



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**La cualificación del recurso humano y su relación con la
Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. CARMEN ROSA RENGIFO TRIGOSO

(ORCID 0000-0001-5971-8429)

ASESOR:

Mgr. DANIEL ARMANDO CÁRDENAS CANALES

(ORCID 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2020

Con mucho cariño a mis amadas hijas y nietos, que son mi fortaleza para seguir en este camino de estudio. A Ellos que siempre están presentes con su soporte emocional e incondicional.

A mi querida hermana Elena, que para ella soy su referente de valor, empeño y superación personal.

Los amo con todo mi corazón.

Agradecimiento:

Especial al ingeniero César Acuña Peralta, sin su asistencia y confianza en mí, no hubiera alcanzado tener la gran oportunidad de aprender, crecer intelectualmente y alcanzar el grado de Maestra.

A mi amigo y profesor Martín Grados Vásquez, que con sus excelentes enseñanzas, consejos y apoyo logramos que mi Tesis sea un éxito.



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 18-01-2020
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Carmen Rosa Rengifo Trigoso, cuyo título es: "La Cualificación del recurso humano y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (catorce).

Lima, San Juan de Lurigancho, 18 de enero de 2020.

Mgtr. Consuelo del Pilar Clemente Castillo
PRESIDENTE

Mgtr. Rommel Lizandro Crispín
SECRETARIO

Mgtr. Daniel Armando Cárdenas Canales
VOCAL



Elabora Dirección de Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Aprobo Vicerrectorado de Investigación

Declaratoria de autenticidad

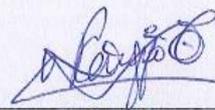
Yo, Br. Carmen Rosa Rengifo Trigoso, alumna del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede San Juan de Lurigancho – Región Lima; con la tesis titulada: La cualificación del recurso humano y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son fidedignos, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados a los que se arrije en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros); asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 18 de enero del 2020.



Br. Carmen Rosa Rengifo Trigoso

DNI N° 01034980

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la Tesis titulada: La cualificación del recurso humano y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de Maestra en Gestión Pública.

Esta investigación justifica su realización con base a que se determinará y analizará cómo se relaciona la cualificación del recurso humano con la Gestión Legislativa, proporcionando información acerca de cómo debe ser gestionado el recurso humano.

Este estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se muestra la realidad problemática, los antecedentes de la investigación, fundamentación de las dos variables, enfoques bajo los que se sustentan, dimensiones, indicadores, justificación, planteamiento del problema, objetivos e hipótesis. En el segundo capítulo se muestran el tipo y diseño de investigación, operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se muestra el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la presente investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	28
2.1. Tipo y diseño de Investigación	28
2.2. Operacionalización de variables	29
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Procedimiento	33
2.6. Métodos de Análisis de datos.....	34
2.7. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36

IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS	58
Anexo 1: Matriz de Operacionalización	59
Anexo 2: Instrumento para medir la variable cualificación del recurso humano	62
Anexo 3: Instrumento para medir la variable gestión legislativa	65
Anexo 4: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable cualificación del recurso humano	68
Anexo 5: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable gestión legislativa	71
Anexo 6: Validez de Instrumentos de cualificación del recurso humano	74
Anexo 7: Validez del instrumentos de Gestión Legislativa	82
Anexo 8: Artículo científico	90

Índice de tablas**Pág.**

Tabla 1: Distribución de los trabajadores del Congreso Peruano, 2019	29
Tabla 2: Distribución de los trabajadores del Congreso Peruano, 2019 (%)	30
Tabla 3: Resumen del procesamiento de los casos	32
Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad	32
Tabla 5: Niveles de cualificación del recurso humano del Congreso Peruano	35
Tabla 6: Niveles de las dimensiones de la cualificación del recurso humano	36
Tabla 7: Niveles de la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019	37
Tabla 8: Niveles de las dimensiones de la Gestión Legislativa del Congreso	39
Tabla 9: Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes de la cualificación del Recurso humano y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso	40
Tabla 10: Tabla cruzada de la cualificación del recurso humanos y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano	41
Tabla 11 Tabla cruzada de la cualificación del recurso humano a través de las Habilidades técnicas y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso	42
Tabla 12: Tabla cruzada de la cualificación del recurso humano a través de las Experiencia laboral y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso	43
Tabla 13: Tabla cruzada de la cualificación del recurso humano a través de las Aptitudes laborales y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso	44
Tabla 14: Tabla cruzada de la cualificación del recurso humano a través de la Motivación laboral y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso	45
Tabla 15: Tabla cruzada de la cualificación del recurso humano a través de los Títulos obtenidos y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso	46
Tabla 16: Tabla cruzada de la cualificación del recurso humano a través de las Productividad laboral y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso	47

Índice de figuras	Pág.
Figura 1: Representación gráfica de la investigación correlacional	27
Figura 2: Niveles de la cualificación del recurso humano del Congreso Peruano	36
Figura 3: Niveles de las dimensiones de la cualificación del recurso humano del Congreso Peruano	37
Figura 4: Niveles de la Gestión Legislativa del Congreso Peruano	38
Figura 5: Niveles de las dimensiones de la Gestión Legislativa del Congreso	39

RESUMEN

La presente investigación se titula La cualificación del recurso humano y su relación con la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019, cuyo objetivo general fue determinar en qué medida la cualificación del recurso humano se relaciona en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional transeccional causal. La muestra participante fue de 350 trabajadores del Congreso Peruano; se elaboraron dos cuestionarios válidos y confiables para la obtención de los datos de las variables en estudio, la información fue procesada usando el software estadístico para ciencias sociales SPSS V23. Los resultados se muestran mediante tablas y figuras estadísticas.

Se obtuvo como resultado que el 86.6% de los trabajadores del Congreso Peruano consideran que la cualificación del recurso humano es buena, en consecuencia, la Gestión Legislativa es eficiente. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.767$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite corroborar que la cualificación del recurso humano se relaciona significativamente en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

La cualificación del recurso humano se relaciona significativamente en un 86.6% en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019. Se sugiere a las autoridades del Congreso, ofrecer una línea de carrera a los trabajadores del Congreso, donde prime la meritocracia, y que les permita ascensos y movilidad laboral, incentivando y promoviendo su permanencia, continuidad y preparación en las labores desarrolladas.

Palabras Claves: *Cualificación del recurso humano, gestión legislativa, Congreso Peruano.*

ABSTRACT

The present investigation is titled The qualification of the human resource and its relation with the Legislative Management of the Peruvian Congress, 2019, whose general objective was to determine to what extent the qualification of the human resource is related in the Legislative Management of the Peruvian Congress, 2019. The investigation It is of quantitative approach, non-experimental type and causal correlational correlational design. The participating sample was 350 workers from the Peruvian Congress; Two valid and reliable questionnaires were prepared to obtain the data of the variables under study, the information was processed using the statistical software for social sciences SPSS V23. The results are shown by tables and statistical figures.

It was obtained as a result that 86.6% of the workers of the Peruvian Congress consider that the qualification of the human resource is good, consequently, Legislative Management is efficient. The Kendall Tau-b test statistical contingency coefficient is $\tau = 0.767$, with a significance level of less than 1% ($P < 0.01$); This allows corroborating that the qualification of the human resource is significantly related in the Legislative Management of the Peruvian Congress, 2019.

The qualification of the human resource is significantly related in 86.6% in the Legislative Management of the Peruvian Congress, 2019. It is suggested to the authorities of the Congress, to offer a career line to the workers of the congress, where the meritocracy is prime, and that allows them promotions and labor mobility, encouraging and promoting their permanence, continuity and preparation in the work carried out.

Keywords: Qualification of human resources, legislative management, Peruvian Congress.

I. INTRODUCCION

En estos tiempos, la búsqueda de optimización operativa y administrativa en las organizaciones, han puesto de relieve el crear nuevas líneas de acción para el área de cualificación de recursos humanos, con el propósito de obtener el más alto rendimiento frente a un mercado cambiante y competitivo, donde las expectativas de los clientes responden a preferencias más exigentes conforme conoce más y nuevos servicios. Pero hablar sobre un rendimiento eficiente y significativo por parte del recurso humano para la empresa, conlleva a una serie de factores que implican el compromiso no solo del personal; sino además de la empresa, la misma que va a encaminar el desarrollo y, por ende, el adiestramiento del capital humano.

Asimismo, el proceso de adiestramiento tiene diversas formas de abordarlo, pero en la actualidad, una de las maneras más popularizadas y aplicadas en el campo empresarial es el del enfoque por competencias, sirviendo esto como herramienta de todos los procesos que tengan que ver con los recursos humanos como son: Diseño de escalas para sueldos, reclutamiento de personal y evaluación del desempeño. Para la constitución y funcionamiento de cualquier organización, es relevante que la gestión de recursos humanos se realice correctamente, para que los empleados trabajen con eficacia, eficiencia y logren los objetivos y metas empresariales e institucionales.

Por otro lado, en las últimas décadas, los cambios culturales, económicos y sociales han sido un imperante en las sociedades industrializadas, las cuales han tenido y siguen teniendo un gran impacto en el desarrollo del ser humano, haciendo que las relaciones sociales, los modos de vida y hasta incluso, la manera en la que un individuo se relaciona con las organizaciones a las que pertenece, hayan sufrido cambios y alteraciones. Respecto a esto, Arrantia (2010), sostiene que se evidencia un proceso de crecimiento económico y modernización con mercados abiertos y competitivos arraigados al uso de nuevas tecnologías.

Consiguientemente, es preciso resaltar que ante todo lo relacionado a la rentabilidad, calidad y del propio adiestramiento, el recurso humano es y será siempre el mejor capital de una organización, que va más allá de ser un instrumento de búsqueda de rentabilidad; es un género humano que aporta grandes atributos a la organización, partiendo del talento mismo, seguido por su competitividad y

compromiso. Por esto, en los párrafos siguientes se considerará el término Talento Humano, como sinónimo de grupo comprometido que aporta sus habilidades y conocimientos para el desarrollo organizacional de una empresa.

En España, la plataforma de empleo *Jobandtalent* realizó un estudio en el cual se evidenció que las pymes cuando contratan empleados mal cualificados; pueden hacerles perder hasta tres veces el salario mensual invertido en ellos. El 75% de pymes encuestadas, de un total de mil, confirmaron que cuando contrataron a una persona que no cumplía con el perfil adecuado durante el año 2016, esto los condujo a pérdidas económicas, ya que se tuvo que invertir en la liquidación del empleado contratado, realización de un nuevo proceso de selección y, a su vez, un proceso de integración del nuevo trabajador a la corporación. Adicional a esto, existen factores negativos que surgen después de la salida de un compañero, los cuales son: insatisfacción del cliente que era atendido por dicho trabajador despedido, bajo rendimiento de los demás compañeros al sentir la ausencia del trabajador despedido, poca calidad y productividad de una persona que no va con el perfil de su puesto de trabajo. Estos factores son difíciles de cuantificar, por lo que requieren una especial atención (ELYSIA TALENT, 2017).

Las organizaciones que no realizan una buena gestión del talento humano, obtienen como resultado la fuga de trabajadores que se sienten atraídos por mercados altamente competitivos. Un criterio clave para entender los cambios de una economía globalizada es el de la fidelidad del trabajador; una fidelidad motivada por el ambiente grato del trabajo, realización propia dentro de una empresa, la felicidad de realizar tareas que conlleven al bienestar profesional y de la propia organización; es esa felicidad el motor de avance y productividad del talento humano, que se vuelve contagioso y beneficioso para toda la organización en general.

En el país, la cualificación del recurso humano se ha visto como un aspecto relevante para dar paso a la productividad eficiente y por ende, el éxito total de la organización; es por ello que el tema del talento humano ha ido evolucionando y buscando nuevas formas de hacerlo más cercano a la realidad de las nuevas organizaciones, aportando conocimientos y estrategias para la optimización del manejo y desempeño del personal. Dentro de este concepto, el rendimiento y/o

desempeño del personal son acciones observables en los empleados, los cuales resultan sustanciales para la toma de decisiones de la organización, además, esas acciones pueden ser medidas dentro de indicadores como es la contribución del quehacer del empleado a la empresa y las competencias de cada persona. El desempeño y/o rendimiento del personal puede o no ser exitoso; eso dependerá de la conducta de cada individuo.

Por otro lado, un aspecto que se pone de relieve en cuanto a la gestión del talento humano, es la rotación del personal, siendo Perú el tercer país con los índices más altos de rotación de América Latina. Las causas pueden ser diversas, pero la más relacionada en torno a las organizaciones es la falta de sistematización en los procesos de selección, provocando que una vez que se elija al personal adecuado, este esté proclive a dejarlo, lo que causa el 43% de sobrecostos desembolsados por la organización. Las herramientas básicas del talento humano, aún son utilizadas por la mayoría de las empresas en América Latina; esto es una realidad clara en el Perú, lo que convierte a las empresas en poco competitivas y obsoletas, al no adentrarse al uso de las nuevas tecnologías para gestionar al talento humano, mediante un proceso analítico capaz de generar datos importantes para la toma de decisiones que orienten a la organización por un camino más asertivo.

Actualmente para las organizaciones, el mirar y gestionar con base a una perspectiva más innovadora y estratégica se presenta como un reto del mercado actual competitivo, se habla aquí de un mercado cambiante que se adecúa a los cambios sociales, tecnológicos y económicos, y que también es manejado por la incertidumbre. Para repensar la forma en la que se gestiona al recurso humano, sugiere cambiar el accionar de personas, mejorar en los procesos de desarrollo e implementación de modelos de gestión para el recurso humano que revaloren el conocimiento, y estén a la altura de los criterios funcionales que son exigidos por la administración pública en torno a la referencia y jurisdicción competente.

Una manera de afrontar los nuevos desafíos en torno a la gestión de los recursos humanos dentro del ámbito administrativo, es adecuar a las organizaciones a las nuevas formas de gestión el talento humano; razón de ello, el estudio sugiere una herramienta de análisis que incorpora campos operativos y de procesos estructurados de gestión,

pensados estratégicamente, para atender aspectos sensibles del personal dentro de la empresa.

Consiguientemente, la problemática en torno a este estudio está relacionado con los déficits que tienen las organizaciones para evaluar de manera adecuada la cualificación del capital humano dentro de la Gestión. Si bien la evaluación del desempeño es una técnica que tiene gran interés, aceptación y uso dentro de las empresas públicas y es muy considerada por los expertos como una forma única de corroborar la aportación productiva de la cualificación del personal en la empresa, no hay mecanismos dentro de la administración pública que usen estas técnicas. Respecto a esto, se propone la necesidad de institucionalizar un enfoque de evaluación en las organizaciones públicas, además de hallar mecanismos y bases claras que den paso a mejoras en el rendimiento del personal y de la empresa en sí, causa de un control oportuno y constante de indicadores de gestión.

