



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS  
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE PUNO, PERIODO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. FLORA MILAGROS SARDON CRUZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**JULIACA - PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS  
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE PUNO, PERIODO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. FLORA MILAGROS SARDON CRUZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE** :   
Dra. BERTHA BEJAR PARRA

**PRIMER MIEMBRO** :   
CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

**SEGUNDO MIEMBRO** :   
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

**ASESOR DE TESIS** :   
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15

**RESOLUCIÓN N° 393-2024-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 17 de junio del 2024

**VISTOS:** El Expediente N° CU – 07204 presentado por el (la) Bachiller: **SARDON CRUZ FLORA MILAGROS**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

**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 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.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación 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) el (la) bachiller: **SARDON CRUZ FLORA MILAGROS**, jurado de la Tesis titulada: **PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dra. BERTHA BEJAR PARRA
1er Miembro	: CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
2do Miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

**ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: MIÉRCOLES, 19 de junio del 2024
Hora	: 09:30 a.m.

**ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Jurados	(3)
- Interesados	(1)
- Archivo	(1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
Dra. BERTHA BEJAR PARRA  
Decana (a) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras



## RESOLUCIÓN N° 1046-2023-UI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 18 de diciembre de 2023

**VISTOS:** El Expediente: 2023-CU-17950 de fecha 14 de diciembre del 2023, del Bach. SARDON CRUZ FLORA MILAGROS, 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 Contables y Financieras, Escuelas Profesionales de Contabilidad y Economía y Negocios Internacionales.

### 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. SARDON CRUZ FLORA MILAGROS, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PUBLICO**.

**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**, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA,

**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 Contables y Financieras.

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.** - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023**, presentado por el (la) Bach. SARDON CRUZ FLORA MILAGROS, para optar el Título Profesional de: **CONTADOR PUBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.** - RATIFICAR, como ASESOR al Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA.

**ARTICULO TERCERO.** - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archive

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
Dr. Yudy Huacani Sacasaca  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”**

**RESOLUCIÓN N° 859-2023- D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 14 de noviembre del 2023

**VISTOS:**

El Oficio No 154-2023-DUI-FCCF-UANCV de fecha 13 de noviembre del 2023, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el expediente N° CU-15078 presentado por el (la) Bachiller: **SARDON CRUZ FLORA MILAGROS**; quien solicita la aprobación de la propuesta de Investigación Titulado: **PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023**; para **optar el Título Profesional de Contador Público**, y

**CONSIDERANDO:**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento General de Investigación de la UANCV; **el Comité de Investigación** de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras integrado por:

PRESIDENTE : Dr. MARTIN LEON CALA  
MIEMBROS : Dr. JESUS MAMANI MAMANI  
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Ha emitido el dictamen favorable para que dicha propuesta de Investigación pueda ser aprobado por Resolución.

Que, es requisito indispensable contar con un Docente Ordinario de la Facultad quien oficiara de Asesor de Tesis.

Estando el informe favorable del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, en concordancia con el Reglamento General de Investigación y con el Reglamento de Grados y Títulos, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización N° 1287-92-ANR. D.L. N° 739 y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV, al Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:**

**APROBAR LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** titulado: **PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **SARDON CRUZ FLORA MILAGROS**, para optar el Título Profesional de Contador Público; y de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos y del Reglamento General de Investigación, **se dispone su EJECUCIÓN.**

**SEGUNDO:**

**RATIFICAR** como Asesor(a) de Tesis al(la): **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**

**TERCERO:**

La Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Dirección de la Escuela Profesional y el Secretario Académico de la Facultad, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Interesado(01)
- Asesor (01)
- FCCF (01)



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
Dra. **CERTHA BEJAR PARRA**  
Decana (e) de la Facultad de Ca.  
Contables y Financieras



## PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PERFIL INVESTIGATIVO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uaaan.mx Fuente de Internet	<1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%



**METADATOS COMPLEMENTARIOS**

<p align="center"><b>PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023</b></p>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	FLORA MILAGROS SARDON CRUZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70093545
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-1010-0534">https://orcid.org/0009-0002-1010-0534</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01213364
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-5596-3435">https://orcid.org/0000-0001-5596-3435</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328058
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820
<b>Datos de investigación</b>	



Línea de investigación	POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno  <b>Coordenadas:</b> Latitud: -15.4784411 Longitud: -70.1245517 <a href="https://maps.app.goo.gl/aLsXsd8x4kFrYt2Z7">https://maps.app.goo.gl/aLsXsd8x4kFrYt2Z7</a>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2024 – Junio 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> ( <a href="https://concytec-pe.github.io">concytec-pe.github.io</a> )	<b>Ciencias Sociales</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a>  <b>Administración pública</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a>

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CERÓN VELÁSQUEZ"  
  
Dra. Yudy Huacqui Sucasaca  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo FLORA MILAGROS SARDON CRUZ, identificado con DNI Nro. 70093545 en mi condición de egresado de:

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

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

PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023

Asesorado por: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

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 28 de JUNIO del 2024

Firma del Asesor  
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A Dios, por bendecirme día a día, por acompañarme en mi camino, sostener mi mano y encaminar mi espíritu.

A mis padres, Claudia Matilde Cruz Velásquez y Hugo Ruve Sardón Quispe, por ser el aire que respiro, por estar siempre conmigo apoyándome en mis logros y consolándome en mis fracasos, por su dedicación, trabajo, esfuerzo, para ustedes mi eterna gratitud.

A mis Hermanos Christian Ruve Sardón Cruz y Deysi Alejandra Sardón Cruz, por los ánimos, cariño ....

A mi familia, si algo aprendí de ustedes es que todo en esta vida se puede si se trabaja con humildad, esmero, perseverancia y dedicación.

Querido J.L.T.I., hoy cumpla uno de mis mayores sueños, y tú has sido mi mejor cómplice, mi mayor fan y mi compañero inseparable en este camino. Gracias por tu amor incondicional, por tus abrazos reconfortantes, por tus palabras de aliento y por tus consejos sabios.



## AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera infinita a Dios por permitir realizar una gran elección en mi vida, estudiar la carrera de Contabilidad fue la mejor decisión, me permitió conocer una perspectiva distinta de nuestra sociedad, así como, rodearme de personas maravillosas, y sobre todo poder conocer más la necesidad de contar con un buen perfil profesional a fin de brindar un resultado eficiente.

A mis profesores, por su tiempo y dedicación, y porque además de impartir conocimientos, impartieron valores y enseñanzas de vida, por el gran respeto que les tengo, y la admiración que se merecen por su calidad profesional y humanística, y sobre todo por corregir mis errores y felicitar mis aciertos.

A mi asesor, por su amabilidad, predisposición y sobre todo por el apoyo que me brindo para la realización de mi investigación.

A ti J.L.T.I., quiero dedicarle estas palabras de agradecimiento, por ser mi compañero fiel y mi mejor amigo en este largo proceso. Gracias por escucharme, por animarme, por apoyarme y por creer en mí. Gracias por tus consejos sabios, por tus palabras de aliento, por tus abrazos reconfortantes, y por hacerme sentir amada y valorada, Gracias por tu amor incondicional.

Finalmente, agradezco aquellas personas que me ayudaron a absolver mis preguntas e inquietudes, que me guiaron con paciencia y fueron amables al proporcionarme un tiempo para intercambiar ideas, debatir, y para proporcionarme información del lado práctico en relación al perfil profesional y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

### CAPÍTULO I

#### ASPECTOS GENERALES

1.1. EL PROBLEMA.....	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas especificos.....	2
1.3. OBJETIVOS.....	2
1.3.1. Objetivo general.....	2
1.3.2. Objetivos especificos.....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.5. HIPÓTESIS.....	4
1.5.1. Hipótesis general.....	4
1.5.2. Hipótesis especificas.....	4
1.6. VARIABLES.....	4
1.7. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	5



**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTES ..... 6

    2.1.1. A nivel internacional ..... 6

    2.1.2. A nivel Nacional ..... 8

    2.1.3. A nivel local ..... 9

2.2. MARCO TEÓRICO..... 11

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 19

**CAPÍTULO III**

**METODOLOGÍA**

3.1. TIPO Y NIVEL ..... 21

3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO..... 22

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 22

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS ..... 23

3.5. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ..... 24

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

CONCLUSIONES..... 56

RECOMENDACIONES ..... 57

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 58

ANEXOS..... 63



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables .....	5
Tabla 2 El nivel académico corresponde adecuadamente con las exigencias de del puesto .....	26
Tabla 3 La participación en programas de formación ha mejorado las habilidades y competencias laborales.....	28
Tabla 4 Posesión de las certificaciones necesarias para desempeñar efectivamente el rol .....	30
Tabla 5 Consideración sobre la experiencia laboral previa ha sido beneficiosa para el desempeño actual.....	32
Tabla 6 Las responsabilidades anteriores han contribuido significativamente a la capacidad para cumplir con los requisitos del puesto actual.....	34
Tabla 7 El dominio de las habilidades técnicas específicas es sólido.....	36
Tabla 8 Capacidad para trabajar de manera colaborativa y efectiva en equipo	38
Tabla 9 La planificación y gestión del tiempo son efectivas para alcanzar los objetivos establecidos .....	40
Tabla 10 Las acciones y esfuerzos están alineados con las metas y visión de la Municipalidad .....	42
Tabla 11 La atención a los detalles es una prioridad en el enfoque laboral .....	44
Tabla 12 Las evaluaciones de los superiores reflejan una percepción positiva de la calidad del trabajo .....	46
Tabla 13 La capacidad para enfrentar situaciones imprevistas es un punto fuerte en el desempeño laboral.....	48
Tabla 14 El enfoque para la resolución de problemas es creativo y fuera de lo convencional.....	50



Tabla 15 Correlaciones objetivo específico 1 .....	52
Tabla 16 Correlaciones objetivo específico 2 .....	53
Tabla 17 Correlaciones objetivo específico 3 .....	54
Tabla 18 Correlaciones objetivo general .....	55



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El nivel académico corresponde adecuadamente con las exigencias del puesto.....26

Figura 2. La participación en programas de formación ha mejorado las habilidades y competencias laborales .....28

Figura 3. Posesión de las certificaciones necesarias para desempeñar efectivamente el rol .....30

Figura 4. Consideración sobre la experiencia laboral previa ha sido beneficiosa para el desempeño actual.....32

Figura 5. Las responsabilidades anteriores han contribuido significativamente a la capacidad para cumplir con los requisitos del puesto actual.....34

Figura 6. El dominio de las habilidades técnicas específicas es sólido .....36

Figura 7. Capacidad para trabajar colaborativa y efectiva en equipo .....38

Figura 8. La planificación y gestión del tiempo son efectivas para alcanzar los objetivos establecidos .....40

Figura 9. Las acciones y esfuerzos están alineados con las metas y visión de la Municipalidad .....42

Figura 10. La atención a los detalles es una prioridad en el enfoque laboral ...44

Figura 11. Las evaluaciones de los superiores reflejan una percepción positiva de la calidad del trabajo .....46

Figura 12. La capacidad para enfrentar situaciones imprevistas es un punto fuerte en el desempeño laboral.....48

Figura 13. El enfoque para la resolución de problemas es creativo y fuera de lo convencional.....50



## RESUMEN

El trabajo propone establecer coherencia de perfil profesional para desempeñarse como funcionario en el Municipio de Puno, 2023. El trabajo se ha desarrollado teniendo como apoyo el cuestionario y la encuesta para reportar datos; la metodología fue método deductivo, enfoque cuantitativo. La muestra conformada de 58 funcionarios. Resultados: se relaciona con funcionarios donde Correlación Rho de Spearman es (0,883) 0,000 y  $p < 0,05$ , demostrando que el 36,2% del nivel académico se ajusta a las exigencias del puesto.

La experiencia en el desempeño laboral indica Correlación Rho Spearman es (0,888) 0,000 y  $p < 0,05$ , indicando que el 31% de la mejora en el desempeño laboral se atribuye a la experiencia laboral previa. Las habilidades profesionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios, donde la Correlación de Rho de Spearman (0,889) 0,000, y  $p < 0,05$ , indicando que el 32,8% de la capacidad para el cargo se atribuye al dominio de habilidades técnicas sólidas.

Conclusión: el perfil profesional maneja habilidades y capacidades profesionales, contribuye significativamente para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios del municipio de Puno, 2023.

**Palabras clave:** formación académica, funcionario, habilidad, perfil profesional.



## ABSTRACT

The work proposes to establish coherence of the professional profile to work as an official in the Municipality of Puno, 2023. The work has been developed with support from the questionnaire and the survey to report data; The methodology was deductive method, quantitative approach. The sample consisted of 58 officials. Results: it is related to officials where Spearman's Rho Correlation is (0.883) 0.000 and  $p < 0.05$ , demonstrating that 36.2% of the academic level adjusts to the demands of the position.

Experience in job performance indicates Rho Spearman Correlation is (0.888) 0.000 and  $p < 0.05$ , indicating that 31% of the improvement in job performance is attributed to previous work experience. Professional skills are significantly related to the job performance of officials, where Spearman's Rho Correlation (0.889) 0.000, and  $p < 0.05$ , indicating that 32.8% of the capacity for the position is attributed to the mastery of solid technical skills.

Conclusion: the professional profile manages professional skills and abilities, contributes significantly to improving the work performance of officials of the municipality of Puno, 2023.

**Keywords:** academic training, civil servant, skill, professional profile.



## INTRODUCCIÓN

Los órganos de gobierno necesitan personas para poder lograr sus propósitos a nivel organizacional, de tal manera que las instituciones y organizaciones, se encuentran constituidos de manera principal por las personas, que de manera mutua se necesitan para llegar a los objetivos en un tiempo mínimo, menor esfuerzo y de conflicto (Pozo et al., 2023). Por tanto, el profesional muestra relevancia dentro de la organización, puesto que viene a ser el nervio vital, donde son los individuos quienes, con su conocimiento, habilidad, actitud y aptitud, es decir con las competencias tienen la capacidad de que se impulse o se destruya la institución u organización es así que tanto su aporte y significaciones invaluable.

De esta manera, el perfil profesional es fundamental para el desempeño laboral en los órganos de gobierno. Debiendo destacarse por su capacidad para la gestión eficiente de los recursos públicos, donde se garantice la transparencia y la responsabilidad en su administración. Poseyendo habilidades sólidas de liderazgo y como también equipo de trabajo, así como una orientación clara hacia el servicio público y bienestar de la ciudadanía. Dada la relevancia del servicio público en el desarrollo y funcionamiento, es esencial comprender como es que los atributos y las competencias de los funcionarios municipales que muestran su desempeño de calidad al servicio de ciudadanía (Espinoza y Gallegos, 2020).

