vida personal, destacando:

- Manejo del tiempo
- Equilibrio entre vida laboral y personal
- Facilidad de manejar el tiempo

Esto evidencia la preocupación por la carga laboral y la necesidad de flexibilidad para evitar el agotamiento profesional.

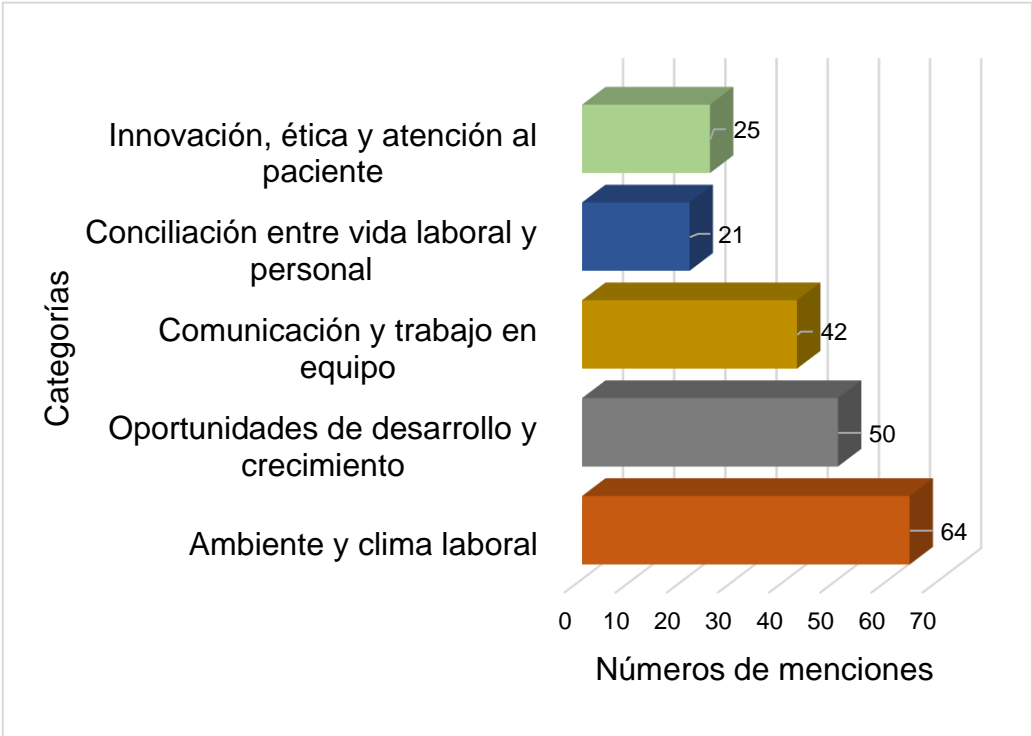
5. Innovación, ética y atención al paciente

Finalmente, un grupo de respuestas resalta el interés por el desarrollo de la profesión en nuevos ámbitos, así como la ética y el servicio a la comunidad:

- Desarrollo de nuevos medicamentos
- Rol del farmacéutico
- Ética profesional
- Atención farmacéutica
- Política farmacéutica

Estos aspectos sugieren una visión del químico farmacéutico como un profesional con un rol clave en la salud pública y la innovación en su campo.

Gráfico 9. Factores claves para el desarrollo y bienestar del Químico Farmacéutico.



Fuente: Cuestionario Aplicado

Patrones:

1. Ambiente y clima laboral: Incluye términos como ambiente laboral, clima laboral, respeto, confianza y apoyo entre compañeros.
2. Oportunidades de desarrollo y crecimiento: Engloba la capacitación continua, talleres, oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional.
3. Comunicación y trabajo en equipo: Considera aspectos como la comunicación efectiva, habilidades blandas, empatía y trabajo en equipo.
4. Conciliación entre vida laboral y personal: Hace referencia a la facilidad de manejar el tiempo y equilibrar vida y trabajo.
5. Innovación, ética y atención al paciente: Incluye temas como la ética profesional, el desarrollo de nuevos medicamentos y la atención farmacéutica.

Interpretación

El análisis de las respuestas permitió identificar que los químicos farmacéuticos en Tacna valoran principalmente un buen ambiente de trabajo, el desarrollo profesional, la comunicación efectiva y el equilibrio laboral-personal. Además, muestran interés en la innovación, la ética y el impacto de su labor en la sociedad.

Pregunta 2: ¿Qué cambio le gustaría ver en su lugar de trabajo para mejorar su satisfacción profesional?

Las respuestas revelan varias áreas de mejora que los profesionales consideran clave para su satisfacción laboral. Se pueden agrupar en las siguientes categorías principales:

1. Mejora en las condiciones salariales y beneficios (mayor frecuencia de menciones)

Muchos profesionales expresan su deseo de contar con mejores salarios, estabilidad laboral y mayores beneficios, lo que indica una preocupación por la retribución económica y la seguridad en el empleo. Ejemplos de respuestas:

- Mejor salario
- Mejora en salarios y mayor personal de apoyo
- Mayor estabilidad laboral
- Mayores beneficios y mejor horario

Esto evidencia la necesidad de revisar las políticas salariales y de incentivos para mejorar la motivación y retención del personal.

2. Más oportunidades de capacitación y desarrollo profesional

Otro aspecto recurrente es la necesidad de capacitaciones constantes, tanto en modalidad presencial como con visitas a otros laboratorios o sedes. Algunas respuestas incluyen:

- Más capacitaciones
- Programas de formación y capacitación continua
- Capacitaciones presenciales y visitas a otras sedes
- Reforzar el área de atención farmacéutica y farmacovigilancia

Esto resalta el interés en la actualización de conocimientos y el crecimiento profesional dentro del sector.

3. Infraestructura y equipamiento adecuado

Varios encuestados mencionan la necesidad de contar con espacios de trabajo mejor equipados y con mejor distribución.

- Mejor infraestructura
- Áreas del establecimiento más equipadas
- Implementación de un lugar más amplio de trabajo

- Mejoras en los equipos electrónicos y aplicación de nuevas tecnologías

Estas respuestas indican que la infraestructura física y tecnológica es un factor clave en la satisfacción laboral.

4. Ambiente laboral y comunicación efectiva

Algunos profesionales expresan su deseo de un entorno de trabajo más armonioso, con mejor comunicación y dinámicas de equipo.