Aunque sea muy sugerido por expertos en temas de gestión del talento humano y las instituciones públicas muestren constante interés, las experiencias en torno a esto son muy pocas. Un principal óbice es de tipo metodológico, lo que hace que las empresas desestimen y lleguen a considerarlo como un gasto de recursos y tiempo innecesarios. Además, al revisar los obstáculos que se dan en las evaluaciones de cualificación en las organizaciones públicas, aparecen ciertas hipótesis que explican las dificultades que encuentran al abordar la cuestión de la cualificación del capital humano.

Los antecedentes de esta investigación; a nivel internacional:

Celma (2015). Realizó un estudio acerca de, *El impacto sobre los trabajadores de una Gestión de Recurso Humano socialmente responsable, un análisis para Catalunya*. Tuvo como objetivo general analizar el papel que juega la integración de criterios socialmente responsables en la gestión de RRHH de una organización, especialmente en cuanto a su impacto sobre los empleados. Como conclusión el autor señaló que; una gestión laboral socialmente responsable de los RRHH supone una aproximación a la gestión de RRHH que pone el acento en una gestión moral de los empleados y consecuentemente en cómo se aplican las diferentes prácticas laborales, incorporando de manera explícita los intereses de los empleados, además de los de la

empresa. Así pues, los resultados de una gestión laboral responsable sobre el empleado. Alrededor del 50% de los asalariados recibe entre 600 y 1200 mensuales netos. Finaliza en que las prácticas de la participación en beneficios y la remuneración variable están muy poco extendidas.

Poc (2013). Realizó una investigación acerca del: *Proceso de implementación del Departamento de Talento humano en la Empresa MACSAM, S.A., De Coban*. Se planteó como objetivo general; diseñar una propuesta del proceso de Implementación del Departamento de Talento Humano. El autor recurre a una metodología de diseño no experimental con alcance descriptivo, obteniendo información por parte de los trabajadores de la empresa MACSAM y mediante la realización de un estudio de diagnóstico. Los resultados de esta investigación, concluyen en que se debe dar prioridad a los procesos que mejor se acomoden a la realidad de la organización y a los objetivos corporativos planteado en torno al capital humano; considerando que la propuesta realizada demandara en un futuro la implementación de nuevos procesos dentro del área de Talento Humano para el fortalecimiento y desarrollo del departamento orientadas en las seis áreas básicas: agrupamiento, planeación, reconocimiento, desarrollo, retención y auditoría.

A nivel nacional,

Alva (2017). Desarrolló una tesis sobre la *Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*, teniendo esta investigación como objetivo general el evaluar el desempeño de los trabajadores administrativos que laboran bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276 de la UNTRM, 2017. Este estudio concluye en que la evaluación del desempeño es un medio e instrumento valioso que permite determinar el rendimiento y el logro de los objetivos de los trabajadores de una organización e institución, el desempeño laboral de los trabajadores se determinó con los criterios de evaluación como producto, cualidad, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de las situaciones, creatividad, capacidad de realización. También, se determinó que el desempeño laboral de los trabajadores bajo el Régimen Laboral del D.L. 276 en la mayoría de los indicadores se encuentra en un nivel de desempeño considerado como bueno y aceptable.

Por su parte, Torres (2017). En su tesis: *Plan de gestión estratégica para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa*, Investigación que tuvo como objetivo general el conocer si existía una relación entre la gestión y del desempeño laboral, llegó a la conclusión, de que la función de los Recursos Humanos y el proceso de Evaluación de Desempeño, si guardan relación significativa una con otra. Según el resultado consolidado en cuanto a la variable de Desempeño Laboral, se evidenció que un 55% de los encuestados lo consideran como muy desfavorable seguido de un 26% como desfavorable, sólo un 14% manifiesta que es favorable y un 5% muy favorable.

Michue (2015). En su trabajo de investigación titulado *Gestión de personas y su impacto en la rentabilidad de la Empresa Famacin, S.A.C*, se planteó como propósito evidenciar el impacto que tiene la gestión y dirección del personal para la organización. Se concluye en que mediante una adecuada gestión y desarrollo de personas, la organización ha podido mostrar e influir en sus colaboradores el objetivo en común.; además, muestra que el 47.37% de los trabajadores consideran que la empresa es un lugar acogedor y amigable, seguido de un 26.32% que cree que definitivamente si, haciendo en conjunto un total del 73.69% lo que refleja la satisfacción con el ambiente laboral acogedor y amigable, mientras que un 15.79% de los trabajadores tiene dudas sobre su lugar de trabajo y, por último, solo un 10.53% está seguro de que definitivamente no es un lugar acogedor ni amigable.

A nivel regional

Alfaro (2011). Realiza un estudio acerca de las *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*. Investigación que tiene como propósito determinar si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional distan sustancialmente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria. Como conclusión el autor señala que, Existe una diferencia T de 12.467 entre los promedios de las competencias genéricas aplicadas (CGA) y las competencias genéricas desarrolladas (CGD). Así mismo, la prueba T indica una diferencia de 6,487 entre los promedios de las competencias específicas aplicadas (CEA) y las competencias específicas desarrolladas (CED).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2014) el ente estatal responsable del sistema de capital humano en Perú, expresa que la cualificación del capital humano va orientado a proponer y aplicar nuevas y mejores políticas para el servidor público o civil que laboren en las distintas entidades del estado peruano; estas políticas se agrupan y toman sentido en cuanto a procedimientos, técnicas, principios y normas.

Frente a esto, Chiavenato (2009) refiere que gestionar al personal es toda una destreza de realización de acciones necesarias para orientar los aspectos formales de la administración hacia los trabajadores, tal como son: la incorporación de nuevo personal, la preferencia por un profesional talentoso en particular, la inducción hacia la nueva cultura organizacional, las prestaciones monetarias y la evaluación del desempeño.

Adicional a esto, Chiavenato (2009), resalta el grado de importancia que atesora el capital humano dentro de la organización, siendo estos los encargados de poder lograr los objetivos planteados por la empresa y además, hacer efectiva la misión de la misma. Es así como las organizaciones se convierten en un medio de logro personal y profesional para sus trabajadores; sin personas ni organización, no podría poner en práctica la gestión del talento humano. Así también, el autor identifica los tratos hacia el personal, viéndose este como parte de un recurso y como socio: Primero, horarios rígidos, especial atención por las normas, dependencia de un nivel mayor, ya sea jefe o gerente, fidelidad, ejecutoras de las labores, énfasis en las destrezas manuales; y segundo, como socio, individuos agrupados y actuando como grupo, objetivos y metas compartidas, principal preocupación por los resultados, satisfacción del cliente, internalización de la visión y misión de la empresa como parte de su cultura corporativa, interrelación y dependencia entre áreas y colegas, compromiso, ética, responsabilidad e inteligencia y talento.

Otros autores como Gonzales (2006) sostiene que las empresas o entidades asumen que la cualificación del talento humano produce excelentes resultados, ya que se trata de un grupo generador de competitividad para la empresa, si son bien gestionados; sin embargo, los resultados dependerán de las formas y el modelo que se elija para gestionar el talento humano, siendo el de gestión por competencias el que

más asegure a lograr esas metas, beneficiosa para el personal, ya que se sentirá más motivado y proclive a realizar un buen trabajo, y la empresa misma.

Al igual que Gonzales, Alles (2007) menciona que la cualificación del recurso humano tiene que ver con las capacidades y destrezas al hacer sus obligaciones laborales, al compromiso que pone en su labor y a la acción de realizar actividades; también afirma que, el talento cumple con tres factores mencionados previamente y que cada uno tendrá una manera de desenvolverse dentro de la empresa y esto dependerá de su talento expresado en acciones en concreto.

Citando a Jericó (2008), se argumenta que el talento es característica innata capaz de hacer que se logren los objetivos organizacionales, poniendo en práctica sus conocimientos y habilidades con un fin en grupo y personal. También, el autor sostiene que el talento involucra una serie de factores como son las capacidades, la acción, el compromiso y los conocimientos, actuando de manera holística y proporcionando resultados excelentes. A su vez, resalta que la rotación de personal no es buena para la organización, ya que esto ocasiona que los profesionales competitivos vean rezagados o soslayados sus talentos; debido a esto, es importante la correcta identificación, captación, desarrollo y retención del talento humano. Asimismo, sostiene que el talento es uno de los atributos más valiosos del personal, pero también, muchas veces se convierte en un recurso escaso y de difícil gestión porque no se trata de algo ajeno y que un director de recursos humanos pueda manejarlo, sino que es innato a otras personas y requiere de un compromiso y motivación de querer aportar con la organización. El talento es relativo en cuanto a personas y tipo de actividades, nadie es ajeno a esto, se afirma que todas las personas gozan de talento, pero no siempre son para las mismas actividades, además que si se habla de cómo se manifiesta y gestiona el talento en cada persona, también se manejaría el criterio de relatividad y diferenciación. El autor mencionado líneas arriba, asegura que los profesionales talentosos logran siempre obtener resultados superiores, pero esto va de la mano con aspectos motivacionales por parte de la empresa, que den paso y permitan el desenvolvimiento más idóneo del personal; adicional a esto, el requerimiento de un determinado profesional va en relación a las necesidades de las organizaciones y en cuanto éstas estén dispuestas a priorizarlo y gestionarlo. Por último, el autor menciona que hay cuatro tipos de talentos, los cuales se pueden diferenciar dentro de una

organización, estos son: talento para el nivel directivo, comercial, operativo y técnico, cada uno de estos talentos están secundados por habilidades distintas y éstas habilidades saldrán a flote dependiendo del puesto o tipo de organización donde se encuentre el profesional.

Para Werther & Davis (2008) la administración del capital humano, basa su importancia en el compromiso del personal hacia los objetivos organizacionales mediante acciones eficaces y efectivas. La organización tiene que realizar un trabajo consensuado y enfocado a la retención o reclutamiento, además del desarrollo del personal, si lo que desea es identificar las características que prevalecen en el talento del personal.

Es preciso resaltar que Chiavenato (2009) establece y argumenta que los componentes para la gestión del talento humano son representados por seis puntos importantes:

Recibimiento del personal, que tiene que ver con los sistemas y procesos de ingreso y alistamiento del nuevo personal.

Adiestramiento del personal para su pronta y correcta incorporación a la empresa sin que se sienta distante ni ajeno a los propósitos organizacionales. Así tenemos que:

Compensación de personal, del cual se establecerán las retribuciones monetarias por parte de la organización hacia el trabajador, dependiendo del cargo y las responsabilidades, además de las retribuciones intrínsecas que buscan un constante desempeño positivo y productivo del personal.

Desarrollo de personal, aquí se ven inmersos toda actividad que diseñe la empresa con el fin de dar herramientas para mejorar la productividad de los trabajadores, estos pueden ser: capacitaciones, charlas, programas de integración y comunicación asertiva.

Conservación del personal, donde se toman todas las medidas y acciones pertinentes y necesarias para la retención del talento humano, esto conlleva a generar un clima organizacional asertivo, agradable y próspero, donde el trabajador se sienta cómodo y feliz.

Evaluación del desempeño, aquí se diseñan planes y procesos que ayuden a evaluar y posteriormente, analizar el rendimiento del personal, con el fin de darles feedback y acompañarlos en su proceso de aprendizaje y desarrollo. Esto sugiere el uso de la data y un sistema de comunicación vertical con las distintas gerencias.

En adición a esto, Chiavenato explicó sobre conceptos de selección de personal y reclutamiento, aseverando que éstos parten de un mismo proceso o concepto, el cual se basa en la admisión del personal. A pesar de ello, sostuvo que mientras el reclutamiento de personas justifica su proceso en justamente, atraer personas a la organización, el proceso de selección está orientado a elegir al más idóneo para el puesto según un perfil establecido. Para finalizar, afirmó que el tema de compensaciones está ligadas al factor motivacional y que estas pueden tomar la forma de remuneraciones, vacaciones, incentivos por logros obtenidos, seguros laborales, entre otras formas que pudieran suscitar el compromiso e incorporación identitaria del servidor público a la organización como miembro importante.

Según refiere Gonzales (2006) para que una gestión logre resultados debe plantearse el propósito de identificar las competencias del personal, de las cuales se resaltan a continuación:

Destreza y capacidad para la ejecución de las tareas, esto está relacionado a la acción, al poder de influencia, nivel gerencial que se posee y los conocimientos acumulados.

Nivel de actitudes y capacidades, estas competencias ayudan a afrontar las acciones en los distintos niveles dentro de la organización.

Competencias holísticas, aquí se da una combinación tanto del logro como la acción y el poder de influencia que se tiene.

Con relación a la variable; *Gestión Legislativa*; La expresión gestión legislativa conduce a la ambigüedad en el campo del derecho, puesto que tanto el orden normativo como el disciplinario que lo estudian, usan la misma denominación. En este caso, la expresión designa tanto el conjunto de reglas que componen la gestión legislativa como la disciplina que la estudia.

Como primer punto, hablar sobre legislación, es conceptualizarlo como un aglomerado de reglas cuya principal meta es mejorar la función parlamentaria. Es igual

a decir que se trata de reglas de gestión planteadas por la lógica y el sentido común, las cuales ayudan a mejorar la elaboración de algo.

Como segundo punto, la técnica legislativa como disciplina académica se concibe como algo interdisciplinario que actúa en relación a otras disciplinas como son el derecho institucional, la sociología, la economía y la ciencia política. (Catala, 1997)

Cabe mencionar que la gestión legislativa se propone mejorar las leyes con el fin de perfeccionar la interpretación por parte de los operadores de derecho. En específico, esto comprende dos aspectos: el *legal drafting*, que son las reglas formales para la redacción de textos legislativos, y el análisis de factibilidad que analiza los efectos de las disposiciones legislativas (Baldini & Tura, 1995).

Durante el XX congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del Estado y de la Administración, llevado a cabo en el Perú el 13 de noviembre del 2015, Anaya y Nitti sostuvieron que la Gestión Legislativa era un conjunto de órganos, normas, procedimientos, técnicas, circuitos administrativos (formales e informales), procederes, criterios y prácticas que conforman la gestión y gerenciamiento administrativo, patrimonial, contable, jurídico y financiero de los organismos que integran el Poder Legislativo en cualquiera de sus esferas (p. 2).

Entre los tipos de gestión legislativa: Según Tapia (1960), existen dos, una de tipo externa y otra de tipo interna. La externa guarda relación con la organización y funcionamiento del poder legislativo la adopción y planteamiento de leyes, las cuales abordan todas las instancias parlamentarias. La interna, por el contrario a la primera, está ligada a la redacción de la ley, al análisis de su contenido y se usará cualquiera que sea la constitución del órgano legislador. En cuanto a los aspectos metodológicos de las partes de la ley como son las figuras jurídicas, las definiciones claras, presunciones posibles y lenguaje adecuado, son aspectos que son y deben ser resueltos por la legislación interna.

Dentro de los elementos de la gestión legislativa, se diferencian los elementos formales y los materiales de la legislación. Por un lado, los elementos formales se refieren a quien dicta el acto en cuanto a su forma y procedimiento, además los cuales están estipulados y regulados de manera explícita en la constitución. Por otro lado, los de tipo material se presentan como la finalidad, el motivo y el contenido en sí mismo, siendo estos no expresados dentro de la constitución, sino que son, implícitamente

deducidos de los artículos y de los principios del derecho público (Alfaro, 2008). Otros autores, lo han considerado de manera casi distinta, teniendo por un lado lo formal, el cual comprende: la sistematización, requisitos de redacción, sintaxis, uso correcto del vocabulario, estructura y partes de la ley, y por otro lado, el material, el cual se refiere a la coherencia, realismo, irreductibilidad y correspondencia.