En este sentido, la muestra de confianza de un trabajador en una organización es un aspecto esencial para que se garantice el cumplimiento de forma eficiente de la responsabilidad y el servicio público de calidad a la



población. Puesto que, se espera que el funcionario municipal pueda demostrar un alto nivel de compromiso, profesionalismo en la direccionalidad de la empresa.

La gestión de órganos gobierno es fundamental para que se promueva el desarrollo local y de esta manera mejorar la calidad de vida de la ciudadanía. Por tanto, el perfil profesional de cada uno de los funcionarios y el desempeño son aspectos importantes para ser analizados de manera detallada y sistemática. Pues es necesario que los funcionarios cuenten con una formación académica y como también sólida, experiencia en áreas de administración pública, la gestión municipal y fianzas pública. Además de ello una comprensión integral de los desafíos y las necesidades de la población donde los funcionarios tengan capacidad de comunicarse de forma eficiente con la comunidad, tomando una decisión informada y responsable en beneficio del interés público (Hernandez y Vela, 2018).

A nivel local, la gestión municipal desempeña sus funciones de acuerdo a las necesidades a cumplir a la población y una administración eficiente de los recursos públicos. De aquí viene la muestra de perfil profesional de los funcionarios municipales influyen en el desempeño laboral es fundamental en la actividad con eficacia y eficiencia en beneficio de la comunidad puneña.

La investigación consta de cuatro capítulos:

I Capítulo, aborda Aspectos generales, el problema, los objetivos, la justificación, la hipótesis y las variables.



II Capítulo, se centra en los antecedentes, Marco teórico y la definición de términos claves.

III Capítulo, describe la metodología empleada, población y muestra, técnicas y herramientas para recopilar datos.

IV Capítulo, presentamos los resultados, análisis e interpretación en base a tablas y gráficos.



## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. EL PROBLEMA

Los cambios que suscitan en la muestra del perfil profesional influye en el desempeño laboral del personal que labora en una organización, ello busca mejorar el rendimiento en la organización por medio de la aplicación del conocimiento, habilidad y competencia, el cual permite que se pueda dar un aporte a la institución donde se impulse al profesional a que puedan seguir en una constante preparación (Prisca et al., 2021).

En este sentido, muchas veces la selección de los funcionarios municipales no se basa en criterios claros y transparentes, lo que lleva a designar personas con habilidades o experiencia insuficiente para el desempeño de sus funciones de forma efectiva. Dicha ausencia en la preparación limita su capacidad para que se aborde desafíos y demandas cambiantes del contexto municipal (Cruz, 2021).

La gestión municipal se considera un componente crucial para el desarrollo local en la prestación de servicios al público usuario. Sin embargo, por una administración no tan coherente produce cuestionamientos de la comunidad produciendo interrogantes acerca de la relevancia de funcionarios municipales.



En este contexto, la asignación de los recursos financieros podría obstaculizar capacidad cada uno de los funcionarios municipales para que se lleve a cabo las funciones de forma adecuada y satisfactoria, lo que conlleva a que se afecte la solución de servicios públicos ofrecidos a la comunidad. Esta situación afecta el desempeño laboral de los funcionarios municipales y por consecuente en la capacidad para el cumplimiento con las responsabilidades frente a la población. Siendo esencial abordar estas cuestiones de forma integral y efectiva.

## **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Qué criterios se tomaría para determinar el perfil profesional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Puno, 2023?

### **1.2.2. Problema específico**

- ¿Qué indicadores influye la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Puno, 2023?
- ¿Existe relación de experiencia profesional con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Puno, 2023?
- ¿Qué criterios requiere para conllevar relación de habilidades profesionales y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Puno, 2023?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. Objetivo general**

- Establecer criterios para determinar perfil profesional y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial Puno, 2023.



### 1.3.2. Objetivo específico

- Determinar indicadores que influyen la formación profesional y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial Puno, 2023.
- Identificar relación entre la experiencia profesional y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial Puno, 2023.
- Conocer criterios que requiere determinar la relación de las habilidades profesionales y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial Puno, 2023.

### 1.4. JUSTIFICACIÓN

La investigación relacionada del desempeño laboral de los funcionarios municipales es esencial para contribuir al conocimiento teórico en el campo de la gestión pública. Analizando como es que las características y las competencias de los funcionarios municipales influyen en el desempeño laboral permitiendo enriquecer la comprensión de los factores que afectan la eficacia de la administración y prestación del servicio a la comunidad. Además de ello proporciona una base sólida para que haya un desarrollo de la política y práctica en la de gestión municipal.

La investigación ofrece información valiosa para los gestores municipales, donde se proporciona datos empíricos de encontrar relación de perfil profesional en el desempeño en las diferentes áreas de la organización municipal.

Los resultados de la investigación involucran encontrar el perfil profesional y el desempeño laboral que trabajan los funcionarios en la Municipalidad de



Puno. Las estadísticas permiten explicar la relación entre las variables para encontrar los resultados previstos.

## 1.5. HIPÓTESIS

### 1.5.1. Hipótesis general

- Los criterios determinantes de perfil profesional y desempeño laboral muestran relaciona significativa de los funcionarios de la Municipalidad Provincial Puno, 2023.

### 1.5.2. Hipótesis específicas

- Los indicadores asimétricos influyen la formación profesional y el desempeño laboral para tener relación entre los funcionarios de la Municipalidad Provincial Puno, 2023.
- La experiencia profesional y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, 2023 tiene relación positiva.
- Los criterios que determinan las habilidades profesionales y el desempeño laboral muestran relaciones significativas entre los funcionarios Municipalidad Provincial Puno, 2023.

## 1.6. VARIABLES

### **Independiente**

Perfil profesional

### **Dependiente**

Desempeño laboral



1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Independiente</b>  Perfil profesional	Formación profesional	Nivel académico alcanzado. Participación en programas de formación continua. Certificaciones relevantes para el cargo.	Ordinal  5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
	Experiencia profesional	Años de experiencia en el área o campo específico. Responsabilidades anteriores y su relación con el puesto actual.	
	Habilidades profesionales	Dominio de habilidades técnicas requeridas para el cargo. Habilidades interpersonales y de comunicación. Capacidad para liderar y trabajar en equipo.	
Variable		Indicadores	Medición
<b>Dependiente</b>  Desempeño laboral de los funcionarios	Cumplimiento de Metas	Cumplimiento de plazos establecidos. Contribución al logro de objetivos organizacionales.	Ordinal  5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
	Calidad en el Trabajo	Precisión y exactitud en la ejecución de tareas. Evaluación de la calidad del trabajo por parte de pares y superiores.	
	Resolución de Problemas	Respuesta efectiva a cambios en el entorno laboral. Innovación y creatividad en la resolución de desafíos laborales.	

*Nota.* Desarrollado por la investigadora



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES

##### 2.1.1. A nivel internacional

**Tosagua-Rocafuerte (2016)** Trabajo: Identificar funciones que desempeñan los funcionarios del Distrito de educación 13D12, Loja, Ecuador”.

**Objetivo:** identificar indicadores y responsabilidades definida en el Reglamento Institucional para la coordinación funcional a fin de realizar la repetición de operaciones. **Descripción:** la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos del distrito de educación 13D12 se encuentra en un nivel satisfactorio de las actividades ejecutadas según las exigencias expuestas con el personal profesional suficiente. **Resultados:** las estrategias propuestas en la ejecución de actividades laborales corresponden al Departamento de Educación y planificación de seminarios/talleres para funcionarios públicos de temas relacionados con el desempeño laboral para superar y minimizar los problemas más relevantes identificados, como personal limitado, equipos tecnológicos obsoletos, baja experiencia laboral y tiempo limitado para completar las tareas asignadas. (pp. 46-47)



**GADIC (2020)** estudio: Relación causa-efecto de las habilidades directivas y el desempeño profesional de los directivos en Tegucigalpa, Honduras”.

**Descripción:** la metodología de estudio tiene un enfoque cuantitativo, procedimiento estadístico que permite presentar características de las variables del estudio y el grado de correlación existente. Se utilizó método de correlación de Spearman para calcular correlación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral. **Resultados:** obtenidos se puede identificar que servidores públicos cuentan con las habilidades y conocimientos necesarios para brindar buenos servicios. **Conclusión:** que los funcionarios públicos tienen un alto ratio de capacidad de gestión y desempeño laboral, porque la intimidad, la comunicación, los valores y el respeto son esenciales en las habilidades de comunicación interpersonal. (p. 1)

**Centro Médico (2019)** investigación: Relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Cantón Pedernales, Ecuador”. **Descripción:** es importante conocer el puesto de trabajo y registrar el desempeño laboral para encontrar la correlación entre las dos variables estudiadas, procesos y procedimientos a implementar el perfil profesional que contribuye buen desempeño laboral. **Resultados:** las principales tareas administrativas requeridas para las funciones diarias del centro médico, así como la relación e integración entre los diferentes grupos de trabajo, contribuyendo a detallar la relación de cada trabajo con los diversos departamentos dentro del Centro de Salud del Cantón Pedernales. (p. 296)



## 2.1.2. A nivel Nacional

**Dávila (2018)** trabajo: Relación de percepción del perfil profesional en la gestión institucional de la Red de Salud de Huamanga, 2018 - 2022.

**Descripción:** la investigación se basa en la prueba estadística de correlación ( $p = 0,000$ ;  $Rho = 0,722$ ). Se afirma mejoras en la percepción del perfil profesional de los servidores públicos para lograr una buena gestión institucional.

**Resultados:** las funciones no son delegadas a otras personas, sino corresponde las competentes a la dirección institucional para cumplir sus funciones específicas.

**Naupa (2018)**, Trabajo: Relación de percepción del perfil profesional de servidores públicos confiables en institucional municipal de Yauri-Espinar, Cusco 2018 - 2022. **Resultados:** la designación de servidores públicos confiables conduce una buena planificación institucional. Muchos servidores públicos no muestran las competentes requeridas para registrar las funciones de cargo.

**Estrada (2017)** investigación: Perfil laboral de los servidores públicos en planificación, Municipalidad Provincial de Yunguyo 2018 - 2022. **Descripción:** la percepción del perfil profesional en la designación de funcionarios confiables, esto conduce a un buen arreglo institucional. **Resultados:** la muestra de relación entre la administración pública y los nombramientos de funcionarios públicos corresponde el estadístico Rho de Spearman al grado 0,653 donde explica nombrar un gerente confiable con capacidad organizacional y muestre relacionados con el desarrollo institucional.



**Quezada (2017)** trabajo: Relación de percepción del perfil profesional en la designación de servidores públicos de confianza y la gestión Municipal de la provincia de Moho, 2018 - 2022. **Descripción:** se menciona la percepción del perfil profesional de funcionarios confiables conducirá una buena gobernanza institucional, entonces existe relación positiva entre la administración pública y los funcionarios públicos según la prueba estadística Rho de Spearman con grado y valor p igual a 0.000. **Resultados:** la mayoría de los administradores carecen de capacidad de dirigir adecuadamente la administración pública por carecer perfil profesional. Este resultado se vincula con la importancia de contar con servidores públicos confiables y capaces de controlar adecuadamente sus esfuerzos para desarrollar una carrera en la gestión pública.

**Sánchez (2020)** trabajo: Relación directa y significativa de niveles de formación de perfil basada en habilidades de desempeño laboral en la Municipalidad de Tilali Moho. **Descripción:** la relación entre las variables aumenta una buena gestión de nivel de eficiencia laboral estableciendo asociación directa y significativa entre la dimensión de habilidades personales. **Resultado:** las habilidades individuales y desempeño laboral muestran conexión moderada, correcta y positiva para obtener mayor nivel profesional, mayor nivel de desempeño laboral. (pp. 75-76)

### 2.1.3. A nivel local

**Municipalidad Provincia de San Román (2020)** Proyecto: "Relación directa entre la competencia profesional y el desempeño profesional de los servidores públicos del municipio provincial de San Román, Juliaca." **objetivo:**



verificar las habilidades cognitivas y el desempeño laboral de los servidores públicos del municipio provincial de San Román, Juliaca. **Descripción:** la capacidad cognitiva, mayor eficiencia laboral de los funcionarios demuestran buena comunicación personal, buenas relaciones interpersonales en el trabajo en equipo refundiendo un buen desempeño laboral. Existe un grado de correlación muy fuerte y alto entre el perfil profesional de los trabajadores de la organización.

**UGEL AZÁNGARO (2019)** Denominación: "Gestión educativa en las instituciones educativas del Distrito de Azángaro, 2019. **Descripción:** los directivos son reconocidos como mediadores, manipuladores de técnicas apropiadas para dirigir la justifica de perfil profesional en las instituciones educativas públicas del distrito de Azángaro. **conclusión:** el desempeño laboral de los docentes hemos encontrado que la mayoría de los profesionales en educación muestran competencia profesional en la práctica docente con sus alumnos y la comunidad.

**Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno (2020).** Proyecto: "Percepción de los empleados sobre el desempeño laboral de confianza". **Conclusión:** la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno existe asociación positiva moderada entre la gestión del talento y el desempeño laboral.



## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Perfil profesional de Howard Gardner**

La concepción tradicional de inteligencia, que se centra principalmente en las capacidades cognitivas medidas mediante pruebas de coeficiente intelectual. Gardner sostiene que la inteligencia no es una capacidad única y unificada, sino que existe en muchas formas o tipos diferentes de inteligencia (Maguiña, 2018, p. 13).

#### **2.2.1.1. Teoría de necesidades de Abraham Maslow**

Es una idea que nos conlleva a comprender las distintas cosas que las personas necesitan para sentirse satisfechas y realizadas en la vida. Maslow dividió estas necesidades en una "escala" de cinco niveles. Cuando una persona llega a satisfacer una necesidad en un nivel, buscará satisfacer una necesidad en el siguiente nivel (Maguiña, 2018, p. 13).

#### **2.2.1.2. Concepto de perfil profesional**

El perfil profesional se refiere a una descripción detallada y organizada de las habilidades, experiencia, formación, competencias y características relacionadas que posee una persona en el lugar de trabajo. Este resumen proporciona una descripción general rápida y completa de la carrera y las habilidades de un individuo dentro de un contexto profesional (Ortiz, 2018, p. 16).

##### **2.2.1.2.1. Formación profesional**

Es un conjunto de actividades, procesos y programas diseñados para formar personas en habilidades específicas relacionadas con un trabajo o campo



profesional en particular. Este tipo de formación tiene como objetivo proporcionar a las personas los conocimientos, las habilidades técnicas y las habilidades prácticas necesarias para realizar eficazmente un trabajo en particular o en una industria en particular (Llerena, 2018).

