



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIRAPATA,
AZÁNGARO AÑO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RUTH ELSA MAMANI PACCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIRAPATA,
AZÁNGARO AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RUTH ELSA MAMANI PACCO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. LEÓPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N°220-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de setiembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 7097, presentado por **RUTH ELSA MAMANI PACCO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIRAPATA, AZÁNGARO AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigaciones Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **RUTH ELSA MAMANI PACCO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : lunes, 8 de setiembre de 2025
- * Hora : 10:00 a.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (S)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 489-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-12506** de fecha 09 de setiembre de 2024, del **Bach. RUTH ELSA MAMANI PACCO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. RUTH ELSA MAMANI PACCO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIRAPATA, AZÁNGARO AÑO 2024;** conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

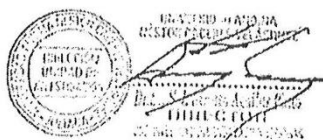
ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIRAPATA, AZÁNGARO AÑO 2024;** presentado por el (la) **Bach. RUTH ELSA MAMANI PACCO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/





RESOLUCIÓN N° 190-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 03 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-5838** de fecha 20 de mayo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. RUTH ELSA MAMANI PACCO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIRAPATA, AZÁNGARO AÑO 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Mg. PERCY G. PUMA PUMA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIRAPATA, AZÁNGARO AÑO 2024**; presentado por el (la) **Bach. RUTH ELSA MAMANI PACCO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Mg. PERCY G. PUMA PUMA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS COMPLEMENTARIOS

Título de la tesis	
DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIRAPATA, AZÁNGARO AÑO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	RUTH ELSA MAMANI PACCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70500347
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-7259-3084
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Tirapata</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.0899355 Longitud: -70.2432244</p> <p>https://maps.app.goo.gl/shPLhc7shSgVbgVL6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 – Setiembre 2025
URL de disciplinas OCDE	<p>Negocios, Administración</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Roberto Payé Colquehuanca

Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo RUTH ELSA MAMANI PACCO, identificado con DNI Nro. 70500347 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIRAPATA, AZÁNGARO AÑO 2024

Asesorado por: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 12 de SETIEMBRE del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más. concedernos una vida llena de dificultades, reveses y tropiezos, así como la fortaleza para levantarnos continuamente después de ellos.

A mis docentes gracias por su tiempo, apoyo así como la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

A mis padres por ser pilar fundamental en todo lo que soy, por inculcarme grandes valores que me han acompañado en todos los aspectos y sacrificio.

A mi esposo no encuentro las palabras para expresar mi agradecimiento. Pues este logro también es tuyo. Gracias esposo mío por tu gran amor, por ser mi soporte en mis momentos de debilidad.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, y también a la EP. Administración y Gestión Pública por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar mi carrera, a mis docentes por brindarme sus conocimientos y apoyo, así como también a mis compañeros por su amistad y apoyo moral que siempre los recordare en mi vida profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTO.....iv

ÍNDICE GENERAL v

INDICE DE TABLASviii

INDICE DE FIGURASix

RESUMEN..... x

ABSTRACTxi

INTRODUCCIÓNxii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 4

 1.2.1 Problema principal..... 4

 1.2.2 Problemas específicos 4

1.3 JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO 4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL..... 7

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 7

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 8

3.2 BASES TEÓRICAS 20

 3.2.1 Desarrollo Profesional..... 20



3.2.2	Importancia del desarrollo profesional	23
3.2.3	Dimensiones del desarrollo profesional	25
3.2.4	Nivel de actualización.....	29
3.3	MARCO CONCEPTUAL.....	37
CAPÍTULO IV		
HIPÓTESIS		
4.1	HIPÓTESIS GENERAL	40
4.2	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	41
CAPÍTULO V		
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN		
5.1	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
5.1.1	Población.....	44
5.1.2	Muestra.....	44
5.2	TÉCNICA E INSTRUMENTO	45
5.2.1	Técnica.....	45
5.2.2	Instrumento	46
5.3	CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	47
5.3.1	Confiabilidad.....	47
5.3.2	Validez.....	48
5.4	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	48
CAPÍTULO VI		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
6.1	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	50
6.2	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
	CONCLUSIONES.....	59



RECOMENDACIONES	61
REFERENCIA	63
ANEXOS.....	68
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	
ANEXO 2. MATRIZ DE DATOS	
ANEXO 3. INSTRUMENTOS	



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla de operacionalización de variables.....	41
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad.....	47
Tabla 3 Alfa de Cronbach.	48
Tabla 4 Estadísticos de prueba de Desarrollo Profesional.....	49
Tabla 5 Desarrollo Profesional.....	50
Tabla 6 Formación	52
Tabla 7 Actualización	53
Tabla 8 Adaptabilidad.....	54



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de barras de Desarrollo Profesional.	51
Figura 2 Diagrama de barras de Actualización.....	52
Figura 3 Diagrama de barras de Formación	53
Figura 4 Diagrama de barras de Adaptabilidad.	54



RESUMEN

El estudio tuvo como propósito demostrar el nivel de desarrollo profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Provincia de Azángaro, durante el año 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 55 trabajadores, de los cuales se obtuvo una muestra probabilística de 44, aplicándose un cuestionario estructurado en escala Likert, cuya confiabilidad alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,920, lo que garantizó su validez estadística. Los resultados evidenciaron que, si bien un 32,6 % de los trabajadores manifestó percibir siempre oportunidades de desarrollo y un 23,3 % lo percibe a veces, la mayoría (58,1 %) se concentra en niveles intermedios o negativos (nunca, casi nunca o a veces). Asimismo, el análisis por dimensiones específicas actualización, formación y adaptabilidad mostró debilidades en los mecanismos institucionales, reflejadas en percepciones desfavorables por parte de los encuestados. En términos técnicos, se infiere que los mecanismos implementados no aseguran un acceso equitativo ni sostenido, generando percepciones de insuficiencia en la mayoría de los trabajadores. En conclusión, los hallazgos muestran la necesidad de fortalecer las políticas de capacitación, formación continua y adaptabilidad laboral, a fin de optimizar las competencias del personal y contribuir a la eficiencia en la gestión pública.

Palabras clave: Desarrollo profesional, adaptabilidad, formación, actualización.



ABSTRACT

The present research aimed to objective the level of professional development among the workers of the District Municipality of Tirapata, Province of Azángaro, Department of Puno – 2024. The study followed a quantitative approach, applying the scientific method under a non-experimental, cross-sectional design, at a descriptive level and with an applicative scope. The population consisted of 55 workers, from which a probabilistic sample of 44 participants was determined. The survey technique was used, with a Likert-scale questionnaire as the main instrument. Reliability was assessed using Cronbach's Alpha (0.920), which demonstrated a very high level of consistency. Results obtained through the Chi-square test ($p = 0.167 > 0.05$) supported the acceptance of the alternative hypothesis, concluding that the level of professional development among municipal workers is at a medium level. Specifically, partial progress was identified in updating and training activities, while adaptability showed significant weaknesses. In conclusion, the research highlights that the professional development of municipal employees requires strengthening through continuous training programs and human talent management strategies that promote efficiency, adaptability, and institutional improvement.

Keywords: Professional development, adaptability, training, updating.



INTRODUCCIÓN

El presente estudio, titulado Desarrollo Profesional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro, Año 2024, propone evaluar el estado de crecimiento y formación profesional de los funcionarios que conforman el referido ente municipal.

Capítulo I: La primera sección plantea el problema mediante un examen del contexto en el que tiene lugar la indagación, y justifica en este marco la relevancia del estudio. Se establece el ámbito inicial que engrandece la significación del trabajo y que respalda la selección del tema dentro de la dinámica de la administración municipal.

Capítulo II: Este capítulo formula los objetivos que orientan la indagación y ofrece, en consecuencia, una visión definida de los fines y de las intenciones que guían la acción investigativa. Se precisa el objetivo general y se enuncian los objetivos específicos, consignando en cada caso la trayectoria del estudio y las expectativas relativas al avance y a los resultados esperados.

Capítulo III: Este apartado articula el marco teórico mediante la sistematización de los antecedentes relevantes, la delimitación del marco referencial y el tratamiento de los conceptos fundamentales que sustentan la investigación. Se establece la estructura teórica que otorga legitimidad al proceso, de modo que el lector puede aprehender la problemática de manera integral y situar el estudio en el análisis académico más amplio. La integración de teorías y antecedentes otorga la densidad crítica que permite observar el objeto de estudio en su contexto disciplinario y académico, haciendo explícitas las relaciones que orientan la elaboración del discurso. La seccionalización de la literatura sustantiva y la literatura propositiva intervinieron en la definición de los



corolarios titulado, así como en la definición de las categorías de proceso. La exhibición de los orígenes logra reforzar asimismo la correspondencia exitosa entre el objeto y el corpus de pruebas. Se obtiene así el espacio epistemológicamente sustentado que anticipa, orienta y legitima el despliegue investigativo.

Capítulo IV: Este sector enuncia las hipótesis que propulsan la investigación y detalla la operacionalización de las variables. Se transcriben las proposiciones formuladas en términos indagatorios, orientando la delimitación y el diagnóstico, y se describe el procedimiento mediante el cual las variables serán medidas, valoradas y documentadas, garantizando la transparencia en la construcción de los indicadores. Al final la sección contrasta la definición del modelo teórico propuesto por el estudio y la progresa la formulación, la replica y la verificación de las relaciones esperadas entre las entidades del objeto examinado. En conjunto, la argumentación exhibe los fines, los estadios, las periodicidad y los apartos de intervención que permite comprobar el corresponsabilismo de la prognosis inicial. Se proporciona la información que legitima, por lógica, la pertinencia implementativa y reforzante de los conflictos de construcción del discurso.

Capítulo V. Este capítulo detalla el proceso metodológico que orientó la búsqueda. Se caracterizan la población objeto y la muestra seleccionada, las técnicas de obtención de información y se presenta la proposición técnica completa del instrumento desarrollado para la recolección de datos. La sección se organiza de modo que el lector siga cada decisión metodológica, analizando a la vez la sistematización que se proyecta sobre las premisas de validez y



fiabilidad que el estudio debe alcanzar para cumplir con los estándares de rigor académico.

Capítulo VI. La sección articula los resultados obtenidos durante la indagación y los análisis posteriores a las pruebas de hipótesis. Se organiza una exposición minuciosa de los datos registrados, cuya interpretación se ha vinculado de modo tal que el lector se apropie con precisión de los hallazgos y de las implicancias que estos presentan para la conclusión del esfuerzo académico aquí desarrollado.

El propósito de la investigación trasciende el simple aporte de evidencias empíricas sobre el proceso de desarrollo profesional de los funcionarios municipales; se propone, además, establecer un referente que alimente futuros trabajos y provea fundamentación para la formulación de políticas que orienten la mejora de la actuación laboral en la administración pública.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ante la creciente rivalidad que caracteriza el ámbito internacional contemporáneo, el desarrollo profesional ha dejado de ser un mero itinerario institucional para convertirse en un hito central del bienestar humano y de la vinculación emocional en organizaciones de toda índole. Las entidades, de toda raigambre, ya no pueden ser concebidas exclusivamente como arenas de desempeño. Las fuentes científicas, cierto es, han diseminado acervos de aprendizaje sobre movilidad profesional, bienestar subjetivo y efectividad organizacional, pero han mantenido, curiosamente, cada uno de esos elementos en islas epistemológicas distintas. Más de cuatro décadas de artículos y manuales no han logrado, aún, articular de manera integrada esas esferas de análisis, y por ende la articulación que el contexto actual demanda se halla, por direses, de un vacío de indagación empírica que la praxis contemporánea exige. Surge, sin, por tanto, interrogantes no retóricos sobre la extensión real de los programas formativos en ambientes donde se dan la mano la pluralidad cultural, la fragmentación sectorial y economías enge organizacional de visibilidad. Igualmente, se requiere desvincular la mediación real que esos dispositivos llevan entre la costo vinculación e la eficacia en marcos de creciente internaci.



Delicada, la exigencia de la indagación no es, por sorpresa, una urgencia académica de Journal, sino una conciencia que clama por ser asumida en la agenda de competitividad que hospeda dicha visibilidad.

La pesquisa requiere de instrumentos de medición empírica que superen la superficialidad de la mera retórica numérica: en primer lugar, el diseño de cartografías que procure iluminar los nexos invisibles de aprendizaje en las subculturas departamentales; en segundo lugar, la desagregación de las materialidades portadoras de trabajo, normativas sociales, y patrimonios académicos, entre las que viajan las historias singulares de las trayectorias laborales. Un abordaje que articule estas capas multidimensionales y que, a su vez, disponga la variación de absorciones colosales en comunidades de práctica, solo podrá, finalmente, ofrecer el recuento de la entrelazación entre lo micro y lo regional.

En el escenario peruano, el desarrollo profesional se presenta como un motor insoslayable, no solamente en el cumplimiento de metas de gestión, sino también en la sustentabilidad del crecimiento económico. Sin embargo, el aparato teórico y empírico que une este fenómeno a los mecanismos de motivación exhibe, hasta la fecha, un carácter fragmentario y a menudo puntual. Tal vacío obrante entorpece la identificación sistemática de constelaciones de variables que, al no ser precisadas, impiden calibrar intervenciones de alcance social que, en términos de regiones, sectores o entidades, podrían orientar el fortalecimiento simultáneo de instancias motivacionales a niveles tanto individuales como colectivos. A su vez, la escasez de un diagnóstico normado, cultural y empático que la arena peruana enfranca sella en términos de enmascarar la lógica subyacente, difuminando la_red de mediaciones a_ través



de las cuales la simultaneidad en la adquisición de competencias, la progresión en títulos de validación profesional y el consolidamiento institucional se traducen en desplazamientos de productividad y en reforzamiento del capital humano. Así, las líneas de configuración de ganancias de desempeño se convirtieron en espacios de ostensible opacidad, impidiendo que resultados claros se materialicen en ciclos virtuosos de formación y re-consolidación.