Viendo otro punto, se menciona a continuación las diversas dimensiones que están contenidas dentro de lo que es la gestión legislativa: las jurídicas, pragmáticas, políticas, éticas y lingüísticas. Bajo este enfoque, la técnica legislativa intenta valorizar y rescatar el previo conocimiento argumentativo, en tal forma que la decisión formal esté mejor argumentada desde el punto de vista informativo y legítimamente justificada desde el punto de vista moral. Todo lo visto aquí ayuda a reforzar la importancia de la legislación como factor legitimante del derecho contemporáneo, y además, de los parlamentos como expresión de la opinión pública (Alfaro, 2008).

Dimensión política: Analiza la acción parlamentaria, se manifiesta en el interés social de que sea bien visto por la ciudadanía. Aquí prima la manera en la que se desarrolla el gobierno, sobre todo un gobierno democrático y un tanto limitado. El lado racional que asume esta dimensión está sostenida por el logro en grupo de los objetivos políticos, pudiendo ser, por ejemplo: aumento de las oportunidades laborales, incremento del nivel educativo ofrecido por el Estado, desarrollo económico y un mejor manejo de la justicia. (Boria, 1999).

Dimensión ética: Dentro del campo legislativo, la producción del derecho adquiere una función legítima sobre el ordenamiento jurídico en la medida que se va adecuando a las grandes exigencias del discurso racional. Por un lado, Boria (1999), sostiene las recomendaciones y pautas que son emitidas por la gestión legislativa, marcan el paso oportuno y adecuado para que la normativa proyectada tenga una correcta determinación de los grupos. Estas consideraciones deben dar como respuesta que los ciudadanos se sientan parte del proceso legislativo y no ajeno a ello.

Dimensión comunicativa: Esto se basa en la argumentación pública, que tiene como primacía el saber comunicar mediante los códigos lingüísticos idóneos y necesarios. La dimensión comunicativa ha sido la parte importante de la técnica legislativa que, la cual tuvo y tiene su mayor inquietud en la correcta redacción de los textos normativos, pero que no se basa en el simple hecho de ver la forma, sino que además, se encarga de las

estrategias llamadas implantación de normas que tienen que ver con la publicidad de las mismas (Boria, 1999).

Dimensión pragmática: Por ley las normas deben ser cumplidas, de allí su naturaleza; sin embargo, cabe la posibilidad de que no sea así y es allí donde dichas normas deben estar evaluadas antes de ser puestas en práctica para asegurar su cumplimiento por parte de los individuos. Por otro lado, aquí también se involucran aspectos económicos cuyo grado de importancia radica en analizar y prever con anticipación si se cuenta con los recursos monetarios necesarios antes de promulgarse nuevas reformas de cualquier tipo, ya sea electorales o judiciales (Landa, 2007).

Dimensión jurídico-institucional: Una producción estará conformada por normas e instituciones, esto significa que mientras exista un sistema institucional capaz de dar validez a las normas; la legislación será una realidad. Se necesita un nivel de coherencia aceptable para que los códigos normativos armonicen con la producción legislativa (Landa, 2007).

Habiendo hecho una revisión exhaustiva y precisa de la literatura, se plantea el siguiente problema de investigación:

¿En qué medida la cualificación del recurso humano se relaciona con la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019?

Esta investigación justifica su realización con base a que se determinará y analizará cómo se relaciona la cualificación del recurso humano en la gestión legislativa, proporcionando información acerca de cómo debe ser gestionado el recurso humano.

La cualificación del recurso humano en la gestión legislativa debe estar orientada a mejorar la eficiencia o eficacia de la legislación y a la Administración del capital humano y analizar si una eficiente cualificación del personal que labora en el Congreso Peruano es importante al momento de gestionar las normativas de la nación.

Justificación práctica; Radica en que sobre el tema no existen estudios realizados sobre la legislación congresal peruana a nivel de tesis, lo cual permitirá que los resultados de esta investigación sirvan como punto de partida o complementario para futuros estudios que sigan esta misma línea de investigación. A su vez, esto ayudará a

que los profesionales de la legislación puedan plantear estrategias para mejorar la gestión del recurso humano a fin de obtener eficiencia al momento de realizar sus actividades laborales. Y de esta manera los beneficiados serán los ciudadanos del país. Mientras que su relevancia social; estriba en que se brinda un conocimiento directo a los distintos organismos públicos relacionado a la importancia que tiene para prestar atención a la cualificación del recurso humano en cualquier organización o ente público. A nivel macro, este trabajo ayudará al sector público a re establecer sus estrategias de cualificación del personal, basados en datos estadísticos confiables producto de este estudio.

Justificación teórica; Descansa en que está centrada en la cualificación del recurso humano y la gestión legislativa, mediante la definición que nos brinda los autores principales con los cuales se definen las variables respectivas, para buscar describir de manera objetiva, lo relacionado a la gestión del capital humano, de acuerdo a las dimensiones que cada autor nos establece de forma fundamentada.

Justificación metodológica; Puesto que posee relevancia en el campo legislativo, debido a que se trata temas de la cualificación del recurso humano y la gestión legislativa, mediante la elaboración de instrumentos objetivos e imparciales con los cuales se medirá los niveles de cada variable para describir su relación mediante un programa estadístico.

El objetivo general planteado es: determinar en qué medida la cualificación del recurso humano se relaciona con la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019. El objetivo general planteado es: determinar en qué medida la cualificación del recurso humano se relaciona con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Y como objetivos específicos tenemos: Determinar si la cualificación del recurso humano a través de las habilidades técnicas se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Determinar si la cualificación del recurso humano a través de la experiencia laboral se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Determinar si la cualificación del recurso humano a través de las aptitudes laborales se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Determinar si la cualificación del recurso humano a través de la motivación laboral se relaciona significativamente con

la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Determinar si la cualificación del recurso humano a través de los títulos obtenidos se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Determinar si la cualificación del recurso humano a través de la productividad laboral se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

La hipótesis general planteada es: La cualificación del recurso humano se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Las hipótesis específicas son: La cualificación del recurso humano a través de las habilidades técnicas se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. La cualificación del recurso humano a través de la experiencia laboral se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. La cualificación del recurso humano a través de las aptitudes laborales se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. La cualificación del recurso humano a través de la motivación laboral se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. La cualificación del recurso humano a través de los títulos obtenidos se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. La cualificación del recurso humano a través de la productividad laboral se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

Se aplicará un diseño no experimental, debido a que no habrá control ni manipulación sobre las variables a estudiar, tratando de obtener resultados con base a la obtención de información de manera descriptiva y procesándolas de forma objetiva (Hernández, et al., 2010).

Según el fin, el estudio es aplicado; persigue la producción de conocimiento para su aplicación a problemas prácticos. La investigación aplicada se halla en estrecha vinculación con la investigación teórica o también llamada básica, ya que necesita de un sustento teórico para apoyarse y sobre el cual producir más conocimiento (Marín, 2008).

Diseño

La investigación es correlacional transeccional causal; porque se conocerán las posibles relaciones significativas o nada significativas entre las variables de estudio y consecuentemente, también de las dimensiones. Las correlaciones pueden presentarse como negativas o positivas, significativas, poco significativas o nada significativas, esto permite tener una interpretación certera y objetiva de lo que se está estudiando. “si se da el caso en que dos variables están correlacionadas, significa que se debe a una variación significativa entre ambas” (Dankhe, 1986).

Representación gráfica de la investigación correlacional:

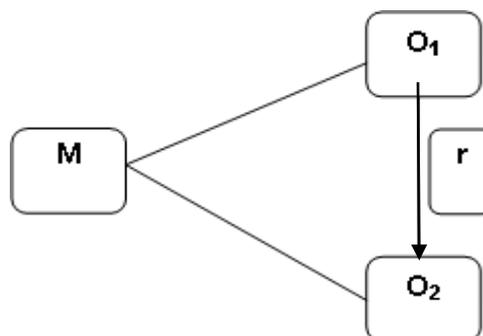


Figura 1: Representación gráfica de la investigación correlacional

Donde:

M : Muestra (Trabajadores del Congreso Peruano).

O1 : Observación de la variable primera: Cualificación del recurso humano

O2 : Observación de la variable segunda: Gestión legislativa

r : Relación de causalidad de las variables

2.2 Operacionalización de variables

Variable primera: Cualificación del recurso humano

Gestionar los recursos humanos de una organización representa el grupo de interés más sustancial y complejo de tramitar. Además, el compromiso con los trabajadores es importante a lo largo de toda la vigencia de la relación laboral, debido a que es uno de los stakeholders de mayor relevancia. Los trabajadores se comprometen con las organizaciones por lograr sus objetivos, pero no lo hacen solo porque se presente como un buen lugar para trabajar, sino que prevalece la ética entre la relación empresa-trabajador (Lado, 1994).

Variable segunda: Gestión legislativa

Representa una parte del derecho parlamentario el cual se plantea como objetivo conocer los procesos a los que se incurre para la producción idónea de la redacción de las Leyes y de las disposiciones normativas específicas y su corrección o reformas. También, la gestión legislativa tiene que adaptarse a las reglas en general, la cual debe analizar para crear normas racionales que vayan acorde a la realidad; esto garantiza la legitimidad y vigencia de dichas normas (Corona, 1994).

2.3 Población y muestra

Población

Esto se conceptualiza como un grupo de elementos con una o más características en común (Pimienta, 2014). Existen dos tipos de población claramente definidas, los cuales son: las finitas todos aquellos elementos que se pueden contar y las infinitas aquellos elementos que no se pueden contar. La población de estudio es

una parte del conjunto universal, que pueden estar conformadas por sus elementos como, personas, animales, objetos y otros (Supo, 2018, p. 96).

El universo poblacional de esta investigación son los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

Tabla 1

Distribución de los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

CONDICIÓN	Sexo				TOTAL	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
Trabajadores	2 340	60	1 559	40	3 899	100
TOTAL	2 340	60	1 559	40	3 899	100

Fuente: Congreso -M.E.F. / Diario la República

Muestra

Para Tamayo (1997, p. 38), la muestra es un grupo representativo proveniente de la población, de la cual se puede obtener datos estadísticos veraces y fiables para el estudio de fenómenos. Debido a que se trata de una población finita, se optó por aplicar la fórmula de muestreo de tipo aleatorio simple el cual “resulta de aplicar un método por el cual todas las muestras posibles de un determinado tamaño tengan la misma probabilidad de elección (Webster, 1998, p. 324). Aplicar este tipo de muestreo sugiere un trabajo de análisis y decisión de elección de criterios por parte del investigador, ya que la selección de elementos a considerar deben ser los más adecuados posibles para que no haya información fuera de contexto. Por otro lado, la fórmula aplicada fue la siguiente:

Dónde:

N = Representa a la Población = 3 899

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 5\%$) = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_o = \frac{(3899)(1.96)^2(6817)(0.5)(0.5)}{(3899 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_o = 350$$

Los resultados de la fórmula aplicada sugieren que se debe tener como muestra representativa a un total de 350 trabajadores.

Tabla 2

Distribución de los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

CONDICIÓN	Sexo				TOTAL	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
Trabajadores	210	60	140	40	350	100
TOTAL	210	60	140	40	350	100

Fuente: Congreso -M.E.F. / Diario la República

Criterios de selección

a) Criterios de inclusión

- Personal de confianza y en planilla del Congreso Peruano.
- Trabajadores eventuales.
- Profesionales vinculados con la labor del Congreso Peruano.
- Personal permanente que labora en el Congreso Peruano.

b) Criterios de exclusión

- Profesionales de las demás especialidades.
- Visitantes.
- Trabajadores del Congreso Peruano de periodos anteriores.

2.4| Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta: La encuesta se realizará mediante un cuestionario escrito; este tipo de técnica permite obtener información confiable de manera anónima y sin ningún tipo de presión, lo que asegura la pertinencia de los datos a obtener.

Instrumentos

El cuestionario: Se elaborará un cuestionario por cada variable y dimensión, con preguntas de tipo cerradas las cuales serán aplicadas a los trabajadores del Congreso Peruano. Esto permitirá conocer datos sobre las variables: cualificación del recurso humano y gestión legislativa.

Para la primera variable: cualificación del recurso humano; está compuesto por 06 dimensiones: habilidades técnicas, experiencia laboral, aptitudes laborales, motivación laboral, títulos obtenidos y productividad laboral. En total hace 45 ítems.

Para la segunda variable: gestión legislativa: ésta estará compuesta por 05 dimensiones: función constituyente, función control político, función administrativa, función de control público y función electoral; lo que suma un total de 33 ítems.

Validez y confiabilidad

a. Validez

Se precisa que un análisis de validez y confiabilidad para asegurar el uso de instrumentos de recolección de datos, confiables y precisos. De acuerdo con Fuentes (1989), la validez tiene que ver con el nivel en que un instrumento sirve para proporcionar data que sea apropiada.

Se vio pertinente que el cuestionario sea validado por juicio de 03 expertos. El juicio de expertos en este sentido es de gran importancia en el aspecto metodológico, puesto que ayuda a eliminar errores tanto en la forma como en el fondo, avalando la idoneidad del instrumento.

Los expertos en el área son:

- a) Dr. Noriega Ángeles Carlos Alberto
- b) Mgtr. Cárdenas Canales Daniel Armando
- c) Mgtr. Velásquez Casana Ydalia Yesenia

b. Confiabilidad

Una manera de analizar la confiabilidad el instrumento es mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, el cual se obtiene mediante una prueba piloto a un porcentaje mínimo de la muestra representativa. Para George & Mallery (1995) los valores para identificar la confiabilidad varían entre 0 y 1, siendo por debajo de 1 los menos significativos en cuanto al nivel de confianza del instrumento, por el contrario, mientras más se acerque al valor 1, mayor será la confiabilidad del instrumento.

Tabla 3

Resumen del procesamiento de los casos

	N°	(%)
Casos validados	350	100.0
Excluidos ^a	0	0
TOTAL	350	100.

^(a): La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Tabla 4

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Conbach	N° of Items
0,732	74

El resultado del coeficiente del Alpha de Cronbach fue un porcentaje de 0,732.

Este resultado indica que el instrumento a aplicar es confiable.

2.5. Procedimiento

Primero se procedió a revisar la literatura pertinente que ayudase a la elaboración del marco teórico, el cual daría soporte a este estudio, mediante aportes científicos

de fuentes confiables. A su vez, al delimitar la población y seguidamente, la muestra de estudio, se aplicó instrumentos de recolección de datos para conseguir toda la información posible y necesaria que orienten el análisis descriptivo e inferencial de esta investigación. Como parte del procedimiento llevado a cabo, se enlista a continuación los pasos seguidos:

- a) Identificación de los medios que ayudarían a la obtención de datos: los trabajadores del Congreso Peruano fueron un intermediario confiable y veraz.
- b) Localización de las fuentes: Congreso Peruano.
- c) Aplicación de instrumentos, como son los cuestionarios, los que previamente pasaron por un análisis de confiabilidad y validez, tanto a juicio de expertos como por el Coeficiente Alpha de Cronbach.
- d) Procesamiento de datos, con base a los criterios estadísticos planteados en la metodología y en respuesta a los objetivos e hipótesis que esta investigación tenía como propósito.