La formación profesional puede adoptar muchas formas diferentes, como programas educativos en instituciones de educación técnica o profesional, aprendizaje en el trabajo, cursos de formación ofrecidos por empresas u organizaciones y programas de educación continua. El objetivo principal es preparar a las personas para ingresar a la fuerza laboral o avanzar en una carrera profesional, adaptándose a las demandas cambiantes del mercado y la industria (Abarca et al., 2022).

#### **2.2.1.2.2. Experiencia profesional**

Es la tanda de conocimientos, habilidades que un individuo ha adquirido a través de su participación en actividades, proyectos o responsabilidades profesionales relacionadas con su campo de trabajo. Esta experiencia se puede obtener a través de un empleo remunerado o mediante actividades de voluntariado, pasantías, prácticas profesionales o proyectos independientes (Brand & Castañeda, 2020).

#### **2.2.1.2.3. Habilidades profesionales**

Las habilidades profesionales son las habilidades, destrezas y competencias específicas que una persona adquiere, desarrolla y perfecciona a



lo largo de su carrera profesional para ser eficaz en su campo de trabajo (Curbeira et al., 2019).

Estas habilidades pueden ser técnicas, involucrando conocimientos y dominio de herramientas tecnológicas de un campo en particular con eficiencia en la comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, liderazgo, adaptabilidad, etc. (Sanchez, 2018).

#### **2.2.1.2.4. Competencias profesionales**

Son conjunto de habilidades y actitudes de una persona que posee para aplicar eficazmente en un entorno laboral específico. Estas habilidades se adquieren a través de la educación formal, la educación continua, la experiencia laboral y el desarrollo personal. (Gutierrez y Sady, 2020).

En el lugar de trabajo, las habilidades técnicas son esenciales para el desempeño exitoso de deberes y responsabilidades, y su relevancia puede variar según el campo y la naturaleza del trabajo. Además, en el mundo laboral se aprende y se adapta continuamente donde modela sus habilidades profesionales (Mendez, 2015, p. 18)

#### **2.2.2. Desempeño laboral**

Se refiere al desempeño con eficiencia con la muestra de sus responsabilidades y deberes en el entorno laboral. Este concepto incluye aspectos de productividad, calidad del trabajo, la puntualidad, la actitud, la



capacidad para trabajar en equipo, iniciativa y otras habilidades (Velasquez, 2021).

El desempeño laboral no se limita al desempeño de tareas específicas, sino que también incluye la actitud, la ética laboral y la contribución general del empleado al éxito. Las revisiones de desempeño son comunes en muchas empresas para ayudar a mejorar, reconocer logros y tomar decisiones con respecto al desarrollo profesional y las recompensas. (Achahui, 2020, p. 18)

### **2.2.2.1. Teorías de desempeño laboral**

Existen una serie de teorías que buscan explicar y mejorar el desempeño laboral. Estas son algunas de las teorías más importantes de acuerdo a Gonzales (2020):

- **Teoría de la motivación y la higiene (Teoría de Herzberg)**

Frederick Herzberg propuso que los factores motivadores (como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad) y los factores higiénicos (como los salarios, las condiciones laborales, y supervisión) afectan el desempeño laboral y la satisfacción laboral de manera efectiva.

- **Teoría de Expectativas (Teoría de la VIDA de Victor Vroom)**

Sostiene que las personas toman decisiones sobre su comportamiento en el trabajo basándose en la expectativa de que ciertos comportamientos conducirán a los resultados deseados y la evaluación de esos resultados.



## - **Teoría de la Equidad de Adams**

John Stacy Adams propuso que las personas comparen su desempeño y recompensas con las de sus compañeros de trabajo, buscando la equidad en las relaciones laborales. Las percepciones de justicia o injusticia influyen en el desempeño y la satisfacción laboral.

## - **Teoría de las necesidades de Maslow**

Abraham Maslow propuso una jerarquía de necesidades humanas, desde las básicas hasta las autorrealizaciones. Esta teoría pretende mejorar las necesidades de manera jerárquica. Propuso dos enfoques opuestos para comprender la motivación de los empleados. La teoría X sostiene que los empleados son inherentemente vagos y necesitan ser controlados, mientras que la teoría Y sostiene que los empleados están intrínsecamente motivados y buscan responsabilidad.

## - **Teoría de metas de Locke**

Edwin Locke establece metas específicas y desafiantes para mejorar el desempeño con claridad los objetivos claves.

### **2.2.2.2. Importancia del desempeño laboral**

El desempeño laboral radica en la gestión del desempeño de la empresa, es decir, si se conoce el desempeño del personal, entonces se realiza un análisis del trabajo en qué medida por parte de los empleados es positiva y efectivamente. empleados y miembros se encuentran en proceso de logro de



metas, para tomar decisiones que bien de la organización, que conduce a la realización de la misión y la visión trazada.

Robbins (2004) menciona, el desempeño laboral proporciona la información necesaria para tomar decisiones en la gestión del talento, la mayoría de las cuales son ascensos, traslados, rotaciones y despidos. por otro lado, ayuda a identificar las necesidades de los empleados a desarrollarse (Gonzales, 2020, p. 22).

### 2.2.2.3. Características del desempeño laboral

Gonzales (2020) propone las siguientes características del desempeño laboral:

- **Adaptación:** Se refiere a la capacidad de adaptarse a diferentes entornos, contextos, recompensas, compromisos e individuos.
- **Comunicación:** es la capacidad de transmitir plenamente una idea de manera efectiva, tanto individual como colectivamente, enfatizando también la capacidad de adaptarse al lenguaje y la terminología utilizada en la solicitud.
- **Iniciativa:** es el concepto de intervenir en los acontecimientos para lograr objetivos, esta capacidad conduce a la participación activa e impide la aceptación de las decisiones de los demás.



- **Discernimiento:** es la habilidad que se adquiere a partir de cualidades que son difíciles de adquirir en la vida técnica o profesional en los departamentos de trabajo de una organización, así como mantenerse al tanto de los avances y tendencias en su campo.

#### 2.2.2.4. Evaluación de desempeño laboral

Es el proceso para analizar y evaluar el desempeño laboral de los trabajadores. Este proceso es importante para el desarrollo profesional, la toma de decisiones de promoción, la identificación de áreas de mejora y la provisión de comentarios constructivos (Ortiz, 2018, p. 24).

#### 2.2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

Valle (2019) señala las siguientes dimensiones del desempeño laboral:

- **Productividad:** Capacidad para lograr resultados y metas específicas de manera efectiva y eficiente.
- **Calidad del trabajo:** Exactitud, precisión y excelencia en el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- **Iniciativa:** Dispuesto a tomar la iniciativa, responsabilizarse y proponer soluciones creativas.
- **Habilidades técnicas:** Competencia y aplicación de las habilidades técnicas necesarias para realizar las tareas asignadas.



- **Colaboración y trabajo en equipo:** Capacidad para trabajar eficazmente con compañeros, compartir información y contribuir a la consecución de objetivos comunes.
- **Comunicación efectiva:** Capacidad para hablar con claridad, escuchar activamente y comunicarse eficazmente con colegas y superiores.
- **Adaptabilidad:** Voluntad de adaptarse a los cambios en el entorno laboral y aprender nuevas habilidades cuando sea necesario.
- **Ética laboral:** Respeto por los principios éticos y profesionales como la integridad, la honestidad y el respeto por los demás.
- **Gestión del tiempo:** Capacidad para organizar y priorizar tareas de manera efectiva para cumplir con los plazos y objetivos establecidos.
- **Desarrollo profesional:** Buscar activamente oportunidades para desarrollarse y mejorar continuamente en áreas profesionales.
- **Liderazgo:** Capacidad para influir positivamente en los demás, motivar equipos y liderar proyectos de forma eficaz.
- **Resolución de Problemas:** Capacidad para identificar, analizar y resolver problemas de forma eficaz y eficiente.



## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Calidad de trabajo**

Se refiere a la tarea cumplida con satisfacción los criterios fijados y las expectativas determinadas. Involucra proporcionar productos o servicios que sean exactos, eficaces, fiables y gratificantes para los clientes o usuarios finales (Toctaquiza y Peñaloza, 2021).

### **2.3.2. Conocimiento profesional**

La experiencia, habilidades, capacidades y conocimientos especializados que una persona adquiere a lo largo de su carrera en una profesión o campo en particular. Este tipo de conocimiento incluye no sólo la teoría académica sino también la aplicación práctica de este conocimiento en situaciones laborales (Rivera, 2015).

### **2.3.3. Formación profesional**

Brinda a las personas con el fin de adquirir habilidades y conocimientos técnicos específicos que les permitan desempeñarse de manera competente en un campo de trabajo determinado. Esta forma de educación tiene como objetivo preparar a las personas para desempeñar funciones específicas en el lugar de trabajo y contribuye al desarrollo de habilidades prácticas. La formación profesional a menudo incluye componentes de aprendizaje basados en el trabajo que les sirva en el entorno laboral de la vida. Esto les permite adquirir experiencia práctica mientras estudian (Bravo, 2017).

### **2.3.4. Gestión estratégica**



La gestión estratégica hace mención al conjunto de procesos y actividades que emprende una organización para identificar, implementar y monitorear sus objetivos a largo plazo. Esto implica tomar decisiones clave para alinear los recursos y acciones de la organización con su visión y misión, para lograr una ventaja competitiva sostenible y adaptarse a los cambios ambientales. La gestión estratégica es un proceso continuo y dinámico para adaptarse a los cambios en el entorno, la tecnología, la competencia y otros factores. Un enfoque eficaz de la gestión estratégica contribuye al éxito a largo plazo de una organización y le permite seguir siendo relevante y competitiva en su industria (Molina, 2022).

### **2.3.5. Motivación**

Es un aspecto importante para el éxito de individuos y organizaciones. La motivación se refiere al impulso interno para alentar el comportamiento de una persona para prever la satisfacción de llegar a una meta con satisfacción laboral y la muestra del talento (Leon, 2019)



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. TIPO Y NIVEL

##### **Enfoque**

Estudio cuantitativo. El objetivo fue describir el perfil profesional y desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad de Puno.

##### **Método**

Deductivo, enfoque lógico de razonamiento.

##### **Diseño**

No experimental. Implica la manipulación de variables.

##### **Tipo**

Correlacional, permitió explorar la asociación entre dos categorías dentro de una muestra.

##### **Nivel**

Básico, caracteriza el conocimiento científico del objetivo de estudio.



### 3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO

Municipalidad provincial de Puno. Situado en el sureste del Perú, en la región altiplánica de los Andes, a orillas del lago Titicaca.

### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### Población

La población conformada por 58 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno.

#### Formula 1

$$n = \frac{(1.96)(0.05)(0.5)(0.5)(125)}{(0.06)(125 - 1) + 1.96 (0.05)(0.05)}$$

Donde:

n = tamaño muestral

N = tamaño de la población

Z = valor de la distribución de gauss,  $Z_{\alpha=0.05}=1.96$  y  $Z_{\alpha 0.01}=2.58$

P = parámetro a evaluar, en caso de desconocerse ( $p=0.05$ )

E = previsión de error 05%  $i=0.6$ .

#### Formula 2

Aplicado la muestra inicial de 58 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno.

Se considera si  $\frac{n}{N} \geq a$ , entonces se corrige el tamaño de la muestra

en caso contrario n seria la muestra incial

$$\frac{58}{125} = 0.464 \geq 0.05$$



P	0.10
Q	0.10
e	0.12
E	0.10
$\infty$	0.10
1- $\infty$	0.90
z(para 0.05)	1.96
N	472

### 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

#### Técnica

Es herramienta metodológica. En este sentido, la técnica fue la encuesta compuesta de ítems estructurados para recibir la información.

#### Instrumento

Se aplicó el cuestionario precodificado como instrumento, el cual consiste en preguntas formuladas de manera que solo requieren seleccionar una respuesta predefinida. Este enfoque simplifica la obtención de mediciones cuantitativas.



### 3.5. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se llevó a cabo el diseño de contrastes de hipótesis utilizando el coeficiente de Spearman. Inicialmente, se establecieron las hipótesis y se identificaron las variables pertinentes, para luego recopilar utilizar el software SPS que nos permitió interpretar mediante las tablas evaluar la significancia estadística de la comparación realizada.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 2**

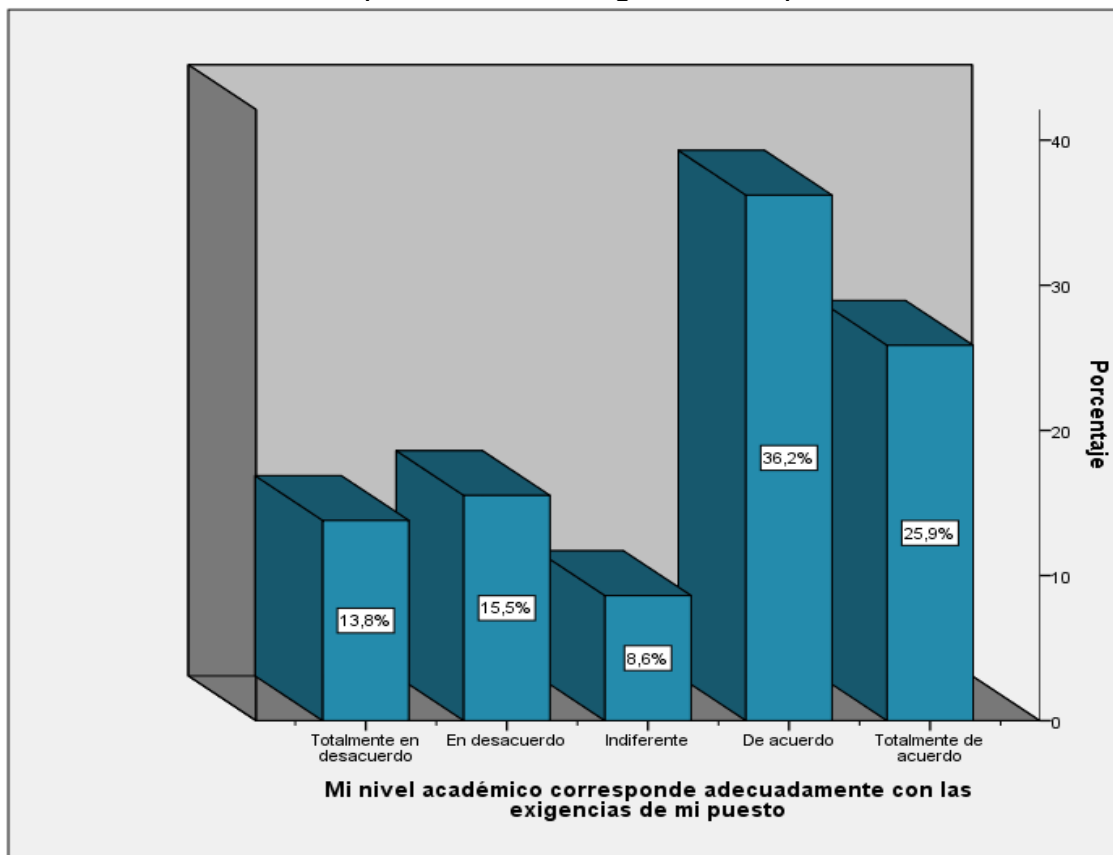
*El nivel académico corresponde con las exigencias de del puesto*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	13,8	13,8	13,8
En desacuerdo	9	15,5	15,5	29,3
Indiferente	5	8,6	8,6	37,9
De acuerdo	21	36,2	36,2	74,1
Totalmente de acuerdo	15	25,9	25,9	100,0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Encuesta desarrollada

**Figura 1**

*El nivel académico corresponde con las exigencias del puesto*



*Nota.* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Tabla N° 2 muestra opiniones de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, de nivel académico con las exigencias del puesto 2023. 36,2% de los encuestados expresaron su acuerdo con esta afirmación, lo que indica que perciben una conexión adecuada entre su formación académica y las responsabilidades laborales que enfrentan. Además, 25,9% de los participantes manifestaron un total acuerdo con esta premisa, lo que refuerza aún más la idea de que la mayoría considera que su preparación académica es suficiente para el trabajo que realizan. Sin embargo, se observa también una proporción significativa de desacuerdo, 15,5% de los encuestados que expresaron estar en desacuerdo y 13,8% que lo hicieron totalmente en desacuerdo, ambos datos insinúan que hay la existencia de una percepción heterogénea dentro de la municipalidad, lo que podría indicar posibles brechas en la alineación entre las expectativas del puesto y las habilidades adquiridas a través de la educación formal. Además, 8,6% de los funcionarios mostraron indiferencia en relación de nivel académico y desempeño laboral.