- Buen clima laboral
- Generar mejor comunicación con el personal
- Más unión en el equipo
- Actividades grupales de socialización

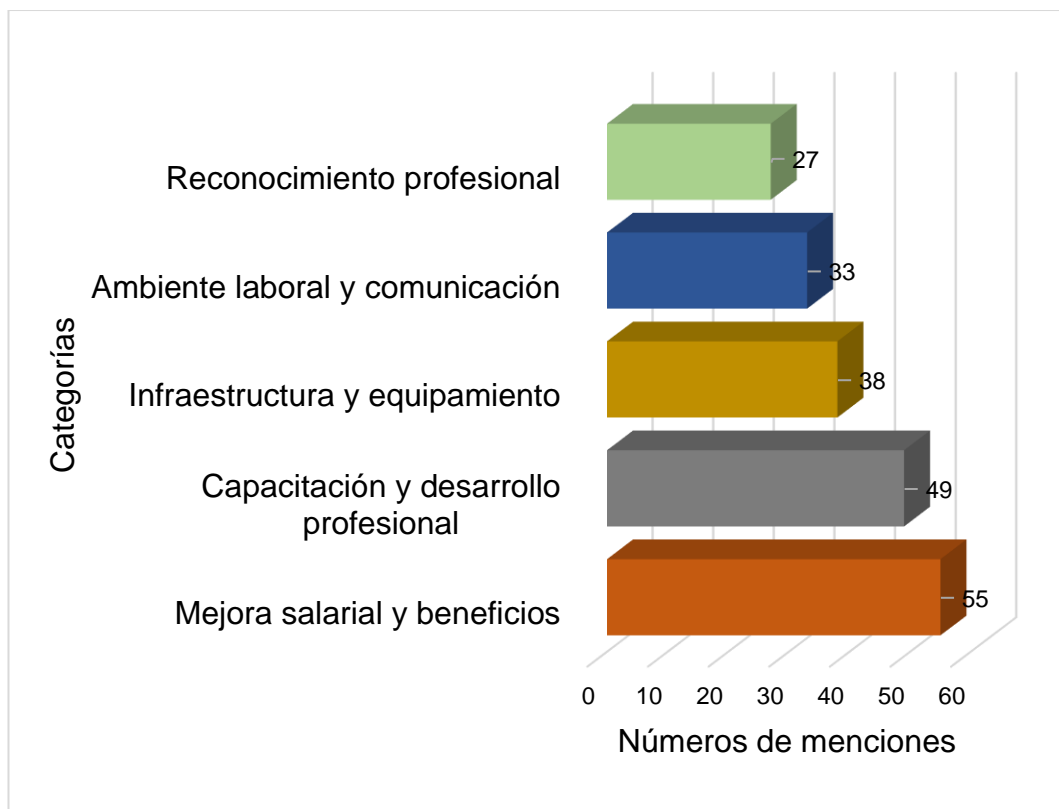
Esto resalta la importancia de fortalecer la cultura organizacional y el trabajo colaborativo.

5. Mayor reconocimiento y valorización del rol del químico farmacéutico

Algunas respuestas reflejan la percepción de que el trabajo del químico farmacéutico no siempre es valorado adecuadamente. Ejemplos:

- Que valoren el trabajo del químico farmacéutico
- Que se cuente con más químicos farmacéuticos en los establecimientos
- No predomine la política en la toma de decisiones

Gráfico 10. Cambios deseados para mejorar la satisfacción laboral



Fuente: Cuestionario Aplicado

Patrones:

1. Mejora salarial y beneficios: Incluye salario, estabilidad laboral y beneficios adicionales.
2. Capacitación y desarrollo profesional: Considera capacitaciones presenciales, visitas a otras sedes y formación continua.
3. Infraestructura y equipamiento: Engloba mejoras en espacios de trabajo, tecnología y herramientas.
4. Ambiente laboral y comunicación: Se enfoca en la armonía del equipo, comunicación efectiva y clima organizacional.
5. Reconocimiento profesional: Incluye la valorización del rol del químico farmacéutico y mayor presencia en el sector.

Interpretación

El análisis de las respuestas indica que los químicos farmacéuticos en Tacna identifican diversas áreas de mejora en su entorno laboral para aumentar su satisfacción profesional. La principal preocupación radica en la mejora salarial y los beneficios laborales, seguida de la necesidad de capacitaciones constantes y oportunidades de desarrollo profesional.

Asimismo, se evidencia una demanda por infraestructura y equipamiento adecuados, lo que sugiere que las condiciones físicas del trabajo impactan directamente en su desempeño. Otro aspecto relevante es la importancia del clima laboral y la comunicación efectiva, ya que muchos profesionales desean un ambiente más colaborativo y armonioso.

Finalmente, algunos encuestados resaltan la necesidad de mayor reconocimiento y valorización del rol del químico farmacéutico, subrayando su importancia dentro del sector salud. Estas observaciones pueden servir de base para implementar estrategias que fortalezcan la satisfacción y el compromiso de estos profesionales en su entorno laboral.

Pregunta 3: ¿Hay algún comentario adicional que desee compartir relacionado con su experiencia como químico farmacéutico?

Los comentarios adicionales reflejan diversas perspectivas sobre la experiencia de los químicos farmacéuticos en Tacna. Se pueden agrupar en las siguientes áreas clave:

1. Importancia de la capacitación continua (mayor frecuencia de menciones)

Muchos profesionales enfatizan la necesidad de mantenerse actualizados y en constante formación para mejorar su desempeño y ampliar sus oportunidades laborales. Ejemplos de respuestas:

- La capacitación constante
- Mantenerse actualizado es muy importante
- Mayor capacitación y compromiso de superación
- Mayores capacitaciones por parte del Colegio QFP

Esto indica que el aprendizaje continuo es un aspecto fundamental en la evolución de la profesión.

2. Amplias oportunidades laborales y diversificación del campo

Varios comentarios resaltan que la carrera de químico farmacéutico ofrece múltiples áreas de especialización y crecimiento profesional.

- Nuestro ámbito de acción es bastante amplio
- El campo laboral es muy distinto a la imagen que se tiene en la universidad
- Ser químico farmacéutico es genial porque es una profesión con muchas ramas de especialización
- Debemos ver más allá, que hay grandes oportunidades de trabajo a nivel nacional e internacional

Sin embargo, también se menciona que es necesario un mayor conocimiento sobre estas oportunidades desde la etapa universitaria.

3. Falta de reconocimiento y empoderamiento del químico farmacéutico

Algunos encuestados sienten que su labor no es valorada lo suficiente dentro del sector salud y en la sociedad en general. Comentarios como:

- No es tan valorado como debería
- Se necesita mayor empoderamiento del QF en el área de la salud
- Nos limitan a funciones administrativas, cuando en realidad somos los expertos en medicamentos, alimentos y tóxicos

Este punto sugiere que es importante fortalecer la visibilidad y el rol del químico farmacéutico en el sector.

4. Necesidad de mejores oportunidades de crecimiento profesional

Algunas respuestas mencionan la falta de oportunidades para ascender o desarrollarse dentro de ciertas instituciones.

- Las políticas internas en las cadenas privadas limitan el crecimiento profesional
- Se debería promover más capacitación e intercambio docente
- Debe haber más charlas de farmacéuticos con experiencia para los nuevos colegiados

Esto refuerza la idea de que no solo es importante la capacitación, sino también la creación de espacios de mentoría y networking.