2.6 Métodos de Análisis de datos

a) Estadística descriptiva

Matriz de las variables: primera y segunda

Elaboración de las tablas de distribución de frecuencias.

Confeción de figuras estadísticas de las tablas de distribución.

Estadísticos de prueba

b) Estadística inferencial

El proceso de los datos cuantitativos y la contrastación de las Hipótesis fueron realizados haciendo uso del software de estadística para ciencias sociales (SPSS V23).

Se usó la Prueba de Kolmogorov - Smirnov con nivel de significancia al 5%, para determinar la distribución de la muestra tanto en las variables como en sus dimensiones.

Se usó el coeficiente Tau-b de Kendall para la contrastación de las Hipótesis.

2.7 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con respetar toda la producción bibliográfica sustentada por otros autores, mediante el uso de la normas APA, con lo cual se evita el plagio. Por otro lado, la selección y presentación de la literatura consultada, responde a fuente confiables difundidas en internet, por ello, se optó por seleccionar solo aquellos trabajos que hayan pasado por cierto rigor científico, prueba de ello son artículos de revistas indexadas con DOI, además de otras fuentes que avalan la confiabilidad de los datos e información mostradas en esta investigación. Todos los participantes en esta investigación, mostraron su interés de forma voluntaria, no habiéndose ejercido manipulación ni participación forzada alguna en la realización de esta investigación. Por último, de ser necesario, este estudio se somete a todas las revisiones y análisis que la institución universitaria considere pertinente.

III. RESULTADOS

En este estudio se tuvo como finalidad general determinar en qué medida la cualificación del recurso humano se relaciona con la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

De acuerdo con los objetivos propuestos en la investigación los cuales fueron identificar los niveles de la cualificación del recurso humano del Congreso Peruano, 2019; identificar los niveles de la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019; Determinar si la cualificación del recurso humano a través de las habilidades técnicas se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Determinar si la cualificación del recurso humano a través de la experiencia laboral se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Determinar si la cualificación del recurso humano a través de las aptitudes laborales se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Determinar si la cualificación del recurso humano a través de la motivación laboral se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Determinar si la cualificación del recurso humano a través de los títulos obtenidos se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Determinar si la cualificación del recurso humano a través de la productividad laboral se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

3.1. Descripción de los resultados de los niveles de la cualificación del recurso humano del Congreso Peruano, 2019.

Tabla 5

Niveles de la cualificación del recurso humano del Congreso Peruano, 2019.

NIVELES	Cualificación del recurso humano	
	P	%
Muy mala (0-33)	0	0
Mala (34-67)	0	0
Regular (68-102)	18	5.1
Buena (103-135)	326	93.1
Muy buena (136-168)	6	1.8
TOTAL	350	100

Fuente: Matriz de base de datos

Interpretación: En la tabla 5 se puede apreciar a la variable cualificación del recurso humano siendo el nivel mayor el buena con un 93.1% (326 trabajadores del Congreso Peruano), seguido del nivel regular con un 5.1% (18 trabajadores del Congreso Peruano), luego el nivel muy bueno con un 1.8% (6 trabajadores del Congreso Peruano) y finalmente los niveles mala y muy mala con 0% respectivamente. De esta forma, se puede aseverar que, se debe trabajar en la mejoría y capacitación del capital humano en todas las áreas para que puedan generar cambios y adaptarse a las nuevas formas de gobierno.

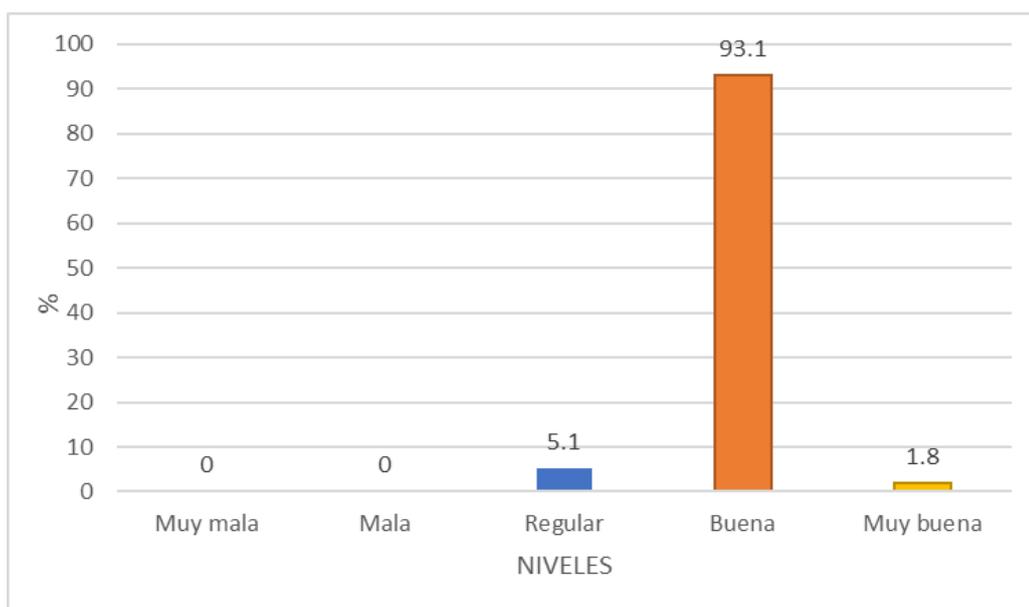


Figura 2: Niveles de la cualificación del recurso humano del Congreso Peruano, 2019.

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

4.2. Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de la cualificación del recurso humano del Congreso Peruano, 2019.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de la cualificación del recurso humano del Congreso Peruano, 2019.

NIVELES	Habilidades técnicas		Experiencia laboral		Actitudes laborales		Motivación laboral		Títulos obtenidos		Productividad laboral	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
Muy mala (0-5)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mala (6-10)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular (11-16)	39	11.1	20	5.7	68	19.4	42	12	41	11.7	90	25.7
Buena (17-23)	249	71.1	227	64.9	218	62.3	197	56.3	254	72.6	178	50.9
Muy buena (24-28)	62	17.8	103	29.4	64	18.3	111	31.7	55	15.7	82	23.4
TOTAL	350	100	350	100	350	100	350	100	350	100	350	100

Fuente: Matriz de base de datos

Interpretación: En la tabla 6 se presentan las dimensiones de la variable cualificación del recurso humano, en la cual la cantidad mayor de respuestas se ubican en el nivel buena, en los siguientes porcentajes: títulos obtenidos con un 72.6%, habilidades técnicas con un 71.1%, experiencia laboral con un 64.9%, actitudes laborales con un 62.3%, motivación laboral con un 56.3% y productividad laboral con un 50.9%.

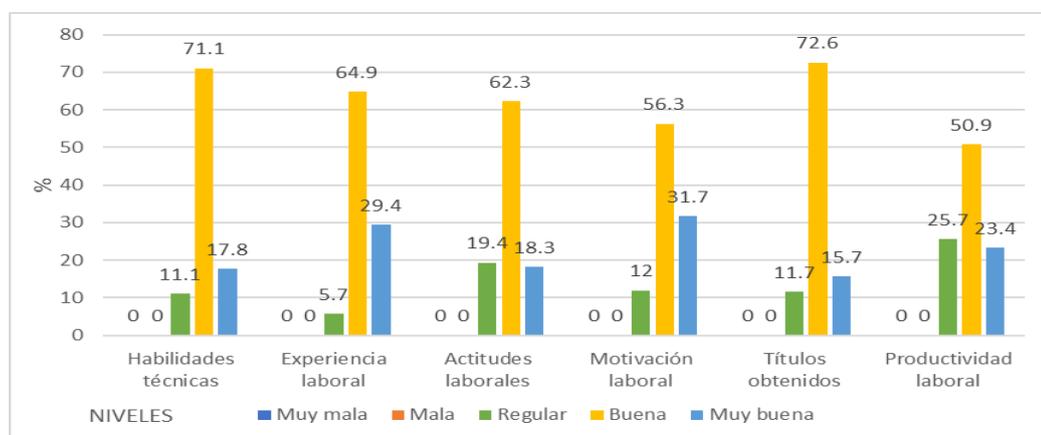


Figura 3: Niveles de las dimensiones de la cualificación del recurso humano del Congreso Peruano, 2019.

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

4.3. Descripción de resultados de los niveles de la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

Tabla 7

Niveles de la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

NIVELES	Gestión legislativa	
	P	%
Muy deficiente (0-25)	0	0
Deficiente (26-50)	0	0
Regularmente eficiente (51-75)	18	5.1
Eficiente (77-102)	325	92.9
Muy eficiente (103-128)	7	2
TOTAL	350	100

Fuente: Matriz de base de datos

Interpretación: En la tabla 7 se encuentra la variable Gestión Legislativa donde el nivel mayor es el eficiente con un 92.9% (325 trabajadores del Congreso Peruano), seguido del nivel regularmente eficiente con un 5.1% (18 trabajadores del Congreso Peruano), seguido del nivel muy eficiente con un 2% (7 trabajadores del Congreso Peruano) y finalmente los niveles deficiente y muy deficiente con 0% respectivamente.

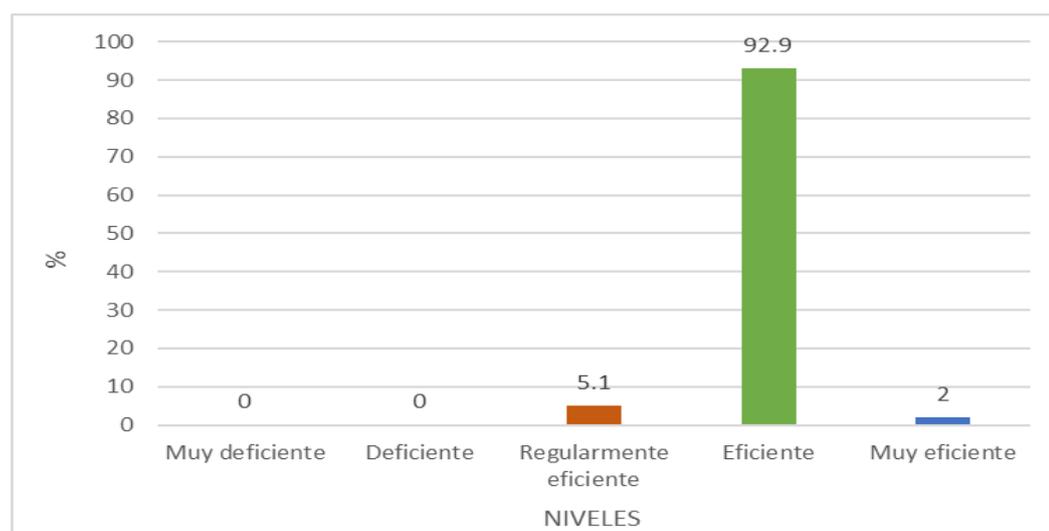


Figura 4. Niveles de la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

4.4. Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

Tabla 8

Niveles de las dimensiones de la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

NIVELES	Función constituyente		Función de control político		Función administrativa		Función de control público		Función electoral	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
Muy deficiente (0-5)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Deficiente (6-10)	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2
Regularmente eficiente (11-16)	59	16.9	79	22.6	51	14.6	78	22.3	99	28.3
Eficiente (17-23)	226	64.6	219	62.6	252	72	213	60.8	207	59.1
Muy eficiente (24-28)	65	18.5	52	14.8	47	13.4	59	16.9	37	10.6
TOTAL	350	100	350	100	350	100	350	100	350	100

Fuente: Matriz de base de datos

Rangos para Función administrativa (0-3/ 4-6/ 7-9/ 10-12/ 13-16)

Interpretación: En la tabla 8 se hallan las dimensiones de la variable Gestión Legislativa del Congreso Peruano, en la cual la cantidad mayor de respuestas se encuentran en el nivel eficiente, según los porcentajes siguientes: función administrativa con un 72%, función constituyente con un 64,6%, función de control político con un 62.6%, función de control público con un 60.8% y función electoral con un 59.1%.

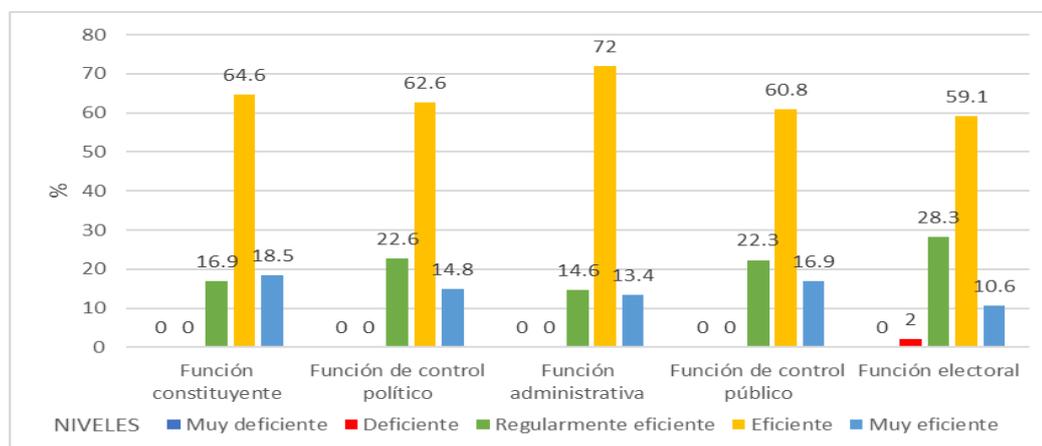


Figura 5. Niveles de las dimensiones de la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

4.5. Resultados ligados a la hipótesis

Tabla 9

Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes de la cualificación del recurso humano y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

Pruebas No Paramétricas	CUALIFICACION DEL RECURSO HUMANO	GESTION LEGISLATIVA	HABILIDADES TECNICAS	EXPERIENCIA LABORAL	ACTITUDES LABORALES	MOTIVACION LABORAL	TITULOS OBTENIDOS	PRODUCTIVIDAD LABORAL
N	350	350	350	350	350	350	350	350
Parámetros normales	Media	89,25	64,73	14,98	15,26	14,75	15,13	14,64
	Desviación estándar	5,493	4,564	1,704	1,857	2,378	1,945	2,620
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,092	,082	,188	,143	,121	,150	,216
	Positivo	,092	,061	,107	,143	,116	,108	,124
	Negativo	-,090	-,082	-,188	-,119	-,121	-,150	-,174
Estadístico de prueba		,092	,082	,188	,143	,121	,150	,216
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

Interpretación: En la tabla 9, se presentan los resultados de la aplicación de la prueba de normalidad para saber cómo se distribuye la muestra en la variable como en las dimensiones; se utilizó para esto la prueba de Kolmogórov-Smirnov, hallándose que la totalidad de los valores son inferiores al 5% de significancia ($p < 0.05$), presentando la muestra una distribución no normal, y optando por la de pruebas no paramétricas para el análisis de la relación de causalidad entre variables y dimensiones, para contrastar las hipótesis se utilizó el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall.