Es importante reconocer que el nivel académico de un trabajador debe estar en consonancia con las demandas inherentes al puesto que ocupa, debido a que, no solo garantiza la competencia técnica necesaria, sino que también promueve la eficiencia y la efectividad en el desempeño laboral. Además, al adecuar las habilidades adquiridas en el ámbito académico a las expectativas del puesto, se establece un sólido cimiento para el crecimiento profesional y la contribución significativa al entorno laboral.

**Tabla 3**

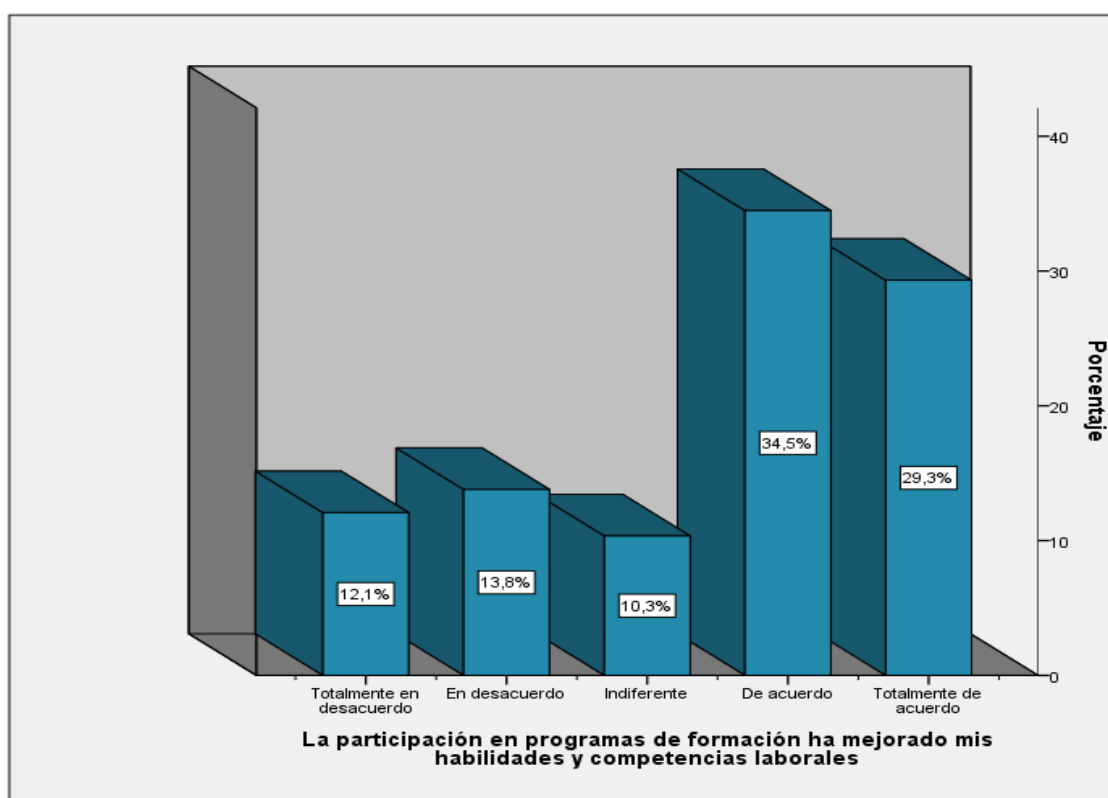
*Programa de formación ha mejorado habilidades y competencias laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	12,1	12,1	12,1
	En desacuerdo	8	13,8	13,8	25,9
	Indiferente	6	10,3	10,3	36,2
	De acuerdo	20	34,5	34,5	70,7
	Totalmente de acuerdo	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

**Figura 2**

*Programas de formación ha mejorado las habilidades y competencias laborales*



Nota. Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Los datos de la Tabla N° 3 analiza percepción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Puno de la participación de programas de formación en el mejoramiento

de habilidades y competencias laborales 2023. 34,5% de los encuestados expresaron su acuerdo con esta afirmación, mientras que 29,3% mostraron un total acuerdo, lo que indica una tendencia positiva generalizada sobre el impacto de dichos programas en el desarrollo profesional. Por otro lado, 13,8% de los encuestados manifestaron desacuerdo y 12,1% estuvieron totalmente en desacuerdo, evidenciando así una minoría que cuestiona la efectividad de estos esfuerzos formativos. Por demás, un 10,3% mantuvieron una postura indiferente ante esta cuestión, lo que podría señalar una falta de percepción sobre la utilidad de estos programas o una neutralidad en su impacto percibido.

La participación activa en programas de formación ha demostrado ser un factor fundamental para mejora oportunidades para adquirir conocimientos actualizados, perfeccionar técnicas específicas y explorar nuevas metodologías dentro de un contexto profesional. De igual forma, al fomentar el aprendizaje continuo, estos programas contribuyen a la adaptabilidad y la capacidad de innovación de los individuos en un mercado laboral en constante evolución. Así, la inversión en la formación continua no solo beneficia al individuo, sino fortalece la competitividad de las organizaciones empresariales.

**Tabla 4**

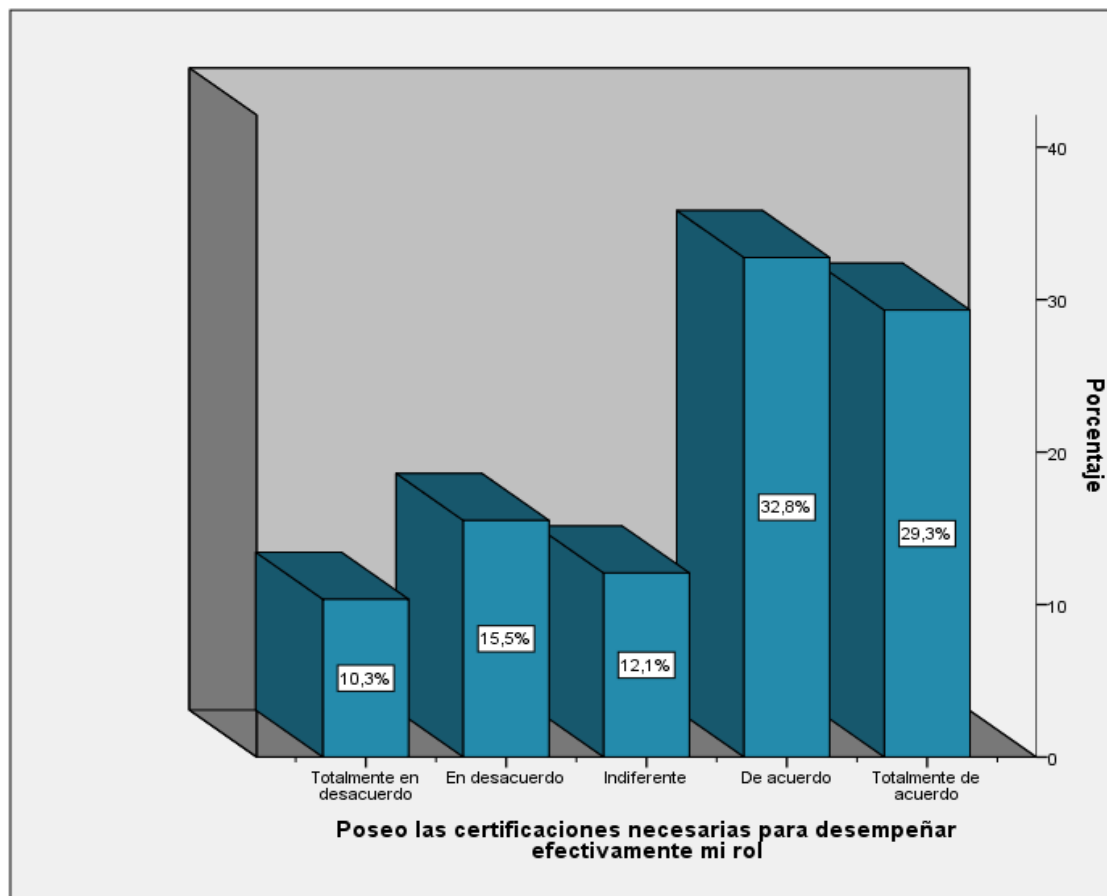
*Posesión de las certificaciones necesarias para desempeñar efectivamente el rol*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	10,3	10,3	10,3
	En desacuerdo	9	15,5	15,5	25,9
	Indiferente	7	12,1	12,1	37,9
	De acuerdo	19	32,8	32,8	70,7
	Totalmente de acuerdo	17	29,3	29,3	100,0
Total		58	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta desarrollada

**Figura 3**

*Posesión de las certificaciones necesarias para desempeñar efectivamente el rol*



*Nota.* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Los datos Tabla 4, indican si poseen certificaciones para desempeñar eficazmente el rol 2023. 32,8% de los encuestados expresaron estar de acuerdo con esta afirmación, seguido por 29,3% que mostraron un total acuerdo, lo que muestra una tendencia generalizada hacia la percepción positiva sobre la adecuación de las certificaciones requeridas. Por otro lado, 15,5% de los encuestados manifestaron desacuerdo y 12,1% mantuvieron una postura indiferente ante esta cuestión, lo que podría reflejar una falta de importancia percibida en la necesidad de estas certificaciones. Y por último un 10,3% estuvieron totalmente en desacuerdo, señalando una minoría que cuestiona la idoneidad de las certificaciones actuales

Es fundamental reconocer la relevancia de contar con las certificaciones adecuadas para desempeñar con eficacia un determinado rol, ya que, no solo validan las habilidades y conocimientos del individuo, sino que también proporcionan una base sólida para el desempeño efectivo en el puesto. De otro modo, al obtener las certificaciones necesarias, se demuestra un compromiso con la excelencia y se brinda confianza tanto a empleadores como a clientes en la capacidad del profesional para cumplir con los estándares y requisitos del rol. Además, las certificaciones sirven como una herramienta valiosa para destacar en un mercado laboral competitivo y en constante evolución, ofreciendo oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Para finalizar, poseer las certificaciones necesarias no solo es un factor importante, sino también un componente determinante para el éxito y la progresión en la carrera profesional.

**Tabla 5**

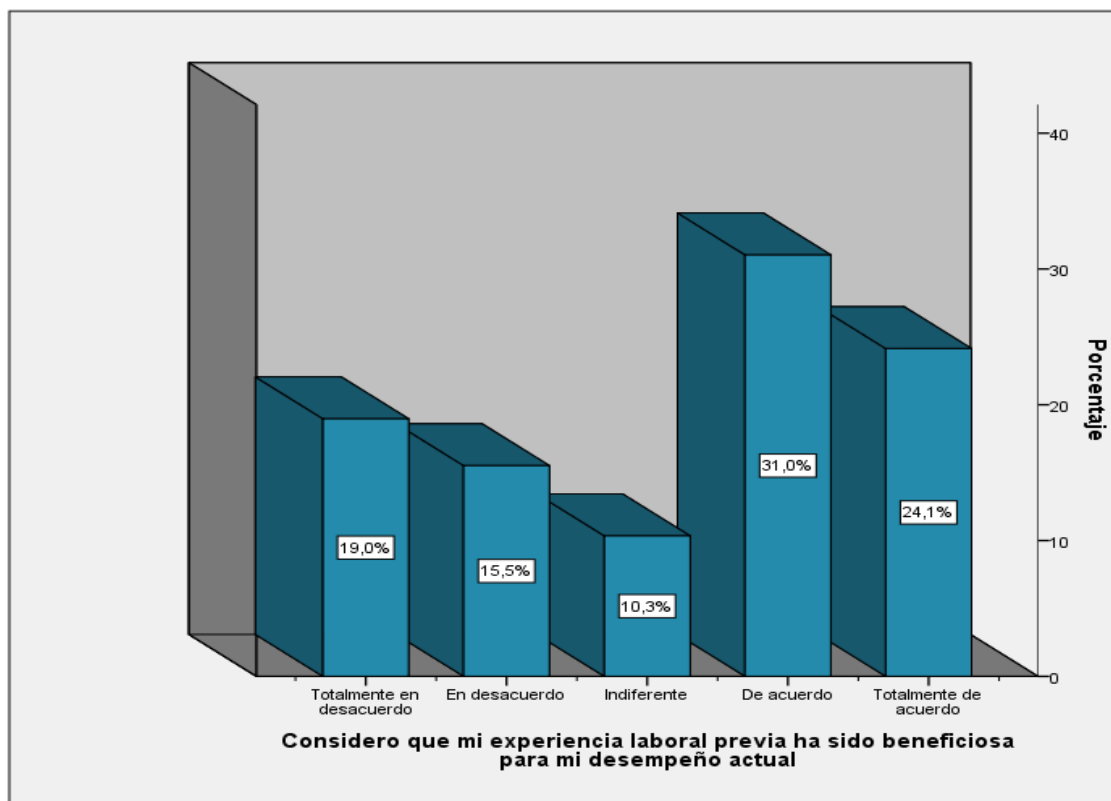
*Experiencia laboral previa ha sido beneficiosa para el desempeño actual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	19,0	19,0	19,0
	En desacuerdo	9	15,5	15,5	34,5
	Indiferente	6	10,3	10,3	44,8
	De acuerdo	18	31,0	31,0	75,9
	Totalmente de acuerdo	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

**Figura 4**

*Experiencia laboral previa ha sido beneficiosa para el desempeño actual*



Nota. Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

La Tabla N° 5 brinda opiniones respecto a la experiencia laboral previa para el desempeño actual durante el período 2023. 31,0% de los encuestados expresaron estar de acuerdo con esta afirmación, seguido por 24,1% que mostraron un total acuerdo, lo que apunta una tendencia generalizada hacia la percepción positiva sobre el valor de la experiencia laboral previa. Sin embargo, 19,0% de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo y 15,5% estuvieron en desacuerdo, indicando una minoría significativa que cuestiona el impacto beneficioso de la experiencia laboral anterior en su desempeño actual. Además, 10,3% mantuvieron una postura indiferente ante esta cuestión, lo que podría reflejar una falta de convicción percibida en el papel de la experiencia laboral previa.