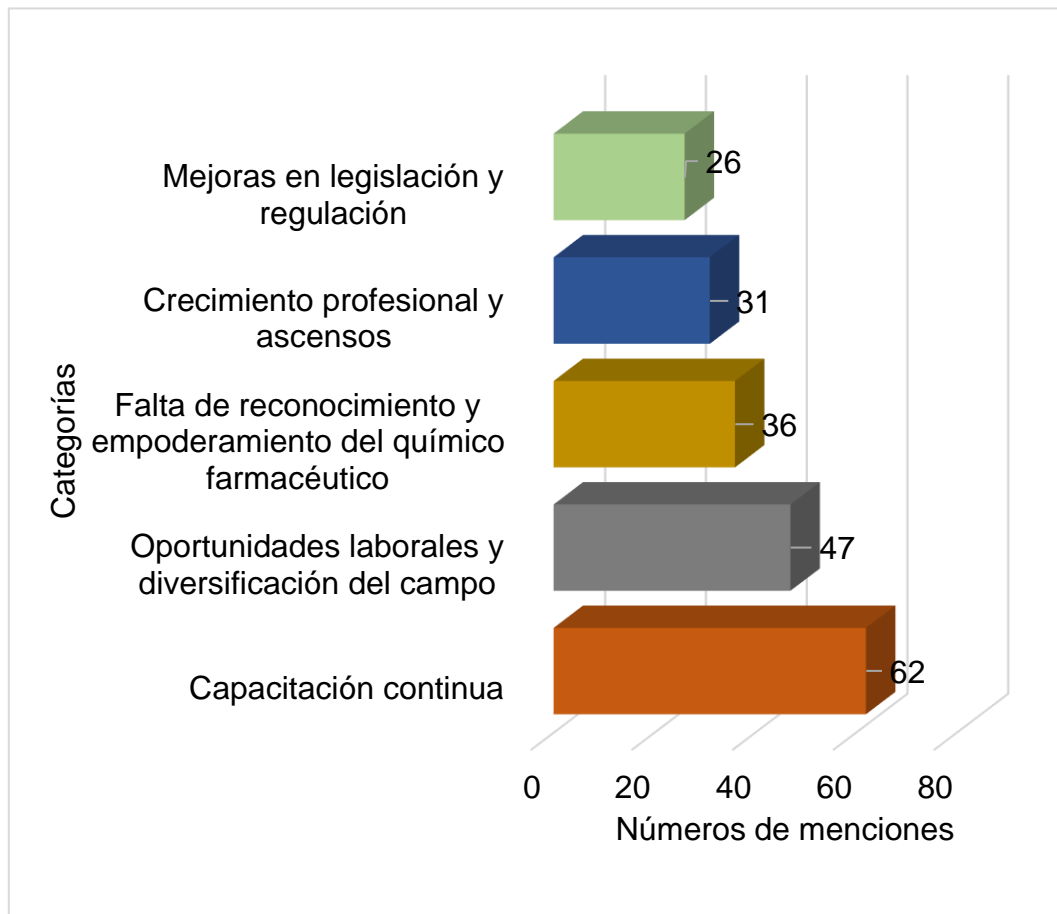
5. Mejoras en la legislación y regulación de la profesión

Algunos profesionales mencionan la necesidad de cambios en la normativa para mejorar su ejercicio profesional. Ejemplos:

- Mejorar la legislación del QF
- Que se haga respetar la carrera

Estos comentarios reflejan el interés en fortalecer el marco normativo y regulatorio que rige la profesión.

Gráfico 11. Comentarios sobre la experiencia del Químico Farmacéutico.



Fuente: Cuestionario Aplicado

Patrones:

1. Capacitación continua: Resalta la necesidad de actualización constante y formación profesional.
2. Oportunidades laborales y diversificación del campo: Muestra el interés en explorar nuevas áreas y aprovechar mejor el amplio campo de la profesión.
3. Falta de reconocimiento y empoderamiento del químico farmacéutico: Refleja la percepción de que su rol no es plenamente valorado dentro del sector salud.
4. Crecimiento profesional y ascensos: Indica la necesidad de más oportunidades para progresar en la carrera.
5. Mejoras en legislación y regulación: Expresa el interés en fortalecer el marco normativo que regula la profesión.

Interpretación

Los comentarios adicionales resaltan la importancia de la capacitación continua y el empoderamiento del químico farmacéutico como factores clave en su desarrollo profesional. A pesar de la diversidad de oportunidades dentro del campo, muchos sienten que aún falta difusión sobre el impacto de su labor y mejores oportunidades de crecimiento dentro de las organizaciones.

Además, se evidencia la necesidad de mejorar el reconocimiento de la profesión, fortalecer su marco normativo y asegurar que las políticas laborales permitan un desarrollo integral. Estos hallazgos pueden servir como base para futuras estrategias de mejora y promoción del rol del químico farmacéutico en la sociedad.

Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación han permitido identificar una correlación positiva y significativa entre los ecosistemas laborales y la identidad profesional de los farmacéuticos. A través del análisis cuantitativo mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se determinó que existe una relación significativa entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que el entorno laboral donde se desempeñan los profesionales farmacéuticos se relaciona con la identidad profesional. Asimismo, el análisis cualitativo reveló percepciones clave de los participantes sobre cómo sus experiencias laborales moldean su sentido de pertenencia y compromiso con la profesión.

Estos resultados concuerdan con estudios previos realizados a nivel internacional y nacional. En este sentido, la investigación de González Pech (2023) destaca que la identidad profesional está relacionada con el ecosistema laboral en el que los farmacéuticos se desempeñan, lo cual coincide con los hallazgos obtenidos en el presente estudio, donde se observa que los distintos entornos de trabajo determinan conocimientos, habilidades y valores específicos en la identidad profesional.

Asimismo, los resultados obtenidos también guardan relación con el estudio de Cornett (2022), quien identificó que la identidad

profesional en las profesiones de salud es un concepto multidimensional afectado por reformas políticas, sociales y del propio entorno laboral. En este estudio, se confirma que los ecosistemas laborales juegan un papel clave en la formación y consolidación de la identidad profesional de los farmacéuticos, reforzando la necesidad de generar estrategias que fortalezcan dicha identidad desde la educación universitaria y las experiencias laborales.

Desde una perspectiva nacional, los hallazgos de la presente investigación también encuentran respaldo en el estudio de Medina-Landeo (2023), quien resaltó la importancia de la regulación histórica de la profesión farmacéutica para la consolidación de su identidad profesional en el Perú. Esto sugiere que la identidad profesional no solo se construye en la práctica laboral, sino también a partir de la normatividad y el reconocimiento institucional de la profesión.

Por otro lado, los estudios de Chuquillanqui Taipe (2023) y Montalvo Urrieta (2022) demostraron que un adecuado clima organizacional y una buena gestión de recursos humanos impactan en la satisfacción y el desempeño laboral del personal de farmacia, lo que indirectamente también influye en su identidad profesional. Estos resultados se relacionan con el presente estudio, dado que el ecosistema

laboral no solo se relaciona con el desarrollo de competencias técnicas y conocimientos, sino también en la percepción de la profesión y el sentido de pertenencia de los farmacéuticos a su gremio.

Los resultados cuantitativos y cualitativos pueden explicarse a partir de varias teorías y enfoques. La teoría del desarrollo profesional sugiere que la identidad profesional se forma mediante la experiencia y la interacción con el entorno de trabajo. Esto se refuerza en el análisis cualitativo de las entrevistas, donde los participantes expresaron que la exposición a distintos contextos laborales ha influido en su percepción del rol farmacéutico y en la forma en que se identifican con la profesión.

Además, la relación moderada entre ecosistemas laborales e identidad profesional puede explicarse por la diversidad de entornos en los que operan los farmacéuticos, que van desde el ámbito asistencial hasta la industria y la investigación. Esta variabilidad puede generar diferentes niveles de identidad profesional, dependiendo del grado de alineación entre las expectativas individuales y las oportunidades proporcionadas por el ecosistema laboral.

A partir del análisis cualitativo basado en las tres preguntas clave del estudio, se identificaron patrones recurrentes en las respuestas de los participantes:

¿Cómo se relaciona su entorno de trabajo en su identidad profesional?

Muchos participantes señalaron que el tipo de establecimiento en el que trabajan (hospital, farmacia comunitaria, industria farmacéutica) moldea su percepción sobre su rol profesional.

Se mencionó que la carga laboral y las oportunidades de formación continua son factores clave en el desarrollo de la identidad profesional.

Aquellos que trabajan en entornos con mayor interacción con pacientes manifestaron una mayor identificación con la dimensión asistencial de la profesión.

¿Cuáles son los principales desafíos en la construcción de su identidad profesional?

Se identificó una falta de reconocimiento de la labor del farmacéutico en algunos sectores, lo que afecta la consolidación de su identidad.

La ausencia de políticas claras de desarrollo profesional dentro de ciertos ecosistemas laborales fue mencionada como un obstáculo para el crecimiento y la motivación.

Algunos participantes expresaron que la rotación laboral y la falta de estabilidad dificultan la construcción de una identidad profesional sólida.

¿Qué estrategias podrían fortalecer la identidad profesional en el sector farmacéutico?

La mayoría coincidió en la importancia de fortalecer la formación académica desde la universidad, alineando el currículo con las demandas del sector.

Se sugirió implementar programas de mentoría y acompañamiento profesional para facilitar la transición de los recién egresados al campo laboral.

Se destacó la necesidad de generar espacios de reflexión y formación continua para reforzar la identidad profesional dentro de cada ecosistema laboral.

A partir del análisis de los resultados, se puede afirmar que la identidad profesional del farmacéutico no solo depende de la formación

académica, sino que se moldea y redefine constantemente a través de las experiencias en el entorno laboral. La relación positiva y moderada encontrada sugiere que, aunque el ecosistema laboral se relaciona con la identidad profesional, otros factores como la vocación, la experiencia previa y la percepción social del farmacéutico también juegan un papel fundamental.

Uno de los aspectos más relevantes es la percepción de los farmacéuticos sobre la falta de reconocimiento de su rol en ciertos ámbitos. Este fenómeno ha sido documentado en otros estudios y sugiere la necesidad de impulsar políticas que visibilicen la labor farmacéutica y refuercen su identidad profesional en distintos sectores.

A partir de lo expuesto, se evidencia la necesidad de seguir explorando la relación entre ecosistemas laborales e identidad profesional, promoviendo estrategias que permitan fortalecer esta última desde la formación académica hasta la incorporación en el mercado laboral. Se recomienda que futuras investigaciones profundicen en los factores específicos de los ecosistemas laborales que tienen mayor impacto en la identidad profesional, así como en las estrategias que pueden implementarse para optimizar esta relación en beneficio de la profesión farmacéutica y la calidad de los servicios de salud.

Conclusiones

Después de establecer los resultados y realizar el análisis correspondiente se concluye:

PRIMERA. Se ha determinado que existe una relación estadísticamente significativa, directa y positiva entre los Ecosistemas Laborales y la Identidad Profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna ($r_s = 0,210$; $p < 0,05$). Para cuantificar la magnitud de esta asociación, se analizó el coeficiente de determinación (R^2), el cual arrojó un valor de 0,091.

Este resultado indica que el 9,1 % de la varianza de la variable Ecosistemas Laborales es compartida con la varianza de la variable Identidad Profesional. Por lo tanto, se concluye que, si bien una percepción más favorable del entorno laboral se asocia con un mayor nivel de identidad profesional, la fuerza de este vínculo es baja. La mayor parte de la variabilidad en la Identidad Profesional (90,9 %) está asociada a otros factores no considerados en este análisis, lo que confirma que el ecosistema laboral es solo uno de los múltiples elementos que se relacionan con la configuración de la identidad del profesional.

SEGUNDA. Se identificó una relación estadísticamente significativa, directa y positiva entre la dimensión Desarrollo Profesional y Aprendizaje y la Identidad Profesional ($r_s = 0,164$; $p < 0,05$). Este hallazgo demuestra que los profesionales con una mayor identidad profesional tienden a valorar más positivamente las oportunidades de desarrollo y aprendizaje. No obstante, la fuerza de esta asociación es baja, lo que implica que la percepción sobre el desarrollo profesional no es un factor fuertemente asociado a la identidad profesional.

TERCERA. Se estableció una relación estadísticamente significativa, directa y positiva entre la dimensión Relaciones Interpersonales y Comunicación con la Identidad Profesional ($r_s = 0,164$; $p < 0,05$). Se concluye que una percepción favorable de la comunicación y las relaciones en el trabajo se asocia con una identidad profesional más sólida. A pesar de ser significativa, la baja magnitud de la correlación indica que esta asociación es débil.

CUARTA. Se verificó la existencia de una relación estadísticamente significativa, directa y positiva entre la dimensión Condiciones Laborales y la Identidad Profesional ($r_s = 0,154$; $p < 0,05$). Esto permite concluir que una mejor percepción de las condiciones de trabajo se asocia con una mayor identidad profesional. Sin embargo, al ser la

correlación más baja de todas las analizadas, se reafirma que las condiciones laborales, si bien se vinculan con la identidad, lo hacen con una intensidad muy limitada.

Recomendaciones

A partir de la triangulación de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos en la presente investigación, se formulan las siguientes recomendaciones dirigidas a distintas entidades y actores, con el fin de fortalecer tanto el ecosistema laboral como la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna.

PRIMERA. se exhorta a las instituciones empleadoras a realizar una intervención directa sobre el ecosistema laboral. Dado que las condiciones laborales y el desarrollo profesional fueron percibidos como medianos y la mejora salarial fue la principal demanda, es prioritario revisar las políticas de remuneración e invertir en infraestructura y capacitación continua. Asimismo, considerando que el clima laboral fue el aspecto más valorado, se deben implementar estrategias activas para proteger y fomentar un ambiente de respeto y comunicación efectiva, además de promover la conciliación entre la vida laboral y personal.

SEGUNDA. El Colegio Químico Farmacéutico Departamental de Tacna debe asumir un rol protagónico en la defensa y valorización de la profesión. Ante la sentida falta de reconocimiento externo revelada en el estudio, se recomienda que el Colegio lidere iniciativas de comunicación para visibilizar la importancia del farmacéutico y abogue por estándares

laborales justos. Adicionalmente, debe complementar la oferta formativa del mercado con programas de mentoría y networking que respondan a las necesidades de sus agremiados y fortalezcan la cohesión del gremio.

TERCERA. Se recomienda a las instituciones de educación superior alinear la formación académica con la realidad profesional. El estudio evidenció una brecha entre la percepción universitaria y el campo laboral, por lo que es fundamental que las mallas curriculares se enriquezcan con competencias en gestión y habilidades blandas, y que se oriente a los estudiantes sobre el diverso y amplio campo de acción de la carrera más allá de los roles tradicionales.

CUARTA. Para futuras investigaciones, se sugiere superar el alcance del presente estudio. Habiendo confirmado que la alta identidad profesional no se asocia fuertemente con el ecosistema laboral, se recomienda realizar estudios cualitativos que profundicen en los factores intrínsecos (vocación, ética, servicio al paciente) que la sustentan. A su vez, futuros estudios cuantitativos deberían incorporar nuevas variables como remuneración, reconocimiento percibido y equilibrio vida-trabajo para construir modelos predictivos más robustos sobre la dinámica entre el profesional y su entorno.

Referencias

1. Trede F, Macklin R, Bridges D. Professional identity development: a review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*. 1 de mayo de 2012;37(3):365-84.
2. Professional Identity in Medical Students: Pedagogical Challenges to Medical Education: Teaching and Learning in Medicine: Vol 25, No 4 [Internet]. [citado 5 de marzo de 2025]. Disponible en: https://www.tandfonline.com/doi/10.1080/10401334.2013.827968?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%20%20pubmed
3. Faculty, Student, and Practitioner Development Within a Community of Practice | Request PDF [Internet]. [citado 5 de marzo de 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/272708744_Faculty_Student_and_Practitioner_Development_Within_a_Community_of_Practice
4. Social pharmacy as a field of study: The needs and challenges in global pharmacy education - ScienceDirect [Internet]. [citado 5 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1551741110001415>
5. The only way round is through: Professional identity in pharmacy education and practice | Request PDF [Internet]. [citado 5 de marzo de 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/362679912_The_only_way_around_is_through_Professional_identity_in_pharmacy_education_and_practice
6. Colegio Químico Farmacéutico [Internet]. [citado 10 de febrero de 2025]. Identidad y Deontología Farmacéutica. Disponible en: https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=1681034402354271

7. Pech HEG, Vries W de, Tomas. ¿Químicos Farmacéuticos o Licenciados en Farmacia? La Formación de los Profesionales Farmacéuticos en Centroamérica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 21 de marzo de 2024;8(1):7432-60.
8. Identidad Profesional y Ecosistemas Laborales del Farmacéutico en el Estado de Puebla [Internet]. [citado 1 de enero de 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/371470725_Identidad_Profesional_y_Ecosistemas_Laborales_del_Farmacéutico_en_el_Estado_de_Puebla
9. Kiron D. Ecosistemas laborales: Conoce el futuro de las empresas [Internet]. *MIT Sloan Management Review Mexico*. 2023 [citado 11 de enero de 2025]. Disponible en: <https://mitsloanreview.mx/capital-humano/ecosistemas-laborales-el-futuro-de-las-empresas/>
10. Mulone MV. El proceso de construcción de la identidad profesional de los traductores de inglés. *Revista iberoamericana de educación superior*. mayo de 2016;7(19):152-66.
11. Blanco-Echeverry M del P. ¿Cómo entender la identidad profesional hoy?1. *El Ágora USB*. 2022;22(1):426-43.
12. Gastelurrutia M. Construcción de una Identidad Profesional consistente como palanca para el cambio. 2025;
13. Andrade Jaramillo V. Professional Identity and the World of Contemporary Work. Reflections from an abstract of Case. *ATHENEAD*. 16 de junio de 2014;14(2):117.
14. Mujica LM, Condo DM. Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. *Revista Mapa [Internet]*. 25 de diciembre de 2020 [citado 21 de febrero de 2025];4(20). Disponible en: <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/243>
15. Sarauz L. Importancia de la profesionalización en la industria farmacéutica: diagnóstico de perfiles laborales del sector farmacéutico en Quito-Ecuador. *YACHANA Revista Científica*. 2019;8(3 (Noviembre-Diciembre)):25-33.

16. Andrade BGH. Condición laboral y nivel de estrés del personal que labora en el Departamento de Farmacia. Hospital Regional de Ayacucho, 2023.
17. Medina-Landeo J. El profotarmaceuticato en el Perú, cimientto de la identidad profesional farmacéutica. Rev Soc Peru Med Interna. 30 de septiembre de 2024;37(3):185-93.
18. Gutiérrez-Rojas A, Marín-Cacho F, Mino-Asencio M, Carbonell-García CE. Currículo por competencias y perfil de egreso en estudiantes universitarios del área farmacéutica de la Universidad Nacional de Trujillo. Telos. 12 de mayo de 2023;25(2):441-58.
19. Taípe C. Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud de farmacia del Hospital Dos de Mayo.
20. Administración de recursos humanos y desempeño laboral en el departamento de farmacia del Hospital Barranca Cajatambo, 2022 [Internet]. [citado 21 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dc841fbc9f2d-4477-84d6-7ead6b6f9b38/content>
21. González H. Identidad profesional del farmacéutico en el estado de Puebla. enero de 2023 [citado 1 de enero de 2025]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/19054>
22. Cornett M, Palermo C, Ash S. Professional identity research in the health professions-a scoping review. Adv Health Sci Educ Theory Pract. mayo de 2023;28(2):589-642.
23. Mylrea MF, Gupta TS, Glass BD. Professionalization in Pharmacy Education as a Matter of Identity. Am J Pharm Educ. 25 de noviembre de 2015;79(9):142.
24. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales. 2018;34(146):3-18.
25. Escobedo C, Reyes DS. Satisfacción laboral en una empresa fabricante y comercializadora de productos farmacéuticos de Lima.

26. Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral entre empleados de planilla y empleados de intermediación laboral (Inplants) en dos empresas farmacéuticas multinacionales en Perú. [Internet]. [citado 22 de febrero de 2025]. Disponible en: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13259/Alvites_Fiorella_Marian_Magui%
c3%b1a.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13259/Alvites_Fiorella_Marian_Magui%c3%b1a.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
27. Teva [Internet]. 2022 [citado 22 de febrero de 2025]. Habilidades de un profesional de la farmacia: competencias básicas. Disponible en: <https://www.tevafarmacia.es/academia/voy-ser-farmacutico/habilidades-de-un-profesional-de-la-farmacia-competencias-basicas>
28. Salazar Estrada JG, Guerrero Pupo JC, Machado Rodríguez YB, Cañedo Andalia R. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED. octubre de 2009;20(4):67-75.
29. ASALE R, RAE. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. [citado 22 de febrero de 2025]. organización | Diccionario de la lengua española. Disponible en: <https://dle.rae.es/organización>
30. Cultura organizacional y cambio: los retos del liderazgo [Internet]. APD España. 2024 [citado 22 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.apd.es/cultura-organizacional-y-cambio-los-retos-del-liderazgo/>
31. La educación con enfoque por competencias | Universidad Privada Franz Tamayo [Internet]. [citado 22 de febrero de 2025]. Disponible en: https://unifranz.edu.bo/blog/la-educacion-con-enfoque-por-competencias/?utm_source=chatgpt.com
32. Las condiciones de trabajo, ¿cuál es su importancia? [Internet]. [citado 22 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://payfit.com/es/contenido-practico/condiciones-de-trabajo/>
33. World Health Organization. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices [Internet]. 2010

[citado 23 de febrero de 2025]; Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/44466>

34. newtm. La importancia del ambiente laboral para aumentar la productividad [Internet]. Talent Match. 2023 [citado 22 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://talent-match.es/la-importancia-del-ambiente-laboral-para-aumentar-la-productividad/>
35. Hernández A, Rangel-Lyne L, Ochoa-Hernández ML. Relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales moderadas por el género. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales. 1 de junio de 2024;15(1):77-99.
36. Feder BJ. F. I. Herzberg, 76, Professor And Management Consultant. The New York Times [Internet]. 1 de febrero de 2000 [citado 23 de febrero de 2025]; Disponible en: <https://www.nytimes.com/2000/02/01/business/f-i-herzberg-76-professor-and-management-consultant.html>
37. ResearchGate [Internet]. [citado 23 de febrero de 2025]. Impacto de las competencias laborales sobre la satisfacción del empresario. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/320617171_Impacto_de_las_competencias_laborales_sobre_la_satisfaccion_del_empresa
38. LibreTexts Español [Internet]. 2022 [citado 23 de febrero de 2025]. Socialización profesional. Disponible en: [https://espanol.libretexts.org/Salud/Enfermer%C3%ADa/Libro%3A_Do_cencia_cl%C3%ADnica_creativa_en_las_profesiones_de_la_salud_\(Melrose%2C_Park_y_Perry\)/01%3A_Cap%C3%ADtulos/1.04%3A_SOCIALIZACI%C3%93N_PROFESIONAL_DE_PROFESIONALES](https://espanol.libretexts.org/Salud/Enfermer%C3%ADa/Libro%3A_Do_cencia_cl%C3%ADnica_creativa_en_las_profesiones_de_la_salud_(Melrose%2C_Park_y_Perry)/01%3A_Cap%C3%ADtulos/1.04%3A_SOCIALIZACI%C3%93N_PROFESIONAL_DE_PROFESIONALES)
39. Desarrollo profesional [Internet]. [citado 23 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://peopleforce.io/es/hr-glossary/professional-development>
40. REPSOL [Internet]. [citado 23 de febrero de 2025]. Desarrollo profesional: claves para crecer y alcanzar el éxito. Disponible en: <https://www.repsol.com/es/como-en-casa/que-es-el-desarrollo-profesional/index.cshtml>

41. Cómo transformar el entorno laboral para maximizar la productividad - Ibercenter [Internet]. 2025 [citado 23 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://ibercenter.com/mejora-el-entorno-laboral/>
42. SafetyCulture [Internet]. 2023 [citado 23 de febrero de 2025]. Comprender el clima organizacional. Disponible en: https://safetyculture.com/es/temas/seguridad-laboral/clima-organizacional/?utm_source=chatgpt.com
43. Serrano Orellana BJ, Portalanza Ch A, Serrano Orellana BJ, Portalanza Ch A. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Suma de Negocios. julio de 2014;5(SPE11):117-25.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario

ENCUESTA SOBRE ECOSISTEMAS LABORALES E IDENTIDAD PROFESIONAL DEL QUÍMICO FARMACÉUTICO EN TACNA, 2025

Estimado(a) Químico Farmacéutico,

Mi nombre es **Jazmín Cano Ferrúa**, y estoy realizando esta encuesta como parte de mi tesis titulada "**Ecosistemas laborales e identidad profesional del Químico Farmacéutico en Tacna, 2025**". El objetivo de este estudio es analizar la realidad laboral y su relación con la identidad profesional de los Q.F. en nuestra región.

◇ **Confidencialidad y Protección de Datos**

Esta encuesta es **completamente anónima y confidencial**. De acuerdo con la **Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales en Perú**, sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos y estadísticos. En ningún caso se divulgará información que permita identificar a los participantes.

- 🕒 **Tiempo de respuesta:** Menos de 5 minutos.
📌 **Instrucciones:** Responda cada pregunta con la mayor sinceridad posible.

Su participación es fundamental para el éxito de esta investigación. **¡Gracias por su tiempo y colaboración!**

1. **Datos sociodemográficos**

Edad..... Género: Masculino
Femenino

2. **¿Cuál es su área principal de especialización o desempeño profesional?**

Marque con una X

- Autoridades regulatorias (Organismos de control sanitario y regulatorio, como DIGEMID)
- Farmacia hospitalaria (Hospitales y clínicas públicas o privadas)
- Docencia/Investigación (Universidades y centros de investigación)
- Oficina farmacéutica (Boticas, farmacias independientes o cadenas de farmacias)

Otros: _____ (Especificar)

3. Años de experiencia laboral

1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En Desacuerdo, 3= Neutral, 4= De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

Marque con una X en el recuadro según corresponda

Variable independiente: Ecosistemas laborales	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desarrollo profesional y aprendizaje					
"Mi lugar de trabajo me brinda oportunidades para capacitarme y actualizar mis conocimientos."					
"Existen posibilidades reales de promoción o crecimiento profesional."					
"Se promueve la innovación y el aprendizaje continuo en mi entorno laboral."					
Dimensión 2: Relaciones y comunicación					
"En mi lugar de trabajo, las relaciones interpersonales son positivas y respetuosas."					
"La comunicación entre el personal es abierta y efectiva."					
"Mi carga laboral es razonable y manejable."					
Dimensión 3: Condiciones laborales					
"Las condiciones físicas de mi lugar de trabajo son adecuadas para desempeñar mis funciones."					
"Considero que mi salario y beneficios laborales son justos en relación con mis responsabilidades."					
Variable dependiente: Identidad profesional	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Competencia profesional y visión de futuro					
"Me siento competente para desempeñar mis funciones como químico farmacéutico."					
"Estoy seguro/a de mi capacidad para resolver problemas relacionados con mi labor."					

"Visualizo un futuro exitoso en mi carrera como químico farmacéutico."					
"Estoy dispuesto/a a realizar esfuerzos adicionales para alcanzar mis metas profesionales."					
Dimensión 2: Satisfacción laboral y disfrute					
"Estoy satisfecho/a con mi decisión de ejercer como químico farmacéutico."					
"Mi trabajo cumple con mis expectativas profesionales."					
"Disfruto de las actividades que realizo en mi día a día laboral."					

Preguntas Abiertas:

- ¿Qué característica de su entorno laboral considera más importante para su desarrollo profesional y bienestar?

.....
.....
.....

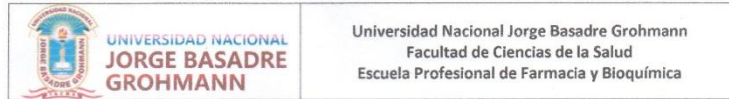
- ¿Qué cambio le gustaría ver en su lugar de trabajo para mejorar su satisfacción profesional?

.....
.....
.....

- ¿Hay algún comentario adicional que desee compartir relacionado con su experiencia como químico farmacéutico?

.....
.....

Anexo 2: Validación de instrumento



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

INSTRUMENTO N° 01: Variable Independiente Ecosistemas laborales.

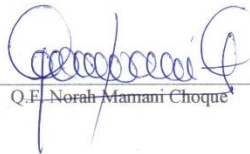
El que suscribe, NORAH MAMANI CHOQUE, identificado con DNI N° 00442032, de profesión QUÍMICO FARMACEÚTICA, hago constar que he revisado y dado el juicio de experto al instrumento N°1: Cuestionario estructurado para la variable independiente Ecosistemas Laborales, diseñado por la bachiller: Jazmín Carolina Cano Ferrúa, para su validación a fin de ser aplicado en la investigación titulada: "Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puede evaluar según los criterios establecidos y formular algunas apreciaciones.

Criterios	Descripción	D	M	B	MB	Observaciones
1. Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta				X	
2. Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.				X	
3. Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo				X	
4. Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.				X	
5. Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.				X	

Nota. D Deficiente, M Mejorar. B Bueno. MB Muy Bueno

En Tacna, a los 15 días del mes de ENERO del 2025


Q.F. Norah Mamani Choque

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR []
NO FAVORABLE []

Observaciones:
.....
.....
.....
.....

Tacna, 15 de ENERO del 2025


NORAH MAMANI CHOQUE
QUÍMICO FARMACEUTICA
CQFP 01122

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

INSTRUMENTO N° 02: Variable Dependiente Identidad Profesional

El que suscribe, NORAH MAMANI CHOQUE, identificado con DNI N° 0044 2032, de profesión QUÍMICO FARMACÉUTICA, hago constar que he revisado y dado el juicio de experto al instrumento N°2: Cuestionario estructurado para la variable dependiente Identidad Profesional, diseñado por la bachiller: Jazmín Carolina Cano Ferrúa, para su validación a fin de ser aplicado en la investigación titulada: "Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puede evaluar según los criterios establecidos y formular algunas apreciaciones.

Criterios	Descripción	D	M	B	MB	Observaciones
1.Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta				X	
2.Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.				X	
3.Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo				X	
4.Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.				X	
5.Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.				X	

Nota. D Deficiente, M Mejorar. B Bueno. MB Muy Bueno

En Tacna, a los 15 días del mes de ENERO del 2025



Q.F. Norah Mamani Choque

NORAH MAMANI CHOQUE
QUÍMICO FARMACÉUTICA
CQFP 01122

Matriz de validación del Instrumento N° 01: Variable Independiente Ecosistemas laborales.

Variable: Ecosistemas laborales

Objetivo: Evaluar los ecosistemas laborales en términos de desarrollo profesional y aprendizaje, relaciones y comunicación, y condiciones laborales de los químicos farmacéuticos en Tacna, con el propósito de analizar su relación con la identidad profesional.

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario en escala de Likert

DIMENSIONES	N° ítem	PREGUNTAS	CRITERIOS					OBSERVACIONES
			S	RL	CH	CL	RD	
Desarrollo profesional y aprendizaje	01	"Mi lugar de trabajo me brinda oportunidades para capacitarme y actualizar mis conocimientos."	MB	MB	MB	B	B	
	02	"Existen posibilidades reales de promoción o crecimiento profesional."	MB	MB	MB	MB	MB	
	03	"Se promueve la innovación y el aprendizaje continuo en mi entorno laboral."	MB	MB	MB	B	B	Innovación y mejora continua
Relaciones y comunicación	04	"En mi lugar de trabajo, las relaciones interpersonales son positivas y respetuosas."	MB	MB	MB	MB	MB	
	05	"La comunicación entre el personal es abierta y efectiva"	MB	MB	MB	MB	MB	
	06	"Mi carga laboral es razonable y manejable."	MB	MB	M	B	B	
Condiciones laborales	07	"Las condiciones físicas de mi lugar de trabajo son adecuadas para desempeñar mis funciones."	MB	MB	MB	MB	MB	
	08	"Considero que mi salario y beneficios laborales son justos en relación con mis responsabilidades."	MB	MB	MB	MB	MB	

Nota: S Suficiencia, RL Relevancia, CH Coherencia, CL Claridad, RD Redacción

EVALUADO POR: NORAH MAMANI CHOQUE DNI: 00442032

FECHA: 15/01/25 FIRMA: 

NORAH MAMANI CHOQUE
QUIMICO FARMACEUTICA
COPF 01122

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

INSTRUMENTO N° 01: Variable Independiente Ecosistemas Laborales

El que suscribe, Melina Zegarra Aquino, identificado con DNI N° 45062275, de profesión Ingeniero Comercial, hago constar que he revisado y dado el juicio de experto al instrumento N°1: Cuestionario estructurado para la variable independiente Ecosistemas Laborales, diseñado por la bachiller: Jazmín Carolina Cano Ferrúa, para su validación a fin de ser aplicado en la investigación titulada: "Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puede evaluar según los criterios establecidos y formular algunas apreciaciones.

Criterios	Descripción	D	M	B	MB	Observaciones
1. Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta				X	
2. Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.				X	
3. Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo				X	
4. Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.				X	
5. Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.				X	

Nota. D Deficiente, M Mejorar. B Bueno. MB Muy Bueno

En Tacna, a los 18 días del mes de ENERO del 2025


 Dra. Melina Zegarra Aquino

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

Opinión: FAVORABLE [] DEBE MEJORAR []
 NO FAVORABLE []

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Tacna, 18 de ENERO del 2025

Kujesell
45062275

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

INSTRUMENTO N° 02: Variable Dependiente Identidad Profesional

El que suscribe, Melina Zegarra Aquino, identificado con DNI N° 45062275, de profesión Ingeniero Comercial, hago constar que he revisado y dado el juicio de experto al instrumento N°2: Cuestionario estructurado para la variable dependiente Identidad Profesional, diseñado por la bachiller: Jazmín Carolina Cano Ferrúa, para su validación a fin de ser aplicado en la investigación titulada: "Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puede evaluar según los criterios establecidos y formular algunas apreciaciones.

Criterios	Descripción	D	M	B	MB	Observaciones
6. Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta				X	
7. Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.				X	
8. Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo				X	
9. Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.				X	
10.Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.				X	

Nota. D Deficiente, M Mejorar. B Bueno. MB Muy Bueno

En Tacna, a los 18 días del mes de ENERO del 2025


 Dra. Melina Zegarra Aquino



UNIVERSIDAD NACIONAL
**JORGE BASADRE
GROHMANN**

Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

Opinión: FAVORABLE [] DEBE MEJORAR []
 NO FAVORABLE []

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Tacna, 18 de ENEROdel 2025

Alvarez
450-22-75

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

INSTRUMENTO N° 01: Variable Independiente Ecosistemas Laborales

El que suscribe, Piero Gabriel Mendoza Velarde, identificado con DNI N° 71799917, de profesión Ingeniero Comercial, hago constar que he revisado y dado el juicio de experto al instrumento N°1: Cuestionario estructurado para la variable independiente Ecosistemas Laborales, diseñado por la bachiller: Jazmín Carolina Cano Ferrúa, para su validación a fin de ser aplicado en la investigación titulada: "Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puede evaluar según los criterios establecidos y formular algunas apreciaciones.

Crterios	Descripción	D	M	B	MB	Observaciones
1. Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta				X	
2. Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.				X	
3. Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo				X	
4. Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.				X	
5. Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.				X	

Nota. D Deficiente, M Mejorar. B Bueno. MB Muy Bueno

En Tacna, a los 24 días del mes de Enero del 2025


 Magister Piero Mendoza Velarde

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

INSTRUMENTO N° 02: Variable Dependiente Identidad Profesional

El que suscribe, Piero Gabriel Mendoza Velarde, identificado con DNI N° 71799917, de profesión Ingeniero Comercial, hago constar que he revisado y dado el juicio de experto al instrumento N°2: Cuestionario estructurado para la variable dependiente Identidad Profesional, diseñado por la bachiller: Jazmín Carolina Cano Ferrúa, para su validación a fin de ser aplicado en la investigación titulada: "Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puede evaluar según los criterios establecidos y formular algunas apreciaciones.

Crterios	Descripción	D	M	B	MB	Observaciones
6. Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta				X	
7. Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.				X	
8. Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo				X	
9. Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.				X	
10.Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.				X	

Nota. D Deficiente, M Mejorar. B Bueno. MB Muy Bueno

En Tacna, a los 24 días del mes de enero del 2025



Magister Piero Mendoza Velarde



UNIVERSIDAD NACIONAL
**JORGE BASADRE
GROHMANN**

Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica


RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
NO FAVORABLE

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Tacna, 24 de enerodel 2025


Mcr. Pedro Mendoza Velarde
71799917

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>INTERROGANTE PRINCIPAL</p> <p>¿Existe relación entre los Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna, 2025?</p> <p>INTERROGANTES ESPECÍFICAS</p> <p>¿Existe relación entre el desarrollo profesional y el aprendizaje con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025?</p> <p>¿Existe relación entre las relaciones interpersonales y la comunicación con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025?</p> <p>¿Existe relación entre las condiciones laborales y la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar si existe relación entre los Ecosistemas Laborales e Identidad Profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la relación entre el desarrollo profesional y el aprendizaje con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.</p> <p>Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la comunicación con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.</p> <p>Verificar la relación entre las condiciones laborales y la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre los ecosistemas laborales e identidad profesional del Químico Farmacéutico en la ciudad de Tacna en el año 2025.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y el aprendizaje con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.</p> <p>Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la comunicación con la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.</p> <p>Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la identidad profesional del químico farmacéutico en la ciudad de Tacna 2025.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Ecosistemas laborales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional y aprendizaje. • Relaciones y comunicación • Condiciones laborales 	<p>Tipo de investigación: Investigación básica o pura.</p> <p>Diseño de la investigación El diseño de la investigación es no experimental, transeccional, descriptivo-correlacional y mixta.</p> <p>Población Químicos farmacéuticos colegiados en la región de Tacna, que suman aproximadamente 428 profesionales.</p> <p>Muestra Muestreo aleatorio simple con 203 participantes en total.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuestas estructuradas dirigidas a químicos farmacéuticos colegiados en Tacna.</p> <p>Instrumentos</p>

			<p>Variable dependiente:</p> <p>Identidad profesional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencia profesional y visión de futuro • Satisfacción laboral y disfrute 	<p>Cuestionario escala de Likert, enfocadas en las dimensiones de las variables: ecosistemas laborales e identidad profesional.</p> <p>Se incluyeron tres preguntas cualitativas en el instrumento de recolección de datos con el objetivo de reforzar y complementar los hallazgos cuantitativos.</p> <p>El análisis de estas respuestas se realizó con el programa Atlas.ti, una herramienta especializada que facilitó la codificación, organización y análisis de los datos cualitativos.</p> <p>Prueba estadística</p> <p>Verificación de supuestos:</p> <p>Se evaluó la normalidad de los datos mediante las pruebas de Kolmogorov-Smirnov.</p>
--	--	--	---	---

				<p>Pruebas de correlación:</p> <p>Se utilizó pruebas de correlación de Rho Spearman para determinar la relación entre cada dimensión de los ecosistemas laborales con la identidad profesional del químico farmacéutico.</p> <p>Fiabilidad del instrumento:</p> <p>La consistencia interna del instrumento se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, asegurando la validez de las dimensiones y variables empleadas en el estudio.</p>
<p>Relevancia de la investigación</p> <p>La presente investigación se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo decente y crecimiento económico, al analizar los ecosistemas laborales de los químicos farmacéuticos colegiados en Tacna. Este estudio contribuye al entendimiento de cómo las condiciones laborales, las políticas organizacionales y las oportunidades de desarrollo profesional afectan la construcción de una identidad profesional sólida y positiva.</p>				