4.5.1. Prueba de hipótesis general

La cualificación del recurso humano se relaciona significativamente en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

Tabla 10

Tabla Cruzada de la cualificación del recurso humano y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

CUALIFICACION DEL RECURSO HUMANO		GESTION LEGISLATIVA			Total
		Regularmente eficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Regular	N	2	16	0	18
	%	0,6%	4,6%	0,0%	5,1%
Buena	N	16	303	7	326
	%	4,6%	86,6%	2,0%	93,1%
Muy buena	N	0	6	0	6
	%	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
Total	N	18	325	7	350
	%	5,1%	92,9%	2,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.767 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

Interpretación: En la tabla 10 se observa que el 86.6% de los trabajadores del Congreso Peruano consideran que la cualificación del recurso humano es buena, en consecuencia, la Gestión Legislativa es eficiente. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.767$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite corroborar que la cualificación del recurso humano se relaciona significativamente en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis y se rechaza la nula.

4.5.2. Prueba de hipótesis específica

H₁: La cualificación del recurso humano a través de las habilidades técnicas se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

Tabla 11 Tabla Cruzada de la cualificación del recurso humano a través de las habilidades técnicas y su relación en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

HABILIDADES TECNICAS		GESTION LEGISLATIVA			Total
		Regularmente eficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Regular	N	2	37	0	39
	%	0,6%	10,6%	0,0%	11,1%
Buena	N	10	234	5	249
	%	2,9%	66,9%	1,4%	71,1%
Muy buena	N	6	54	2	62
	%	1,7%	15,4%	0,6%	17,7%
Total	N	18	325	7	350
	%	5,1%	92,9%	2,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.628 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

Interpretación: En la tabla 11 se observa que el 66.9% de los trabajadores del Congreso Peruano consideran que la cualificación del recurso humano a través de las habilidades técnicas es buena, en consecuencia, la Gestión Legislativa es eficiente. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.628$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite corroborar que la cualificación del recurso humano a través de las habilidades técnicas se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

H₂: *La cualificación del recurso humano a través de la experiencia laboral se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.*

Tabla 12

Tabla Cruzada de la cualificación del recurso humano a través de la experiencia laboral y su relación en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

EXPERIENCIA LABORAL		GESTION LEGISLATIVA			Total
		Regularmente eficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Regular	N	2	18	0	20
	%	0,6%	5,1%	0,0%	5,7%
Buena	N	9	213	5	227
	%	2,6%	60,9%	1,4%	64,9%
Muy buena	N	7	94	2	103
	%	2,0%	26,9%	0,6%	29,4%
Total	N	18	325	7	350
	%	5,1%	92,9%	2,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.715 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

Interpretación: En la tabla 12 se observa que el 60.9% de los trabajadores del Congreso Peruano consideran que la cualificación del recurso humano a través de la experiencia laboral es buena, en consecuencia, la Gestión Legislativa es eficiente. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.715$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite corroborar que la cualificación del recurso humano a través de la experiencia laboral se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

H₃: *La cualificación del recurso humano a través de las aptitudes laborales se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.*

Tabla 13

Tabla Cruzada de la cualificación del recurso humano a través de las aptitudes laborales y su relación en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

ACTITUDES LABORALES		GESTION LEGISLATIVA			Total
		Regularmente eficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Regular	N	2	65	1	68
	%	0,6%	18,6%	0,3%	19,4%
Buena	N	12	201	5	218
	%	3,4%	57,4%	1,4%	62,3%
Muy buena	N	4	59	1	64
	%	1,1%	16,9%	0,3%	18,3%
Total	N	18	325	7	350
	%	5,1%	92,9%	2,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.736 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

Interpretación: En la tabla 13 se observa que el 57.4% de los trabajadores del Congreso Peruano consideran que la cualificación del recurso humano a través de las aptitudes laborales es buena, en consecuencia, la Gestión Legislativa es eficiente. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.736$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite corroborar que la cualificación del recurso humano a través de las aptitudes laborales se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

H4: La cualificación del recurso humano a través de la motivación laboral se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

Tabla 14

Tabla Cruzada de la cualificación del recurso humano a través de la motivación laboral y su influencia en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

MOTIVACION LABORAL		GESTION LEGISLATIVA			Total
		Regularmente eficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Regular	N	3	36	3	42
	%	0,9%	10,3%	0,9%	12,0%
Buena	N	11	183	3	197
	%	3,1%	52,3%	0,9%	56,3%
Muy Buena	N	4	106	1	111
	%	1,1%	30,3%	0,3%	31,7%
Total	N	18	325	7	350
	%	5,1%	92,9%	2,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.708 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

Interpretación: En la tabla 14 se observa que el 52.3% de los trabajadores del Congreso Peruano consideran que la cualificación del recurso humano a través de la motivación laboral es buena, en consecuencia, la Gestión Legislativa es eficiente. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite corroborar que la cualificación del recurso humano a través de la motivación laboral se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Debido a esto, la hipótesis es aceptada.

H₅: La cualificación del recurso humano a través de los títulos obtenidos se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

Tabla 15

Tabla Cruzada de la cualificación del recurso humano a través de los títulos obtenidos y su influencia en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

TITULOS OBTENIDOS		GESTION LEGISLATIVA			Total
		Regularmente eficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Regular	N	2	38	1	41
	%	0,6%	10,9%	0,3%	11,7%
Buena	N	10	241	3	254
	%	2,9%	68,9%	0,9%	72,6%
Muy buena	N	6	46	3	55
	%	1,7%	13,1%	0,9%	15,7%
Total	N	18	325	7	350
	%	5,1%	92,9%	2,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.733 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso peruano, Lima, 2019.

Interpretación: en la tabla 15 se observa que el 68.9% de los trabajadores del Congreso peruano consideran que la cualificación del recurso humano a través de los títulos obtenidos es buena, en consecuencia, la Gestión Legislativa es eficiente. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.733$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite corroborar que la cualificación del recurso humano a través de los títulos obtenidos se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

H₆: *La cualificación del recurso humano a través de la productividad laboral se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.*

Tabla 16

Tabla Cruzada de la cualificación del recurso humano a través de la productividad laboral y su relación en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

PRODUCTIVIDAD LABORAL		GESTION LEGISLATIVA			Total
		Regularmente eficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Regular	N	5	84	1	90
	%	1,4%	24,0%	0,3%	25,7%
Buena	N	9	166	3	178
	%	2,6%	47,4%	0,9%	50,9%
Muy buena	N	4	75	3	82
	%	1,1%	21,4%	0,9%	23,4%
Total	N	18	325	7	350
	%	5,1%	92,9%	2,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.739 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

Interpretación: En la tabla 16 se observa que el 47.4% de los trabajadores del Congreso Peruano consideran que la cualificación del recurso humano a través de la productividad laboral es buena, en consecuencia, la Gestión Legislativa es eficiente. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.739$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite corroborar que la cualificación del recurso humano a través de la productividad laboral se relaciona significativamente en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

IV. DISCUSIÓN

Respecto a la tesis presentada por Celma (2015) la cual tuvo como propósito conocer el impacto que tiene la integración de criterios socialmente responsables en la Gestión del Recurso Humano, evidenció que la aplicación de una Gestión de RRHH socialmente responsable impacta sobre el empleado en la manera en la que este aplica diferentes prácticas laborales basadas en la moral; sin embargo, considera que la práctica de la Gestión de RRHH en la participación en beneficios y remuneración variable, están poco extendidas. Frente a este resultado, se muestra conformidad, ya que los datos hallados en esta investigación también evidenciaron que la cualificación del recurso humano se relaciona significativamente con la Gestión, en este caso, la Legislativa ($\tau= 0.767$), mostrando un valor de bueno y eficiente, respectivamente.

Por otro lado, Poc (2013) mediante su investigación sobre el proceso de implementación del Departamento de Talento humano en la Empresa *MACSAM, S.A*, se planteó como objetivo diseñar una propuesta para el área de RRHH donde la empresa y los empleados estén orientados hacia los mismos objetivos. Como conclusión principal, el autor resalta que todo proceso que se implemente dentro del área de RRHH para mejorar su gestión, estos deben ir acorde a la realidad de la organización, a su vez, considera que los procesos orientados al talento humano deben fortalecer seis áreas básicas: agrupación, planeación, reconocimiento, desarrollo, retención y auditoría. Existe semejanza con los hallazgos de esta tesis, puesto que el 66,9% de los trabajadores del Congreso indicaron como buena la cualificación del talento humano, la cual se da mediante la aplicación de procesos que ayuden al desarrollo de las habilidades técnicas, y por ende, esto resulta en una Gestión legislativa eficiente que va acorde a las metas de la empresa y de los trabajadores.

Seguidamente, Alva (2017) al desarrollar una investigación sobre la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores administrativos que están bajo el Decreto Legislativo de régimen laboral 276, encontró que evaluar el desempeño del personal se convierte en una herramienta importante para el logro de los objetivos tanto del trabajador como de la empresa, asimismo, pudo determinar que los factores que facilitan evaluar el desempeño laboral son el producto, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, creatividad y capacidad de realización; y por último, le otorgó

un nivel bueno y aceptable al desempeño de los trabajadores bajo ese régimen laboral. Se muestra conformidad con la investigación de Alva, debido a la similitud en los resultados, ya que después de haber procesado y analizado los datos, se evidenció que con un valor de $\tau= 0.715$, existe una relación bastante significativa entre la cualificación del recurso humano mediante la experiencia laboral y la Gestión Legislativa, esto hace inferir que la experiencia laboral, el conocer cómo se hace el trabajo, hace que el desempeño del trabajador sea eficiente, lo que también se transmite en una buena cualificación del personal.

Por su parte, Torres (2017) quien en su tesis tuvo como objetivo conocer si existía una relación entre la gestión y el desempeño laboral, demuestra que de que la función de los Recursos Humanos y el proceso de Evaluación de Desempeño, si guardan relación significativa una con otra, esto teniendo como base que el 55% de los trabajadores encuestados lo calificaron como muy favorable, mientras que solo un 26% como desfavorable. Frente a estos resultados, hay una alta semejanza en cuanto al desempeño del personal en torno a las aptitudes laborales, teniendo una relación significativa ($\tau= 0.736$) con la Gestión Legislativa.

Respecto al trabajo de investigación elaborado por Michue (2015) se evidenció que mediante una adecuada gestión y desarrollo de personas, las empresas pueden influir en sus colaboradores el objetivo en común.; mostrando además que el 47.37% de los trabajadores consideran que la empresa es un lugar acogedor y amigable, seguido de un 26.32% que cree que definitivamente si, haciendo en conjunto un total del 73.69% lo que refleja la satisfacción con el ambiente laboral acogedor y amigable. Esto demuestra que el clima organizacional es un factor motivacional para los trabajadores. Con esos datos se muestra conformidad de semejanza; puesto que, en esta investigación también se demostró que con un valor de $\tau= 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); la motivación laboral, como parte de la cualificación del recurso humano, tiene gran relación con la Gestión Legislativa del Congreso, esto hace inferir en que uno de los factores claves para que la cualificación del personal mejore, es a través de la dimensión motivacional.

Por último, Alfaro (2011) quien realizó un estudio acerca de las Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú, se plantea como propósito saber si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional distan sustancialmente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, llega a la conclusión de que existe una diferencia T de 12.467 entre los promedios de las competencias genéricas aplicadas (CGA) y las competencias genéricas desarrolladas (CGD). Existe semejanza con los datos, debido a que el 47,4% de los trabajadores del congreso, indicaron que la cualificación del recurso humano a través de la productividad laboral era buena, lo que también se traduce en competencias profesionales para realizar la labor. Esto tiene una alta correlación significativa ($\tau= 0.739$) con la Gestión Legislativa que se ya dentro del Congreso Peruano.

V. CONCLUSIONES

Primera: Respondiendo al objetivo general, se concluye en que la cualificación del recurso humano tiene una relación significativa de un 86.6% con la Gestión Legislativa del Congreso Peruano. Siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau= 0.767$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$). Este resultado conlleva a aceptar la hipótesis general y rechazar la hipótesis nula, y a evidenciar que se logró responder al objetivo general de manera positiva.

Segunda: Respecto a la dimensión cualificación del recurso humano mediante las habilidades técnicas, esta se relaciona significativamente en un 66.9% con la Gestión legislativa del Congreso Peruano, siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall $\tau= 0.628$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$). Por tanto, se concluye en el logro del objetivo específico número uno y se acepta la hipótesis de correlación.

Tercera: De acuerdo a la dimensión cualificación del recurso humano a través de la experiencia laboral y su relación con la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, estos dos aspectos se relacionan significativamente en un 60.9%, siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall $\tau= 0.715$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$). Por ello, se concluye en el logro del objetivo específico dos y se acepta la hipótesis de correlación significativa.

Cuarta: La dimensión cualificación del recurso humano a través de las aptitudes laborales y su relación con la Gestión Legislativa del Congreso Peruano presentaron una significativa relación de un 57.4% con un coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall de $\tau= 0.736$ y nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$). Con estos datos se concluye en que se logró responder al objetivo específico tres y por tanto, se aceptó la hipótesis de correlación significativa.

Quinta: Así también, se logró evidenciar que la dimensión cualificación del recurso humano a través de la motivación laboral ejerce gran influencia con la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, teniendo un nivel de significancia del 52.3% y presentando un coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall de $\tau= 0.708$. Por lo tanto, se logra responder positivamente al objetivo específico cuatro y se rechaza de hipótesis nula.

Sexta: La dimensión cualificación del recurso humano a través de los títulos obtenidos y su influencia con la gestión legislativa del Congreso Peruano, obtuvo un nivel de significancia del 68.9% y un coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall de $\tau= 0.733$, con nivel menor al 1% ($P < 0.01$). Con estos datos se concluye en que en ambas dimensiones existe una correlación significativa, por tanto esto responde positivamente al objetivo específico cinco y también acepta la hipótesis de correlación significativa.

Séptima: Los resultados de la dimensión cualificación del recurso humano a través de la productividad laboral y su relación con la gestión legislativa del Congreso Peruano, fueron de un 47.4%, siendo el coeficiente de contingencia de prueba Tau-b de Kendall de $\tau= 0.739$ y un nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$). Se concluye en que existe una influencia y correlación muy significativa entre la dimensión cualificación del recurso humano a través de la productividad laboral y la variable gestión legislativa del Congreso Peruano; por tanto, se logra responder al objetivo específico seis, de manera positiva y se acepta la hipótesis de correlación significativa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: De acuerdo a los resultados de la hipótesis general en la cual se acepta la correlación significativa entre la Cualificación del Recurso Humano y la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, se sugiere mantener los mismos procesos de gestión ya que se ha evidenciado que estos ayudan y aportan significativamente al talento humano que labora en el Congreso Peruano. Sin embargo, a manera de optimizar el proceso, se recomienda implementar un sistema de gestión e información de recursos humanos, para tener los datos exactos y la información necesaria respecto de los trabajadores, sus funciones y su cumplimiento de objetivos, esto permitirá mejorar la eficiencia de estos.