Entender y valorar la experiencia laboral previa es esencial para lograr un desempeño actual efectivo y exitoso, puesto que, la experiencia pasada actúa como un enlace entre el pasado y el presente laboral, proporcionando valiosas lecciones aprendidas, como el conocimiento adquirido y la habilidad desarrollada que son de gran relevancia en el entorno laboral actual. Al reflexionar sobre nuestras experiencias laborales anteriores, tenemos la oportunidad de reconocer patrones, identificar áreas de fortaleza y debilidad, y extraer enseñanzas que pueden ser aplicadas para mejorar nuestra eficacia y rendimiento en el trabajo actual. Por demás, este análisis nos permite abordar los desafíos con una perspectiva más madura y fundamentada, tomando decisiones informadas y aprovechando al máximo nuestro potencial profesional.

**Tabla 6**

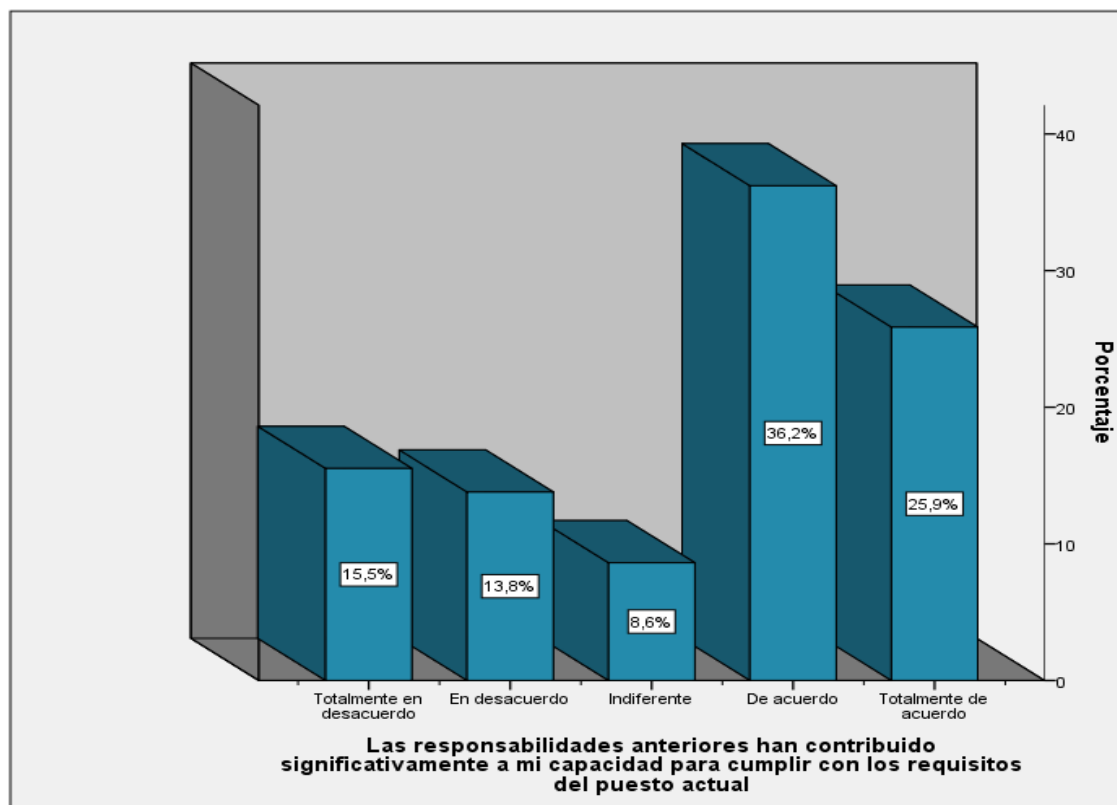
*Experiencia laboral contribuye para cumplir con los requisitos del puesto actual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	15,5	15,5	15,5
	En desacuerdo	8	13,8	13,8	29,3
	Indiferente	5	8,6	8,6	37,9
	De acuerdo	21	36,2	36,2	74,1
	Totalmente de acuerdo	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

**Figura 5**

*Experiencia laboral contribuye para cumplir con los requisitos del puesto actual*



Nota. Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Los datos proporcionados en la Tabla 6, consideran experiencia laboral para cumplir con los requisitos del puesto actual, 2023. 36,2% de los encuestados expresaron estar de acuerdo con esta afirmación, seguidamente 25,9% que mostraron un total acuerdo, lo que indica un patrón predominante hacia la percepción positiva sobre el impacto de las responsabilidades anteriores en el cumplimiento de los requisitos del puesto actual. Por otro lado, 15,5% de los encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo y 13,8% estuvieron en desacuerdo, señalando una minoría significativa que cuestiona la contribución de las responsabilidades anteriores. Además, un 8,6% mantuvieron una postura indiferente ante esta cuestión, lo que podría reflejar una falta de convicción percibida en el papel de las responsabilidades anteriores en el desempeño actual.

Reconocer el impacto de las responsabilidades anteriores en la capacidad para cumplir con los requisitos del puesto actual es importante, debido a que, no solo proporcionan experiencia práctica y conocimientos específicos relevantes para el puesto actual, sino que también moldean la mentalidad y enfoque hacia el trabajo. Al considerar cómo nuestras responsabilidades pasadas han contribuido significativamente a nuestro conjunto de habilidades y competencias, podemos apreciar mejor cómo estamos equipados para abordar eficazmente las demandas del puesto actual. Aunado a ello, nos permite capitalizar nuestras fortalezas y enfrentar los desafíos con confianza, contribuyendo así a un desempeño exitoso y satisfactorio en el puesto actual.

**Tabla 7**

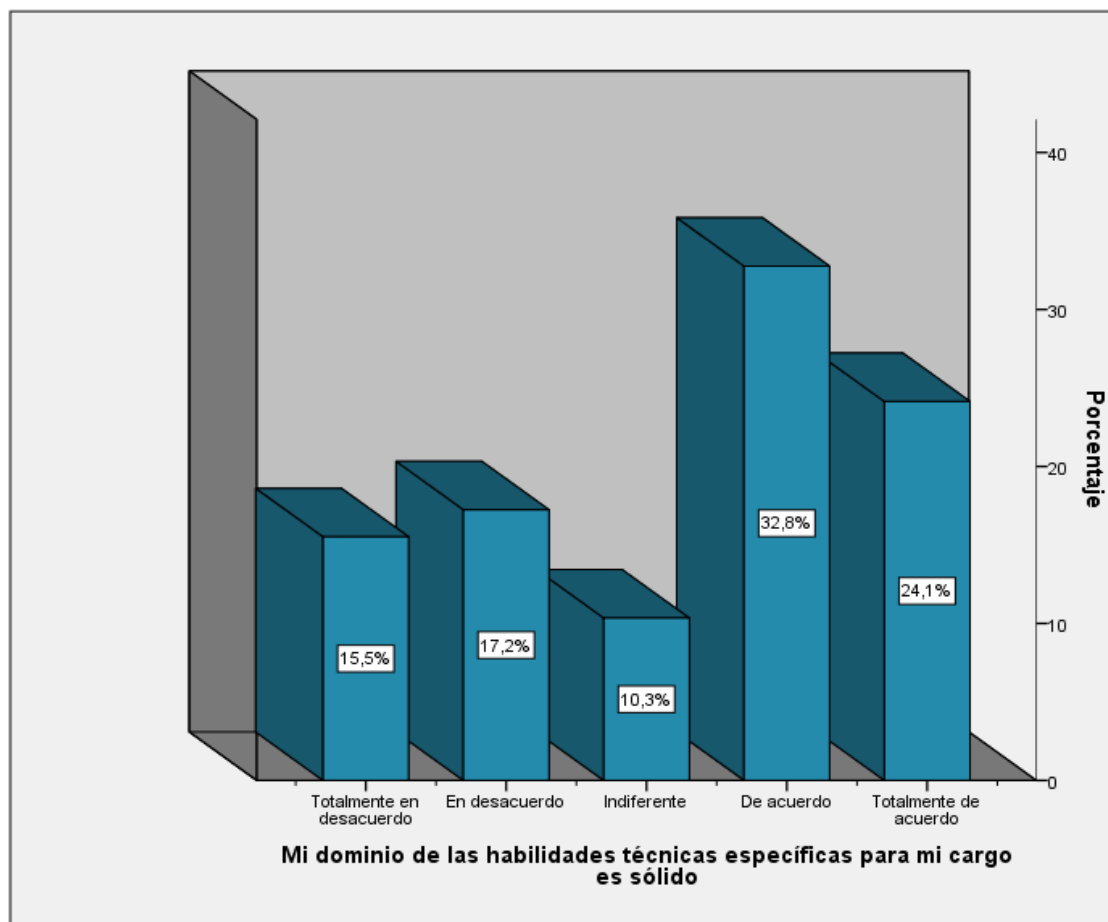
*Dominio de habilidades técnicas para el cargo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	15,5	15,5	15,5
	En desacuerdo	10	17,2	17,2	32,8
	Indiferente	6	10,3	10,3	43,1
	De acuerdo	19	32,8	32,8	75,9
	Totalmente de acuerdo	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta desarrollada

**Figura 6**

*Dominio de las habilidades técnicas específicas para el cargo es sólido*



*Nota.* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Los datos proporcionados en la Tabla N° 7 ponen de relieve dominio de habilidades técnicas para ocupar cargo período 2023. 32,8% de los encuestados expresaron estar de acuerdo con esta afirmación, seguido 24,1% que mostraron un total acuerdo, lo que indica una tendencia generalizada hacia la percepción positiva sobre la solidez de las habilidades técnicas específicas requeridas. Por otro lado, 17,2% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo y 15,5% totalmente en desacuerdo, evidenciando así una minoría significativa que cuestiona el nivel de dominio de estas habilidades. Además, 10,3% mantuvieron una postura indiferente ante esta cuestión, lo que podría reflejar una falta de convicción o importancia percibida en el nivel de habilidades técnicas específicas para el cargo.

Es fundamental reconocer la importancia de contar con un sólido dominio de las habilidades técnicas específicas para el cargo o el puesto de trabajo en este caso Municipalidad de Puno, de manera que, no solo garantiza la capacidad de desempeñar eficazmente las tareas y responsabilidades del puesto, sino que también demuestra competencia y aptitud para cumplir con los estándares y expectativas profesionales. Al tener un dominio sólido de las habilidades técnicas requeridas, se aumenta la eficiencia en el trabajo, se minimizan los errores y se promueve un rendimiento óptimo, lo que contribuye al éxito individual y organizacional en un entorno laboral cada vez más competitivo y especializado.

**Tabla 8**

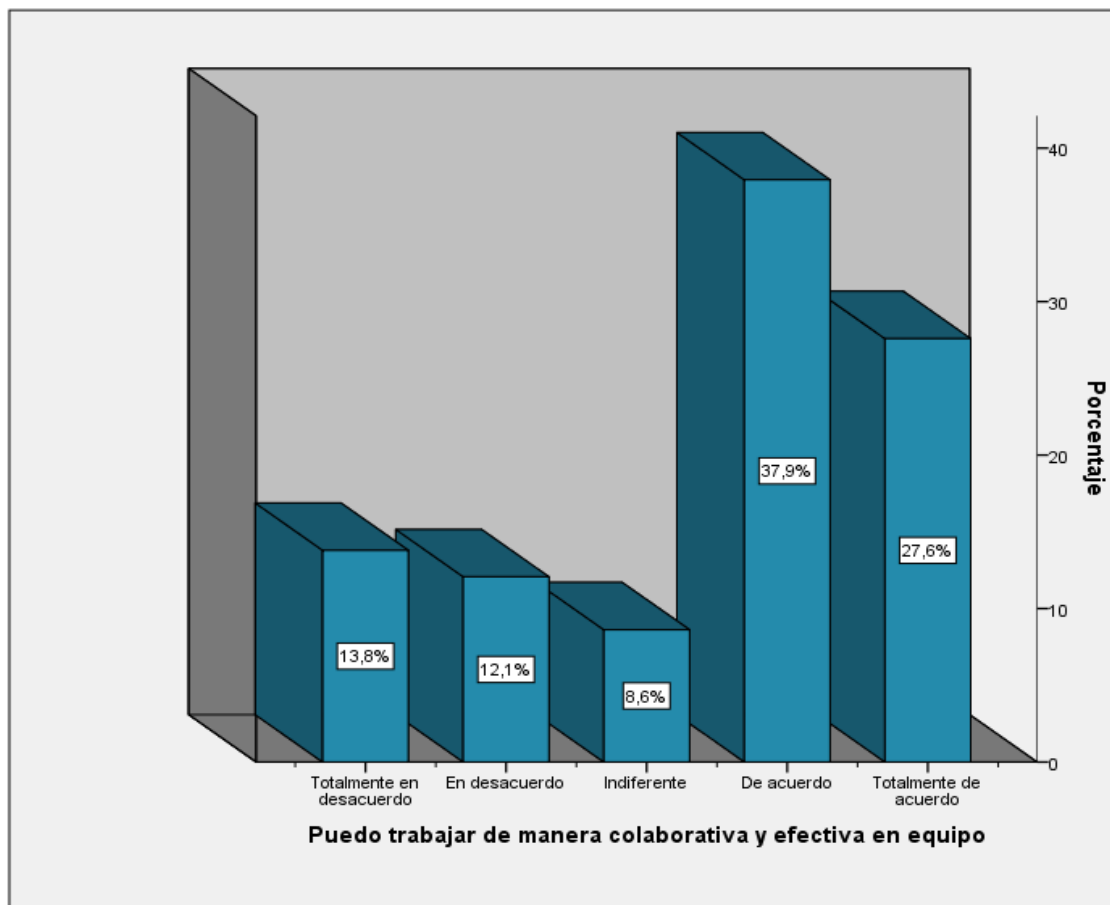
*Capacidad de trabajar en equipo de manera colaborativa y efectiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	13,8	13,8	13,8
	En desacuerdo	7	12,1	12,1	25,9
	Indiferente	5	8,6	8,6	34,5
	De acuerdo	22	37,9	37,9	72,4
	Totalmente de acuerdo	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

**Figura 7**

*Capacidad de trabajar en equipo de manera colaborativa y efectiva*



Nota. Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

La Tabla N° 8, nos ha brindado información de la capacidad de trabajar en equipo durante el periodo 2023. Es destacable que 37,9% de los encuestados mostraron estar de acuerdo con esta afirmación, seguidamente 27,6% que expresaron un total acuerdo, lo que señala una considerable cantidad de funcionarios que valoran positivamente la importancia del trabajo en equipo. Por otro lado, 13,8% de los participantes manifestaron estar en desacuerdo y 12,1% estuvieron en desacuerdo, indica que una parte de los funcionarios no concuerdan con el trabajo en equipo. Además, 8,6% se mantuvieron indiferentes ante esta cuestión, lo que puede indicar una falta de conciencia sobre la relevancia de trabajar en equipo.

La capacidad de trabajo en equipo radica impacto en el logro de objetivos y el éxito en el entorno laboral, permitiendo aprovechar la diversidad de perspectivas, habilidades y experiencias de los miembros para resolver problemas de manera más creativa y completa. Además, fomenta un ambiente de apoyo mutuo, donde los individuos pueden compartir conocimientos y habilidades para maximizar la eficiencia y el rendimiento general del equipo, es decir, trabajar en equipo promueve comunicación abierta y confianza entre los miembros de la organización.

**Tabla 9**

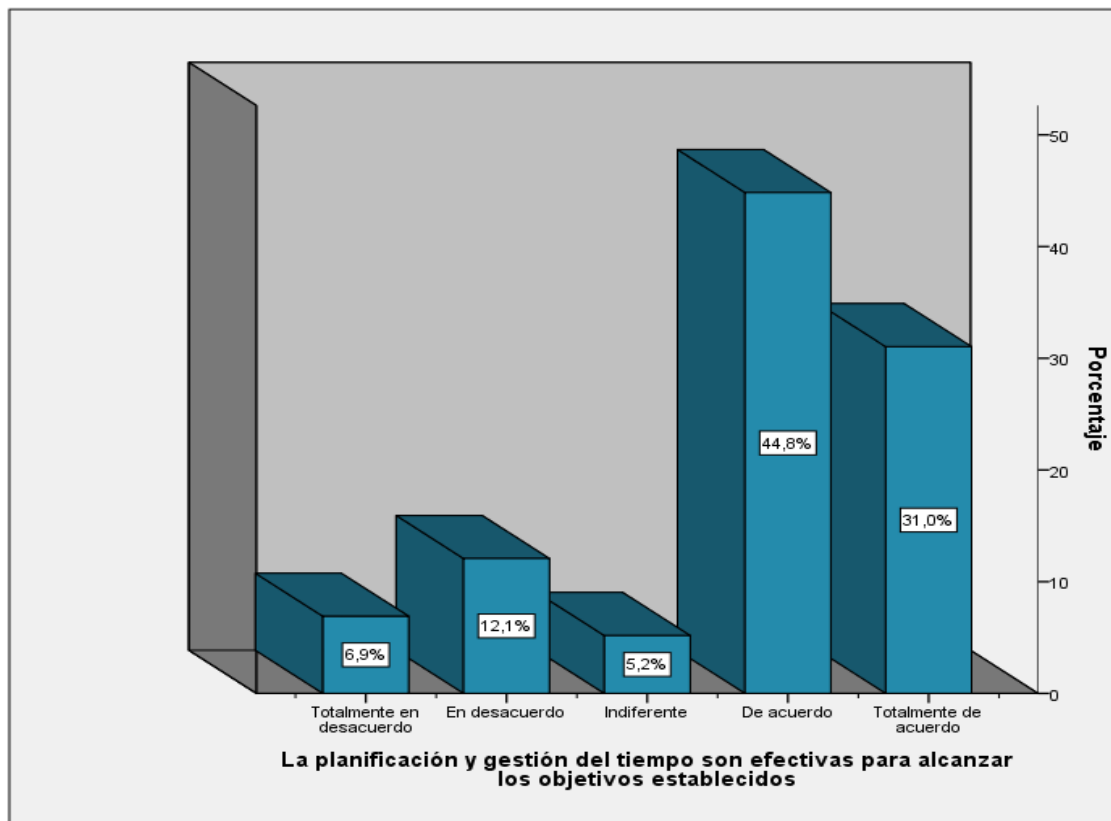
*Planificación y gestión del tiempo son efectivas para alcanzar los objetivos establecidos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	6,9	6,9	6,9
En desacuerdo	7	12,1	12,1	19,0
Indiferente	3	5,2	5,2	24,1
De acuerdo	26	44,8	44,8	69,0
Totalmente de acuerdo	18	31,0	31,0	100,0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota. Encuesta desarrollada

**Figura 8**

*Planificación y gestión del tiempo son efectivas para alcanzar los objetivos establecidos*



Nota. Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Los datos de la Tabla N° 9, revelan efectividad de la planificación y gestión para alcanzar los objetivos establecidos durante el período 2023. 44,8% de los encuestados expresaron estar de acuerdo con esta afirmación, 31,0% que mostraron total acuerdo, lo que indica una corriente predominante hacia la percepción positiva sobre la eficacia de la planificación y gestión del tiempo. Por otro lado, 12,1% manifestaron estar en desacuerdo y 6,9% estuvieron totalmente en desacuerdo, evidenciando así la minoría significativa que cuestiona la efectividad de las prácticas. 5,2% mantuvieron una postura indiferente ante esta cuestión, lo que podría reflejar una falta de convicción o importancia percibida en la planificación y gestión del tiempo para alcanzar los objetivos establecidos.

La eficacia en la planificación y gestión del tiempo es un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos específicamente en la Municipalidad de Puno, puesto que, al organizar y distribuir de manera adecuada las actividades y tareas, se optimiza el uso del tiempo y se minimiza el riesgo de desviarse del camino trazado hacia los objetivos. Además, una gestión efectiva del tiempo permite priorizar las actividades según su importancia y urgencia, lo que facilita la concentración en las tareas clave y maximiza la productividad en el proceso. En definitiva, la planificación y gestión son herramientas indispensables para el logro de metas.

**Tabla 10**

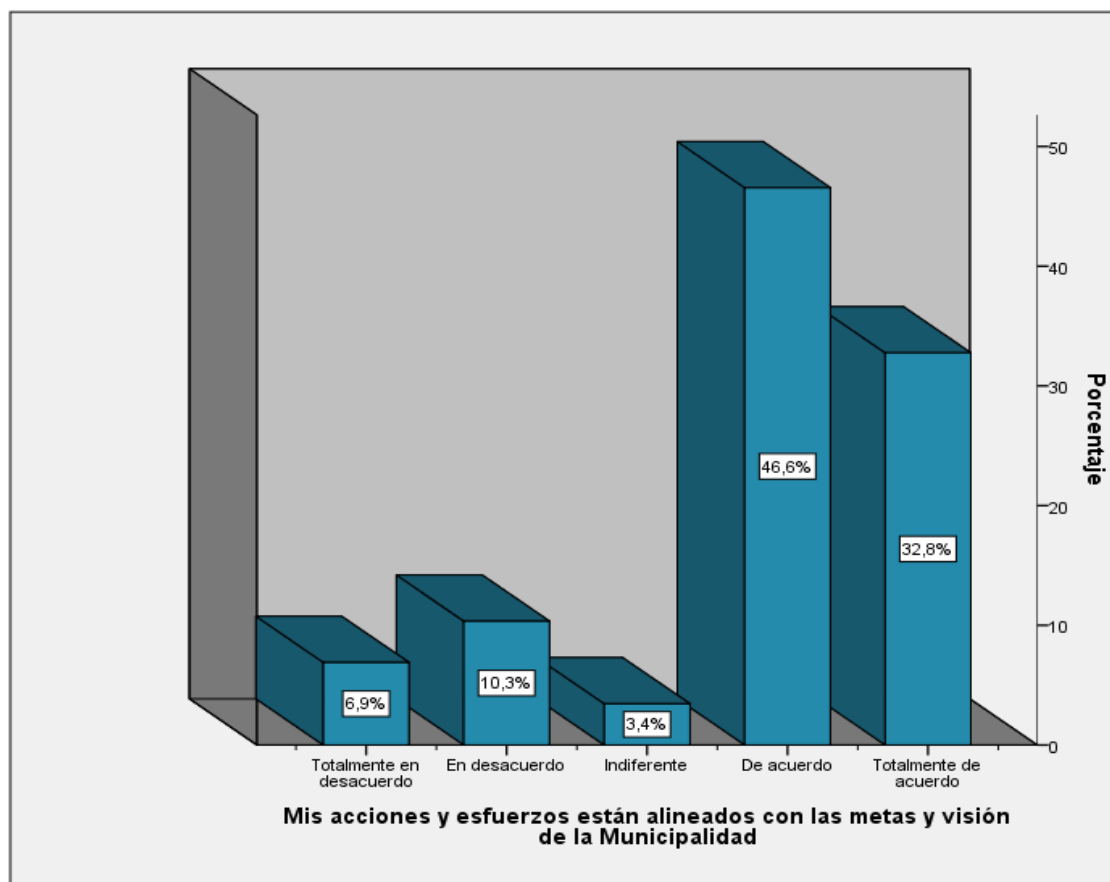
*Acciones alineadas con las metas y visión de la Municipalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	6,9	6,9	6,9
	En desacuerdo	6	10,3	10,3	17,2
	Indiferente	2	3,4	3,4	20,7
	De acuerdo	27	46,6	46,6	67,2
	Totalmente de acuerdo	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta desarrollada

**Figura 9**

*Acciones alineadas con las metas y visión de la Municipalidad*



*Nota.* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

La Tabla 10 refleja las acciones y esfuerzos para lograr las metas y visión de la institución durante el año 2023. 46,6% de los encuestados expresaron acuerdo con esta premisa, mientras 32,8% demostraron total acuerdo, lo que supone una inclinación prevalente hacia la percepción positiva de que dichas acciones están en consonancia con los objetivos institucionales. No obstante, resulta relevante señalar 10,3% de los encuestados mostraron desacuerdo, y 6,9% estuvieron completamente en desacuerdo, destacando así minoría cuestiona la alineación efectiva de las acciones con la visión y las metas de la municipalidad, este grupo podría indicar posibles áreas de discrepancia o insatisfacción que necesitan ser abordadas para fortalecer la cohesión y el compromiso organizacional. 3,4% mantuvo postura indiferente, que muestra ausencia de claridad e importancia de esta alineación.

Es fundamental indicar que las acciones están alineadas con las metas y la visión de la Municipalidad, la alineación garantiza eficacia en la consecución de objetivos. Cabe mencionar, cuando cada iniciativa y actividad contribuye directamente a los objetivos estratégicos y la visión a largo plazo de la Municipalidad, fortalece la capacidad para generar impacto positivo para satisfacer las necesidades de la comunidad de manera integral. Además, este alineamiento promueve la transparencia y la confianza tanto dentro de la organización como entre los ciudadanos, lo que facilita el compromiso y la colaboración en la consecución de los objetivos municipales compartidos.

**Tabla 11**

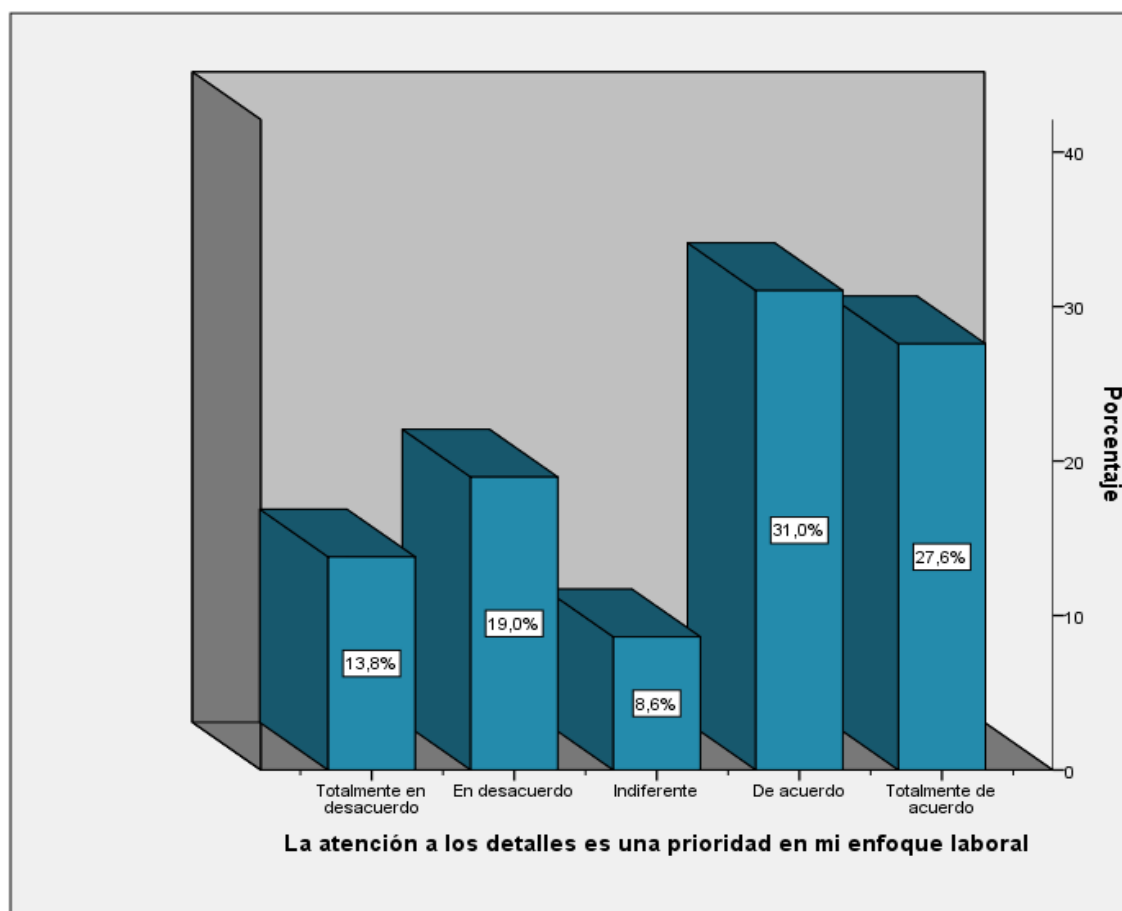
*Atención a los detalles es una prioridad en el enfoque laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	13,8	13,8	13,8
	En desacuerdo	11	19,0	19,0	32,8
	Indiferente	5	8,6	8,6	41,4
	De acuerdo	18	31,0	31,0	72,4
	Totalmente de acuerdo	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta desarrollada

**Figura 10**

*Atención a los detalles es una prioridad en el enfoque laboral*



*Nota.* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Los datos en la Tabla N°11 nos proporcionan una visión de la atención del enfoque laboral 2023. Se destaca 31,0% de los encuestados mostraron estar de acuerdo con esta premisa, mientras 27,6% expresaron total acuerdo, lo que requiere una consideración importante y una valoración significativa de la atención meticulosa a los detalles en sus labores diarias. 19,0% estuvieron en desacuerdo y 13,8% manifestaron estar en desacuerdo, indica una parte de empleados no toman atención como prioridad en el trabajo. 8,6% manifestaron indiferencia indicando falta de conciencia en el desempeño laboral.

En el ámbito laboral de una municipalidad, la atención a los detalles emerge como una prioridad fundamental en el enfoque profesional, debido a que la naturaleza multifacética de las responsabilidades municipales requiere una minuciosidad constante para asegurar la precisión en la ejecución de tareas y la entrega de servicios. Desde la gestión de documentos legales hasta la planificación de proyectos urbanos, cada aspecto requiere un escrutinio cuidadoso para garantizar la eficacia y la calidad en el servicio público. Además, la atención a los detalles no solo contribuye a la eficiencia operativa, sino que también fortalece la confianza de los ciudadanos en la capacidad de la municipalidad para abordar sus necesidades con diligencia y precisión.

**Tabla 12**

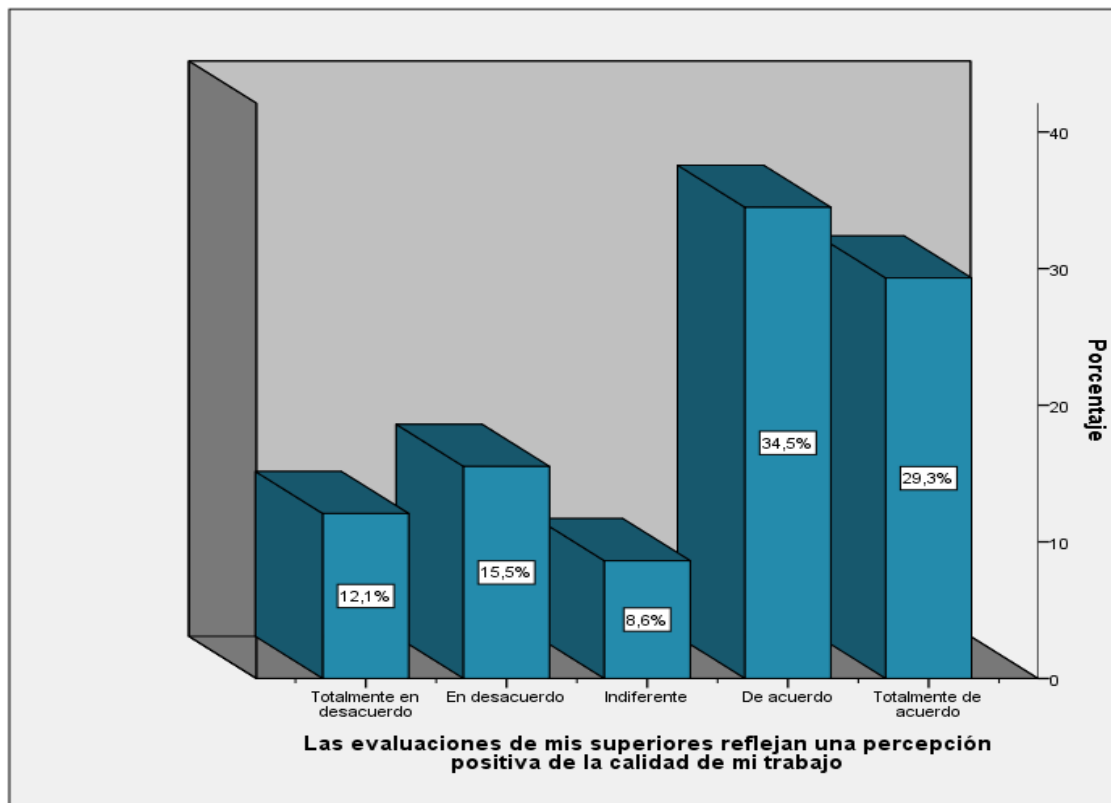
*Las evaluaciones reflejan percepción positiva de la calidad del trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	12,1	12,1	12,1
	En desacuerdo	9	15,5	15,5	27,6
	Indiferente	5	8,6	8,6	36,2
	De acuerdo	20	34,5	34,5	70,7
	Totalmente de acuerdo	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta desarrollada

**Figura 11**

*Las evaluaciones reflejan percepción positiva de la calidad del trabajo*



*Nota.* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Los datos en la Tabla N°12 revelan percepciones con respecto de las evaluaciones de la muestra de calidad del trabajo 2023. Se observa 34,5% de los encuestados están de acuerdo con las evaluaciones del trabajo, reflejan una percepción positiva de la calidad del trabajo, 29,3% expresan total acuerdo, lo que sugiere una considerable cantidad de empleados que perciben que sus superiores valoran positivamente su desempeño. Por otro lado, 15,5% de los encuestados están en desacuerdo y 12,1% totalmente en desacuerdo, no comparten esta percepción positiva en cuanto a la evaluación de sus superiores. Además, 8,6% se mantuvieron indiferentes ante esta cuestión, lo que podría indicar la ausencia percibida en las evaluaciones de sus superiores.

Las evaluaciones que realizan los superiores es un indicador esencial de rendimiento laboral, de modo que no solo constituyen una validación de la dedicación y competencia en la ejecución de las responsabilidades asignadas, sino que también refuerzan la confianza en la capacidad para cumplir con los estándares y expectativas profesionales. Además, la retroalimentación positiva obtenida de estas evaluaciones no solo motiva a mantener y mejorar continuamente el desempeño laboral, sino que también consolida la percepción de hacer una contribución significativa al servicio público y al bienestar de la comunidad. Por lo que, este reconocimiento por parte de los superiores fortalece el sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos de la municipalidad, generando un ambiente laboral más positivo y productivo.

**Tabla 13**

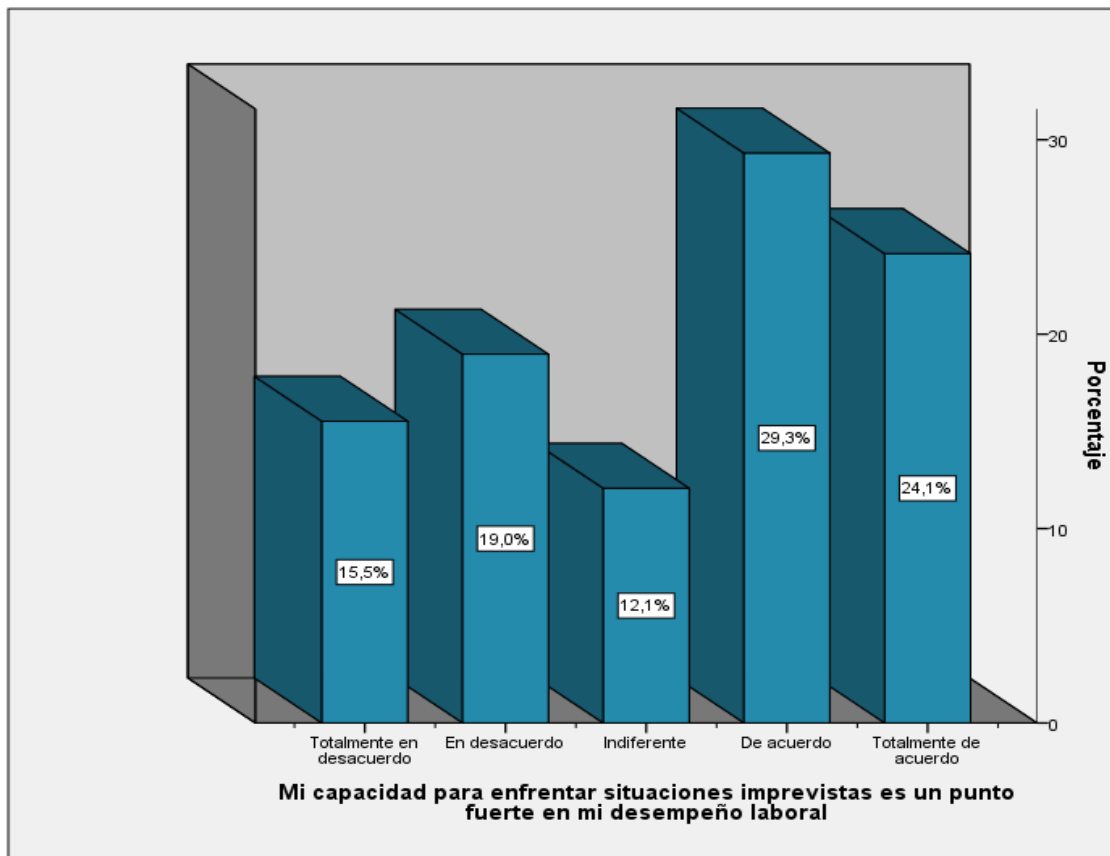
*Capacidad para enfrentar situaciones imprevistas en el desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	15,5	15,5	15,5
	En desacuerdo	11	19,0	19,0	34,5
	Indiferente	7	12,1	12,1	46,6
	De acuerdo	17	29,3	29,3	75,9
	Totalmente de acuerdo	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

**Figura 12**

*Capacidad para enfrentar situaciones imprevistas en el desempeño laboral*



Nota. Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Los datos en la Tabla N°13 delimitan percepciones de capacidad para afrontar situaciones imprevistas en el desempeño laboral 2023. 29,3% de los encuestados están de acuerdo con esta premisa, 24,1% muestran total acuerdo, lo que sugiere una apreciación considerable de esta habilidad como una fortaleza en su trabajo. Por otro lado, 19,0% expresaron estar en desacuerdo y 15,5% estuvieron totalmente en desacuerdo, lo que indica que una parte sustancial de los encuestados no considera esta capacidad como un punto fuerte en su desempeño. Además, 12,1% se mantuvieron indiferentes ante esta afirmación, implica falta de conciencia e importancia en su organización.

La destreza para manejar situaciones imprevistas se erige como un aspecto distintivo en el rendimiento laboral dentro del contexto municipal, ya que es un entorno donde la variabilidad es constante, la capacidad para adaptarse y resolver desafíos imprevistos con eficacia es esencial, de modo que, quienes muestran habilidades sólidas para mantener la calma, evaluar alternativas y tomar decisiones informadas frente a la incertidumbre, demuestran ser activos valiosos para abordar emergencias a fin de indagar conflictos. Esta competencia refuerza confianza para contribuir con eficacia su misión de servir a la comunidad.

**Tabla 14**

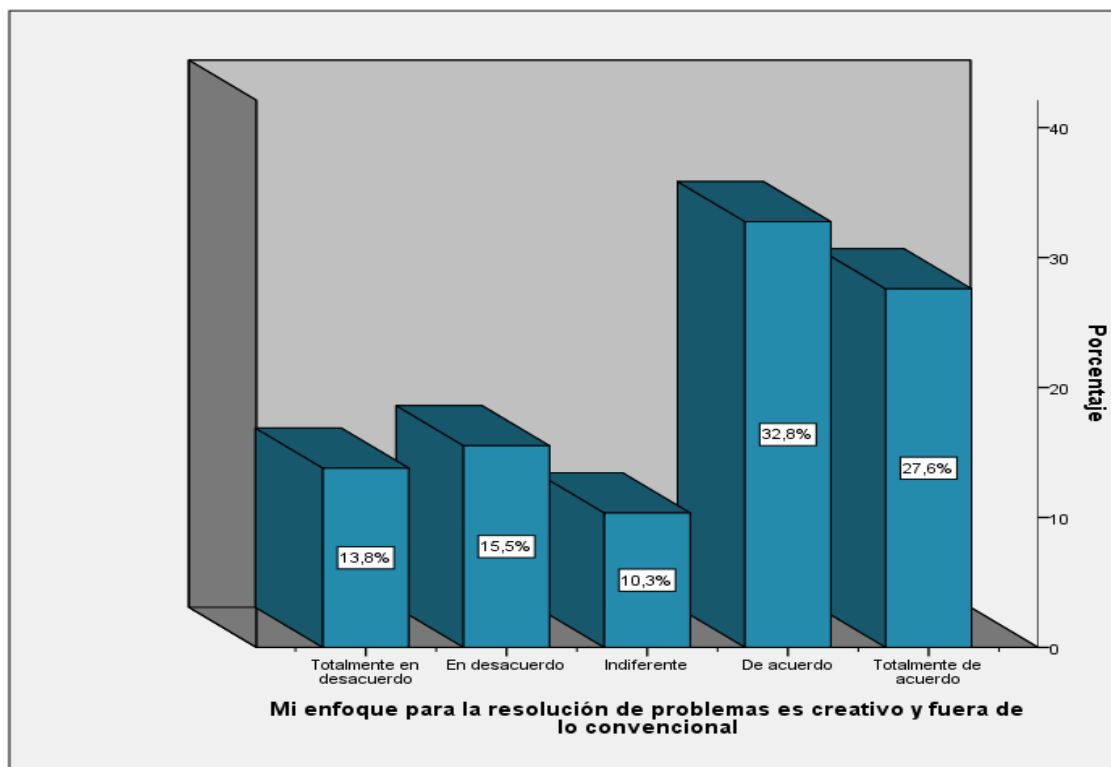
*Enfoque para la resolución de problemas es creativo y fuera de lo convencional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	13,8	13,8	13,8
	En desacuerdo	9	15,5	15,5	29,3
	Indiferente	6	10,3	10,3	39,7
	De acuerdo	19	32,8	32,8	72,4
	Totalmente de acuerdo	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta desarrollada

**Figura 13**

*Enfoque para la resolución de problemas es creativo y fuera de lo convencional*



*Nota.* Encuesta desarrollada



## INTERPRETACIÓN

Los datos en la Tabla 14 exhiben respecto a su aproximación hacia la resolución de problemas, caracterizada por su creatividad y un enfoque no convencional durante el año 2023. Es destacable que 32,8% de los participantes mostraron estar de acuerdo con esta aseveración, seguidamente por 27,6% que manifestaron un total acuerdo, lo que indica una apreciación significativa de la importancia de un enfoque innovador en la resolución de problemas en el entorno laboral. En contraste, 15,5% de los encuestados expresaron desacuerdo y 13,8% estuvieron totalmente en desacuerdo, lo que sugiere una proporción considerable de individuos que no consideran que su enfoque para resolver problemas sea creativo o poco convencional. Además, 10,3% permanecieron indiferentes ante esta afirmación, lo que podría indicar una falta de percepción sobre la relevancia de adoptar un enfoque innovador en la resolución de problemas.

En un entorno donde los desafíos pueden ser complejos y multifacéticos, adoptar estrategias innovadoras y pensar fuera de lo habitual resulta fundamental para encontrar soluciones efectivas. Asimismo, aquellos que muestran una mentalidad abierta y creativa pueden identificar oportunidades que de otra manera podrían pasar desapercibidas, aprovechando recursos y colaboraciones no tradicionales para abordar los problemas de manera integral, esta aproximación no solo fomenta la innovación y el progreso dentro de la municipalidad, sino que también fortalece su capacidad para enfrentar desafíos para satisfacer las necesidades de la comunidad.

**Tabla 15***Correlaciones objetivo específico 1*

			Formación profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de	Formación profesional	1,000	,883**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	58
Rho de Spearman	de	Desempeño laboral	,883**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000
			N	58

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi:

La formación profesional se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios Municipalidad Provincial Puno, 2023.

H0:

La formación profesional no muestra coherencia el desempeño laboral funcionarios de la Municipalidad Puno, 2023.

Se determina existencia de relación entre formación profesional y desempeño laboral, según la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,883) por lo que se acepta la hipótesis alterna.



**Tabla 16**

*objetivo específico 2*

			Experiencia profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de	Experiencia profesional	1,000	,888**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	58
Rho de Spearman	de	Desempeño laboral	,888**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000
			N	58

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi:

La experiencia profesional conlleva relación de desempeño laboral funcionarios Municipalidad Provincial Puno, 2023.

H0:

La experiencia profesional no menciona relación de desempeño laboral funcionarios Municipalidad Puno, 2023.

Se determina existencia relación entre profesionales y desempeño laboral, la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,888) indica significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna.



**Tabla 17**  
*objetivo específico 3*

			Habilidades profesionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de	Habilidades profesionales	1,000	,889**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	58
Rho de Spearman	de	Desempeño laboral	,889**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000
			N	58

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi:

Las habilidades profesionales se relacionan con el desempeño laboral funcionarios Municipalidad Puno, 2023.

H0:

Las habilidades profesionales no muestran relación Municipalidad Provincial Puno, 2023.

Existe relación positiva entre habilidades profesionales y desempeño laboral, la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,889) es positiva, se acepta la hipótesis alterna.



**Tabla 18**

*Objetivo general*

			Perfil profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de	Coeficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
Rho de Spearman	de	Coeficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi:

El perfil profesional se relaciona desempeño laboral de los funcionarios Municipalidad Puno, 2023.

H0:

El perfil profesional no se relaciona desempeño laboral funcionarios Municipalidad Puno, 2023.

Existe relación positiva perfil profesional y desempeño laboral, la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,894) es alta, acepta la hipótesis alterna.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El perfil profesional existe relación positiva conformación profesional y contribuye significativamente mejorando el desempeño laboral de los funcionarios Municipalidad Puno, 2023.

**SEGUNDA:** La formación profesional se relaciona con desempeño laboral de los funcionarios, la relación es altamente significativa, siendo la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,883) se ajusta a las exigencias del puesto. Este hallazgo sugiere que la mejora en las habilidades y competencias, junto con la obtención de las certificaciones necesarias, son elementos clave para el desempeño efectivo.

**TERCERA:** La experiencia profesional se relaciona con desempeño laboral funcionarios Municipalidad es altamente significativa, siendo la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,888) indica positiva para mejorar el desempeño laboral. Este hallazgo cumplir los requisitos para tomar el puesto actual.

**CUARTA:** Las habilidades profesionales se relacionan con desempeño laboral de funcionarios Municipalidad es altamente significativa, siendo la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,889) indica positivo que subraya capacidad de trabajar de manera colaborativa y efectiva.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Implementar programas de desarrollo profesional continuo para sus funcionarios, enfocados en mejorar la formación académica, adquirir habilidades relevantes y ampliar la experiencia laboral. Esta acción no solo fortalecerá el desempeño laboral actual, sino que también asegurará una mayor preparación para futuras responsabilidades dentro de la institución.

**SEGUNDA:** A los gerentes de la Municipalidad establecer evaluaciones periódicas de las necesidades de capacitación de sus empleados para identificar áreas de mejora específicas. Además, se insta a promover una cultura de aprendizaje continuo que fomente la actualización constante de habilidades y conocimientos relevantes para las funciones laborales.

**TERCERA:** Al área de Recursos Humanos, establecer programas de mentoría y desarrollo profesional que faciliten la transferencia de conocimientos entre empleados con más experiencia y aquellos que están ingresando al campo laboral. Esto ayudará a optimizar el uso de la experiencia acumulada y promoverá un ambiente de trabajo colaborativo y enriquecedor.

**CUARTA.** – Igualmente, promover el desarrollo de habilidades, comunicación efectiva, trabajo en equipo y la resolución de problemas, implementar programas de capacitación para garantizando el desempeño óptimo con una mayor eficacia en las tareas asignadas.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, S., Garcia, M., & Ortiz, R. (2022). Percepción de la formación profesional en el contexto peruano, alternativa desde las competencias. *Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), 2–18.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v10n1/2308-0132-reds-10-01-e20.pdf>
- Achahui, A. (2020). *Perfil profesional y su relación con el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112748/Achahui\\_TA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112748/Achahui_TA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brand, E., & Castañeda, I. (2020). El impacto de la formación profesional de la Facultad de Educación en la Seccional Oriente de la Universidad de Antioquia. *El Agora USB*, 20(2), 140–157.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/agor/v20n2/1657-8031-agor-20-02-140.pdf>
- Bravo, E. (2017). *Perfil profesional y desempeño de los locadores de servicios de las Elecciones Regionales y Municipales 2014* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23489/Bravo\\_REM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23489/Bravo_REM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, C. (2021). Competencias profesionales y perfil académico en estudiantes de la carrera de turismo y hotelería. *Revista San Gregorio*, 42, 51–64.  
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00048.pdf>
- Curbeira, D., Bravo, M., & Caridad, Y. (2019). La formación de habilidades profesionales en la educación superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*,



48(2), 426–440. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v48s1/1561-3046-mil-48-s1-e384.pdf>

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica*, 7(2), 1–18. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v7n2/2631-2786-rcuisrael-7-02-00039.pdf>

Gonzales, M. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales Ancajima Milagros Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gutierrez, E., & Sady, G. (2020). Capacidades profesionales para el mañana de la comunicación estratégica: contribuciones desde España y Argentina. *Revista de Comunicación*, 19(1), 125–148. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v19n1/2227-1465-rcudep-19-01-125.pdf>

Hernandez, F., & Vela, J. (2018). A propósito del artículo “La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud.” *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 217–219. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2018.v44n4/217-219/es>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). McGraw - Hill.

Leon, H. (2019). *Relación entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa-2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39669/León\\_EHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39669/León_EHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llerena, O. (2018). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. *Actualidades Investigativas En Educacion*, 15(3), 1–23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n3/1409-4703-aie-15-03-00567.pdf>

Maguiña, A. (2018). *Perfil profesional y productividad laboral en la empresa Servicios, Cobranzas e Inversiones, Jesús María, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35488/Maguiña\\_CAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35488/Maguiña_CAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mendez, M. (2015). Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del Décimo ciclo de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Ricardo Palma, año 2014. *Usmp*, 101. [www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1479/1/mendez\\_lmtc.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1479/1/mendez_lmtc.pdf)

Molina, J. (2022). *Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Ortiz, W. (2018). *El perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota"-Chota, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].



<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29068>

- Pozo, M., Esteves, Z., & Baque, L. (2023). El desarrollo de habilidades y destrezas en la investigación educativa. *Revista Electrónica de Ciencias de La Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, VII(11), 110–120. <https://ve.scielo.org/pdf/ek/v6n11/2665-0282-ek-6-11-109.pdf>
- Prisca, L., Dominguez, M., & Garcia, L. (2021). Competencias Profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento. *Revista Gestion de Las Personas y Tecnologia*, 42, 80–98. <https://www.scielo.cl/pdf/gpt/v14n42/0718-5693-gpt-14-42-68.pdf>
- Ramos, F., Alfaro, M., Fernandez, C., & Quiñones, M. (2019). Formación profesional en la universidad nacional de educación del Perú. *Conrado*, 15(70), 1–6. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-429.pdf>
- Rivera, R. (2015). *Perfil profesional del profesor de educación física y las demandas de las instituciones educativas en la Red N° 13 UGEL 03 – San Miguel* 2013. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119121/Rivera\\_MRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119121/Rivera_MRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional (Vol. Decimo Tercera edicion)*. Prentice Hall.
- Sanchez, G. (2018). Habilidades profesionales asociadas a la docencia. Fijando posiciones de profesores en formación. *Sophia Austral*, 22(2), 247–269. <https://www.scielo.cl/pdf/sophiaaust/n22/0719-5605-sophiaaus-22-247.pdf>
- Toctaquiza, C., & Peñaloza, V. (2021). Control interno jurídico administrativo para la toma de decisiones en el sector público. *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 26(2), 173–180. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890->



dilemas-9-spe1-00084.pdf

Valle, A. (2019). *El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos* [Tesis de maestría, Universidad Veritas].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle\\_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Velasquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde El Sur*, 13(1), 1–20.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v13n1/2415-0959-des-13-01-e0006.pdf>



# ANEXOS



**ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿De qué manera se relaciona el perfil profesional y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023?	Establecer la relación del perfil profesional y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023.	El perfil profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023.	Variable Independiente:  -Perfil profesional	<b>Enfoque:</b> -Cuantitativo  <b>Método:</b> -Deductivo	<b>Técnica:</b> -Encuesta  <b>Instrumento:</b> -Cuestionario.
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	Variable Dependiente:  -Desempeño laboral	<b>Diseño:</b> -No experimental  <b>Tipo de investigación:</b> -Básico  <b>Nivel:</b> -Explicativo  <b>Temporalidad:</b> -Transversal	
¿Cómo se relaciona la formación profesional con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023?	Determinar la relación de la formación profesional y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023.	La formación profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023.			
¿Cómo se relaciona la experiencia profesional con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023?	Determinar la relación de la experiencia profesional y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023.	La experiencia profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023.			
¿Cómo se relaciona las habilidades profesionales con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023?	Determinar la relación de las habilidades profesionales y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo.	Las habilidades profesionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo.			

## ANEXO 02

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

## UNIVERSIDAD ANDINA

## NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

## FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

## ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

## CUESTIONARIO



El presente cuestionario tiene por título "PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023", que tiene por objetivo establecer la relación del perfil profesional y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023. De manera que, agradezco anticipadamente su colaboración.

**INSTRUCCIÓN:** Marca una sola respuesta que considere la correcta; los ítems de pregunta y respuesta a considerar son:

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>PERFIL PROFESIONAL</b>					
	<b>Formación profesional</b>					
1	Mi nivel académico corresponde adecuadamente con las exigencias de mi puesto.					
2	La participación en programas de formación ha mejorado mis habilidades y competencias laborales.					
3	Poseo las certificaciones necesarias para desempeñar efectivamente mi rol.					



	<b>Experiencia profesional</b>					
4	Considero que mi experiencia laboral previa ha sido beneficiosa para mi desempeño actual.					
5	Las responsabilidades anteriores han contribuido significativamente a mi capacidad para cumplir con los requisitos del puesto actual.					
	<b>Habilidades profesionales</b>					
6	Mi dominio de las habilidades técnicas específicas para mi cargo es sólido.					
7	Puedo trabajar de manera colaborativa y efectiva en equipo.					
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
	<b>Cumplimiento de Metas</b>					
8	La planificación y gestión del tiempo son efectivas para alcanzar los objetivos establecidos.					
9	Mis acciones y esfuerzos están alineados con las metas y visión de la Municipalidad.					
	<b>Calidad en el Trabajo</b>					
10	La atención a los detalles es una prioridad en mi enfoque laboral.					
11	Las evaluaciones de mis superiores reflejan una percepción positiva de la calidad de mi trabajo.					
	<b>Resolución de Problemas</b>					
12	Mi capacidad para enfrentar situaciones imprevistas es un punto fuerte en mi desempeño laboral.					
13	Mi enfoque para la resolución de problemas es creativo y fuera de lo convencional.					



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

- 1. Apellidos y Nombres: Huacani Sucasaca Yudy
- 2. Cargo e institución donde labora: Docente UANU
- 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
- 4. Autor del instrumento: FLORA MILAGROS SARDOO CRUZ

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

Lugar y fecha: Juliaca, 08/11/2023

  
 .....  
**Firma del experto**  
 DNI N°: 40673820 Cel.: 989574722



### Validación de instrumento

### Opinión de experto

#### I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: DR. BEDREGAL CAJERO, Luis Arnaldo
2. Cargo e institución donde labora: UNAJ
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: FLORA MILAGROS SARDON CRUZ

#### II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %

Lugar y fecha: Juliaca, 08./11./2023

Firma del experto

DNI N° 29500632 Cel.: 954063704



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: 28 - 06 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: FLORA MILAGROS SARDON CRUZ

Dirección: JR. BARTOLINA CISA 401 - PUNO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70093545

Teléfono: 923262495 email: dianachalco1234@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

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

Título: PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Formación académica, funcionario, habilidad, perfil profesional.

¿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: POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15

Firma de Autor



huella digital

28 - 06 - 2024

Fecha