Justamente por la relevancia de dicha consideración se hace imprescindible la realización de indagaciones sistemáticas orientadas al examen, con la meticulosidad de la observación habitual, de la relación trabajo-educación en el contexto peruano; solo así se podrá establecer unas bases científicas sobre las que edificar políticas y procedimientos en la esfera laboral que, guiados por la pluralidad de las realidades regionales, generen beneficios sostenidos tanto para los trabajadores de las organizaciones involucradas como para los respectivos sectores empresariales. En el mismo contexto, el esfuerzo investigativo es capaz, mediante la indagación empírica, de proporcionar los insumos que permitan a los diferentes actores conjuntar y cimentar comunidades laborales en las que la actividad formativa deje de concebirse como un suplemento ocasional y se reconozca como un núcleo determinante para la sostenibilidad del rendimiento.

En el sector denominado Tirapata se ha verificado, con densidad histórica, que la actualización sistemática de competencias laborales, acompañada de un fortalecimiento intencionado de capacidades, produce efectos evidentes sobre los índices de actividad económica y, al mismo tiempo, sobre el tejido social. Un análisis más detenido, dotado de contrastación cuantitativa y cualitativa, se propone elaborar un mapasatura que explicita los circuitos mediante los cuales



el perfeccionamiento de los trabajadores incide en la dimensión colectiva; al dotar de esa cartografía, se brinda a los agentes económicos, a los centros de formación y a la autoridad municipal un soporte empírico más un horizonte prospectivo para el diseño de opciones políticas. La simultánea implementación de estudios que midan la mayor inserción laboral y que capturen la mutación del entorno productivo e institucional aparece, entonces, como condición indispensable para la elevación continuada de la calidad de vida y para la estabilidad socioeconómica de la provincia en plazos que exceden, con creces, la temporaneidad de un ciclo electoral.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema principal

¿Cuál es el nivel del desarrollo profesional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024?

1.2.2 Problemas específicos

P.E.1. ¿Determinar el nivel de formación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024?

P.E.2. ¿Determinar el nivel de actualización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024?

P.E.3. ¿Determinar el nivel de adaptabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO

Justificación teórica

Los hallazgos derivados de la presente investigación desempeñarán la función de referente paradigmático para estudios posteriores, facilitando un permanente aggiornamento teórico y promoviendo la resignificación de los constructos



anteriores en el ámbito de la gestión administrativa. La transposición de la variable analizada a un diseño empírico de sólida consistencia incrementa el poder explicativo de las arquitecturas teóricas en uso y, adicionalmente, provee de evidencias idóneas para su verificación, ampliación y crítica sistemática. Mediante la organización de los saberes conquistados, el trabajo concita un anclaje epistemológico que, en el tiempo inmediato, garantiza la renovación del corpus teórico vigente en la administración pública y en el desarrollo organizacional y, en un horizonte más distante, sugiere itinerarios investigativos novedosos en función de la problematización de contenidos en stock.

Justificación práctica

La elaboración de una cartografía del desarrollo profesional aparecerá como un mapa de nudos críticos que la administración distrital deberá considerar a la luz de su configuración institucional, cada uno de los cuales se relaciona con la realineación o reingeniería de procesos organizacionales que afectan a la práctica profesional. Los patrones documentados a lo largo de la investigación se constituyen, por lo tanto, en un instrumento de diagnóstico en manos de la Municipalidad de Tirapata, facultándola para implementar intervenciones medidas. Tal acción permite que los ciclos de decisión, así como la gobernanza de los activos institucionales, asuman en un horizonte inmediato un perfil de elevada capacidad técnica y de riesgo atenuado en relación con la asignación de recursos públicos. Al concentrar la acción sobre estos controlables, la institución no solo persigue la óptima eficiencia técnica del procedimiento, sino que, a su vez, reafirma la vinculación operativa con la esencia de los objetivos estratégicos aprobados, contribuyendo así a la



ampliación de la legitimidad de la gestión pública en la cotidianidad de la comunidad.

Justificación metodológica

El instrumento de captación de datos implementado en la investigación desempeña simultáneamente la función de cierre procesual y dinamizador epistemológico, dado que la arquitectura inicial contiene, en estado de embrión, los enunciados que requieren la reevaluación cognitivo-epistemológica comprometida con cualquier avance profesional. La estrategia metodológica, expuesta en detalle en rectores de la sección de instrumentos, trasciende los límites de la muestra sometida al presente estudio y es entendida como prototipo abierto que capacita una iteración metodizada en la dirección hacia instrumentos ampliados y racionalizados. La triple secuencia de triangulación practicada con cinco rúbricas, complementada por el análisis de correlación, ha puesto de relieve calibraciones que, a su vez, instruyen la construcción de prototipos coherentes y previamente validados cuya misión es capturar de modo sistemático la relación entre el avance profesional y las variables organizacionales y contextuales que lo vuelven exógeno al sujeto. Tales iteraciones metodológicas, al aceptar versiones incrementadas y afinadas del diseño preelaborado, dotan a los futuros escenarios de intervención de una base empírica lustrosa proveniente de las observaciones, y anticipan capacidades analíticas que trascienden los niveles de purificadas descripciones, optimizando la producción de hallazgos en secuencias subsecuentes que se presentan más elaborados y semánticamente densos.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Demostrar el nivel del desarrollo profesional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.E.1. Establecer el nivel de formación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024.

O.E.2. Explicar el nivel de actualización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024.

O.E.3. Explicar el nivel de adaptabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Antecedentes Internacionales

La potenciación profesional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tirapata durante la anualidad 2024 se configura como un eje estratégico orientado a la modernización funcional de la administración, a la mejora sostenida de la atención ciudadana, y a la promoción del desarrollo integral del capital humano.

A partir de la conceptualización elaborada por Dioses et al. (2021), dicho fortalecimiento se entiende como un proceso de optimización dirigida al mejoramiento progresivo del desempeño tanto presente como prospectivo, proceso que se materializa mediante la revitalización, consolidación y extensión sistemática de saberes, habilidades y actitudes relevantes, de modo que la productividad se perfeccione y los funcionarios adquieran competencias que habiliten reasignaciones horizontales y verticales en la jerarquía institucional. Por tal razón, se prevén las siguientes intervenciones: diseñar y ejecutar programas formativos orientados a competencias técnico-especializadas y a habilidades socio-emocionales; proporcionar capacitación en tecnologías emergentes relevantes para la administración pública; fortalecer las competencias de



liderazgo mediante programas ad hoc; institucionalizar modalidades de mentoring y ocio; implementar políticas de promoción orgánica fundamentadas en criterios meritocráticos; realizar valoraciones periódicas del desempeño; y articular ofertas de bienestar que favorezcan la estabilidad física y psico-emocional de los servidores. El propósito programático de estas políticas se territorializa en la mejora, en primer término, de los perfiles individuales; en segundo, en la gestión deliberada de la capacidad colectiva que se consolida a través de la interdependencia efectiva; y, en un horizonte más distante, en la constitución de un marco laboral que discurre por los valores de la eficiencia, la colaboración y la motivación, dentro del cual la intervención del sector público se traduce en estándares de calidad y sostenibilidad que se amplían a la escala local y territorial.

Llamarca (2019), en su estudio titulado "Percepción de Enfermería en la carga laboral y el avance profesional", indaga la valoración que el personal de enfermería otorga a la sobrecarga de tareas acumuladas y a las expectativas de desarrollo profesional futuras en el marco de una institución ecuatoriana. La metodología descriptiva se sustentó en una muestra aleatoria simple de un centenar de profesionales en activo en un hospital. Análisis instrumentales mostraron que la mayor parte de las participantes reportaba niveles elevados de carga laboral, interpretándose como un freno en la trayectoria profesional: la exigencia cotidiana interfiere con las oportunidades formativas y, en consecuencia, con la consecuente elevación de la competencia. Mediante un tratamiento estadístico adecuado, el estudio plantea que la disminución planificada de las exigencias horarias, junto a una estrategia de redistribución de tareas en la estructura organizativa, se constituyen en medidas indispensables



para aliviar la sobrecarga que gravita sobre el equipo, de modo que el tiempo liberado se oriente hacia el fortalecimiento de la formación y el consecuente desarrollo profesional. Complemento específico del análisis: los hallazgos exponen un cuerpo de evidencias de tal grado de precisión que se transforma en fundamento ineludible para la concepción de estudios subsiguientes, cuya elaboración de taxonomías se proyecte, de forma rigurosa y sistemática, a registrar las conexiones que en adelante se establezcan entre la carga asistencial, la trayectoria ocupacional y la progresión profesional en el sistema de salud pública en su integridad.

Soares (2019) llevó a cabo en Brasil la investigación titulada "Desarrollo profesional y la retención del talento humano en una institución financiera de Ecuador, 2022", cuyo objetivo fue comprobar, mediante técnicas empíricas, en qué medida el crecimiento profesional determina la permanencia del capital humano catalogado como recurso estratégico dentro de una entidad de crédito ecuatoriana. Para obtener evidencias, se adoptó una estrategia de tipo descriptivo-correlacional y se constituyó una población de 100 empleados que cumplieron rigurosos criterios de inclusión. El examen de los datos evidenció que las variables objeto de estudio se relacionan de manera positiva y con significación estadística, lo que sugiere que las iniciativas dirigidas a reforzar el desarrollo profesional de los trabajadores contribuyen a elevar los índices de retención del talento humano. Se deriva que, para la entidad analizada, concentrarse en políticas que amplíen las trayectorias de capacitación, progreso y especialización se configura, por tanto, no sólo como una exigencia de responsabilidad corporativa, sino como una elección de orden estratégico dentro de las dinámicas de la vida profesional emergente del país.



En el contexto educativo español, se sitúa la investigación dirigida por Chalán y col (2021), cuyos resultados son divulgados bajo el título "El entusiasmo de los docentes por la enseñanza". El diseño de la indagación es de tipo piloto y descriptivo, y su finalidad principal es el diagnóstico de la motivación profesional de los docentes en relación con su práctica cotidiana. Para obtener evidencias empíricas se utiliza un cuestionario de veinte ítems, administrado a un muestreo de cien profesores, en el que se recogen datos sobre los principales determinantes de la motivación laboral. El análisis de la información revela que el 49 % de la población encuestada presenta un nivel de entusiasmo que no alcanza los umbrales que se consideran deseables en el contexto actual. Las variables que emergen con mayor frecuencia hacen referencia, en primer lugar, a un limitado compromiso autodirigido y, en segundo lugar, a una percepción de los entornos institucionales como adversos, así como a la valoración de un apoyo gubernamental y de políticas educativas que se estima, de manera general, como insuficiente o, en muchos casos, como inexistente. Los resultados analizados exhortan a adoptar, sin dilación, intervenciones que fortalezcan la motivación intrínseca de los educadores como condición sine qua non de la mejora institucional. Las propuestas han de articular, de manera sinérgica, la provisión de condiciones laborales estables de largo alcance con un paquete de políticas institucionales que, mediante un esfuerzo coordinado, continuo y sistemático, promuevan y consoliden los grados de compromiso y de motivación que definen la vocación y, por ende, la eficacia de la práctica docente.

Vaillant (2020) publicó en Cuba el estudio "De la educación continua al desarrollo profesional continuo, fundamentado en competencias", cuyo objetivo radica en el examen sistemático de las variables determinantes de la educación



profesional continua desde el enfoque de competencias instaurado en la educación cubana. El trabajo articula un balance crítico entre la fundamentación teórica y la aplicación práctica existentes y recalca, ya en sus fases iniciales, la exigencia de integrar tales variables a las orientaciones internacionales, de un lado, y a las resoluciones ministeriales y estatales de, otro, que persiguen, de manera explícita, la maximización de la calidad y la eficacia de la formación profesional cubana. Acorde con los hallazgos expuestos, un abordaje fragmentado y sin actualización anterior obstaculiza la efectiva apropiación de competencias, motivo por el cual el autor concluye que resulta ineludible un modelo integrador que conforme, acorde a las normas internacionales vigentes, el acceso de los profesionales cubanos a sistemas de recursos, saberes y prácticas que, a la vez, potencien un rendimiento consolidado y un itinerario de desarrollo profesional en permanente evolución.

Antecedentes Nacionales

En el capítulo titulado "Gestión Pública en el Perú", Pinedo y col (2023) exponen las limitaciones crónicas que continúan paralizando el Estado peruano, poniendo de relieve el debilitamiento progresivo de las capacidades de dirección como el principal obstáculo para orientar las carreras de los servidores públicos hacia finalidades de mediano y largo plazos. La presencia de escasas competencias en la conducción impide la formación de cámaras cristalinas que promuevan el perfeccionamiento profesional de los agentes estatales, conservando así un desempeño institucional en márgenes que todavía se consideran insuficientes. La investigación revela, en paralelo, una apatía manifiesta en los empleados para alimentar el crecimiento profesional. La disposición a la especialización se presenta escasa, y eludirse la participación



en actividades de actualización o en programas que conduzcan a títulos superiores, a pesar de que el mismo capítulo documenta que las bases de las convocatorias institucionales demandan, de manera progresiva, exigencias de carácter profesional más rigurosas. Este diagnóstico revela una tensión manifiesta frente a un contexto macroeconómico que, en los sectores productivos, demanda individuos capaces de unir una efectividad casi inmediata con competencias técnicas claramente delimitadas, un perfil que, por ocurrir de manera acentuada, constituye la fórmula dominante del éxito en un entorno de rápida mutación. Junto a esto, la sistemática revisión de los ciclos de evaluación del rendimiento en las agencias del Estado, aun registrado en intervalos fijos, expone carencias que no se tlemecen: programas de capacitación cuyos contenidos se revelen relevantes se encuentran restringidos, la escasa proyección de incentivos extrínsecos que moralmente induzcan motivación, la débil adhesión de los servidores a la misión institucional y, en términos globales, estados de satisfacción que anotan déficit persistente. Frente a esta manifiesta situación se legitima la demanda de intervenciones que, de modo impostergable, se orienten no solamente al reforzamiento de las competencias sino también a la inclusión de condiciones que, simultáneamente, consoliden trayectorias profesionales reparables y eleven la eficiencia organizacional.

En su trabajo "Motivación laboral y desempeño docente en Perú", Valqui et al. (2023) investigan la relación entre la motivación laboral de los educadores y su desempeño profesional. Empleando una metodología cuantitativa junto con un diseño correlacional descriptivo no experimental, la investigación administra una encuesta estructurada a una muestra de 100 docentes provenientes de varias instituciones educativas peruanas. Los análisis multivariantes posteriores



confirman una correlación estadísticamente significativa entre las variables motivacionales medidas y los resultados de desempeño, revelando que los docentes con mayor motivación también presentan indicadores más altos de efectividad pedagógica. Los autores subrayan particularmente el papel pronunciado de la motivación intrínseca, que muestra una asociación robusta no solo con las métricas de efectividad, sino también con los niveles reportados de realización profesional y personal en el ámbito educativo. Por lo tanto, el estudio aboga por la incorporación de la motivación laboral como un punto de palanca central en los esfuerzos sistemáticos para mejorar la calidad educativa en el contexto peruano.

El artículo de Guizado et al. (2019), denominado "La motivación del talento humano y su relación con la atención ciudadana en un gobierno local de Lima, Perú, 2017", profundiza en la interdependencia existente entre la energía motivacional del cuerpo técnico-administrativo y la valoración que la ciudadanía otorga a la calidad del servicio público. Se optó por un dispositivo de tipo descriptivo-correlacional, recabándose la información a través de un cuestionario cuya estructura fue protocolizada; la recolección se efectuó sobre una muestra probabilística de 100 servidores, seleccionada de un censo ampliado, de tal manera que se alcanzó un margen de error aceptablemente restringido. El tratamiento de los datos, mediante técnicas cuantitativas, evidenció una correlación positiva y estadísticamente significativa entre los índices motivacionales y las dimensiones que operacionalizan la calidad del servicio. En virtud de estas evidencias, los autores sugieren diseñar e implementar políticas sistemáticas y continuadas que, bajo una orientación deliberada, solidifiquen el capital humano de la administración local; entre los lineamientos propuestos



destacan el establecimiento de pautas argumentadas de motivación, la provisión de iniciativas educativas concebidas como itinerarios de formación a largo plazo y la institucionalización de un reconocimiento del rendimiento estructurado y transparente, las que a la luz de la literatura empírica ofrecen la expectativa de mejorar la eficiencia y efectividad de las funciones vinculadas a la atención ciudadana.

Bustinza y Lacuta (2021), en su artículo "Los procesos de promoción laboral, la motivación y el desarrollo profesional del Ejército – Chorrillos", persiguen el objetivo de cartografiar y analizar de forma sistemática los procedimientos de ascenso, las dinámicas motivacionales y los itinerarios de desarrollo académico y profesional detectables en las entidades militares de Chorrillos. Propusieron un estudio de diseño descriptivo correlacional, de carácter no experimental y de tipo transversal, fijando como universo una muestra de 155 educadores en servicio. Para la recolección, se aplicó un cuestionario que, una vez sometido a validación, se analizó mediante enfoque deductivo y sintetizó en tablas de frecuencia y proporciones. El contraste de hipótesis se realizó aplicando el estadístico Chi-cuadrado sobre los datos cuantitativos. Las evidencias revelan asociaciones significativas entre la arquitectura de la promoción, los niveles de motivación del personal docente y la evolución de su desarrollo profesional, hallazgo que sugiere reforzar el ambiente organizacional para asegurar el desarrollo integral de los uniformados, dado su impacto positivo en el rendimiento individual y en la eficacia institucional.

En el trabajo de Dueñas (2020) titulado "Programa de desarrollo profesional de los funcionarios municipales del condado de Piura 2019", persiguió como propósito primordial calibrar hasta qué punto los regímenes de



auto-mejoramiento e instrucción sistemática transitan en mayores instituciones operacionales de los servidores. La problematización del estudio se ancló, primero, en el acopio de bibliografía especializada y, segundo, en la obtención y triangulación de evidencias de fuentes cuantitativas y cualitativas mediante cuestionarios de autovaloración y entrevistas semiestructuradas. La población de referencia se estableció en 87 funcionarios, elegidos mediante muestreo aleatorio simple, lo cual confirió al aparato empírico un satisfactorio poder de representación. La manipulación de la información indujo a afirmar que la introducción de un aparato de desarrollo profesional organizado ha gestado incrementos significativos, tanto en competencias técnicas como en el escalonamiento de la satisfacción, la visibilidad y el sentido de pertenencia dentro del ámbito laboral. El análisis conduce a propugnar la implementación permanente y estructural de programas de formación continua, dado que la evidencia recopilada indica que tales iniciativas no sólo aumentan la capacidad administrativa de cada servidor, sino que a la vez elevan su satisfacción laboral y modifican, de manera favorable, la cultura organizacional del ámbito municipal, consolidando de este modo la eficacia global de la institución.

La investigación de Guizado et al. (2019), titulada “Competencias Digitales y Desarrollo Profesional de Docentes de Dos Instituciones de Educación General Primaria en la Región de Los Olivos en Lima, Perú,” examina el nexo entre el dominio de las competencias digitales por parte de los docentes y su movimiento profesional dentro de las carreras de educación infantil y primaria. Empleando un diseño descriptivo, los autores observan dos muestras: una compuesta por ochenta docentes y la otra por sesenta, seleccionadas mediante un muestreo aleatorio estratificado. Los análisis cuantitativos y



cualitativos revelan que los participantes predominan en un nivel medio de competencias digitales, con un avance tangible en esa medida que muestra una correlación positiva estadísticamente significativa con el desarrollo profesional, hallazgo corroborado por entrevistas a docentes. Las secciones de discusión final proponen la recomendación curricular para la institución de programas de formación continua longitudinales destinados a fortalecer las competencias digitales requeridas. Los autores sostienen que, desde la perspectiva de los docentes encuestados, la intervención descrita implica un efecto colateral no intencionado pero beneficioso, dado que el fortalecimiento de las habilidades digitales, técnicas y reflexivas produce un crecimiento integrado que se traduce, en la práctica del aula, en ganancias persistentes en la efectividad pedagógica. El fenómeno resultante, afirman los autores, es atribuible al papel mediador de la integración tecnológica; así, las hipótesis previamente planteadas que asocian el avance educativo del sistema escolar peruano con la mejora continua de las competencias digitales de los educadores encuentran corroboración empírica.

Antecedentes Locales

Flores et al. (2016) investigaron la relación entre la motivación y el rendimiento dentro de los municipios provinciales de Puno, con el objetivo de cuantificar la influencia que la primera ejerce sobre el segundo. La investigación se enmarcó dentro de un diseño cuantitativo, correlacional y empleó una metodología no experimental, transversal. Para recopilar datos empíricos, los autores administraron un cuestionario estructurado concebido como una encuesta de autoinforme a toda la población de empleados administrativos, mientras triangulaban los resultados cuantitativos a través de una extensa revisión de la literatura teórica y empírica. El análisis estadístico reveló una



correlación robusta y positiva entre los niveles de motivación de los empleados y los resultados de rendimiento observables, lo que indica que las intervenciones motivacionales específicas probablemente producirán ganancias medibles en la eficiencia operacional y en la puntualidad en la finalización de tareas.

Arpasi (2023), a través de su estudio titulado "La motivación y el desempeño laboral en los socios del hotel Libertador Lago Titicaca Puno - 2019", persigue el propósito de mensurar la interrelación entre las variables motivación intrínseca y extrínseca y el rendimiento laboral de los colaboradores de la unidad hotelera en cuestión. La investigación adopta un enfoque descriptivo–correlacional sobre el total de 50 miembros de la pluralidad hotelera, quienes son seleccionados empleando muestreo aleatorio simple. Para la recolección de la información se implementan cuestionarios contruidos a partir de escalas concordantes y se complementan con entrevistas semiestructuradas. La data se analiza a través de procedimientos descriptivos y correlacionales, los cuales indican la presencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa, confirmando la propuesta de investigación de que niveles superiores de motivación se traducen en performances laborales más elevadas. Las conclusiones sugieren la adopción de intervenciones administrativas apuntadas a reforzar los antecedentes motivacionales de los colaboradores, considerando que la mejora de tales variables optimiza los parámetros de productividad y eficiencia que la operación hotelera requiere.

Ortiz et al. (2023) se ocupan, en su aportación "Autoconcepto académico y motivación académica en jóvenes superdotados nacionales", de discernir la convivencia, en una muestra de jóvenes superdotados, entre la representación de la competencia en el ámbito académico y las estructuras motivacionales que



orientan el aprendizaje. Con dito tratamiento correlacional, no experimental y transversal, se reclutó la totalidad de ochenta sujetos que cumplen con criterios de identificación oficial. Se emplearon instrumentos de referencia cuyos atributos psicométricos se encuentran consolidados en la bibliografía: la Escala AF5 de Autoconcepto Académico, seguida de la Escala de Motivación Académica. Las pruebas estadísticamente homologadas evidencian una correlación moderada de signo positivo entre las medida de autoconcepto académico y la agregación de tipos motivacionales orientados hacia el estudio, sin que se evidencien diferencias significativas entre motivaciones adscriptas a la esfera intrínseca y a la esfera extrínseca. Contrariamente, orientaciones motivacionales de carácter externo que se se desarrollaron, produjeron correlaciones negativas de escaso coeficiente y no alcanzaron significación. El estudio, en consecuencia, sugiere que el fortalecimiento de la auto-construcción académica con estudiantes superdotados se asocia a la elevación de los perfiles motivacionales hacia el estudio, concluyéndose que una intervención que reconfigure la autoimagen académica podría, de manera prospectiva, beneficiar el rendimiento y la implicación en la tarea educativa.

Menacho et al. (2023) llevaron a cabo un análisis sobre el progreso de las habilidades humanas en expresión formal en el "Gobierno Regional de Puno". La indagación adoptó un enfoque descriptivo, concentrado en una muestra de 100 servidores seleccionados aleatoriamente. Para recoger los datos se combinaron instrumentos de encuesta y entrevistas, lo que permitió una caracterización precisa del fenómeno investigado. Los datos requieren que las competencias interpersonales y el trabajo en equipo presentan obstáculos; el diagnóstico indica que la entidad precisa intensificar la dedicación y los recursos



dirigidos a la formación y la capacitación del personal. Las conclusiones reiteran que es impostergable implementar medidas estratégicas que aseguren no solo crecimiento continuo de las habilidades humanas, sino que al mismo tiempo eleven la calidad y la eficiencia de los servicios dirigidos a la ciudadanía, contribuyendo de este modo al fortalecimiento de la excelencia organizativa y a la mejora del desempeño global de la institución.

López (2021) postula que los resultados sostenibles sólo pueden alcanzarse si las administraciones públicas y las organizaciones privadas se comprometen, de manera intencionada, al desarrollo profesional continuo de su personal. La investigación sugiere que las instituciones adopten marcos de actuación que integren programas de capacitación y avance profesional disponibles para toda la fuerza laboral. El autor subraya que la mejora continua del capital humano se erige en fundamento de la capacidad organizacional y, por lo mismo, condición impostergable dentro de un ecosistema empresarial en transformación acelerada, que demanda, en consecuencia, ajustes periódicos y una cultura de aprendizaje permanente.

3.2 BASES TEÓRICAS

3.2.1 Desarrollo Profesional

Shaw (2019), en su análisis sobre gestión estratégica del talento, sostiene que el desarrollo profesional debe concebirse como un itinerario deliberado e integrado cuyo objetivo último es la mejora progresiva y deliberada de las competencias de los colaboradores a lo largo de su carrera. A diferencia de la capacitación que predomina en los dispositivos instructivos tradicionales y que tiende a focalizarse en el aprovechamiento inmediato y utilitario de un saber, el desarrollo profesional tiene por meta la profundización del conocimiento de modo



que persista y se reinterprete a la luz de nuevas evidencias, convirtiéndose, así, en un aprendizaje que se expande simultáneamente con la proyección del futuro organizacional. En el marco contemporáneo de interconexión mundial y volatilidad de los factores productivos, tal proyecto educativo se legitima como una inversión estratégica que otorga capacidad de reacción y sostenibilidad a las organizaciones, a la vez que garantiza la alineación continua de las fuerzas de trabajo con las mutaciones de los mercados y con las expectativas amplias de los objetivos corporativos que abarcan el largo plazo.

El itinerario del desarrollo profesional puede concebirse constitucionalmente como un recorrido longitudinal que abarca toda la vida activa de un individuo y que está segmentado en un conjunto de etapas jerárquicas. Cada una de tales fases se distingue a partir de tres coordenadas analíticas: la disposición institucional de actividades de formación, la magnitud y la complejidad de los problemas que deben ser analizados y resueltos, y la densidad de interacciones de naturaleza interprofesional que dotan a cada periodo de un capital social particular. Narradas como sucesos, las etapas se erigen no en meros episodios, sino en relatos que se convierten en la matriz de la maduración profesional. Su organización, a pesar de ser sistemáticamente fluido, es de carácter sistemáticamente fluido, y cada bloque opera como un retroalimentador del propio. Las competencias que una profesional refina en un episodio particular recontextualiza y aclaran los desafíos psicológicos, de forma que cada fase subsecuente se nutre, a la vez que se reconfigura, de los expensibles en la anterior.

Arias (2021) argumenta que el desarrollo profesional se concibe como un trayecto estructurado y propositivo en el que se acumula, no únicamente



conocimientos, sino también competencias aplicadas, y que de forma gradual moviliza y eleva el rendimiento individual, fortifica la senda profesional y amplifica la competitividad del trabajador en su campo de acción. La persona interventora en este itinerario no obstante solo registra un avance que percibe como interior; el mismo objeto de su avance genera, de manera inmediata y verificable, externalidades cuyo impacto último se hace evidente en la eficacia de la organización. Cuando la colectividad a la que el trabajador pertenece es objeto de un refuerzo constante y su proactividad se alimenta, a su vez, de motivación intrínseca, se alcanzan niveles superiores de productividad y se opera en un horizonte de relativa anticipación, de suerte que las organizaciones que los albergan reportan resultados económicos y reputacionales consolidados. En función de lo anterior, el autor sostiene que las entidades deben dedicar de forma rigurosa, sistemática y racional, no solamente recursos financieros, sino también el tiempo de los equipos, a la actualización y ampliación de competencias de los profesionales, formulando esta acción como un elemento que debe ser diferencial y positivamente incrustado en la estructura participativa de la alta dirección del recurso humano.

Análogo a esto, Quecaño (2019) argumenta que la trayectoria profesional individual se configura a partir de un proceso permanente de reconfiguración en el cual se incorporan de manera sistemática nuevas habilidades, saberes y competencias. Tal proceso no se limita a la mera acumulación de destrezas técnicas, sino que exige, en cada ocasión, la optimización de aquellas que ya se poseen, mediada la intervención por la revisión reflexiva de la trayectoria y la identificación, en consecuencia, de rutas susceptibles de mejora. En el campo educativo, la demanda de sofisticar de forma incesante las competencias



pedagógicas se manifiesta, a modo de ejemplo, en la participación en programas de actualización, en el cultivo sistemático del diálogo pedagógico y en la sistematización de la autoevaluación.

Disponiendo que las trayectorias no se desplieguen de forma lineal, el desarrollo profesional de cada sujeto aparece forjado dentro de un espacio de interrelación: la persona, la institución y el sistema profesional en el que se insertan actúan, de manera recíproca, en la dinámica de cada trayecto. Surge, así, no como un simple recurso, sino como un dispositivo estratégico que permite, simultáneamente, abrir las proyecciones de desarrollo interior de la persona y consolidar la permanencia de la organización, en un mercado laboral que, por definición, se caracteriza por una volatilidad rápida y sostenida.

3.2.2 Importancia del desarrollo profesional

El desarrollo profesional, en virtud de su capacidad para perfeccionar destrezas, conocimiento y competencias de los individuos en el espacio laboral, se erige en un recurso estratégico que aporta beneficios paralelos a los trabajadores y a las organizaciones que los acogen. Según Paris y Quesada (2022), esta dinámica opera como parámetro estructurador, en cuanto moldea el avance personal y, simultáneamente, el éxito conjunto en el ámbito profesional. Chiavenato (2017) caracteriza esta acción como condición de posibilidad que incrementa la productividad institucional y, a la par, despierta una motivación interna en los asociados. Cuando los colaboradores advierten que la organización les ofrece itinerarios de perfeccionamiento de habilidades y de progreso en la carrera, se intensifica su sentido de pertenencia y su compromiso. De manera complementaria, Robbins y Judge (2019) extienden el alcance del desarrollo más allá de la mera aprehensión de competencias técnicas,



sosteniendo que el avance holístico se apoya en el fomento de capacidades interpersonales, como liderazgo, comunicación asertiva y solución colaborativa de conflictos, las que, a su vez, se traducen en eficiencia mantenida en colectivos y en la organización.

En el interior de las administraciones estatales, el análisis realizado por Alles (2018) sostiene que el perfeccionamiento profesional se transforma en un recurso estratégico que, además de potenciar la competencia técnica de los servidores, edifica un ethos ético y cimenta el inquebrantable compromiso con la calidad de la atención al ciudadano. Esta exigencia, al transportarse al ámbito municipal, adquiere una connotación distintiva, dado que el funcionario municipal ocupa la trinchera más cercana a los desafíos que se entrelazan: la utilización racional de recursos limitados, la atención individualizada al ciudadano y la materialización de decisiones que emanan del deliberado debate democrático. La acumulación de estas responsabilidades impone la necesidad de operar en un marco que no se limita al conocimiento instrumental, exigiendo, además, la capacidad de rejerarquizar prioridades a la luz de los principios que rigen el quehacer público.

Asimismo, Calderón y Tovar (2020) conceptualizan el desarrollo profesional como un vehículo esencial para la innovación y la adaptabilidad que la administración pública demanda ante las incesantes mutaciones de los entornos socioeconómicos. Dotar al colaborador de las competencias necesarias para anticipar, receptar y, en ocasiones, desencadenar el cambio, capacita a la institución no solamente para preservarse en un contexto competitivo, sino también para consolidarse como un agente legítimo y perdurable. En línea complementaria, Marrero (2019) evidencia que la formación permanente vigoriza



la circulación interna de talentos, la motivación cotidiana y la satisfacción con el desempeño, configurando un subsistema que, a su vez, alimenta un clima organizacional propenso a fortalecer la lealtad del funcionariado y, en consecuencia, a consolidar su compromiso con la entidad.

En suma, el desarrollo profesional ha venido a interpretarse como un viaje interminable de elevación y ampliación de la capacidad profesional dentro del ámbito laboral. Este camino no agota sus propósitos en la simple instrucción en tecnologías y conocimientos recientes, sino que apela, igualmente, a la reafirmación y ampliación de iniciativas previamente adquiridas y a la búsqueda pionera de nuevas fronteras que hagan posible el desplazamiento ascendente en el encuadre profesional. Así, erige el desarrollo profesional no sólo en un recurso retrospectivo, sino en un activo de primera magnitud que apoya el ascenso del sujeto y también el del sistema organizacional que lo acoge, adecuándose constantemente a la dinámica de un contexto laboral cuya reconfiguración se produce de manera continuada.

3.2.3 Dimensiones del desarrollo profesional

3.2.3.1 Nivel de Formación

Medina y colaboradores (2020) caracterizan el nivel académico como el máximo logro educativo formal de un individuo, que abarca desde el certificado de nivel medio hasta el título de doctorado. Su enfoque conceptual parte de la suposición de que, a medida que se progresa en la jerarquía de credenciales, se espera un dominio más extenso de saberes teóricos y habilidades prácticas específicas de un campo. Esta variable actúa, por lo tanto, como un sustituto directo de la base teórica que podría facilitar la ejecución más efectiva de tareas profesionales, lo que confiere al grado de formación un peso central en la



evaluación de la preparación personal. La medición se sugiere estructurando su ejecución en tres etapas secuenciales: a) confirmar la finalización de programas de educación formal en cualquiera de los niveles referidos (secundaria, grado, posgrado); b) valorar el carácter de la institución que expidió el título, considerando su reputación en términos de calidad educativa; y c) examinar las instancias de inclusión del individuo en contextos de actualización, tomando en cuenta cursos de extensión, certificaciones orientadas a la práctica o programas de capacitación sistemática.

Desde una perspectiva complementaria, Yániz y Villa (2019) sostienen que cada disciplina consolida un acervo específico de competencias y de contenidos que, para adquirir efectividad, requieren ser activados con prontitud en escenarios profesionales. La capacidad de un currículo para legitimar una trayectoria en un determinado cargo depende, en última instancia, de la profundidad con que la experiencia académica de un actor se inserte en los quehaceres y en las responsabilidades que definen dicha posición. Así planteada la secuencia, el indicador se formula como un esfuerzo por cuantificar la consonancia entre el conocimiento efectivamente adquirido y las exigencias configuradas por la actividad laboral. Tal cuantificación aparece verosímil, siempre que la medición siga, al menos, los pasos que en la secuencia se detallan.

El primero consiste en discernir hasta qué punto el actor ha conseguido un conocimiento de especialización derivado de los contenidos académicos; la segunda demanda una atención comparativa entre las características reconocidas de ese conocimiento y las exigencias que la descripción del perfil del cargo formula de manera explícita;



el tercero, por su parte, recorre las evidencias de la práctica profesional, que a menudo se expresan en productos anteriores, en intervenciones en el ámbito disciplinario o en contribuciones documentadas a instancias comunitarias, de modo que se corrobore que ese saber ha tenido, efectivamente, validez dentro de contextos concretos y ha demostrado tangibles resultados en circunstancias que admiten verificación.

Leal y colaboradores (2023) argumentan que la transferencia instantánea de los conocimientos cognitivos al entorno profesional actúa como catalizador primario de la eficacia ocupacional. A juicio de los investigadores, la intensificación del contacto entre las nociones teóricas internalizadas durante la formación y las exigencias concretas del puesto potencia la capacidad del individuo para cumplir con competencia las obligaciones laborales. Valorar dicha transferencia permite, de forma empírica, diagnosticar la convergencia entre el currículo académico y los indicadores exigidos por el mercado. A partir de este propósito, la medición se estructura en tres dimensiones: en primer lugar, la horizontalización y profundización disciplinar advertidas en el perfil del graduado; en segundo lugar, la dinámica de aplicación inmediata y relevante de las competencias adquiridas en las actividades cotidianas; y, por último, la manifestación preexistente de dichas competencias en situaciones de trabajo anteriores o en proyectos paralelos que; comprueban la socialización del stock cognitivo delimitado por la especialización.

Nemiña et al. (2019) se ocupa de la calibración de la calidad de la formación, conceptualizada como la influencia conjunta del prestigio institucional, la estima otorgada al organismo conferidor y la profundidad y duración acumulativas del currículo de un programa determinado. Una experiencia



formativa ejemplar otorga al aprendiz una estructura coherente y duradera de conocimiento y habilidad que, desde la perspectiva de la academia, manifiesta eficacia demostrable en entornos profesionales reales, funcionando así como un medio a través del cual se pueden asimilar diversas exigencias laborales. La calibración de la métrica de calidad de la formación exige, por tanto, la interrogación sistemática de tres dimensiones fundamentales.

La primera es establecer una alineación entre los módulos teóricos y las habilidades operativas adquiridas y las responsabilidades explícitas y criterios de evaluación que circunscriben el rol ocupacional objetivo.

La segunda dimensión es validar la extensión y pertinencia de la experiencia profesional previa del aprendiz en relación con el mismo rol ocupacional, otorgando prioridad a los entornos profesionales y áreas disciplinarias que se superponen más completamente con los objetivos terminales del programa.

La tercera dimensión es determinar la presencia de habilidades genéricas y adaptables al contexto que, cuando se procesan a través de entornos mediadores contemporáneos, demuestran una eficacia medible en la práctica profesional, promoviendo así la transferencia y re-aplicación del conocimiento existente y haciendo superflua la imposición de nuevas metodologías de aprendizaje.

Nemiña et al. (2019) ofrecen un examen sistemático de la emisión de un sello de calidad destinado a iniciativas de formación profesional y educación continua. Los autores postulan que la noción de calidad operativa a lo largo de su análisis debe ser interpretada como un referente multidimensional cuyo ámbito de aplicación está circunscrito a determinar si una iniciativa de formación,



ya sea gestionada horizontalmente de acuerdo con la agenda interna de una institución o adquirida externamente, demuestra criterios de pertinencia, efectividad y aplicabilidad práctica. Un programa que suscita una valoración favorable de acuerdo con estos criterios exhibe una coherencia sin obstrucciones con los objetivos programáticos de la corporación municipal, con el proviso adicional de que la consecución de dicha coherencia puede posteriormente producir mejoras medibles en indicadores colectivos e individuales vinculados al rendimiento laboral. Dichos indicadores ocupan un estatus central dentro del marco municipal, ya que premisas estratégicas prolongadas contemplan una estructura funcional cuyo objetivo es la consolidación de competencias técnicas y, complementariamente, el fortalecimiento cauteloso de competencias transversales. Los indicadores, además, implican una agilidad institucional para orientar las competencias a la luz de cambios rápidos en el entorno regulatorio y tecnológico. Un programa de formación se considera pertinente solo cuando su arquitectura responde deliberadamente a exigencias institucionales identificadas y se apoya además en métricas de infraestructura y ciclos de evaluación continua que aseguran la articulación oportuna de divergencias relevantes.

En esta luz, el rendimiento de los empleados se eleva, mientras que concurrentemente el desarrollo organizacional que orchestra el programa se vuelve auto-reforzante.

3.2.4 Nivel de actualización

Ribadeneira et al. (2022) delimitan la actualización profesional como la capacidad de un profesional de integrar de forma sistemática avances científicos, tendencias de práctica, paradigmas tecnológicos recientes y metodologías emergentes dentro de su dominio disciplinar. Por su propia génesis, esta



capacidad exige una autodisciplina permanente que active búsquedas exhaustivas de conocimiento, que impulse competencias predefinidas y que reintegre saberes previamente ganados por la obsolescencia. Solo así es posible que la efimeridad normativa de los campos profesionales contemporáneos no borre la pertinencia efectiva del desempeño. Estos esfuerzos, estructurados y sostenidos, operan como la palanca que sostiene al profesional como un referente normativo y funcional dentro de su comunidad de práctica. Desde un marco evaluativo, el constructo se operacionaliza a través de la cartografía de situaciones que incluyen la inscripción y graduación en trayectorias curriculares, la asistencia sistemática a congresos y la interacción en redes de investigación con exigentes normativas de reciprocidad.

La incorporación a cursos y actividades formativas ocupa una posición central en un recorrido sistemático de actualización profesional. Imbernon y Canto (2023) subrayan que tales iniciativas están estructuradas de manera explícita para proporcionar saberes y competencias precisas que amplían y modernizan el repertorio individual. Estas instancias pueden ser canalizadas a través de instituciones de educación superior, empresas o cuerpos del sector público, compartiendo el objetivo de reforzar las competencias laborales, adquirir competencias emergentes o consolidar conocimientos ya dominantes. La agenda curricular, en consecuencia, se presenta como un sistema flexible que responde a los requerimientos del sector, y su ámbito se extiende desde comportamientos teóricos hasta contenidos de gran especialización. De este modo, la capacitación se configura como un recurso insustituible para la mejora continua y sistemática de las competencias laborales, al tiempo que permite una



inserción rápida y segura en un entorno profesional caracterizado por la transformación permanente.

Como manifiestan París y Quesada (2022), las conferencias y seminarios se presentan como dispositivos imprescindibles para la actualización profesional contemporánea. Se trata de instancias institucionalizadas en las que se exponen hallazgos de investigación y trayectorias profesionales de forma abierta. Mientras la conferencia se caracteriza, en términos generales, por una disposición más jerárquica en la que prevalece la exposición magistral y la posterior recuperación a partir de preguntas del público, el seminario propicia una organización horizontal que exalta la interacción. En esta última modalidad se promueven diálogos en grupos reducidos, el trabajo en equipo y el desarrollo de tareas de carácter experiencial. La relevancia de ambos formatos no se limita a la transmisión de conocimientos; se extiende, en la misma medida, a la creación de redes profesionales y a la circulación de nuevas propuestas en el campo disciplinario que convocan.

En el proceso de traducción del saber científico a la esfera operativa, la categoría de la publicación conserva un rol insustituible. Como comentan Alonso et al. (2021), la noción de publicación incluye un espacio heterogéneo que incorpora desde monografías y números de revista hasta memorias de investigación, reportes técnicos y anotaciones en blogs disciplinares, todos orientados a transferir descubrimientos, trayectorias metodológicas y marcos conceptuales a un público que sobrepasa, afirma y se presenta al rescate de hallazgos procedentes del colectivo original. Tales documentos son citados y valorados por personas que desean renovar la perspectiva sobre un campo, estructuras triples a través de una lectura exhaustiva o consolidan



interpretaciones anteriores a su esfera particular de trabajo. A su vez, la circulación de esos materiales alimenta la construcción del acervo colectivo, facultando a investigadores, practicantes y estudiantes la observación de cambios, el desplazamiento de frenos o el asfalto recientemente levantados, con el fin de tomar decisiones sensatas y operativas en la disciplina que les incumbe.

La investigación se consolida, por tanto, como componente irrenunciable de la maduración profesional, tal como adviene la formulación de Olivares (2021). Por investigación se postula una secuencia estructurada de indagación, análisis y exploración, proyectada a generar conocimiento original, a validar esquemas ya consolidados o a dar respuesta a demandas situadas. Se recomienda, en tal perspectiva, la opción, no excluyente, de proceder mediante técnicas cualitativas, cuantitativas o una combinación de ambas, documentándose entonces los hallazgos a través de informes, artículos sometidos a arbitraje, tesis o publicaciones editoriales. La actividad, en consecuencia, asume el carácter de motor de la disciplina científica y, a la vez, de catalizador en la innovación de los saberes considerados. La indagación no se limita, y cada vez menos lo hace, a la porción estricta de la academia, sino que además reabsorbe y retroalimenta cada actor profesional que, por vocación, se propone cernir de manera exhaustiva la totalidad de su dominio y, en el mismo movimiento, construir respuestas no menos novedosas.

El desarrollo profesional, por tanto, no se cierra en el título universitario, sino que solicita, en forma perenne, un pacto de innovación que va desde la adquisición de nuevos saberes, el perfeccionamiento de competencias, hasta la aplicación reflexionada en experiencias de educación continua, en conferencias, en la realización de proyectos de investigación. Estas actividades constituyen el



verdadero umbral que permite al profesional permanecer en la frontera del saber en su disciplina, al tiempo que potencia su rendimiento. Cada avance, en esta dinámica, se transforma no solo en un logro personal, sino en el acelerador del desarrollo cognitivo y operativo de todo el campo profesional.

3.2.4.1 Nivel de Adaptabilidad

Chirinos y colaboradores (2018) definen la adaptabilidad profesional como el repertorio de competencias que habilita al sujeto para reorientarse, rendir de manera efectiva y, a la postre, sobresalir en medio de transformaciones organizativas y situaciones imprevistas en el ámbito laboral. Esta disposición se articula, primeramente, en una inclinación a enfrentar experiencias inéditas y, seguidamente, en la capacidad de cosechar aprendizajes y propiciar progresos a partir de tales circunstancias. Ante la creciente inestabilidad y complejidad de los entornos de trabajo contemporáneos, la adaptabilidad se consolida como la competencia diferenciadora que, lejos de mantener al individuo en una zona de confort frente a lo inesperado, transforma la adversidad en un recurso que, además, favorece la movilidad y el ascenso profesional sostenible a largo plazo.

La flexibilidad, tal como se precisa en las aportaciones de Loaiza y Andrade (2021), se erige como uno de los rasgos distintivos de la adaptación organizacional y, por tanto, puede ser abordada como un indicador valorativo de la capacidad transformativa de los individuos dentro de la estructura empresarial contemporánea. Esta categoría cognitiva describe, de modo sistemático, la facultad de acomodarse, en términos temporales reducidos y de forma eficiente, a contextos novedosos o dinámicamente circunscritos. En la esfera laboral, un agente que manifiesta flexibilidad es capaz de reorientar de manera casi instantánea la intensidad de su energía, cambiar de manera funcional entre



diferentes tipos de trabajo, reescribir las competencias que posee, o bien reajustar las prácticas diarias con el fin de atender demandas que se presentan como inminentes. Pertinente es cultivar la noción de que la flexibilidad no se limita a que el sujeto asuma los cambios como inevitables, sino que, sobre esa premisa, despliega su esfuerzo teórico reflexivo y operativo hacia el replanteamiento, y no moderado ajuste, de la mutación. Así, el individuo no se contenta con reaccionar a la perturbación sino que, por el contrario, se pone en situación y hasta se autorreorganiza alrededor de la perturbación, racionaliza cognitivamente su contenido, y en tantas ocasiones se convierte, por esa acción consciente de Reprogramación, en un agente de incremento de producción que, en términos de la mayoría de los indicadores que norman su desempeño, se reescribe como éxito en un entorno que, de forma queré upper genera, ha sido reordenado por la influencia de la alta reconfiguración contemporánea.

En el ámbito nuclear de la educación profesional, la competencia de aprendizaje autónomo se configura como la capacidad de aprender, entendida por Leal et al. (2023) como la rapidez y efectividad en la asimilación de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes. Tal capacidad trasciende la simple disposición para investigar nociones o metodologías ajenas y se fundamenta en la aptitud para experimentar, errar y, a partir de la reflexión producida por el error, construir progresivamente el propio currículo. De allí se infiere, en primer lugar, que la configuración de esta competencia se asienta en una flexibilidad rigurosa ante diversos modelos de aprendizaje y contextos instruccionales. Tal flexibilidad es, en el entorno actual, condición de posibilidad, dado que la rapidez con que se producen la obsolescencia de saberes previamente consolidados y la



emergencia de nuevos dispositivos, conceptos y estrategias exige la instalación de un ciclo ininterrumpido de reeducación y revalidación profesional.

La capacidad de decidir se percibe, como señala Vaillant (2020), como un componente indicador e irrenunciable de la trayectoria de desarrollo profesional. Refiere que su esencia consiste en la elección deliberadamente coherente entre variedades delimitadas de opciones, aun cuando la elección se corrija por la necesidad de resolver un dilema o sirva como medio a un objeto definido. La práctica requiere, por tanto, una disección metódica de toda la información a disposición, la evaluación ponderada del impacto que cada alternativa suscite, y la selección que, por ser congruente con principios y metas previamente formulados, presenta la menor disonancia a posteriori. Correlativamente, la capacidad de dirigir la elección hacia un dictamen informado se estima, dentro del cuadro organizacional, en la condición sine qua non de que se fundamentan tanto el progreso individual como la subsistencia duradera de la empresa.

La comprensión contemporánea del trabajo en equipo, tal como la examinan Loaiza y Andrade (2021), define hoy una competencia ineludible en los perfiles profesionales demandados por las organizaciones. Este fenómeno es aprehendido como una interacción intencionada y coordinada de esfuerzos individuales, orientados a objetivos comunes y continuamente reafirmados por los miembros a través de referencias mutuas. Los conjuntos que logran niveles óptimos de consolidación se caracterizan por la transmisión de información precisa, por la interdependencia armonizada de roles, por la gestión constructiva y equilibrada de desencuentros y, de modo estable, por la asistencia recíproca que los individuos se otorgan. Desde la perspectiva organizacional, esta configuración de cooperación despliega y, por tanto, potencia las potencialidades



cognitivas y emocionales de cada agente, de tal manera que los resultados se consiguen con una eficiencia que las acciones autónomas no logran igualar. A su vez, la dinámica colaborativa produce una sinergia capaz de fragmentar problemas complejos y, en consecuencia, de estructurar respuestas caracterizadas por altos niveles de innovación.

Finalmente, López (2021) enfatiza que la gestión del tiempo se configura como un indicador decisivo, tanto de la productividad como del bienestar en el trabajo. Se trata de una capacidad multidimensional que empareja la planificación, la ordenación y la jerarquización de actividades de tal forma que el rendimiento se maximiza y los objetivos establecidos se alcanzan. Someter esta esfera de práctica a un criterio sistemático exige la adopción de estrategias fundamentadas, entre las cuales se incluyen la formulación de objetivos precisos, el diagnóstico y la erradicación de distracciones, y la selección de herramientas y recursos susceptibles de mejorar la efectividad. Al privilegiar el dominio temporal, se atenúa la carga del estrés, se incrementa la capacidad operativa y se construye, al tiempo que se gestiona la tarea, un equilibrio decidido entre las esferas profesional y personal.

Por consiguiente, la trayectoria profesional se redefine de manera incesante a partir de un conjunto de competencias que se perfilan como decisivas. Dentro de este conjunto, las dimensiones de adaptabilidad, flexibilidad, aprendizaje continuo, toma de decisiones, cooperación y gestión temporal adquieren un carácter nuclear. Estas capacidades habilitan a los sujetos no sólo para navegar con eficacia por entornos de alta volatilidad sino, además, para incrementar su propio rendimiento y ofrecer, de manera armónica, contribuciones al avance organizacional y a metas de mayor envergadura.



3.3 MARCO CONCEPTUAL

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se concibe no simplemente como un indicador psicosocial, sino como un motor estratégico crítico para el desempeño organizacional. Cuando se diseñan entornos de trabajo que preservan un clima humano propicio, junto con lagúa de trayectorias de desarrollo bien definidas, esos esfuerzos se traducen en mejoras sostenidas en la productividad y en la contención de la rotación de personal. En consonancia, la investigación de Robbins y Judge (2019) coloca al compromiso organizacional en el centro de la satisfacción laboral, sosteniendo que su desarrollo incrementa de manera sensible la motivación intrínseca de los empleados.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional se entiende como un continuo intencionadamente dirigido que refuerza las competencias, capacidades y conocimientos de los colaboradores a lo largo de su vida laboral. En este sentido, Fernández (2018) subraya que el desarrollo no es simplemente un beneficio opcional, sino una condición para la gestión activa y efectiva del talento humano. Chiavenato (2017) amplía la conceptualización al caracterizarlo como una inversión estratégica a largo plazo que, lejos de ser un gasto inmediato, se traduce en incrementos precisos de la productividad y en un refuerzo alejado de la tecnología para sustentar la empleabilidad activa del recurso humano.

Formación continua

La formación continua comprende una serie de intervenciones pedagógicas que trascienden el aprendizaje inicial, abarcando programas de corta y media duración, conferencias dirigidas por especialistas y grupos de



discusión. Calderón y Tovar (2020) subrayan que esta formación no opera exclusivamente como un añadido, sino que constituye el condicionante indispensable que permite a las personas en el mundo del trabajo actualizar y adensar su capital cognitivo, al tiempo que facilita que la institución adaptativa a la aceleración de las mutaciones tecnológicas y a la política de aritmética a fin de que la política y la política sea a la que sea a la que se somete a la institución, a la institución, a la institución, a la que se somete a la que se somete a la que se somete.

Mentoría

La mentoría opera como un mecanismo sistemático de acompañamiento profesional en el que un participante con un horizonte existencial consolidado brinda orientación a otro cuyo recorrido es aún incipiente. A partir de las observaciones de Alles (2018), esta práctica en profundidad favorece no solo la transmisión formal de conocimientos y competencias, sino que también cataliza el crecimiento subjetivo de cada mentorizado y, al mismo tiempo, sedimenta una cultura organizacional de aprendizaje permanente inserta dentro de la lógica del trabajo cotidiano.

Networking

El networking se concibe esencialmente como una práctica reflexiva y orientada a objetivos en la que se tejen deliberadamente lazos laborales con el fin de diseñar un contexto propicio para la cooperación y el avance profesional. A partir de la argumentación de Marrero (2019), la sistematización de estas relaciones acelera la movilidad ulterior dentro de trayectorias profesionales y, simultáneamente, milita a favor del progresivo enriquecimiento del entramado profesional de cada participante implicado.



Desarrollo de habilidades blandas

El conjunto de habilidades blandas manifiesta, entre otras capacidades, la habilidad para la comunicación convergente, la disposición al liderazgo situacional y la anticipación resuelta de conjuntos conflictivos. París y Quesada (2022) observan que, en ausencia de tales competencias, la efectividad al interior de entornos alternantes queda visible y nítidamente comprometida, en virtud de que las habilidades blandas, más que el simple saber, optan por la mejora continua en el ajuste representacional a la circunstancia laboral.

Plan de desarrollo personal y profesional

El plan de desarrollo personal y profesional formaliza un dispositivo de rediseño estratégico que alinea al colaborador con las metas que estructuran su trayectoria, a partir de la traducción de objetivos profesionales en pasos y mediciones temporales.

Robbins y Judge (2019: 181) sustentan que la estructuración deliberada de un plan de carrera orientado al largo plazo potencia la capacidad de inserción laboral y promueve un crecimiento sostenido a lo largo de la trayectoria profesional.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 HIPÓTESIS GENERAL

El nivel de desarrollo profesional, la formación de los trabajadores, la actualización y la adaptabilidad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro, durante el año 2024, se encuentran en un nivel medio.

Variables

Variable de investigación

Desarrollo profesional

Dimensiones

- ✓ Nivel de formación
- ✓ Nivel de actualización
- ✓ Nivel de adaptabilidad



4.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(Fernandez,2018)	Nivel de Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de estudios - Área de conocimiento - Relevancia para el trabajo - Calidad de formación 	
	Nivel de Actualización	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos y capacitación - Conferencias y seminarios - Publicaciones - Investigaciones 	Encuesta Cuestionario
	Nivel de Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad - Capacidad de aprendizaje - Toma de decisiones - Trabajo en equipo - Gestión del tiempo 	

Nota. Elaboración de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores de la investigación.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Hernández et al. (2014), el enfoque adoptado por el presente trabajo es el cuantitativo. Tal elección demanda, en primer lugar, una delimitación rigurosa del fenómeno que se somete a examen, seguida por un proceso de recolección orientado a generar cuantificaciones numéricas, y finalmente por un análisis descriptivo e inferencial que deviene en la validación de teorías o hipótesis. La secuencia de pasos conferida crea condiciones que garantizan la objetividad del juicio, al mismo tiempo que se reduce al mínimo el riesgo de introducción de juicios subjetivos y se obtiene una representación precisa de la estructura del campo investigado.

5.2. MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

El método dominante que da cohesión a la indagatoria es el científico, que propone la observación sistemática, la recolección de evidencias en condiciones de control y el análisis sistemáticamente planeado. En el plano más específico, el enfoque metodológico definido es el deductivo, por cuanto se parte de un conjunto de principios o teorías que funcionan como generadores, los cuales son sometidos a un proceso de validación que cierre el ciclo de retroalimentación, de



modo que se alcanzan conclusiones que se presentan directamente aplicables a los datos empíricos en el ámbito del recorrido investigativo.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se considera que la investigación es de tipo aplicado, dado que la determinación de los datos se llevó a cabo en un escenario de trabajo de campo mediante un instrumento de recolección en modalidad de cuestionario. Esta técnica se orienta a situaciones problemáticas que se asocian de modo directo y explícito con el fenómeno de interés y, en simultáneo, genera un catálogo de datos con pertinencia práctica, cuya interpretación puede influir en los procesos de toma de decisiones y, en consecuencia, contribuir a la mejora de la problemática analizada.

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación revisitó un diseño de carácter descriptivo, ya que la intención fundamental es el examen de rasgos y circunstancias que se vinculan con el objeto de estudio sin introducir maniobras que apliquen transformaciones al contexto en el que el fenómeno se verifica. En consecuencia, el estudio entrega un retrato minucioso y comentarios específicos del medio analizado, excluyéndose, a lo largo de toda la investigación, cualquier acción destinada a inducir alteraciones involuntarias o sistemática de los resultados obtenidos.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo no experimental y de corte transversal, dado que se desnaturalizan las variables no se alteran artificialmente. En lugar de la manipulación experimental, la recogida de información se realiza a través de la observación y la lectura de las variables tal como se presentan en su entorno natural, lo que se lleva a cabo en el territorio que conforma la Municipalidad



Distrital de Tirapata a lo largo del año 2024. Este enfoque sitio invariante, pues no se introduce la intervención, lo que confiere al diseño la característica de ofrecer una Instantánea duraciones una_CFGI del paisaje de variables y condicionantes.

5.5.1 Ámbito de Investigación

La delimitación del estudio se restringe al territorio de la Municipalidad Distrital de Tirapata, orientada en la provincia de Azángaro, del departamento de Puno, Perú.

5.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

5.1.1 Población

El universo del presente estudio está compuesto exclusivamente por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Tirapata, situada en la provincia de Azángaro, Región Puno. Se integran tanto los servidores de carrera como los ocupantes de cargos de confianza, sin discriminar género, lo que da como resultado un total de cincuenta y cinco miembros. La inclusión del colectivo completo, sin segmentación previa, asegura que el análisis reconozca de manera homogénea las condiciones estructurales y los patrones conductuales que se presentan en el contexto laboral específico de la municipalidad.

5.1.2 Muestra

A fin de maximizar las garantías inherentes a la inferencia estadística, y siguiendo lo prescrito por Hernández et al. (2014), la investigación ha adoptado un diseño de muestreo probabilístico. Este procedimiento confiere a cada unidad de la población igual posibilidad de ser seleccionada, lo que constituye a un tiempo una salvaguarda para la imparcialidad y un mecanismo de representación equilibrada de los indicadores concernientes a la producción laboral. Tal estrategia, además, optimiza la asignación de los recursos logísticos y

temporales a lo largo de la investigación, de modo que los hallazgos se transfieren, sin distorsión, al universo de los trabajadores de la municipalidad. Al utilizar una muestra seleccionada conforme a un procedimiento probabilístico, la validez y la fiabilidad de los resultados se fortalecen, dotando a los análisis de la solidez estadística que permite su generalización a este colectivo específico.

Dónde:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) E^2 + Z^2 p \cdot q}$$

n: Tamaño de Muestra

p: Probabilidad de Éxito (50% = 0.5)

E: Error de estimación (5% = 0.05)

Z: Nivel de confianza (95% = 1.96)

q: Probabilidad de Fracaso (50% = 0.5)

N: Tamaño de la Población (55)

Sustituyendo valores en la fórmula para calcular la muestra: Tenemos

que:

$$n = \frac{55(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(55-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 44$$

Teniendo una muestra de 44 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, 2024.

5.2 TÉCNICA E INSTRUMENTO

5.2.1 Técnica

Para la recogida de datos se optó por la encuesta, de aplicación convencional en investigaciones cuantitativas. Este procedimiento favorece el acceso directo a la percepción de los participantes y permite identificar de manera precisa los múltiples atributos que caracterizan el fenómeno en análisis. La estrategia se justifica por su capacidad para obtener en un solo acto respuesta



unitaria y estandarizada, que puede ser, de inmediato, sometida a análisis estadístico, facilitando la generalización y el contraste de huellas evidentes.

5.2.2 Instrumento

Se construyó un cuestionario diseñado ex profeso para la población de funcionarios municipales, soportado en una escala de Likert. Este procedimiento, con respaldo empírico consolidado, ofrece una aproximación ordenada a la medición de actitudes y preferencias. Hernández et al. (2014) caracterizan el cuestionario como artefacto que, por su estructura, orienta el indagador hacia dimensiones específicas, agudizando el análisis y simplificando la gestión de datos. La discreta inclusión de la escala, por tanto, convierte la respuesta en un indicador cuantificable de la intensidad actitudinal, produciendo un retrato matizado que informa sobre las valoraciones que la población objeto confiere a cada uno de los componentes sometidos a evaluación.

5.3 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.3.1 Confiabilidad

Análisis de Fiabilidad

El presente estudio realizó un análisis de fiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach, procedimiento estadístico que permite comprobar la consistencia interna del instrumento de medición, representado en este caso por el cuestionario. Vara-Horna (2010) destaca que este requisito es ineludible para certificar que las escalas operativizadas reflejan de forma homogénea el mismo constructo, hecho que reviste un carácter fundamental a la hora de validar el rigor de las inferencias teóricas.

El respectivo cálculo se efectuó en el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), plataforma de referencia en el tratamiento cuantitativo de datos, que acomoda en un único procedimiento la obtención del coeficiente requerido. Su valor se mantiene entre 0 y 1, considerándose que resultados iguales o superiores a 0.70 denotan niveles satisfactorios de fiabilidad, y que aproximaciones a 1 manifiestan una consistencia interna acentuada. La obtención de un coeficiente Alfa en el intervalo aceptado o superior asegura que las variables responden de manera uniforme ante variaciones del constructo verdadero y, por lo tanto, los resultados operan bajo condiciones aceptables de estabilidad y replicabilidad, lo que a su vez protege el fundamento teórico y la validez de las inferencias que emergen de los datos.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	13

Nota. Coeficiente de confiabilidad del instrumento.

Tabla 3*Alfa de Cronbach.*

Valor	Interpretación
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 1,80	Alta
0,41 a 1,60	Moderada
0,21 a 1,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota. Rango de magnitud.**Interpretación**

La investigación tiene una fiabilidad del instrumento de 0.920 lo que significa altamente confiable.

5.3.2 Validez

Se sometió el instrumento a la evaluación y validación del instrumento mediante la opinión de expertos.

- ✓ Dra. Yenny Rosario Acero Apaza

5.4 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**Hipótesis general****Planteamiento de hipótesis**

Ho: El nivel del desarrollo profesional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024, no se encuentra en un nivel medio.

Ha: El nivel del desarrollo profesional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024, se encuentra en un nivel medio.

Nivel de significancia

Alfa: 0,05 = 5%

Estadístico de prueba

Chi-cuadrado



Cálculo de P-valor

Tabla 4

Estadísticos de prueba de Desarrollo Profesional

Desarrollo Profesional (Agrupada)	
Chi-cuadrado	8,312 ^a
Gl	3
Sig. asin.	,167

Nota. Contraste de hipótesis general.

Decisión

La estadística y análisis de Chi-cuadrado tiene el resultado de 0,167 (16.7%) superior al alfa de 0,05 (5%), por lo que se acepta la hipótesis alterna donde indica que el nivel del desarrollo profesional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024, se encuentra en un nivel medio.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 5

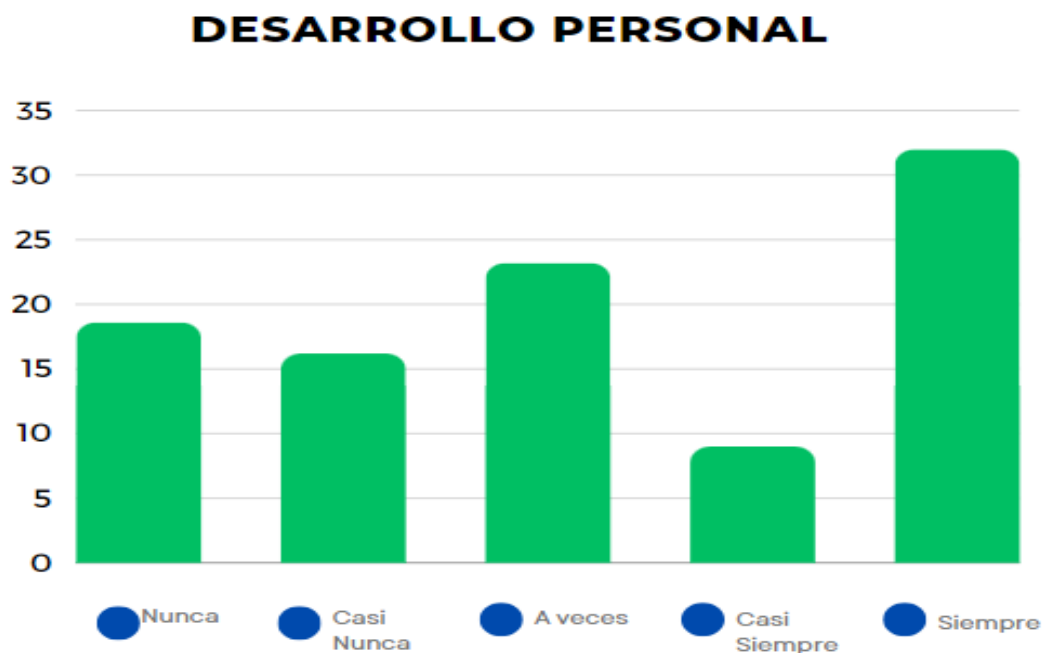
Desarrollo Profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	18,6	18,6	18,6
	Casi Nunca	8	16,3	16,3	34,9
	A Veces	7	23,3	23,3	58,1
	Casi Siempre	10	9,3	9,3	67,4
	Siempre	10	32,6	32,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota. Matriz de datos.

Figura 1

Diagrama de barras de Desarrollo Profesional



Nota. Tabla 5.

Interpretación

El resultado de la investigación de la variable desarrollo personal en la Municipalidad Distrital de Tirapata, nos indica que de acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis de la variable desarrollo profesional, se evidencia que el 32,6 % de los trabajadores manifestó percibir siempre oportunidades de crecimiento, mientras que un 23,3 % indicó que estas oportunidades se presentan solo a veces. No obstante, un 34,9 % de los encuestados afirmó que nunca o casi nunca accede a dichas oportunidades, y únicamente un 9,3 % señaló que estas condiciones se presentan casi siempre. Este comportamiento de la distribución porcentual permite advertir que más de la mitad de los trabajadores (58,1 %) se concentran en niveles negativos o intermedios, frente a un 41,9 % que experimenta percepciones favorables.

Objetivo específico 1

Tabla 6

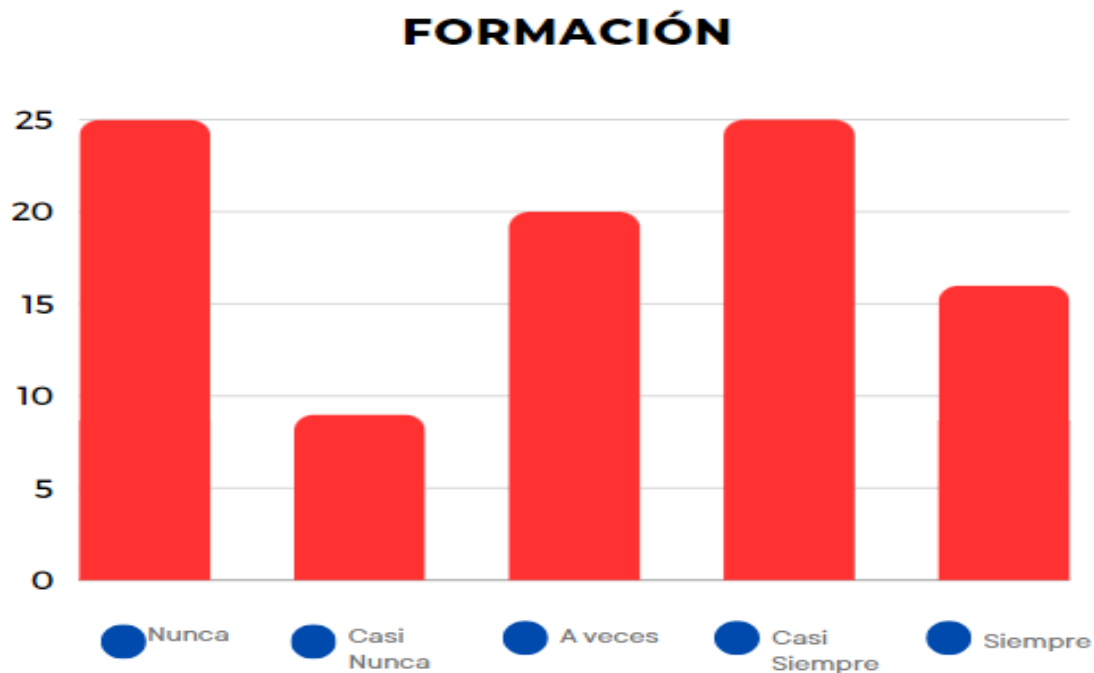
Actualización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	18,6	18,6	18,6
	Casi Nunca	7	20,9	20,9	39,5
	A Veces	10	14,0	14,0	53,5
	Casi Siempre	9	20,9	20,9	74,4
	Siempre	8	25,6	25,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota. Matriz de datos.

Figura 2

Diagrama de barras de formación



Nota. Tabla 6.

Interpretación

El resultado de la investigación sobre el nivel de formación en la Municipalidad Distrital de Tirapata, revela que el 25.58% de los trabajadores se encuentra en los niveles de "nunca" y "casi siempre". Además, el 9.30% de los encuestados

se sitúa en el nivel de "casi nunca", indicando que el nivel de formación es deficiente. Estos resultados, presentados en la tabla 6 y la figura 3.

Objetivo específico 2

Tabla 7

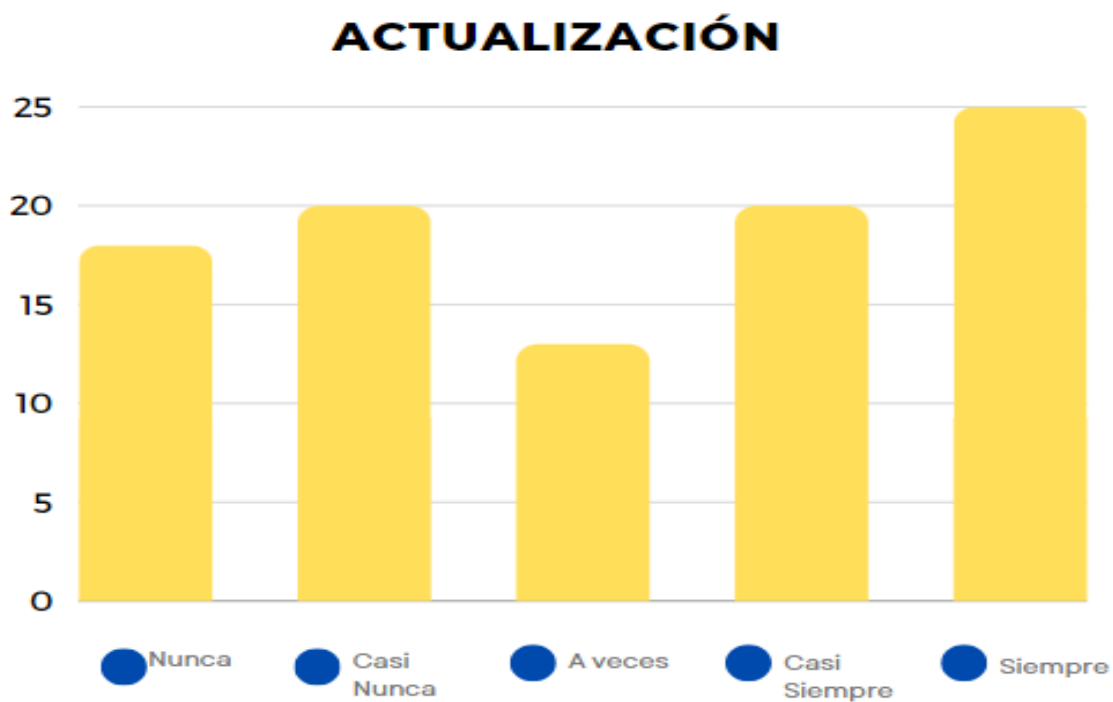
Formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	25,6	25,6	25,6
	Casi Nunca	5	9,3	9,3	34,9
	A Veces	9	20,9	20,9	55,8
	Casi Siempre	11	25,6	25,6	81,4
	Siempre	8	18,6	18,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota. Matriz de datos.

Figura 3

Diagrama de barras de actualización



Nota. Tabla 7.

Interpretación

El resultado de la investigación de las actividades de actualización en la Municipalidad Distrital de Tirapata, nos indica que el 25,58%, está en el nivel de siempre, por lo que se puede interpretar que el mayor porcentaje de los trabajadores manifiestan que el nivel de actualización no es muy aceptable, el 13,95% se ubica en el nivel de a veces, el nivel de actualización es muy bajo, esto según la tabla 5 y figura 2.

Objetivo específico 3

Tabla 8

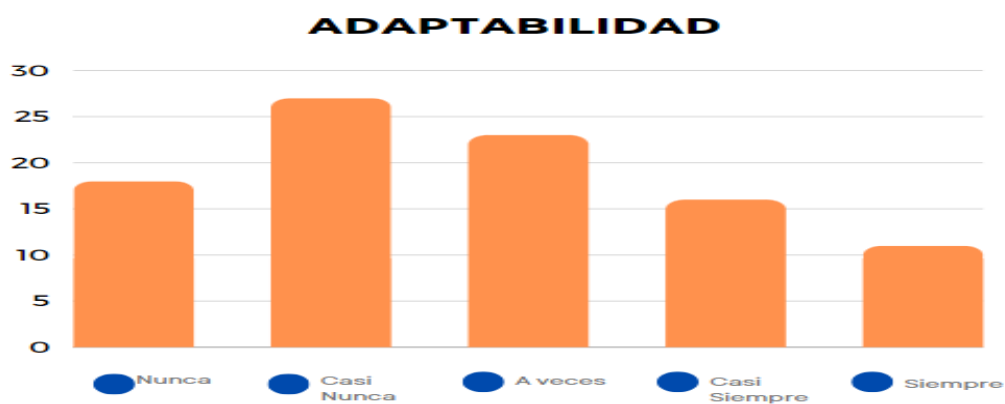
Adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	18,6	18,6	18,6
	Casi Nunca	12	27,9	27,9	46,5
	A Veces	10	23,3	23,3	69,8
	Casi Siempre	8	18,6	18,6	88,4
	Siempre	5	11,6	11,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota. Matriz de datos.

Figura 4

Diagrama de barras de Adaptabilidad



Nota. Tabla 8.



Interpretación

El resultado de la investigación sobre el nivel de adaptabilidad en la Municipalidad Distrital de Tirapata indica que el 27.91% de los trabajadores se encuentra en el nivel de "casi nunca". Esto sugiere que una parte significativa de los empleados considera que la adaptabilidad no es muy aceptable. Además, el 11.63% se ubica en el nivel de "siempre", lo que indica que una proporción muy pequeña de los trabajadores percibe la adaptabilidad como inadecuada. Estos resultados, presentados en la tabla 7 y la figura 4.

6.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación actual concuerda con la literatura revisada al exponer que el avance profesional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tirapata se manifiesta en términos claramente desiguales; tal hallazgo encuentra soporte en el diagnóstico presentado por Chiavenato (2009), quién se refiere al limitado fortalecimiento del capital humano en una porción considerable de los organismos públicos, diagnóstico que se fundamenta en la ausencia tanto de normativas explícitas que regulen el proceder como de programas de capacitación que incorporen un diseño curricular alineado con las competencias institucionales. en el mismo plano, Dessler (2013) argumenta que la omisión del desarrollo profesional en el esquema de gestión de recursos humanos deriva frecuentemente en mermas de la motivación de los trabajadores, así como en descensos en el bienestar subjetivo de los mismos; la investigación que se presenta refuerza esta interpretación al señalar que la escasa atención al crecimiento profesional en el mencionado ámbito institucional podría constituir una causa asociada a la divergencia en las valoraciones expresadas por los encuestados.



Implicaciones Prácticas

La inexistencia de un itinerario de desarrollo profesional estructurado y de acceso universal para los servidores de la Municipalidad de Tirapata incide de forma directa sobre la eficacia y la eficiencia del aparato municipal. De acuerdo con la tesis de Robbins y Judge (2018), la orientación deliberada hacia el desarrollo profesional no solo incrementa el bagaje competencial de los individuos, sino que así mismo genera, en forma proporcional, un nivel elevado de identificación y de lealtad hacia la organización. El análisis de la información disponible manifiesta, de manera inequívoca, la necesidad de un rediseño y actualidad sistemática en este campo; de allí que se vuelva indispensable que el gobierno municipal despliegue programas de capacitación y desarrollo que respondan, de manera simultánea, a las urgencias operativas de la administración y a las inquietudes profesionales de los empleados. La correcta implementación de dichos programas formativos se traducirá, con alto grado de probabilidad, en un incremento de la motivación intrínseca del personal, repercutiendo a su vez sobre los niveles de eficiencia y eficacia con que se ejecutan las tareas inherentes a la municipalidad.

Los resultados aportan un evidente valor práctico a la acción cotidiana del gobierno local. La investigación de Noe et al. (2017) evidencia que los organismos que canalizan recursos hacia el desarrollo profesional continuo del capital humano cumplen con mayor regularidad sus propósitos estratégicos y, de igual manera, conservan niveles elevados de calidad en la atención y prestaciones brindadas a la ciudadanía. A partir de esta premisa, la Municipalidad de Tirapata, al consolidar oportunidades sistemáticas de capacitación y actualización para sus funcionarios, puede efectivamente



consolidar una gestión más eficiente y dinámica en la respuesta a los desafíos que la comunidad y el contexto territorial plantean. La labor ofrece una confirmación de que la formación del capital humano debe elevarse a la condición de línea estratégica de seguridad máxima en la administración pública municipal, en tanto que la maduración de las competencias administrativas anuda la eficacia de la acción estatal y, simultáneamente, propicia la consolidación de un clima laboral propicio y de colaboración entre los funcionarios.

El marco analítico ha operado dada la convexión de la limitada referencialidad geográfica, pues la recolección de datos se concentró en la única administración municipal de Surcolin, delegación que, en sí misma, expresa singularidades demográficas, socioeconómicas y normativas. Tal grado de especialización impide replicar de forma propedéutica los resultados en sistemas municipales sustantivamente diferentes y, en consecuencia, limita la generalización de la evidencia a escalas supracomunales. Este desafío relativo hace eco, en la bibliografía del desarrollo profesional, de la alerta generalizada respecto a la regularización ideológica de las políticas, normalidad que predica la supone superación de la contractualidad en varios énfasis de los nuevos contextos. En respuesta, Saunders et al. (2009), más que emitir imperativos, demandan el reencuadre de las inferencias en función del cuadro municipal, lo que tornaría ineludible el diseño de marcos epistemológicos que incorporen conglomerados, pluralidades, inclusiones seccionales y, en dosis de coherencia requisitoria, espacios matizados y microscópicos, a través de la evaluación de los prismas de sostenibilidad y condiciones prevalentes de profesionalización. A esta optativa se alarga, de forma más tenuemente evidencial, un acercamiento



joint reesteres cuya trama longitudinal se basa en la exigencia de observar en extensiones servicios que superan el registro a plazo, en función de capturar los sesgos, inelasticidades y mutaciones que experimentan los sistemas de profesionalización a lo largo del ciclo de vida de las proposiciones de políticas públicas.

Esta perspectiva longitudinal en el contexto de la institución de retorno de la calidad permite analizar la reintegración de la variable de longitud en la dimensión de retorno de la calidad, evidenciando su recreación a lo largo del proceso. Se observa cómo la longitud, como variable mediadora, se comporta diferentemente en función del contexto delimitado, el cual se define en la articulación del regreso de los logros institucionales. La reflexión, mediada a su vez por rutas de desempeño que cruzan dimensiones de longitud y variable que son, permite anclar el fenómeno en los logros que el organismo se ha fijado. Este anclaje es examinado en el presente escrito, el cual examina la propia trayectoria de la variable y su función reflexiva como mediadora durante del proceso de retorno.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo general de la investigación fue demostrar el nivel del desarrollo profesional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024. El análisis del desarrollo profesional evidencia que, aunque un 32,6 % de los trabajadores percibe siempre oportunidades de crecimiento y un 23,3 % lo hace a veces, la mayoría (58,1 %) se ubica en niveles negativos o intermedios, lo que muestra un acceso limitado y poco equitativo.

SEGUNDA: El objetivo específico 1 de la investigación fue establecer el nivel de formación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024. Los resultados revelaron que el 25.58% de los trabajadores se encuentran en el nivel de "siempre", lo que indica que la mayoría considera que el nivel de actualización no es muy aceptable. El 13.95% se sitúa en el nivel de "a veces", lo que sugiere que la planeación es percibida como baja.

TERCERA: El objetivo específico 2 de la investigación fue explicar el nivel de actualización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024. Los resultados mostraron que el 25.58% de los trabajadores se encuentran en los niveles de "nunca" y "casi siempre", lo que indica que una parte considerable de los empleados percibe el nivel de actualización de manera insatisfactoria. Además, el 9.30% se sitúa en el nivel de "casi nunca", lo que sugiere que el presupuesto por resultado es deficiente.

CUARTA: El objetivo específico 3 de la investigación fue explicar el nivel de adaptabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital



de Tirapata, Azángaro año 2024. Los resultados indicaron que el 27.91% de los trabajadores se encuentran en el nivel de "casi nunca", lo que sugiere que una parte significativa percibe nivel de adaptabilidad como no muy aceptable en términos de SERVIR. El 11.63% se ubica en el nivel de "siempre", indicando que solo una pequeña proporción de los empleados considera la adaptabilidad como adecuada.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: En función a los resultados obtenidos en la investigación, se recomienda a la gerencia de recursos humanos que la Municipalidad Distrital de Tirapata, implemente un plan integral de desarrollo profesional orientado a fortalecer las competencias de sus trabajadores. Este plan debe incluir programas de capacitación continua tanto en habilidades técnicas como en competencias blandas, además de un sistema de incentivos basado en mérito y desempeño que motive a los empleados a mejorar su rendimiento. Asimismo, resulta necesario alinear la planificación de recursos humanos con los objetivos institucionales, de modo que la formación responda a las verdaderas necesidades de la organización.

SEGUNDA: Respecto a la formación, se recomienda a la gerencia de recursos humanos que la Municipalidad Distrital de Tirapata, diseñar y ejecutar programas periódicos de capacitación en áreas claves como gestión municipal, atención al ciudadano, normativas legales y ética pública. Para ello, se podrían establecer convenios con universidades e institutos superiores que faciliten el acceso a cursos de especialización, diplomados y programas de actualización profesional. Además, es importante garantizar un presupuesto estable destinado a la formación, de manera que se asegure la continuidad y sostenibilidad de estas iniciativas.

TERCERA: En relación con la actualización, se recomienda a la gerencia de recursos humanos que la Municipalidad Distrital de Tirapata, implementar un sistema de aprendizaje permanente que incluya el



uso de nuevas tecnologías aplicadas a la gestión pública. Igualmente, se debe realizar una evaluación periódica del impacto de la capacitación sobre el desempeño laboral, lo cual permitirá ajustar los contenidos y las metodologías en función de las necesidades reales de los trabajadores. También es necesario asignar recursos específicos al presupuesto por resultados, asegurando que las actividades de actualización se traduzcan en mejoras concretas en la gestión institucional.

CUARTA: Finalmente, en cuanto a la adaptabilidad laboral, se recomienda a la gerencia de recursos humanos, promover una cultura organizacional orientada al cambio, mediante talleres de trabajo en equipo, liderazgo y gestión de conflictos. Asimismo, la implementación de programas de coaching y mentoría contribuirá a fortalecer la resiliencia y la flexibilidad de los empleados frente a las transformaciones del entorno. En este sentido, resulta indispensable adoptar prácticas de gestión del talento humano en concordancia con las directrices de SERVIR, fomentando la innovación, la disposición al cambio y el compromiso institucional.



REFERENCIAS

- Alonso, L., Cruz, M., Parente, E., & Del Cerro Campano, Y. (2021). Concepción didáctica de aula invertida para la formación profesional de los trabajadores. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 37. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i37.11217>
- Arias, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1). <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Arpasi, W. (2023). Satisfacción estudiantil de pregrado del area de ciencias sociales y sus determinantes en la universidad nacional del Altiplano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7135
- Bustinza, J., & Lacuta, L. (2021). Tecnologías del aprendizaje y conocimiento en el desarrollo de las competencias cognitivas en estudiantes universitarios. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.292>
- Chalán, J., Vásquez, J., Jaya, I., & Serrano, B. (2021). Relación del nivel de formación académica de las mujeres sobre su capacidad emprendedora para la creación de emprendimientos Machala 2021. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6). <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.719>
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 84. <https://doi.org/10.21158/01208160.N84.2018.1916>



- Dioses, N., Morales, H. I., Díaz de Angulo, D., & Vasquez, A. (2021). Nivel de satisfacción en la formación de calidad a nivel universitario. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(2). <https://doi.org/10.36390/telos232.04>
- Dueñas, C. (2020). RELACIÓN ENTRE LA ACTUALIZACIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO SANMARQUINO Y LA MOTIVACIÓN ACADÉMICA DE SUS MAESTRISTAS. *In Crescendo*, 10(4). <https://doi.org/10.21895/inces.2019.v10n4.05>
- Flores, E., Garcia, M., Calsina, W., & Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. *Comuni@cción*, 7(2).
- Guizado, F., Menacho, I., & Salvatierra, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *HAMUT'AY*, 6(1). <https://doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>
- Imbernon, F., & Canto, P. (2023). La formación y el desarrollo profesional del profesorado en España y Latinoamérica. *La formación y el desarrollo profesional del profesorado en España y Latinoamérica.*, 41.
- Leal, C., Ferreira, I., Medialdea, A., & Martín, N. (2023). Desarrollo profesional y comunicación durante la pandemia. *Revista @mbienteeducação*. <https://doi.org/10.26843/ae.v16i00.1187>
- Llmacponcca, Y. (2019). Entornos virtuales de aprendizaje y desarrollo de competencias digitales en los docentes. *Yachay - Revista Científico Cultural*, 7(01). <https://doi.org/10.36881/yachay.v7i01.93>



- Loaiza, M., & Andrade, P. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 63. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n63a7>
- López, S. (2021). Competencias TIC para el desarrollo profesional docente. *Revista Compás Empresarial*, 12(33). <https://doi.org/10.52428/20758960.v11i33.160>
- Medina, G., Lujano, Y., Aza, P., & Sucari, W. (2020). Resiliencia y engagement en estudiantes universitarios durante el contexto del COVID 19. *Revista Innova Educación*, 2(4). <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.010>
- Menacho, I., Trujillo, B., Vásquez, S., Quispe, M., & Acero, I. (2023). Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de instituciones educativas públicas de Puno. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(31). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i31.672>
- Nemiña, R., García, H., & Montero, L. (2019). Desarrollo profesional y profesionalización docente. Perspectivas y problemas. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 13(2).
- Olivares, D. (2021). Inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020. En *Psikologi Perkembangan*.
- Ortiz, N., Leon, B., Pauro, L., Borja, R., Mendoza, P. P., & Palao, L. (2023). Biofertilización con cepas de trichoderma sp. sobre la nutrición de quinua (*Chenopodium quinoa* Willd) var. Salcedo INIA en invernadero. *Bioagro*, 35(1). <https://doi.org/10.51372/bioagro352.3>



- París, G., & Quesada, C. (2022). Aprendizaje y desarrollo profesional. *Educar*, 58(1). <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1524>
- Pinedo, F., Muñoz, R., Cárdenas, E., & Huamán, D. (2023). Competencia digital y desarrollo profesional docente en el Perú. *Revista Boliviana de Educación*, 5(8).
- Quecaño, E. (2019). «Frecuencia De Acceso Y Uso De Los Servicios De Internet Por Estudiantes Universitarios De La Escuela Profesional De Sociología-Una Puno 2019». *Universidad Nacional Del Altiplano Facultad De Ciencias Sociales Escuela Profesional De Sociología*.
- Ribadeneira, D., Arellano, F., Zaruma, O., & Cevallos, A. (2022). Desarrollo profesional de docentes: análisis de los componentes de desarrollo en la actualidad. *Revista Científica UISRAEL*, 9(2). <https://doi.org/10.35290/rcui.v9n2.2022.527>
- Shaw, G. (2019). Los modelos didácticos de estudiantes de licenciatura en Ciencias Naturales y las imbricaciones con sus concepciones sobre naturaleza de las ciencias. *Góndola*, 13(2).
- Soares, G. (2019). Os modelos didáticos de licenciandos em ciências da natureza no estágio e as imbricações com suas concepções de natureza da ciência. *Góndola, enseñanza y aprendizaje de las ciencias*, 13(2). <https://doi.org/10.14483/23464712.12443>
- Vaillant, D. (2020). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. *Revista Pensamiento Educativo*, 41(2).
- Valqui, J., Huerta, R., Canaza, M., & Meneses, Á. (2023). Competencias digitales y el desarrollo profesional en docentes de las Instituciones públicas de



Perú. *ENCUENTROS Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 1(17).

Yániz, C., & Villa, A. (1999). Aprendizaje organizativo y desarrollo profesional. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 1.



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIRAPATA, AZÁNGARO AÑO 2024

Tipo: APLICATIVA Nivel: DESCRIPTIVA Diseño: NO EXPERIMENTAL Enfoque: CUANTITATIVO Población: (55) Muestra: cuarenta y cuatro (44)

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	DESARROLLO PROFESIONAL Fernández (2018)	Nivel de formación	- Nivel de estudios de - Área de conocimiento - Relevancia para el trabajo - Calidad de formación
P.G. ¿Cuál es el nivel del desarrollo profesional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024?	O.E. Demostrar el nivel del desarrollo profesional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024.	H.G. El nivel del desarrollo profesional, la formación de los trabajadores, la actualización y la adaptabilidad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024.		Nivel de actualización	- Cursos y capacitación - Conferencias y seminarios - Publicaciones - Investigaciones
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS			Nivel de adaptabilidad	- Flexibilidad de aprendizaje - Capacidad de toma de decisiones - Trabajo en equipo - Gestión del tiempo
PE1. ¿Determinar el nivel de formación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024?	O.E.1. Establecer el nivel de formación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024.				
PE2. ¿Determinar el nivel de actualización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024?	O.E.2. Explicar el nivel de actualización en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024.				
PE3. ¿Determinar el nivel de adaptabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024?	O.E.3. Explicar el nivel de adaptabilidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tirapata, Azángaro año 2024.				



ANEXO 2. MATRIZ DE DATOS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
2	5	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2
3	3	5	3	1	3	5	2	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3
4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	5	4	2	4	3	4
5	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
6	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
7	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	2
8	5	5	2	5	5	4	2	3	2	1	2	1	5	5	2	5	5
9	4	5	5	4	4	1	2	2	3	3	2	1	4	5	5	4	4
10	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3
11	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2
12	4	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3
13	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
14	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3
15	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
16	4	5	4	3	3	3	4	2	3	2	1	2	4	5	4	3	3
17	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
18	5	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2
19	3	5	3	1	3	5	2	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3
20	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	5	4	2	4	3	4
21	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
22	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
23	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	2
24	5	5	2	5	5	4	2	3	2	1	2	1	5	5	2	5	5
25	4	5	5	4	4	1	2	2	3	3	2	1	4	5	5	4	4
26	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3

26 : P15

2

Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
3	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
4	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
5	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
6	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
7	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
8	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
9	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
10	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
11	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2
12	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	3
13	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
14	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
16	2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3
17	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
19	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
20	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
21	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
22	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
23	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
24	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
25	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
26	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3

Vista de datos Vista de variables



ANEXO 3. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN POR RESULTADOS

Estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información relevante sobre el desarrollo profesional en la Municipalidad Distrital de Tirapata durante el año 2024. Su participación es fundamental para obtener una visión clara sobre el desempeño en diferentes áreas de la municipalidad. El cuestionario es anónimo, por lo que no se solicitarán datos personales. Por favor, responda cada pregunta marcando con una (X) la alternativa que mejor refleje su opinión. Las opciones son: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, y (5) Siempre.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DESARROLLO PROFESIONAL		1	2	3	4	5
<i>Formación</i>						
1	¿Con qué frecuencia considera que su nivel de estudios es suficiente para realizar sus funciones laborales de manera efectiva?	1	2	3	4	5
2	¿Con qué frecuencia su área de conocimiento se alinea con las exigencias de su trabajo actual?	1	2	3	4	5
3	¿Con qué frecuencia considera que la formación recibida es relevante para su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
4	¿Con qué frecuencia percibe que la calidad de la formación recibida es adecuada para sus necesidades laborales?	1	2	3	4	5
<i>Actualización</i>						
5	¿Con qué frecuencia ha tenido acceso a cursos y capacitaciones que mejoren su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
6	¿Con qué frecuencia ha asistido a conferencias o seminarios que contribuyan a su desarrollo profesional?	1	2	3	4	5
7	¿Con qué frecuencia ha tenido la oportunidad de participar en la elaboración de publicaciones relacionadas con su área de trabajo?	1	2	3	4	5
8	¿Con qué frecuencia ha estado involucrado en investigaciones que son relevantes para su campo laboral?	1	2	3	4	5



Adaptabilidad						
9	¿Con qué frecuencia su trabajo le permite ser flexible en la aplicación de sus conocimientos y habilidades?	1	2	3	4	5
10	¿Con qué frecuencia considera que tiene la capacidad de aprender nuevas habilidades para mejorar en su trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Con qué frecuencia se siente preparado para tomar decisiones importantes en su área de trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿Con qué frecuencia se siente preparado para tomar decisiones importantes en su área de trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿Con qué frecuencia gestiona su tiempo de manera eficiente para cumplir con sus responsabilidades laborales?	1	2	3	4	5

“Gracias por su colaboración”



ANEXO 4 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE *Admin. y Gestión Pública*

TÍTULO DE TESIS: *Desarrollo Profesional en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tiroapata, Azuay Año 2024*

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: *Lamarca Ngula Pinto*
- PROFESIÓN: *Ing. en Admin. de Empresas*
- CARGO ACTUAL: *Docente*
- GRADO ACADÉMICO: *D. de Ing.*

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: *Ju. 1ra. 06 de Mayo del 2024.*

[Firma]
 Firma del experto
 DNI N° *0277995*
 N° celular: *951513023*



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 12 - 09 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: RUTH ELSA MAMANI PACCO

Dirección: Santa Sunción S/N

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70500347

Teléfono: 974 725 252 email: mamanipaccoruth@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIRAPATA, AZÁNGARO AÑO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desarrollo profesional, adaptabilidad, formación, actualización

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

12 - 09 - 2024

Fecha