Segunda: Respecto a los resultados evidenciados para la hipótesis específica uno, donde se muestra una relación significativa entre la cualificación del recurso humano mediante las habilidades técnicas con la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, se recomienda mejorar los medios y herramientas que se les brinda a los trabajadores con el fin de desarrollar más sus habilidades técnicas, esto podría ser: evitar encasillar a los trabajadores en una sola función, sino por el contrario, promover puestos rotativos con capacitación correspondiente, esto permitirá una mejor articulación entre las distintas áreas y evitará la robotización y mecanización del trabajador en el mismo puesto laboral.

Tercera: Según los resultados de la hipótesis específica dos, donde se muestra una relación significativa entre la cualificación del recurso humano a través de la experiencia laboral y la gestión legislativa del Congreso, se sugiere al Jefe de Recursos Humanos del Congreso Peruano, ofrecer una línea de carrera a los trabajadores del congreso de acuerdo a su experiencia laboral, donde prime la meritocracia, y que les permita ascensos y movilidad laboral, incentivando y promoviendo su permanencia, continuidad y preparación en las labores desarrolladas.

- Cuarta:** Con base a los resultados obtenidos de la hipótesis específica tercera, se determinó una relación significativa entre la cualificación del recurso humano a través de las aptitudes laborales y la gestión legislativa del Congreso Peruano; por tanto, se recomienda mejorar la contratación y selección del personal con habilidades técnicas específicas para un determinado puesto y evaluar sus conocimientos y experiencia como combinación idónea de cualificación profesional.
- Quinta:** Debido a que se demostró que la dimensión cualificación del recurso humano a través de la motivación laboral ejerce gran influencia en la gestión legislativa del Congreso Peruano, con un alto nivel de significancia y correlación, se recomienda mejorar las estrategias motivacionales para que el personal pueda tener un mejor desempeño laboral, por lo que se sugiere, mejorar el clima organización, para que el trabajador se sienta más cómodo, además de incentivar intrínsecamente mediante reconocimientos al trabajo eficiente desarrollado, esto hará que ellos sientan que su labor y esmero es reconocido, por ende, habrá un mejor desempeño, de igual forma brindar capacitación de forma permanente y principalmente en gestión administrativa pública y en calidad del servicio.
- Sexta:** Se logró demostrar que la cualificación del recurso humano a través de los títulos obtenidos tenía una gran influencia y relación significativa con la gestión legislativa del Congreso Peruano, por tanto se sugiere mantener el avance de escala laboral dentro del congreso, como resultado del avance técnico profesional del trabajador, esto estimula la preparación y logro profesional del empleado; pero además, refuerza y mejora su desempeño.
- Séptima:** Debido a que se demostró que la cualificación del recurso humano a través de la productividad laboral tiene relación significativa con la gestión legislativa del Congreso Peruano, se recomienda mejorar el desempeño de los trabajadores, incorporando estrategias que impulsen la productividad, tales como: darles los medios necesarios que el trabajador solicite para realizar su trabajo, empoderarlo para la toma de decisiones necesarias dentro de una situación de contingencia, incentivarlo extrínsecamente con bonos de descuentos en formación profesional y actividades de recreación.

REFERENCIAS

- Alfaro (2011). *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*. Bibliotecología y Ciencias de la Información.
- Alfaro, R. (2008). *Guía Exegética y práctica del Código procesal constitucional*; editorial Grijley, Lima-Perú.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias* (3a. Edición). Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A.
- Alva (2017). *Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2017*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Chachapoyas, Perú.
- Arroio, R. (2003). *Fortalecimiento institucional del Congreso de la República del Perú*. Panel: La Experiencia del BID en Reforma del Estado: Estudios de Caso y Función Catalizadora.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades Gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá, Colombia.
- Anaya, M., y Nitti, M. (2015). La Gestión Administrativa y Financiera del Poder Legislativo: ámbito, particularidades y especificidades propias. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/72F3605F86413C2205257F1C007961FD/\\$FILE/anayma.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/72F3605F86413C2205257F1C007961FD/$FILE/anayma.pdf)
- Baldini & Tura (1995). *La técnica della legislazione nella realtà italiana*, en Atti del 17th IVR World Congress, Bolonia, 16-21 de junio, vol. V, 1995, p. 372
- Boría (1999). *Derecho y Estado de Derecho*; editorial gráfica Monterrico, Lima-Perú.
- Catalá, P. (1997). *Por unos legislativos al servicio de la consolidación democrática, la eficiencia económica y la equidad social*, en Gobernabilidad y desarrollo democrático en América Latina y el Caribe, Nueva York: PNUD.
- Celma (2015). *El impacto sobre los trabajadores de una Gestión de Recurso Humano socialmente responsable, un análisis para Catalunya*. Universidad de Girona. España.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3a. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Delgado, C. (2019). *Sobre la reforma de la gestión del Congreso*. Lampadia.

- ELYSIA TALENT (2017). *Procesos de selección, consecuencias de una mala contratación*. Blog de Talento TIC, Recursos Humanos y Tecnología.
- González, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Colombia: Editorial Universidad Nacional del Norte, UNINORTE.
- Jericó, P. (2008). *Gestión del talento, construyendo compromisos* (2a. Edición). España: Editorial Pearson Educación, S.A.
- Landa (2007). *La Constitución en la jurisprudencia del tribunal constitucional* (3a.ed.), Palestra Editores S.A.C, Lima-Perú.
- Michue (2015). *Gestión de personas y su impacto en la rentabilidad de la Empresa Famacin, S.A.C*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo Perú.
- Pierre (1994). *Estructura y servicios de apoyo para el trabajo legislativo*, en Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión y Universidad Nacional Autónoma de México (eds.): *El Poder Legislativo en la actualidad*, México: FCE.
- Poc (2013). *Proceso de implementación del Departamento de Talento humano en la Empresa MACSAM, S.A., De Coban*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Tapia (1960). *La técnica legislativa*, Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Torres (2017). *Plan de gestión estratégica para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo, Perú.
- Werther & Davis (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (6a. Edición). México: Editorial McGraw- HILL Interamericana Editores, S.A.

ANEXOS

ANEXO 1:
Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable primera: Cualificación del recurso humano	La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2014) ente rector de sistema de recursos humanos en el Perú refirió que la cualificación del recurso humano está enfocada en desarrollar y en ejecutar políticas para el servidor público o servidor civil en las entidades pertenecientes al sector público; estas políticas se fundamentan en conjuntos de normas, principios, procedimientos y técnicas para su gestión. Chiavenato (2009) mencionó que la gestión de talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación de desempeño	Esta variable se operacionalizó a través de 06 dimensiones: habilidades técnicas, experiencia laboral, aptitudes laborales, motivación laboral, títulos obtenidos y productividad laboral; esto permitirá determinar en qué medida la cualificación del recurso humano influye en la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Para medirlo se aplicará un instrumento compuesto por 45 ítems.	Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del personal • Trabajo en equipo • Actitud de servicio • Programas de capacitaciones • Satisfacción de los funcionarios • Necesidades y expectativas • Planes de incentivo 	Ordinal de tipo Likert Alto Medio Bajo Muy bajo
			Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de información • Ocupaciones de los funcionarios • Satisfacción del personal • Requerimientos del cargo • Iniciativa del trabajador • Desempeño laboral • Calidad del trabajador 	
			Aptitudes laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de metas • Cumplimiento de tareas • Resolución de problemas • Comunicación eficaz • Iniciativa de trabajadores • Presentación personal • Capacitación de realización 	
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de planes • Categoría de los trabajadores • Sistema de gestión de calidad • Evaluación del desempeño • Indicadores de logro de metas • Iniciativa en el trabajo • Motivación laboral 	

			Títulos obtenidos <ul style="list-style-type: none"> • Asignación de responsabilidades • Ambiente laboral • Eficiencia en las labores • Decisiones pertinentes • Normatividad legal vigente • Cumplimiento de los objetivos • Tipos de evaluación 	
			Productividad laboral <ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Jornada laboral • Capacidad de planeamiento • Desarrollo personal • Control en el desempeño de funciones • Productividad laboral • Comunicación efectiva 	

Fuente: Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable segunda: Gestión Legislativa	La Gestión Legislativa es el conjunto de órganos, normas, procedimientos, técnicas, circuitos administrativos (formales e informales), proceder, criterios y prácticas que conforman la gestión y gerenciamiento administrativo, patrimonial, contable, jurídico y financiero de los organismos que integran el Poder Legislativo en cualquiera de sus esferas (Anaya y Nitti, 2015)	Esta variable se operacionalizó a través de 05 dimensiones: función constituyente, función de control político, función administrativa, función de control público y función electoral; esto permitirá determinar en qué medida la cualificación del recurso humano influye con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Y como objetivos específicos. Para medirlo se aplicará un instrumento compuesto por 33 ítems.	Función constituyente	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis detallado • Aprobación de los dictámenes • Especialización del personal • Acciones de control • Claridad e inteligibilidad • Intereses ciudadanos • Favorecimiento de la ciudadanía 	Ordinal de tipo Likert Alto Medio Bajo Muy bajo
			Función de control político	<ul style="list-style-type: none"> • Legitimidad democrática • Reformas a la Constitución • Eficiencia en labores legislativas • Representación adecuada • Mecanismos de participación • Iniciativas legislativas • Rendición de cuentas 	
			Función administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones técnicas • Procesos comerciales • Procesos contables • Eficiencia en las funciones 	
			Función de control público	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de dictámenes • Funciones asignadas • Información a la ciudadanía • Revocatoria parlamentaria • Interacción con la ciudadanía • Acciones de control político • Incumplimiento de funciones 	
			Función electoral	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos políticos • Vigilancia ciudadana • Desempeño en la gestión • Liderazgo proactivo • Construcción de relaciones sociales • Satisfacción de los ciudadanos • Facilidad de información 	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CUALIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar en qué medida la cualificación del recurso humano se relaciona con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** **4**
- ✓ **Casi siempre** **3**
- ✓ **A veces** **2**
- ✓ **Nunca** **1**

N°	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
HABILIDADES TÉCNICAS					
1	¿Se gestiona de forma sistémica la selección y evaluación del personal?				
2	¿Considera que el trabajo en equipo es importante para mejorar las habilidades técnicas de la institución?				
3	¿Considera que en la institución el personal posee actitud de servicio para atender a la población?				
4	¿Las evaluaciones de desempeño han servido para realizar programas de capacitaciones?				
5	¿Disponen de un sistema para medir la satisfacción de los funcionarios donde se incluyan aspectos de calidad, comprometimiento, flexibilidad, comunicación?				
6	¿Se mide en forma sistemática la satisfacción del personal teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas tales como ambiente de trabajo, promoción, comunicación, formación y reconocimiento?				
7	¿Se realizan planes de incentivos para el personal?				

EXPERIENCIA LABORAL				
8	¿Existe un sistema de información tal que todas las personas disponen de la información adecuada para realizar su trabajo y se garantiza la precisión de la misma, así como su adecuación a la normativa correspondiente?			
9	¿Están los procesos orientados a las ocupaciones de los funcionarios obteniendo información de estos y se mide su grado de satisfacción?			
10	¿Cree que se utilizan para medir la satisfacción del personal índice de absentismo, rotación?			
11	¿La institución diseña perfiles de acuerdo con los requerimientos del cargo?			
12	¿Considera que en la institución se promueve la iniciativa del trabajador?			
13	¿Está de acuerdo que el compromiso es lo que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?			
14	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?			
ACTITUDES LABORALES				
15	¿Está usted de acuerdo que la disposición de trabajo lo orienta a lograr una meta?			
16	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?			
17	¿Cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la resolución de problemas?			
18	¿Existe una comunicación eficaz ascendente, descendente y entre todo el personal, participando este de una manera real en las actividades de mejora?			
19	¿La institución promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores?			
20	¿La presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?			
21	¿Los trabajadores tienen capacidad de realización para cumplir las tareas y metas asignadas?			
MOTIVACIÓN LABORAL				
22	¿Se realiza frecuentemente diagnóstico, sobre requerimiento de personal para el desarrollo de planes y programas?			
23	¿Se utiliza diferentes tipos de evaluación en función de las categorías o puestos de los trabajadores?			
24	¿Se recopilan los datos apropiados para determinar la adecuación y la eficiencia del sistema de gestión de calidad para determinar donde pueden realizarse mejoras?			
25	¿Se toma en cuenta los diferentes factores intervinientes en la evaluación del desempeño?			
26	¿Se formula correctamente un conjunto de indicadores de logro de metas del proceso de la evaluación del desempeño?			
27	¿Los funcionarios o personal administrativo poseen iniciativa en el trabajo?			
28	¿Considera que las gratificaciones laborales son de gran relevancia para la motivación laboral?			
TÍTULOS OBTENIDOS				
29	¿Considera que las asignaciones de responsabilidades se realizan acorde a la preparación profesional que posee?			
30	¿Considera que la institución se esfuerza por mejorar cada día más el ambiente laboral?			
31	¿El funcionario o personal administrativo es eficiente, dedicado y perseverante en sus labores?			

32	¿El funcionario o personal administrativo toma las decisiones más pertinentes para contribuir al desarrollo de la entidad pública?				
33	¿Se cumple con la normatividad legal vigente del Estado peruano para el proceso de evaluación del desempeño?				
34	¿Se cumplen los objetivos requeridos para planificar, ejecutar y evaluar el desempeño laboral del personal?				
35	¿Se utiliza diferentes tipos de evaluación en función de las categorías o puestos de los trabajadores?				
PRODUCTIVIDAD LABORAL					
36	¿Cree usted que en la institución se promueve una cultura organizacional para mejorar la productividad?				
37	¿Considera que los funcionarios o personal administrativo cumplen con la permanencia dentro de su jornada laboral?				
38	¿El funcionario o personal administrativo muestra la capacidad de planeamiento de sus actividades?				
39	¿Se realizan planes para el personal (admisión formación, desarrollo) evaluando el rendimiento y las necesidades de desarrollo de todas las personas?				
40	¿El funcionario o personal administrativo demuestra coordinación y control en el desempeño de sus funciones?				
41	¿El funcionario o personal administrativo es proactivo?				
42	¿El funcionario o personal administrativo establece una comunicación efectiva con sus pares y con sus jefes o funcionarios?				

¡¡Gracias!!

ANEXO 3

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN LEGISLATIVA

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar en qué medida la cualificación del recurso humano se relaciona con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** **4**
- ✓ **Casi siempre** **3**
- ✓ **A veces** **2**
- ✓ **Nunca** **1**

N°	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
FUNCIÓN CONSTITUYENTE					
1	¿Los proyectos de ley derivados a la comisión ordinaria merecieron un debate cabal y abierto; ¿y, un análisis detallado antes del dictamen correspondiente?				
2	¿Es masiva la asistencia de los integrantes de la comisión ordinaria en las sesiones ordinarias para el debate y aprobación de los dictámenes?				
3	¿La cantidad y el nivel de especialización del personal profesional con que cuenta la comisión ordinaria es la adecuada para llevar a cabo investigaciones eficaces al Poder Ejecutivo?				
4	¿Las comisiones ordinarias llevan a cabo acciones de control político a ministros, autoridades y funcionarios para que respondan sobre temas de interés de los parlamentarios y de la ciudadanía?				
5	¿Respecto a los dictámenes emitidos por la comisión ordinaria, estos tienen claridad, concisión e inteligibilidad?				
6	¿Los dictámenes emitidos por las comisiones ordinarias se ajustan a la Constitución Política del Perú, a los derechos humanos y no vulneran los intereses ciudadanos?				
7	¿Las leyes promulgadas que fueron impulsadas por la comisión ordinaria fueron de impacto favorable para la ciudadanía?				

FUNCIÓN DE CONTROL POLÍTICO				
8	¿Considera que el Congreso en las últimas décadas ha perdido legitimidad democrática?			
9	¿Considera que actualmente el congreso está facultado para hacer reformas a la Constitución?			
10	¿Considera que en la actualidad se realizan de forma eficiente las laborales legislativas en el Congreso?			
11	¿Considera usted que el Congreso representa adecuadamente a los ciudadanos de las distintas Regiones del país?			
12	¿Considera que los mecanismos de participación ciudadana son los únicos que pueden fortalecer la capacidad del Estado para atender las demandas ciudadanas?			
13	¿Las propuestas de dictámenes de las iniciativas legislativas son de conocimiento público (transparencia) y de fácil acceso a los ciudadanos antes de su aprobación?			
14	¿Los parlamentarios rinden cuentas (informan sus acciones y decisiones) ante sus electores por su actuación en el cargo que ocupan en la comisión ordinaria?			
FUNCIÓN ADMINISTRATIVA				
15	¿Considera que las funciones técnicas de la institución se realizan con eficiencia?			
16	¿Considera que el personal se esfuerza por mejorar los procesos de la institución?			
17	¿Considera usted que el personal realiza de forma eficiente los procesos y demás asignaciones que les corresponde?			
18	¿Considera que las funciones administrativas se realizan eficientemente?			
FUNCIÓN DE CONTROL PÚBLICO				
19	¿Los parlamentarios integrantes de la comisión ordinaria responden ante sus electores por los votos que emiten para la aprobación de los dictámenes de los proyectos de ley?			
20	¿Está usted de acuerdo que se debería revocar a congresistas por las siguientes causales: inasistencias al pleno, incapacidad de gestión, falta de iniciativa legislativa, abuso de poder, corrupción; mejor dicho, ¿no cumplen con sus funciones asignadas?			
21	¿Las comisiones ordinarias hacen uso de las redes sociales para informar a la ciudadanía de la labor realizada y analizan la evaluación que otorga la ciudadanía sobre lo informado?			
22	¿Cree usted que en la legislación nacional se debería implementar la revocatoria a parlamentarios ya que estos también son autoridades elegidas por elección popular?			
23	¿Las comisiones ordinarias interactúan con los ciudadanos a través de las redes sociales para atender sus pedidos y denuncias?			
24	¿Las comisiones ordinarias llevan a cabo acciones de control político a ministros, autoridades y funcionarios para que respondan sobre temas de interés de los parlamentarios y de la ciudadanía?			
25	¿Las comisiones ordinarias se han manifestado o emitido pronunciamiento público respecto al incumplimiento de sus funciones o infracciones cometidas por el Poder Ejecutivo?			
FUNCIÓN ELECTORAL				
26	¿Considera que en el Congreso se amparan los derechos políticos de los ciudadanos?			
27	¿Considera que el Congreso se esfuerza por otorgar vigilancia para que los ciudadanos gocen de un sufragio transparente?			

28	¿El liderazgo que ejerce el presidente de una comisión ordinaria tiene un papel preponderante para lograr un alto desempeño en la gestión parlamentaria?				
29	¿El liderazgo que ejerce el presidente de la comisión ordinaria es proactiva y sensible?; es decir, ¿tiene la capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras de la ciudadanía y busca satisfacer esas necesidades?				
30	¿En la comisión ordinaria prevalece una cultura orientada a la ciudadanía para satisfacer sus necesidades y construir relaciones?				
31	¿La comisión ordinaria realiza encuestas de satisfacción de los ciudadanos y de las organizaciones de la sociedad civil respecto a su labor?				
32	¿Los ciudadanos encuentran con facilidad información relevante sobre el trabajo realizado por las comisiones ordinarias en Internet?				

¡¡Gracias!!

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEMS Y DIMENSIONES DE LA VARIABLE CUALIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento - total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
HABILIDADES TECNICAS			
1	¿Se gestiona de forma sistémica la selección y evaluación del personal?	,752	,866
2	¿Considera que el trabajo en equipo es importante para mejorar las habilidades técnicas de la institución?	,753	,864
3	¿Considera que en la institución el personal posee actitud de servicio para atender a la población?	,783	,860
4	¿Las evaluaciones de desempeño han servido para realizar programas de capacitaciones?	,693	,872
5	¿Disponen de un sistema para medir la satisfacción de los funcionarios donde se incluyan aspectos de calidad, comprometimiento, flexibilidad, comunicación?	,772	,863
6	¿Se mide en forma sistemática la satisfacción del personal teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas tales como ambiente de trabajo, promoción, comunicación, formación y reconocimiento?	,625	,884
7	¿Se realizan planes de incentivo para el personal?	,471	,895
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,889$ La fiabilidad se considera como BUENO			
EXPERIENCIA LABORAL			
8	¿Existe un sistema de información tal que todas las personas disponen de la información adecuada para realizar su trabajo y se garantiza la precisión de esta, así como su adecuación a la normativa correspondiente?	,600	,848
9	¿Están los procesos orientados a las ocupaciones de los funcionarios obteniendo información de estos y se mide su grado de satisfacción?	,794	,820
10	¿Cree que se utilizan para medir la satisfacción del personal índice de absentismo, rotación?	,622	,846
11	¿La institución diseña perfiles de acuerdo con los requerimientos del cargo?	,696	,834
12	¿Considera que en la institución se promueve la iniciativa del trabajador?	,613	,846
13	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?	,653	,841
14	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	,475	,866
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,863$ La fiabilidad se considera como BUENO			
ACTITUDES LABORALES			
15	¿Está usted de acuerdo que la disposición de trabajo lo orienta a lograr una meta?	,491	,751
16	¿Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?	,686	,706

17	¿Cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la resolución de problemas?	,624	,723
18	¿Existe una comunicación eficaz ascendente, descendente y entre todo el personal, participando este de una manera real en las actividades de mejora?	,427	,770
19	¿La institución promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores?	,326	,781
20	¿La presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	,400	,766
21	¿Los trabajadores tienen capacidad de realización para cumplir las tareas y metas asignadas?	,661	,725
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,775$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
MOTIVACION LABORAL			
22	¿Se realiza frecuentemente diagnóstico, sobre requerimiento de personal para el desarrollo de planes y programas?	,584	,839
23	¿Se utiliza diferentes tipos de evaluación en función de las categorías o puestos de los trabajadores?	,817	,812
24	¿Se recopilan los datos apropiados para determinar la adecuación y la eficiencia del sistema de gestión de calidad para determinar donde pueden realizarse mejoras?	,501	,847
25	¿Se toma en cuenta los diferentes factores intervinientes en la evaluación del desempeño?	,623	,832
26	¿Se formula correctamente un conjunto de Indicadores de logro de metas del proceso de la evaluación del desempeño?	,738	,819
27	¿Los funcionarios o personal administrativo poseen iniciativa en el trabajo?	,590	,835
28	¿Considera que las gratificaciones laborales son de gran relevancia para la motivación laboral?	,583	,835
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,852$ La fiabilidad se considera como BUENO			
TITULOS OBTENIDOS			
29	¿Considera que las asignaciones de responsabilidades se realizan acorde a la preparación profesional que posee?	,365	,805
30	¿Considera que la institución se esfuerza por mejorar cada día más el ambiente laboral?	,280	,826
31	¿El funcionario o personal administrativo es eficiente, dedicado y perseverante en sus labores?	,825	,744
32	¿El funcionario o personal administrativo toma las decisiones más pertinentes para contribuir al desarrollo de la entidad pública?	,784	,734
33	¿Se cumple con la normatividad legal vigente del estado peruano para el proceso de evaluación del desempeño?	,533	,772
34	¿Se cumple los objetivos requeridos para planificar, ejecutar y evaluar el desempeño laboral del personal?	,528	,774
35	¿Se utiliza diferentes tipos de evaluación en función de las categorías o puestos de los trabajadores?	,671	,742
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,798$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
PRODUCTIVIDAD LABORAL			
36	¿Cree usted que en la institución se promueve una cultura organizacional para mejorar la productividad?	,578	,876

37	¿Considera que los funcionarios o personal administrativo cumplen con la permanencia dentro de su jornada laboral?	,664	,857
38	¿El funcionario o personal administrativo muestra la capacidad de planeamiento de sus actividades?	,890	,840
39	¿Se realizan planes para el personal (admisión formación, desarrollo) evaluando el rendimiento y las necesidades de desarrollo de todas las personas?	,611	,864
40	¿El funcionario o personal administrativo demuestra coordinación y control en el desempeño de sus funciones?	,692	,855
41	¿El funcionario o personal administrativo es proactivo?	,748	,848
42	¿El funcionario o personal administrativo establece una comunicación efectiva con sus pares y con sus jefes o funcionarios?	,619	,865
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,875$ La fiabilidad se considera como BUENO			

ANEXO 5:

**CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEMS Y DIMENSIONES DE LA VARIABLE
GESTIÓN LEGISLATIVA**

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
FUNCIÓN CONSTITUYENTE			
1	¿Los proyectos de ley derivados a la comisión ordinaria merecieron un debate cabal y abierto; ¿y, un análisis detallado antes del dictamen correspondiente?	,525	,862
2	¿Es masiva la asistencia de los integrantes de la comisión ordinaria en las sesiones ordinarias para el debate y aprobación de los dictámenes?	,839	,816
3	¿La cantidad y el nivel de especialización del personal profesional con que cuenta la comisión ordinaria es la adecuada para llevar a cabo investigaciones eficaces al Poder Ejecutivo?	,693	,838
4	¿Las comisiones ordinarias llevan a cabo acciones de control político a ministros, autoridades y funcionarios para que respondan sobre temas de interés de los parlamentarios y de la ciudadanía?	,677	,842
5	¿Respecto a los dictámenes emitidos por la comisión ordinaria, estos tienen claridad, concisión e inteligibilidad?	,529	,860
6	¿Los dictámenes emitidos por las comisiones ordinarias se ajustan a la Constitución Política del Perú, a los derechos humanos y no vulneran los intereses ciudadanos?	,546	,859
7	¿Las leyes promulgadas que fueron impulsadas por la comisión ordinaria fueron de impacto favorable para la ciudadanía?	,691	,839
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,865$ La fiabilidad se considera como BUENO			
FUNCIÓN DE CONTROL POLÍTICO			
8	¿Considera que el Congreso en las últimas décadas ha perdido legitimidad democrática?	,742	,847
9	¿Considera que actualmente el Congreso está facultado para hacer reformas a la Constitución?	,722	,854
10	¿Considera que en la actualidad se realizan de forma eficiente las labores legislativas en el Congreso?	,536	,873
11	¿Considera usted que el Congreso representa adecuadamente a los ciudadanos de las distintas Regiones del país?	,507	,876
12	¿Considera que los mecanismos de participación ciudadana son los únicos que pueden fortalecer la capacidad del Estado para atender las demandas ciudadanas?	,725	,850
13	¿Las propuestas de dictámenes de las iniciativas legislativas son de conocimiento público (transparencia) y de fácil acceso a los ciudadanos antes de su aprobación?	,677	,858
14	¿Los parlamentarios rinden cuentas (informan sus acciones y decisiones) ante sus electores por su actuación en el cargo que ocupan en la comisión ordinaria?	,737	,848
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,876$ La fiabilidad se considera como BUENO			

FUNCION ADMINISTRATIVA			
15	¿Considera que las funciones técnicas de la institución se realizan con eficiencia?	,644	,925
16	¿Considera que el personal se esfuerza por mejorar los procesos de la institución?	,844	,849
17	¿Considera usted que el personal realiza de forma eficiente los procesos y demás asignaciones que les corresponde?	,855	,840
18	¿Considera que las funciones administrativas se realizan eficientemente?	,895	,842
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,900$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
FUNCIÓN DE CONTROL PÚBLICO			
19	¿Los parlamentarios integrantes de la comisión ordinaria responden ante sus electores por los votos que emiten para la aprobación de los dictámenes de los proyectos de ley?	,524	,813
20	¿Está usted de acuerdo que se debería revocar a congresistas por las siguientes causales: inasistencias al pleno, incapacidad de gestión, falta de iniciativa legislativa, abuso de poder, corrupción; mejor dicho, ¿no cumplen con sus funciones asignadas?	,513	,817
21	¿Las comisiones ordinarias hacen uso de las redes sociales para informar a la ciudadanía de la labor realizada y analizan la evaluación que de la ciudadanía sobre lo informado?	,247	,857
22	¿Cree usted que en la legislación nacional se debería implementar la revocatoria a parlamentarios ya que estos también son autoridades elegidas por elección popular?	,607	,800
23	¿Las comisiones ordinarias interactúan con los ciudadanos a través de las redes sociales para atender sus pedidos y denuncias?	,786	,770
24	¿Las comisiones ordinarias llevan a cabo acciones de control político a ministros, autoridades y funcionarios para que respondan sobre temas de interés de los parlamentarios y de la ciudadanía?	,786	,770
25	¿Las comisiones ordinarias se han manifestado o emitido pronunciamiento público respecto al incumplimiento de sus funciones o infracciones cometidas por el Poder Ejecutivo?	,652	,795
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,828$ La fiabilidad se considera como BUENO			
FUNCIÓN ELECTORAL			
26	¿Considera que en Congreso se amparan los derechos políticos de los ciudadanos?	,541	,826
27	¿Considera que el Congreso se esfuerza por otorgar vigilancia para que los ciudadanos gocen de un sufragio transparente?	,219	,861
28	¿El liderazgo que ejerce el presidente de una comisión ordinaria tiene un papel preponderante para lograr un alto desempeño en la gestión parlamentaria?	,709	,798
29	¿El liderazgo que ejerce el presidente de la comisión ordinaria es proactiva y sensible?; es decir, ¿tiene la capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras de la ciudadanía y busca satisfacer esas necesidades?	,763	,790

30	¿En la comisión ordinaria prevalece una cultura orientada a la ciudadanía para satisfacer sus necesidades y construir relaciones?	,702	,797
31	¿La comisión ordinaria realiza encuestas de satisfacción de los ciudadanos y de las organizaciones de la sociedad civil respecto a su labor?	,656	,805
32	¿Los ciudadanos encuentran con facilidad información relevante sobre el trabajo realizado por las comisiones ordinarias en Internet?	,622	,816
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,837$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

San Juan de Lurigancho, 18/12/2019.			
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO 8

ARTÍCULO CIENTIFICO

1. TÍTULO

La cualificación del recurso humano y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019

2. AUTOR

Br. Carmen Rosa Rengifo Trigoso

camuchitarengifo@hotmail.com

Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar en qué medida la cualificación del recurso humano se relaciona en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional transeccional causal. La muestra participante fue de 350 trabajadores del Congreso Peruano; se elaboraron dos cuestionarios válidos y confiables para la obtención de los datos de las dos variables: Cualificación del recurso humano y Gestión Legislativa.

El método empleado en la investigación teórica o también llamada básica, ya que necesita de un sustento teórico para apoyarse y sobre el cual producir más conocimiento (Marín, 2008); diseño no experimental de nivel correlacional transeccional causal porque se conocerán las posibles relaciones significativas o nada significativas entre las variables. La muestra fue tomada de una población de 350 trabajadores del Congreso Peruano a quienes se les encuestó mediante el instrumento del cuestionario para medir la relación entre las variables de cualificación del recurso humano y gestión legislativa, cuyos resultados es el mas significativo de la dimensión títulos obtenidos con un nivel de bueno en un 72,6% y se presenta en gráfica y

textualmente. La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que la cualificación del recurso humano se relaciona significativamente con la gestión legislativa del Congreso Peruano, 2019.

Cualificación del recurso humano, gestión legislativa, Congreso Peruano.

4. PALABRA CLAVE

Cualificación del recurso humano, gestión legislativa, Congreso Peruano.

5. ABSTRACT

The present investigation had as a general objective to determine to what extent the qualification of the human resource is related in the Legislative Management of the Peruvian Congress, 2019. The research is of quantitative approach, non-experimental type and causal correlational correlational design. The participating sample was 350 workers from the Peruvian Congress; Two valid and reliable questionnaires were prepared to obtain the data of the two variables: Qualification of human resources and Legislative Management.

The method used in theoretical research or also called basic, since it needs a theoretical support to support itself and on which to produce more knowledge (Marín, 2008); non-experimental design of causal transrelational correlational level because the possible significant or not significant relationships between the variables will be known. The sample was taken from a population of 350 workers of the Peruvian Congress who were found using the questionnaire instrument to measure the relationship between the qualification variables of human resources and legislative management, whose results are presented graphically and textually. This research respects the general hypothesis, demonstrates that the qualification of human resources is significantly related to the legislative management of the Peruvian Congress, 2019.

6. KEYWORDS

Qualification of human resources, legislative management, Peruvian Congress.

7. INTRODUCCIÓN

En el país, la cualificación del recurso humano se ha visto como un aspecto relevante para dar paso a la productividad eficiente y por ende, el éxito total de la organización; es por ello que el tema del talento humano ha ido evolucionando y buscando nuevas formas de hacerlo más cercano a la realidad de las nuevas organizaciones, aportando conocimientos y estrategias para la optimización del manejo y desempeño del personal. Dentro de este concepto, el rendimiento y/o desempeño del personal son acciones observables en los empleados, los cuales resultan sustanciales para la toma de decisiones de la organización, además, esas acciones pueden ser medidas dentro de indicadores como es la contribución del quehacer del empleado a la empresa y las competencias de cada persona. El desempeño y/o rendimiento del personal puede o no ser exitoso; eso dependerá de la conducta de cada individuo.

Por otro lado, un aspecto que se pone de relieve en cuanto a la gestión del talento humano, es la rotación del personal, siendo Perú el tercer país con los índices más altos de rotación de América Latina. Las causas pueden ser diversas, pero la más relacionada en torno a las organizaciones es la falta de sistematización en los procesos de selección, provocando que una vez que se elija al personal adecuado, este esté proclive a dejarlo, lo que causa el 43% de sobrecostos desembolsados por la organización. Las herramientas básicas del talento humano, aún son utilizadas por la mayoría de las empresas en América Latina; esto es una realidad clara en el Perú, lo que convierte a las empresas en poco competitivas y obsoletas, al no adentrarse al uso de las nuevas tecnologías para gestionar al talento humano, mediante un proceso analítico capaz de generar datos importantes para la toma de decisiones que orienten a la organización por un camino más asertivo.

Actualmente para las organizaciones, el mirar y gestionar con base a una perspectiva más innovadora y estratégica se presenta como un reto del mercado actual competitivo, se habla aquí de un mercado cambiante que se adecúa a los cambios sociales, tecnológicos y económicos, y que también es manejado por la incertidumbre. Para repensar la forma en la que se gestiona al recurso humano, sugiere cambiar el accionar de personas, mejorar en los procesos de desarrollo e implementación de modelos de gestión para el recurso humano que revaloren el conocimiento, y estén a

la altura de los criterios funcionales que son exigidos por la administración pública en torno a la referencia y jurisdicción competente.

Una manera de afrontar los nuevos desafíos en torno a la gestión de los recursos humanos dentro del ámbito administrativo, es adecuar a las organizaciones a las nuevas formas de gestión el talento humano; razón de ello, el estudio sugiere una herramienta de análisis que incorpora campos operativos y de procesos estructurados de gestión, pensados estratégicamente, para atender aspectos sensibles del personal dentro de la empresa.

Consiguientemente, la problemática en torno a este estudio está relacionado con los déficits que tienen las organizaciones para evaluar de manera adecuada la cualificación del capital humano dentro de la Gestión. Si bien la evaluación del desempeño es una técnica que tiene gran interés, aceptación y uso dentro de las empresas públicas y es muy considerada por los expertos como una forma única de corroborar la aportación productiva de la cualificación del personal en la empresa, no hay mecanismos dentro de la administración pública que usen estas técnicas. Respecto a esto, se propone la necesidad de institucionalizar un enfoque de evaluación en las organizaciones públicas, además de hallar mecanismos y bases claras que den paso a mejoras en el rendimiento del personal y de la empresa en sí, causa de un control oportuno y constante de indicadores de gestión.

Aunque sea muy sugerido por expertos en temas de gestión del talento humano y las instituciones públicas muestren constante interés, las experiencias en torno a esto son muy pocas. Un principal óbice es de tipo metodológico, lo que hace que las empresas desestimen y lleguen a considerarlo como un gasto de recursos y tiempo innecesarios. Además, al revisar los obstáculos que se dan en las evaluaciones de cualificación en las organizaciones públicas, aparecen ciertas hipótesis que explican las dificultades que encuentran al abordar la cuestión de la cualificación del capital humano.

8. METODOLOGÍA

Se aplicará un diseño no experimental, debido a que no habrá control ni manipulación sobre las variables a estudiar, tratando de obtener resultados con base a la obtención de información de manera descriptiva y procesándolas de forma objetiva (Hernández, et al., 2010).

La investigación es aplicada y se halla en estrecha vinculación con la investigación teórica o también llamada básica, ya que necesita de un sustento teórico para apoyarse y sobre el cual producir más conocimiento (Marín, 2008).

Considerando la propuesta de Dankhe, 1986, la investigación es correlacional transeccional causal; porque se conocerán las posibles relaciones significativas o nada significativas entre las variables de estudio y consecuentemente, también de las dimensiones. Las correlaciones pueden presentarse como negativas o positivas, significativas, poco significativas o nada significativas, esto permite tener una interpretación certera y objetiva de lo que se está estudiando. “si se da el caso en que dos variables están correlacionadas, significa que se debe a una variación significativa entre ambas”.

El proceso de los datos cuantitativos y la contrastación de las Hipótesis fueron realizados haciendo uso del software de estadística para ciencias sociales (SPSS V23). Se usó la Prueba de Kolmogorov - Smirnov con nivel de significancia al 5%, para determinar la distribución de la muestra tanto en las variables como en sus dimensiones. Se usó el coeficiente Tau-b de Kendall para la contrastación de la Hipótesis.

9. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de las dimensiones de la cualificación del recurso humano del Congreso Peruano, 2019.

NIVELES	Habilidades técnicas		Experiencia laboral		Actitudes laborales		Motivación laboral		Títulos obtenidos		Productividad laboral	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
Muy mala (0-5)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mala (6-10)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular (11-16)	39	11.1	20	5.7	68	19.4	42	12	41	11.7	90	25.7
Buena (17-23)	249	71.1	227	64.9	218	62.3	197	56.3	254	72.6	178	50.9
Muy buena (24-28)	62	17.8	103	29.4	64	18.3	111	31.7	55	15.7	82	23.4
TOTAL	350	100	350	100	350	100	350	100	350	100	350	100

Fuente: Matriz de base de datos

Interpretación: En la tabla 1 se presentan las dimensiones de la variable cualificación del recurso humano, en la cual la cantidad mayor de respuestas se ubican en el nivel buena, en los siguientes porcentajes: títulos obtenidos con un 72.6%, habilidades técnicas con un 71.1%, experiencia laboral con un 64.9%, actitudes laborales con un 62.3%, motivación laboral con un 56.3% y productividad laboral con un 50.9%.

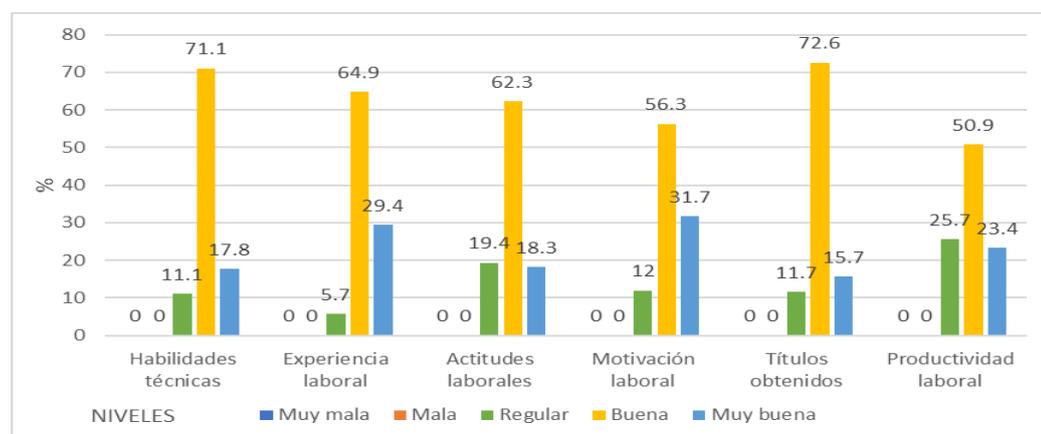


Figura 3: Niveles de las dimensiones de la cualificación del recurso humano del Congreso Peruano, 2019.

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Congreso Peruano, 2019.

10. DISCUSIÓN

Respecto a la tesis presentada por Celma (2015) la cual tuvo como propósito conocer el impacto que tiene la integración de criterios socialmente responsables en la Gestión del Recurso Humano, evidenció que la aplicación de una Gestión de RRHH socialmente responsable impacta sobre el empleado en la manera en la que este aplica diferentes prácticas laborales basadas en la moral; sin embargo, considera que la práctica de la Gestión de RRHH en la participación en beneficios y remuneración variable, están poco extendidas. Frente a este resultado, se muestra conformidad, ya que los datos hallados en esta investigación también evidenciaron que la cualificación del recurso humano se relaciona significativamente con la Gestión, en este caso, la Legislativa ($\tau= 0.767$), mostrando un valor de bueno y eficiente, respectivamente.

Por otro lado, Poc (2013) mediante su investigación sobre el proceso de implementación del Departamento de Talento humano en la Empresa *MACSAM, S.A.*, se planteó como objetivo diseñar una propuesta para el área de RRHH donde la empresa y los empleados estén orientados hacia los mismos objetivos. Como conclusión principal, el autor resalta que todo proceso que se implemente dentro del área de RRHH para mejorar su gestión, estos deben ir acorde a la realidad de la organización, a su vez, considera que los procesos orientados al talento humano deben fortalecer seis áreas básicas: agrupación, planeación, reconocimiento, desarrollo, retención y auditoría. Existe semejanza con los hallazgos de esta tesis, puesto que el 66,9% de los trabajadores del Congreso indicaron como buena la cualificación del talento humano, la cual se da mediante la aplicación de procesos que ayuden al desarrollo de las habilidades técnicas, y por ende, esto resulta en una Gestión legislativa eficiente que va acorde a las metas de la empresa y de los trabajadores.

11. CONCLUSIONES

Respondiendo al objetivo general de la presente investigación, se concluye que la cualificación del recurso humano tiene una relación significativa de un 86.6% con la Gestión Legislativa del Congreso Peruano. Siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau= 0.767$, con nivel de significancia menor

al 1% ($P < 0.01$). Este resultado conlleva a aceptar la hipótesis general y rechazar la hipótesis nula, y a evidenciar que se logró responder al objetivo general de manera positiva.

12. REFERENCIAS

Celma (2015). *El impacto sobre los trabajadores de una Gestión de Recurso Humano socialmente responsable, un análisis para Catalunya*. Universidad de Girona. España.

Poc (2013). *Proceso de implementación del Departamento de Talento humano en la Empresa MACSAM, S.A., De Coban*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

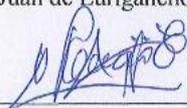
DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Br. Carmen Rosa Rengifo Trigos, egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 01034980, con el artículo titulado: La cualificación del recurso humano y su relación en la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo es de mi autoría
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros); asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5. Si el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho, 18 de enero del 2020.



Br. Carmen Rosa Rengifo Trigos

DNI N° 01034980



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, Daniel Armando Cárdenas Canales docente de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo **Sede San Juan de Lurigancho**, revisor de la tesis titulada: La cualificación del recurso humano y su relación con la Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019, de la estudiante Carmen Rosa Rengifo Trigoso, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, enero 30 del 2020.

.....
Mgr. Daniel Armando Cárdenas Canales

DNI N° 07279232



Elaboro	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

La cualificación del recurso humano y su relación con la
Gestión Legislativa del Congreso Peruano, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Dr. CARMEN ROSA RENGIFO TRIGOSO
(ORCID 0000-0001-5971-8129)

ASESOR:

Mgtr. DANIEL ARMANDO CARDEXAS CANALES
(ORCID 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú
2020



*Daniel Armandó Canales
11/1/2020*

-- /0 < 133 de 133 > ?

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio uncv.edu.pe	8 %
2	Entregado a Universidad...	6 %
3	repositorio uncv.edu.pe	1 %
4	www.tds.cat	1 %
5	repositorio unim.edu.pe	1 %
6	Entregado a Pontificia ...	1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %
8	Entregado a Universidad...	<1 %
9	docplayer.es	<1 %
10	Entregado a Universidad...	<1 %
11	publicaciones.usanp.edu...	<1 %
12	Entregado a Universidad...	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: CARMEN ROSA RENGIFO TRIGOSO

INFORME TÍTULADO: LA CUALIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO PERUANO, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: SAN JUAN DE LURIGANCHO, ENERO 18 DEL 2020.

NOTA O MENCIÓN: 14




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN