



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Desempeño laboral de los asesores del Congreso de la
República, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Torres Santa Cruz, Keli Soledad (orcid.org/0000-0001-8721-5327)

ASESORES:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

Mg. Guerra Bendezú, Carlos Andrés (orcid.org/0000-0002-8928-1237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi padre, mi ejemplo de lucha y esfuerzo para alcanzar mis metas, mi madre por su gran cariño, mis hermanos y sobrinos que continuaran por este camino para alcanzar sus metas.

Agradecimiento

A Dios, mi guía para cumplir mis metas.

A quienes me motivaron a seguir este grado académico.

A mis docentes y asesores de tesis, que me enriquecieron de conocimiento.

A los expertos validadores de instrumentos.

A los asesores de los despachos parlamentarios que participaron en esta investigación.

A todos ellos, mi especial agradecimiento por permitir que esta investigación sea una meta cumplida.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño laboral de los asesores del Congreso de la República, 2022", cuyo autor es TORRES SANTA CRUZ KELI SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 07-08-2023 10:53:53

Código documento Trilce: TRI - 0635088





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TORRES SANTA CRUZ KELI SOLEDAD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desempeño laboral de los asesores del Congreso de la República, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
TORRES SANTA CRUZ KELI SOLEDAD DNI: 44826575 ORCID: 0000-0001-8721-5327	Firmado electrónicamente por: KSANTACR el 08-08- 2023 20:54:17

Código documento Trilce: INV - 1271635

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS:	1

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Tabla de frecuencias y porcentaje del desempeño laboral	15
Tabla 2 Tabla de frecuencias y porcentaje del conocimiento del puesto	16
Tabla 3 Tabla de frecuencias y porcentaje del compromiso	17
Tabla 4 Tabla de frecuencias y porcentaje del trabajo en equipo	18
Tabla 5 Tabla de frecuencias y porcentaje de capacitación	19
Tabla 6 Tabla de frecuencias y porcentaje de productividad	20
Tabla 7 Tabla de frecuencias y porcentaje de iniciativa	21
Tabla 8 Tabla de frecuencias y porcentaje de la V con D1, D2, D3, D4, D5, D6.	22

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Figura de frecuencias y porcentaje del desempeño laboral	15
Figura 2 Figura de frecuencias y porcentaje del conocimiento del puesto	16
Figura 3 Figura de frecuencias y porcentaje del compromiso	17
Figura 4 Figura de frecuencias y porcentaje del trabajo en equipo	18
Figura 5 Figura de frecuencias y porcentaje de capacitación	19
Figura 6 Figura de frecuencias y porcentaje de productividad	20
Figura 7 Figura de frecuencias y porcentaje de iniciativa	21

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general, determinar el nivel de desempeño laboral que desarrollan los asesores de confianza del Congreso de la República, 2022. Se aplicó la metodología de tipo básica con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo simple, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, el instrumento aplicado fue el cuestionario con escala de Likert, con 40 preguntas que midieron las 6 dimensiones de la variable, las mismas que fueron validadas por el juicio de expertos, obteniéndose V de Aiken de 0,98 y una confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,963, siendo aplicado a la muestra conformada por 69 asesores de los despachos parlamentarios. Los resultados obtenidos respecto al objetivo general fueron: el 33,33% de los encuestados mostraron un nivel bajo, el 34,78% un nivel regular y el 31,78% un nivel alto. Se concluyó que el nivel de desempeño laboral que desarrollan los asesores de confianza es de nivel “regular”.

Palabras clave: Desempeño laboral, asesor parlamentario, Congreso de la República.

Abstract

The general objective of the research was to determine the level of job performance developed by the trusted advisors of the Congress of the Republic, 2022. The basic type methodology was applied with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design and simple descriptive scope, For data collection, the survey technique was used, the instrument applied was the Likert scale questionnaire, with 40 questions that measured the 6 dimensions of the variable, the same ones that were validated by expert judgment, obtaining V of Aiken of 0.98 and a reliability with Cronbach's Alpha coefficient of 0.963 was obtained, being applied to the sample that was made up of 69 advisors from parliamentary offices. The results obtained with respect to the general objective were: 33.33% of the respondents showed a low level, 34.78% a regular level and 31.78% a high level. It was deduced that the level of job performance developed by trusted advisors is of a "regular".

Keywords: Job performance, parliamentary adviser, Congress of the Republic.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el rendimiento laboral del sector público ha sido crucial a nivel global, especialmente debido a los acontecimientos generados por la pandemia. Según Timothy (2020) los organismos públicos han mostrado un renovado interés en la comunicación relacionada con la gestión y el desempeño laboral, buscando afrontar las dificultades actuales y adaptarse a desafiar futuras crisis. De acuerdo con ManpowerGroup (2022) a nivel mundial, el 54% de las empresas informan sobre la escasez de talento, lo que ha motivado la necesidad de comprender los requisitos de los trabajadores con habilidades destacadas para retenerlos y mantener un buen desempeño laboral en la organización. Es importante destacar que, en este contexto, el recurso humano desempeña y seguirá desempeñando un papel fundamental en todas las organizaciones del sector público y sector privado.

A nivel nacional, Jara et al. (2018) han indicado que las personas encargadas de dirigir o administrar una entidad no siempre han sido las más adecuadas, no poseen las habilidades ni el perfil necesario para el cargo; esto es preocupante, ya que el recurso humano determina el buen funcionamiento en las instituciones. Según Chuco et al. (2020) la dificultad en la comunicación es una de las causas del deterioro en el rendimiento laboral, ya que la comunicación efectiva es esencial para mantener un equipo de trabajo coordinado. Además, Marín (2020) destaca la sensibilidad existente en el sector público y privado respecto al desempeño laboral, especialmente en la consecución de objetivos y metas organizacionales. En el sector público resulta preocupante que las autoridades no les presten la debida atención debido a consideraciones políticas.

A nivel local, se realizó un estudio dentro del Congreso de la República liderado por Regalado (2019) enfocándose en la percepción de los problemas enfrentados. Al respecto, señaló que el 65% de los trabajadores del Congreso consideraban que los cambios implementados por la gestión no fueron completamente favorables para su desempeño. Por otro lado, según el informe de opinión del Instituto de Estudios Peruanos (2022) informó que el 11% de los entrevistados aprobaron la gestión del Congreso de la República, mientras que un 84% la desaprobó; en el mismo contexto, la encuesta realizada por la Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública (2022) mencionó que el 6,7%

de los ciudadanos entrevistados aprobó la gestión del Congreso de la República, mientras que un 87% la desaprobó.

Ante el alto índice de desaprobación, Epicentro TV (2022) publicó los comentarios de la ex presidenta del Congreso acerca del cuestionado trabajo de los representantes del parlamento, mencionando que, de proyectos de ley dictaminados en Comisiones del Congreso, 50% eran declarativos, ante ello, otra parlamentaria mencionó que la bancada no estaba siendo bien asesorada, en los asesores está la responsabilidad de las políticas de los proyectos que se presentan.

La problemática descrita llevó a plantear la siguiente pregunta general: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que desarrollan los asesores de confianza del Congreso de la República, 2022? Además, se formularon los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral respecto al i) conocimiento del puesto, ii) compromiso, iii) trabajo en equipo, iv) capacitación, v) productividad y vi) iniciativas de los asesores de confianza del Congreso de la República, 2022?

La presente investigación se justifica desde un enfoque teórico, ya que la información obtenida del análisis realizado proporcionará un aporte para abordar problemas existentes en el desempeño laboral de los asesores de confianza de los parlamentarios; cuenta con una justificación práctica, ya que el conocimiento adquirido facilitará la generación de estrategias para solucionar la problemática planteada; y en el ámbito social, esta investigación contribuirá de manera significativa a mejorar el trabajo realizado por los parlamentarios a través de sus asesores de confianza, ya que les permitirá investigar y desarrollar proyectos de ley e informes técnicos de calidad, en beneficio de la ciudadanía; como resultado, se espera lograr una mejor representación, mayor legitimidad y una mayor confianza hacia los representantes.

El objetivo general planteado en esta investigación fue: Determinar el nivel de desempeño laboral que desarrollan los asesores de confianza del Congreso de la República, 2022. De igual manera, se formularon los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de desempeño laboral respecto al i) conocimiento del puesto, ii) compromiso, iii) trabajo en equipo, iv) capacitación, v) productividad y vi) iniciativas de los asesores de confianza del Congreso de la República, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Collantes (2017) desarrolló un estudio que tuvo como objetivo medir el nivel de desempeño de los empleados de una empresa minera, utilizó el método deductivo e inductivo hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo, no experimental transversal, descriptivo; empleó como técnica e instrumento la encuesta y cuestionario respectivamente, el cual arrojó una confiabilidad significativa Alfa de Cronbach = 0,912. Dedujo que, el 52,9% de los trabajadores tienen desempeño laboral promedio y el 47,1% superó el promedio; para las dimensiones de compromiso el 58,8% superó parcialmente el promedio, trabajo en equipo el 58,8% superó parcialmente el promedio, línea de mando el 47,1% se encontró en el promedio, para productividad el 67,6% superó el promedio, concluyó que los resultados son debido a las normas y avances establecidas en la empresa.

Apaza (2018) con el objetivo de determinar cuál era el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos, en su estudio de diseño no experimental, corte transversal, descriptivo; empleó como técnica e instrumento la encuesta y cuestionario respectivamente, con una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,873; los resultados respecto al desempeño laboral fueron: el 48,8% de los trabajadores presentaron un nivel regular, seguido del 46,4% con un nivel bueno y el 4,8% con un nivel deficiente, concluyendo que el comportamiento de los trabajadores frente a sus deberes de alcanzar los objetivos puestos por la institución es de nivel “regular”.

Márquez (2018) con el objetivo de describir el desempeño del personal administrativo, su investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental transeccional con alcance descriptivo; empleó como técnica e instrumento la encuesta y una ficha de observación respectivamente, el cual tuvo una confiabilidad Alfa de Cronbach con un valor de 0,954 para los quince ítems usados respecto a los objetivos. Los resultados de las 3 dimensiones fueron: factor general 73,6% con nivel “regular”, factor extrínseco 59,1% con nivel “regular” y el factor intrínseco 80% con nivel regular; concluyendo que, el desempeño laboral de los encuestados fue de nivel “regular” en sus 3 dimensiones.

Farfán (2018) realizó un estudio con el propósito de determinar cuál era nivel de desempeño de una entidad estatal; para tal efecto, aplicó el enfoque cuantitativo

descriptivo, no experimental ex post facto, empleó como técnica e instrumento la encuesta y un formato de evaluación del desempeño respectivamente, que alcanzó un Alfa de Cronbach de 0,93 para los directivos, 0,91 para operativos y 0,92 para administrativos; los resultados para el desempeño general de la entidad estatal fueron: el 71% tuvo un desempeño nivel alto, el 24% nivel medio alto, el 3% nivel superior y 2% con nivel medio bajo. En resumen, concluyó que el desempeño de los trabajadores es de nivel alto.

Cerna (2020) con el objetivo de determinar el nivel de desempeño laboral del servidor público; aplicó el diseño no experimental, transversal, descriptivo propositivo; empleó como técnica e instrumento la encuesta y cuestionario respectivamente; los resultados obtenidos fueron: el 67% muy de acuerdo en cuanto a satisfacción con el trabajo y un 83% muy de acuerdo en lo que respecta a fomento de trabajo en equipo. Sin embargo, el 79,8% expresó su desacuerdo con respecto a la autoestima y el 51,1% expresó su desacuerdo respecto a formación de personal, concluyó que es determinante mantener una relación del desempeño con los factores de satisfacción, autoestima, trabajo en equipo, formación del personal, metas y logros.

García (2020) su objetivo planteado fue comparar el nivel del desempeño laboral en el área administrativa, según el vínculo laboral de los trabajadores, con el paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, descriptivo comparativo, no experimental, transversal; utilizó la población bajo dos regímenes laborales D.L. N°276 y D.L. N°1057 CAS; empleó como técnica e instrumento la encuesta y cuestionario respectivamente, con un Alfa de Cronbach 0,924; los resultados obtenidos demostraron que, el nivel de desempeño laboral del área de administrativa se calificó como “buena” en un 58 %, “regular” en un 40% y “mala” en un 2%; mientras que, según el vínculo laboral obtuvo una calificación “buena” en 40% de los nombrados y 68% de los CAS; concluyó que existe discrepancia en la medición del desempeño laboral, según el vínculo laboral de los trabajadores.

Herrera (2020) su estudio fue con el objetivo de establecer la influencia que hay entre la capacitación y el desempeño laboral; con diseño descriptivo correlacional, no experimental, transversal; empleó la técnica e instrumento de la encuesta y cuestionario respectivamente, con una confiabilidad para la variable de

capacitación y desempeño laboral un Alfa de Cronbach de 0,812 y 0,820 respectivamente; los resultados fueron: el 46% de los encuestados consideraron que existe una buena influencia entre la capacitación y el desempeño, 36% consideró una influencia regular y el 18% una influencia mala, concluyendo que existe una influencia significativa entre ambas variables.

Arce y Hernández (2022) desarrollaron un estudio que tuvo por objetivo determinar cuál era la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios públicos, para lo cual aplicaron un diseño no experimental, transversal, de alcance correlacional; su instrumento fue la encuesta que tuvo una validez con el coeficiente de V de Aiken de 0,94 y un Alfa de Cronbach de 0,967; los resultados respecto al desempeño laboral y sus dimensiones: conocimiento del puesto, trabajo en equipo, compromiso, entre otros, fue: el 69.4% con desempeño regular, el 29,34% con desempeño bueno y solo el 1,26% con desempeño malo. Concluyendo que el desempeño laboral de los funcionarios públicos es de buen nivel a causa de su cultura organizacional.

Respecto a los antecedentes en el plano internacional tenemos: Figueroa (2018) en Guatemala, con el objetivo de identificar los factores que afectaban el desempeño laboral de colaboradores con cargo de jefatura; utilizó el método de tipo descriptivo y empleó como instrumento el cuestionario; los resultados que obtuvo respecto a los cinco factores que impactan al desempeño laboral son: factor de responsabilidad refleja un 72.33%, comunicación un 61.50%, liderazgo tuvo un 58.83%; los índices más bajos fueron: madurez con 44.75% y trabajo en equipo 44.17%; finalmente, concluye que el desempeño laboral es impactado considerablemente por los factores de responsabilidad, comunicación y liderazgo en mayor porcentaje, mientras que los factores trabajo en equipo y madurez impactan en menor porcentaje.

Qureshi et al. (2019) realizaron un estudio en el sector de bienes de Pakistán, con el objeto de analizar el rol que cumple compromiso organizacional normativo, afectivo y continuo en predicción a la satisfacción laboral que conduce al desempeño laboral; el estudio fue explicativo con enfoque cuantitativo de diseño correlacional, el instrumento empleado fue el cuestionario en escala de Likert con la fiabilidad de alfa de Cronbach 0,838; los resultados fueron: el compromiso más

influyente para afectar a la satisfacción laboral es el normativo en 0,31 unid., le sigue el afectivo con 0,23 unid. y el menos influyente pero significativo es el continuo; finalmente, existe un impacto positivo en la satisfacción laboral influyendo significativamente con el desempeño laboral en 1,24 unid.

Rodríguez y Lechuga (2019) el estudio fue realizado en Colombia, con el propósito de mostrar los factores y niveles de desempeño del personal universitario, usaron una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental transeccional; asimismo, usaron como instrumento el cuestionario cerrado. Los resultados obtenidos para el desempeño laboral respecto a los factores y niveles de desempeño que fueron analizados de las respuestas de los directivos y docentes, tuvieron: el 30% consideró que siempre se cumple con el desempeño, el 26% consideró que casi siempre, el 22% cree que algunas veces, el 13% casi nunca y el 9% opinó que nunca se cumple con el desempeño requerido; por lo que, concluyeron que “siempre” se cumple con el desempeño en base a sus dimensiones, siendo el resultado deseado.

Quezada et al. (2020), un estudio realizado en Ecuador, con el objetivo de analizar el desempeño laboral a partir del trabajo en equipo y la comunicación; fue de diseño no experimental, tipo descriptiva; utilizaron como instrumento la encuesta on-line, validado por el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,89 lo que resultó confiable; por lo que se obtuvo los resultados respecto al desempeño: el 65,4% de los trabajadores estaban comprometidos con la institución; sin embargo, solo el 51,3% señalaron que cumplen con los objetivos de la institución, la diferencia en porcentaje significó que, no todos los encuestados que estaban comprometidos, lograban cumplir con los objetivos institucionales; respecto al trabajo en equipo el 89,7% conocen como trabajar en equipo, el 7,7% conocen como ser colaborativos y un 2,6% desconocen como trabajar en equipo. Por lo que concluyeron que, al implementar los grupos de trabajo, mejorará el compromiso de los trabajadores hacia su institución.

Quito et al. (2020) realizaron una investigación en Ecuador, con el objetivo de analizar el desempeño laboral del capital humano desde una perspectiva descriptiva con diseño no experimental transversal; el instrumento aplicado fue el cuestionario on-line; como resultados se tuvo que: el 42.91% de los encuestados

consideraron que se cuentan con todos los recursos, insumos, equipos y una infraestructura adecuada para las tareas diarias; sin embargo, el 61% no distinguen que se les está brindando la atención adecuada para el desarrollo de sus actividades que son prioritarias, razón por lo que, no consideran estar identificados con los objetivos y metas de la institución, concluyendo que es muy importante la capacitación del personal; en la actualidad con los beneficios de la tecnología es más accesible poder auto educarlos y reforzar cada necesidad requerida en los puesto de trabajo, para enfrentar las exigencias demandadas por los superiores.

Variable Desempeño laboral, tuvo los siguientes sustentos teóricos: Murphy (1990) describe al desempeño como: “la agrupación de las conductas que son relevantes para los objetivos trazados por la organización”; por otro lado, Campbell (1990) señala que existe una necesidad de medir el desempeño, bajo cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, que es controlada por uno mismo.

Agregando a los sustentos teóricos ya mencionados, Rotundo y Sackett (2002) describe al desempeño por tareas, que abarca las acciones fijadas que se tiene para obtener un producto o un servicio; igualmente, Palací (2005) señala que, estaba orientado al conocimiento al puesto y productividad requerida por la organización, la cual tuvo una gran importancia por mucho tiempo, con los cambios constantes pasó a tomar importancia el desempeño contextual, en la que resaltaba la actitud de disponibilidad, compromiso, tolerancia al estrés, iniciativas, mejorares relaciones y otros, lo que aporte eficacia, en la misma línea del desempeño contextual Beverly et al. (2012) señalaron que se da a través de la conducta personal y espontanea del trabajador que no son parte de las tareas fijadas. Finalmente, el desempeño laboral para Chiavenato (2007) es el actuar de un trabajador, la búsqueda del camino para alcanzar los objetivos, logrando establecer una estrategia individual para lograr la meta.

Dimensión Conocimiento del puesto, Dubois y Shalin (1995) consideran que responde a las interrogantes: qué, cuándo y cómo se llevan a cabo el desarrollo de las actividades laborales; asimismo, para Zárate y Artesi (2004) es el saber qué hacer, considerando el oficio dentro del puesto de trabajo a partir de la experiencia, siendo una necesidad exclusiva del empleado. Para Adolf (2016) el conocimiento

está en todo momento, en lo que se hace, en educación, política, innovación y tecnología, todos ellos unen el conocimiento; finalmente, para Fletcher (2022) responde a una serie de responsabilidades puntuales de las labores, permitiendo adaptarse a los cambios sin ningún problema, convirtiéndose en un activo de la organización.

Dimensión Compromiso, según Becker (1960) nace de la persona por realizar acciones que ayuden a mantener los intereses que permanecen con una sola línea de actuación, para Robbins (2004) es la actitud que tienen los colaboradores hacia su trabajo, momento en donde el colaborador se identifica con los objetivos y metas de la empresa, Custodia y Asunción (2014) es el valor más importante y esperado por la organización para mantener su trayectoria y marca, transmitiendo valores de la empresa y apuntando a la emoción a través de los planes de convivencia para lograr provocar reacción y objetivos esperados y para Mone et al. (2018) es la forma como uno demuestra aquellos sentimientos de compromiso, vínculo, apasionamiento, empoderamiento dentro de la vida laboral.

Dimensión Trabajo en equipo, Winter (2000) lo define como un grupo de individuos que se convocan para mejorar un proceso, con sus conocimientos y experiencias para lograr mejorar el trabajo y así satisfacer al cliente; igualmente, Tarzijan (2008) define como un grupo de personas organizadas con sus respectivas funciones, responsabilidades y tareas definidas, dirigido por un líder, que es aceptado por los integrantes del equipo y bajo de ciertas reglas; y De Castro (2014) que lo considera como el conjunto de individuos que realiza una obra en común que los une, los establece y guía hasta lograr los objetivos de la organización.

Dimensión Capacitación, según Catalano et al. (2004) conlleva a tener la oportunidad de aprender de manera organizada y planificada, programándose conscientemente a formar capacidades que favorezcan a la competencia laboral, Chiavenato (2007) señala que es el proceso educativo a corto plazo, que se aplica de forma organizada y sistemática mediante el cual se trasmite información, habilidades y competencias de acuerdo a los objetivos deseados; por último, para Dessler y Varela (2017) es el proceso de enseñar habilidades básicas que se extiendan a los trabajadores para el desempeño correcto y aplicado de sus funciones.

Dimensión Productividad, Krugman (1994) constituye una variable fundamental que determina a largo plazo la situación del crecimiento económico de un país, para López (2013) es la capacidad para crear riquezas y beneficios, con un costo por el tiempo de operación, sea de forma individual, empresarial, institucional y país; por otro lado, Loayza (2016) sostiene que es el valor que se tiene de un producto por unidad de insumo y que para una productividad alta se debe contar con innovación, educación, infraestructura física e institucional y con eficiencia, y Hillman (2020) menciona que constituye la medición adecuada de la eficiencia que está en obtener los mejores resultados con bajo esfuerzo y tiempo.

Dimensión Iniciativa, Palací (2005) define dos tipos de iniciativas: la primera es de conciencia que persiste hacia un esfuerzo extra a pesar de las dificultades para cumplir los objetivos y la segunda es personal que trata de una conducta hacia el trabajo “auto-iniciada”, que no requiere ser parte de una tarea u obligación; por su parte, Alles (2009) es facultad de actuar proactivamente y pensar en soluciones futuras con el fin de evitar problemas que no son vistas por los demás.

Un Asesor Parlamentario, Berlín (1998) tiene la función de asesorar, aconsejar, analizar, entre otros, para ello debe tener conocimientos en materia legislativa, económica, jurídica, política y social; en esta línea, la Cámara de Diputado (2021) refiere que es el eslabón más importante del Parlamento, que da soporte analítico al representante en los debates más importantes, con conocimientos generales y específicos, como señalan Tarazona et al. (2016) la trilogía clásica de la función parlamentaria, bajo el principio que rige la democracia, que son: función de control, legislativa y de representación política. Desde otro escenario, para Durrant et al. (2020) se encuentran los asesores especiales, con un papel versátil y complejo, calificados según su experiencia en el asesoramiento de políticas, medios de comunicación, en armar relaciones estratégicas, guiar hacia el progreso y evitar los problemas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, según Valderrama (2013) la investigación básica se centra en aportes estructurados de información objetiva, explicando y describiendo un determinado fenómeno, así el resultado permite incrementar el conocimiento de una variable sin utilidad inmediata, para Muntané (2010) es peculiar por tener un origen dentro de un marco teórico y por permanecer en él, su objetivo es enriquecer el conocimiento científico, fuera de tener que comprobarlos con ningún aspecto práctico.

De enfoque cuantitativo, debido a su estructura que, al cumplir con los objetivos formulados, tal como lo señala Hernández et al. (2014) se realizan conteos numéricos y métodos matemáticos; por otro lado, Ñaupas et al. (2014) se aplican métodos científicos y específicos en las distintas ciencias, por ser riguroso y llegar alcanzar conocimientos científicos, mientras que, Mishra y Alok (2017) lo relacionan como el objeto que expresa cantidad, que se puede contar.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de estudio es no experimental, con corte transversal descriptivo simple, tal como lo describe Hernández et al. (2014) para los diseños no experimentales, las variables no se manipulan deliberadamente, los fenómenos se observan y analizan en su ambiente natural. Respecto a las investigaciones transversales Salinas (2012) precisa que se realizan mediciones que son hechas en un momento determinado en el tiempo; asimismo, para Thomas (2022) se da cuando la recolección de datos de una población se da en un tiempo establecido, observando las variables sin que se tenga que influir en ellas. Las investigaciones descriptivas, según McCombes (2022) describen a una población o situación de forma precisa y sistemática dentro de una o más variables, donde se estudia las características, frecuencias y categorías, aun cuando no se sabe mucho acerca del problema.

Por lo expuesto, el desempeño laboral será medido en su entorno natural y en un tiempo determinado.

A continuación, se presenta el esquema del presente estudio:



Donde: M = Muestra de estudio
O = Variable

3.2. Variables y operacionalización

La operacionalización de la variable, Tamayo (2004) precisa que constituye el proceso indispensable para fijar los límites de la medición con relación a la variable.

V: Desempeño laboral

Definición conceptual: Motowidlo (2003) es el valor esperado que el individuo aporta a la organización con sus conductas llevadas a cabo durante un periodo, las mismas que aportaran eficacia organizacional.

Definición operacional: el desempeño laboral se cuantifica en 6 dimensiones de mayor relevancia: Conocimiento del puesto, compromiso, trabajo en equipo, capacitación, productividad e iniciativa.

De las seis (6) dimensiones, se han utilizado doce (12) indicadores. Para el desarrollo y recolección de datos se ha empleado la técnica de la encuesta, como instrumento se empleó el cuestionario de cuarenta (40) preguntas cerradas, con una escala de medición ordinal, en la escala de Likert de cinco opciones, este tipo de escala fue desarrollada por Rensis Likert en 1932.

3.3. Población, muestra, unidad de análisis

3.3.1 Población:

La población es la agrupación de elementos o individuos, del cual se puede realizar estudios y extraer una muestra, como lo indica Carrasco (2009) el conjunto de todos los elementos que corresponden al espacio donde se realiza la investigación; igualmente, Arias et al. (2016) es el conjunto de casos que se encuentran definidos, accesibles y limitados del cual es el referente para delimitar la muestra de estudio, aclarando que la población no siempre refiere a los individuos, sino a distintos elementos.

La población en estudio fue presentada bajo dos criterios como lo describe Nikolopoulou (2022) tanto el criterio de inclusión como exclusión, establecen a los miembros aptos y no aptos de la población en estudio, permitiendo al investigador analizar con mayor precisión el tema en estudio. Por lo tanto, en esta investigación se delimitó la población a 182 asesores de confianza, considerándose bajo los siguientes criterios:

Criterio de inclusión: los asesores de confianza de los despachos parlamentarios, quienes realizaban trabajos de asesoramiento directo al parlamentario y que mantenían una permanencia laboral mayor a un año dentro de la institución.

Criterio de exclusión: se han excluidos a los asesores de los despachos con una permanencia menor a un año y a los asesores de confianza de las comisiones y de los grupos parlamentarios, por existir diferencias en sus funciones a la hora de asesorar al parlamentario.

3.3.2 Muestra:

Carrasco (2009) describe como la parte que se toma en representación de la población, de características objetivas y de fiel reflejo; asimismo, Hernández et al. (2014) es el subgrupo que es parte de la población que lo representa, del que se extrae datos. Por lo tanto, la muestra representativa de estudio fue de sesenta y nueve (69) asesores de los despachos parlamentarios.

3.3.3 Muestreo:

Para el presente trabajo se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la accesibilidad y disponibilidad de quienes aceptaron ser encuestados, esta técnica fue definida por Otzen y Manterola (2017) por permitir elegir a los casos disponibles que aceptan ser parte de la investigación, y que tienen proximidad para el investigador; del mismo modo, para Giani (2022) se selecciona a todos los posibles casos o elementos que tengan una cercanía para el investigador a la hora de recolectar los datos en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para recoger los datos fue la encuesta, según Casas et al. (2003) la encuesta es muy utilizada en las investigaciones porque logra conseguir

y elaborar datos de manera rápida y eficaz en una gran cantidad de temas, estableciendo identificar el problema, determinar el diseño, definir variables, diseño del cuestionario, entre otros; asimismo, Hernández et al. (2014) menciona que esta técnica permite obtener información desde la óptica de los encuestados, mediante criterios y procedimientos estándar, los instrumentos describen la exploración observable donde se recoge y codifica la información, los cuales determinan las características de un fenómeno.

Para el presente trabajo de investigación, el instrumento a aplicar será el cuestionario, con 40 preguntas cerradas, previamente establecidas en función a la variable medible numéricamente, el mismo que será aplicado a los asesores de confianza de los distintos despachos parlamentarios que participen voluntariamente.

La validez de contenido, según Martín (2004) los ítems de la encuesta reflejan la importancia de lo que se quiere medir; por lo que, se somete a una valoración por parte de investigadores y expertos, quienes juzgan el contenido de las dimensiones a medir.

Por lo que, para esta investigación se ha obtenido una validez de contenido del instrumento dado por el juicio de los expertos, siendo “aplicable”, con un análisis cuantitativo de contenido de V de Aiken que dio como resultado 0,98 de validez. Por otra parte, el grado de confiabilidad del instrumento fue probado con el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,963 para la variable desempeño laboral de los asesores de confianza; por tanto, el instrumento usado con cuarenta (40) ítems, tiene una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En este estudio se empezó con el proyecto de investigación que fue aprobado y sustentado, seguidamente se trabajó el instrumento el cual fue aprobado por el juicio de expertos antes de dar por iniciada la encuesta; seguido, se procedió a encuestar y verificar la totalidad de las respuestas, para finalmente ser procesados en el paquete estadístico SPSS versión 29, obteniendo las tablas y figuras que fueron interpretadas por sus resultados.

3.6. Método de análisis de datos

En el análisis del estudio de datos de la variable y sus dimensiones, se empleó el procedimiento relacionado a la estadística descriptiva del paquete estadístico SPSS versión 29, lo que permitió establecer los niveles de la variable y sus dimensiones a través de un análisis de frecuencias y porcentajes, donde los resultados se presentan según las tablas establecidas por las normas APA 7ma versión, los resultados obtenidos son interpretados y luego discutidos; finalmente, se presentaron las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Todos los encuestados han sido informados sobre la finalidad del presente estudio y solo fueron encuestados quienes voluntariamente aceptaron participar en la investigación, asimismo, se tomó las medidas necesarias para mantener el anonimato de los encuestados aplicados; por otro lado, se respetó las ideas centrales de todos los autores citados en la presente investigación de acuerdo a lo establecido en las normas APA en su 7ma versión; respecto a la presentación de resultados, se obtuvo la autorización de la institución para la publicación de su identidad en el resultado de los datos en estudio. Finalmente, se usó el Software TURNITIN para constatar la originalidad y evitar la similitud con otras investigaciones.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Recolectado los datos de la muestra conformada por 69 asesores de confianza, se procesa la variable y sus dimensiones en el Software de análisis estadístico SPSS versión 29, analizados con la escala de medición ordinal y procesado con análisis estadísticos descriptivos de frecuencias, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 1

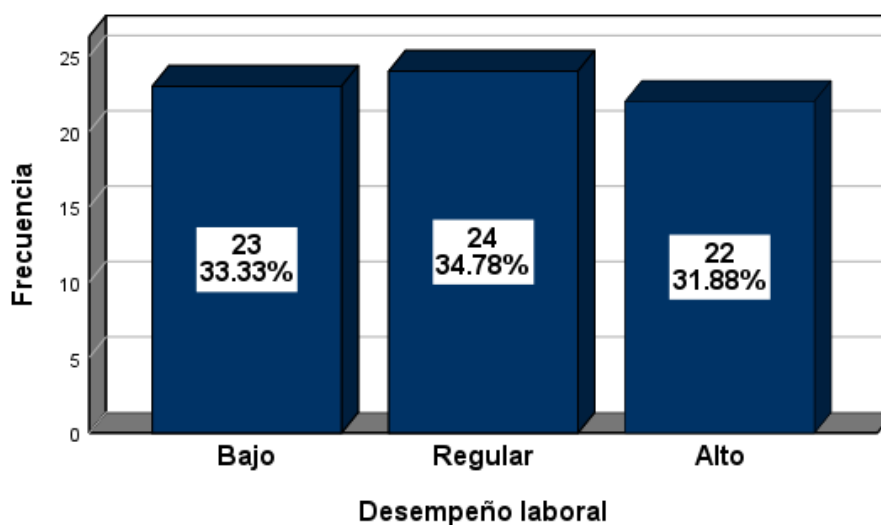
Tabla de frecuencias y porcentaje del desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	23	33,33	33,33	33,33
Regular	24	34,78	34,78	68,12
Alto	22	31,88	31,88	100
Total	69	100	100	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Figura de frecuencias y porcentaje del desempeño laboral



La tabla y figura 1, muestra el nivel de desempeño laboral que desarrollan los asesores de confianza de los despachos parlamentarios; el 33.33% de los encuestados mostraron un nivel bajo, el 34,78% un nivel regular y el 31.88% un nivel alto; para resumir, el nivel de desempeño laboral en los asesores de confianza es “regular”.

Tabla 2

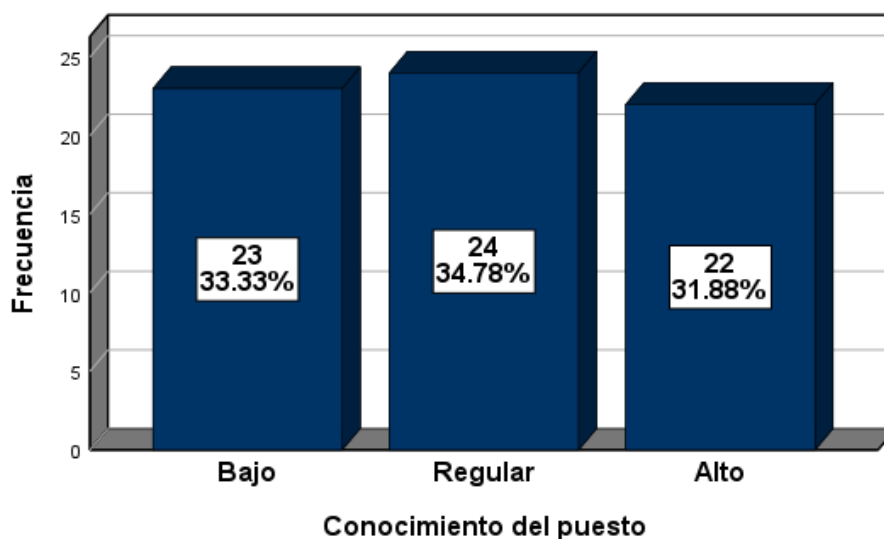
Tabla de frecuencias y porcentaje del conocimiento del puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	23	33,33	33,33	33,33
Regular	24	34,78	34,78	68,12
Válido Alto	22	31,88	31,88	100
Total	69	100	100	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Figura de frecuencias y porcentaje del conocimiento del puesto



Con relación a la primera dimensión en la tabla y figura 2, muestra el nivel de desempeño laboral respecto al conocimiento del puesto de los asesores de confianza, donde el 33,33% de los encuestados mostraron un nivel bajo, el 34,78% un nivel regular y el 31,88% un nivel alto; en resumen, el nivel de conocimientos del puesto es “regular”.

Tabla 3

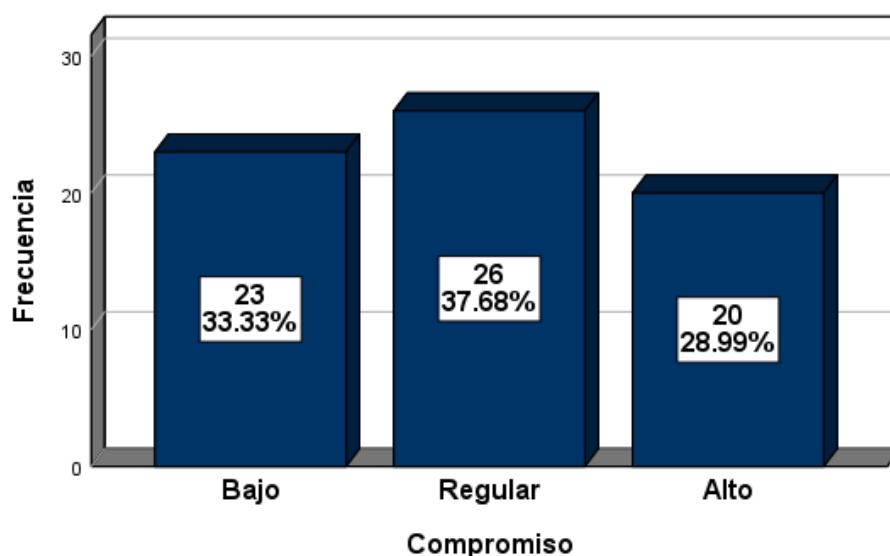
Tabla de frecuencias y porcentaje del compromiso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	33,33	33,33
	Regular	26	37,68	71,01
	Alto	20	28,99	100
	Total	69	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Figura de frecuencias y porcentaje del compromiso



Con relación a la segunda dimensión de la tabla y figura 3, muestra el nivel de desempeño laboral respecto al compromiso de los asesores de confianza, donde el 33,33% de los encuestados mostraron un nivel bajo, el 37,68% un nivel regular y el 28,99% un nivel alto; en resumen, el nivel de compromiso es “regular” en mayor porcentaje.

Tabla 4

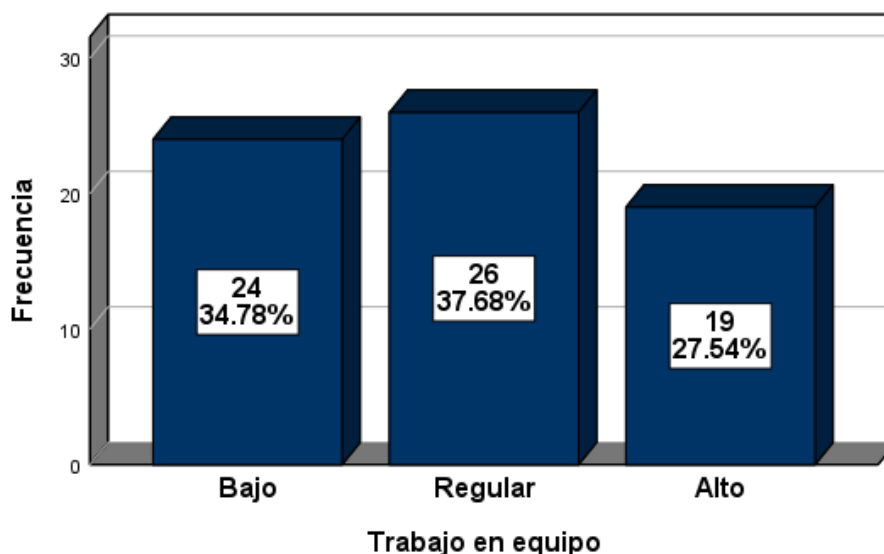
Tabla de frecuencias y porcentaje del trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	34,78	34,78
	Regular	26	37,68	72,46
	Alto	19	27,54	100
	Total	69	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Figura de frecuencias y porcentaje del trabajo en equipo



Con relación a la tercera dimensión de la tabla y figura 4, muestra el nivel de desempeño laboral respecto al trabajo en equipo de los asesores de confianza, donde el 34,78% de los encuestados mostraron un nivel bajo, el 37,68% un nivel regular y el 27,54% un nivel alto; en resumen, el nivel de trabajo en equipo es “regular” en mayor porcentaje.

Tabla 5

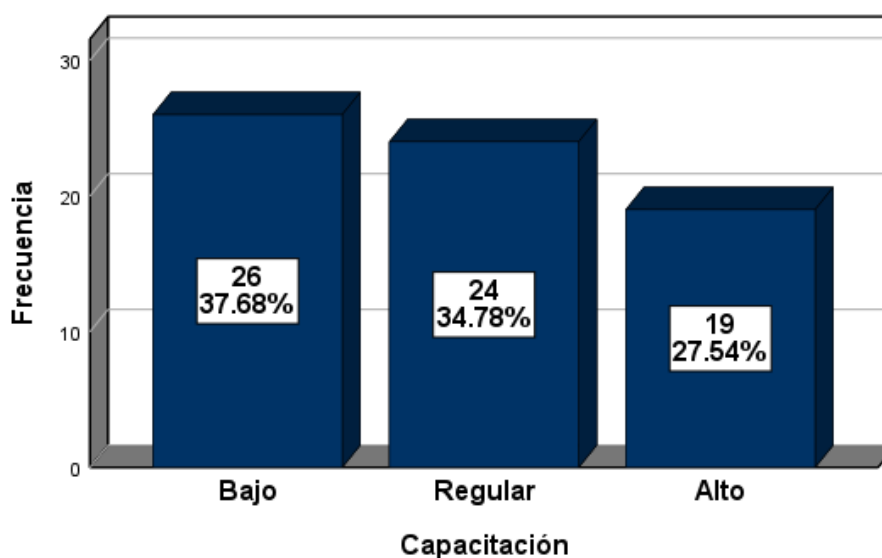
Tabla de frecuencias y porcentaje de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	37,68	37,68
	Regular	24	34,78	72,46
	Alto	19	27,54	100
	Total	69	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Figura de frecuencias y porcentaje de capacitación



Con relación a la cuarta dimensión de la tabla y figura 5, muestra el nivel de desempeño laboral respecto a la capacitación de los asesores de confianza, el 37,67% de los encuestados mostraron un nivel bajo, el 34,78% mostraron un nivel regular y el 27.54% mostraron un nivel alto; en resumen, el nivel de capacitación es “bajo”.

Tabla 6

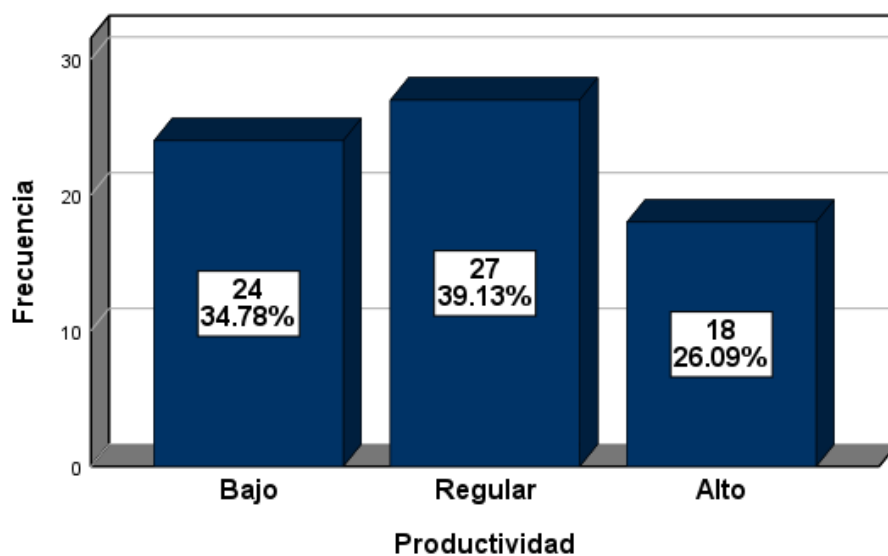
Tabla de frecuencias y porcentaje de productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	24	34,78	34,78	34,78
Regular	27	39,13	39,13	73,91
Válido Alto	18	26,09	26,09	100
Total	69	100	100	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Figura de frecuencias y porcentaje de productividad



Con relación a la quinta dimensión de la tabla y figura 6, muestra el nivel de desempeño laboral respecto a la productividad de los asesores de confianza; el 34,78% de los encuestados mostraron un nivel bajo, el 39,13% mostraron un nivel regular y el 26,09% mostraron un nivel alto; en resumen, el nivel de productividad es “regular” en mayor porcentaje.

Tabla 7

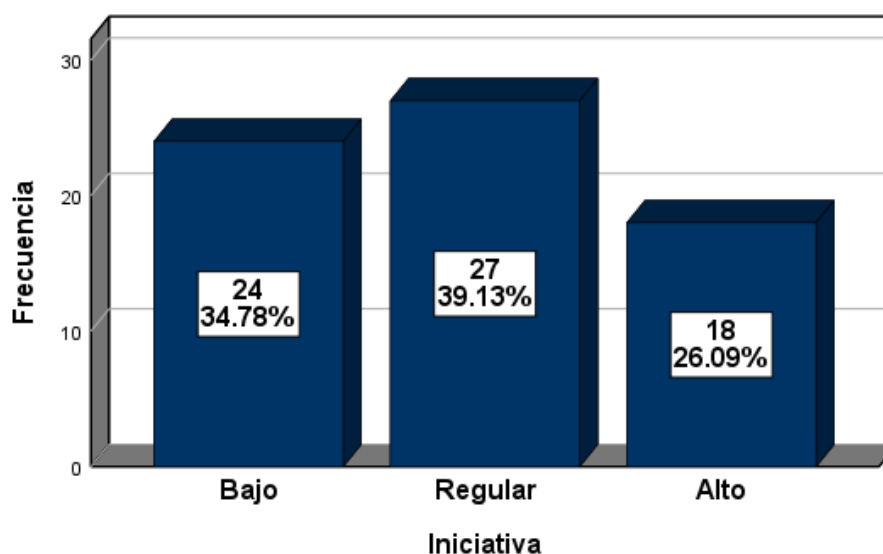
Tabla de frecuencias y porcentaje de iniciativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	24	34,78	34,78	34,78
Regular	27	39,13	39,13	73,91
Válido Alto	18	26,09	26,09	100
Total	69	100	100	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

Figura de frecuencias y porcentaje de iniciativa



Con relación a la sexta dimensión de la tabla y figura 7, se muestra el nivel de desempeño laboral respecto a las iniciativas de los asesores de confianza; el 34,78% de los encuestados mostraron un nivel bajo, el 39,13% mostraron un nivel regular y el 26.09% mostraron un nivel alto; se deduce que, el nivel de las iniciativas es “regular” en mayor porcentaje.

Tabla 8

Tabla de frecuencias y porcentaje de la V1 con D1, D2, D3, D4, D5, D6

	V1		D1		D2		D3		D4		D5		D6	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	23	33	23	33	23	33	24	35	26	38	24	35	24	35
Regular	24	35	24	35	26	38	26	38	24	35	27	39	27	39
Alto	22	32	22	32	20	29	19	27	29	27	18	26	18	26
Totales	69	100	69	100	69	100	69	100	69	100	69	100	69	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 8, muestra un consolidado de las frecuencias y porcentajes obtenidos de la variable y de sus seis dimensiones, la misma que se puede concluir que, tanto la V1, D1, D2, D3, D5 y D6 obtuvieron como resultado un nivel “regular” en los asesores de confianza; sin embargo, la D4 obtuvo un nivel “bajo”.

V. DISCUSIÓN

Obtenido los datos y luego de ser procesados y analizados en función a la variable y sus dimensiones, se tiene los siguientes resultados de la investigación de acuerdo a las tablas y figuras obtenidas:

Del objetivo general planteado: determinar el nivel de desempeño laboral que desarrollan los asesores de confianza del Congreso de la República, ha sido importante para conocer el nivel de trabajo que vienen desarrollando los asesores de confianza dentro de los despachos parlamentarios, quienes son el soporte del análisis jurídico necesario e importante para el parlamentario a la hora de tomar decisiones cruciales dentro de los ámbitos del acontecer legislativo y político en bien de la población. Primero, al analizar las funciones que desempeña el asesor parlamentario, Berlín (1998) señala que es asesorar, aconsejar, analizar, entre otros, y para ello debe contar con conocimientos en materia legislativa, económica, jurídica, política y social, entiéndase que el desempeño según Murphy (1990) son las conductas más relevantes para alcanzar los objetivos de la organización, para Campbell (1990) es importante en todas las organizaciones, es por ello que se llega a la necesidad de medir el nivel de desempeño, para lograr alcanzar las metas deseadas. Los resultados obtenidos del objetivo general planteado fue: de los asesores encuestados el 33,33% presentaron tener un nivel de desempeño “bajo”, el 34,78% un nivel “regular” y el 31,88% presentaron un nivel “alto”; deduciéndose que, el nivel de desempeño laboral es “regular”, debido que existe un cierto grado de conocimiento del puesto, de compromiso con el parlamentario y con la institución, de trabajo en equipo, cuentan con capacitaciones que le permiten cumplir con su labor de asesoramiento, también demostraron que logran tener productividad e iniciativas que mejoran el trabajo que realizan; sin embargo, se evidencia un cierto porcentaje de nivel “bajo”, debido a que existen debilidades respecto a las dimensiones descritas, por lo que se requiere estrategias para mejorar su desempeño y obtener a través de ellos, una mejor representatividad del parlamentario y la institución, ya que son la voz del pueblo.

Con los mismos resultados, Márquez (2018) midió el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del TSJMP, respecto a la variable del desempeño y sus tres dimensiones obtuvo: factor general que mide al

desempeño en relación al salario, políticas empresariales, entorno y seguridad en el trabajo, el 73,6% presentó un nivel “regular”; factor extrínseco que mide la insatisfacción y satisfacción laboral, el 59,1% cuenta con nivel “regular” y el factor intrínseco que mide el trabajo en equipo, la responsabilidad y los logros, el 80% presentó un nivel “regular”; manteniendo el objetivo de esta investigación que es medir el nivel desempeño, concluye que los trabajadores administrativos tienen un desempeño “regular”; igualmente, Arce y Hernández (2022) sostuvieron que, el desempeño laboral de los funcionarios con contrato a plazo fijo, el 69,4% de los encuestados presentaron un nivel “regular”, respecto al conocimiento del puesto, trabajo en equipo, compromiso, entre otros, el 29,34% con nivel “bueno” y solo el 1,26% con nivel “malo”, concluyeron que el desempeño de los funcionarios del Congreso es de nivel “regular” debido a la gestión de la cultura organizacional que se venía gestionando.

Con resultados más favorables a esta investigación, García (2020) comparó el nivel de desempeño laboral del área administrativa de una unidad educativa según el vínculo laboral, encontrando que, la percepción del desempeño laboral que se desarrolla de acuerdo a los resultados individuales, al comportamiento y a sus características personales, se califica como “buena” en un 58 %, “regular” en un 40% y “mala” solo un 2%; respecto al tipo de vínculo laboral que se tiene, los nombrados calificaron con un desempeño “bueno” en un 40%, mientras que los CAS calificaron en un 68% “bueno”, concluyendo que existen diferencias en el desempeño laboral de acuerdo al vínculo laboral del personal, lo que determina a tener un buen nivel de desempeño.

En otro contexto, Cerna (2020) determinó los factores que se relaciona con el desempeño del servidor público, siendo estos: el 67% “muy de acuerdo” en cuanto a satisfacción con el trabajo y un 83% “muy de acuerdo” en cuanto fomento de trabajo en equipo, sin embargo, el 79,8% expresó su “desacuerdo” con respecto a la autoestima y el 51,1% en “desacuerdo” respecto a formación de personal; deduciendo que existe una baja participación de los gestores de la organización, por el cual se genera estos desacuerdos que afectan al desempeño, haciendo más difícil alcanzar los objetivos y metas establecidas; asimismo, Rodríguez y Lechuga (2019) en sus resultados obtenidos respecto al cumplimiento con el desempeño

laboral por parte de los docentes y directivos universitarios, encontró que el 30% considera que siempre se cumple con un buen nivel de desempeño, el 26% considera que casi siempre, el 22% cree que algunas veces, el 13% casi nunca y el 9% que nunca se cumple con un buen nivel de desempeño, concluyendo que “siempre” se cumple en mantener un buen desempeño, que son resultados deseado para la organización.

Si comparamos los estudios, se puede evidenciar resultados parecidos y en algunos casos con mejores resultados, la cual se debe a la gestión y a la dependencia jerarquía de los trabajadores del Congreso, instituciones y empresas. Por ejemplo, en el caso del Congreso los funcionarios del servicio parlamentario (planta) dependen jerárquicamente de Oficialía Mayor, lo que permite una mejor estabilidad laboral y una gestión de recursos humanos administrativamente; mientras que los asesores de los despachos parlamentarios dependen administrativamente del Congresista, en la cual hay una alta rotación de personal, afectando al desempeño.

En relación a los objetivos específicos planteados, el primero fue determinar el nivel de desempeño laboral respecto al conocimiento del puesto de los asesores de confianza; para ello, cabe señalar que el conocimiento al puesto Zárate y Artesi (2004), obedece al saber que hacer a partir de las experiencias obtenidas que son propias del servidor para desarrollarse en su profesión u oficio, bajo este concepto la Cámara de Diputado (2021) señala que un asesor parlamentario debe poseer conocimientos generales de historia universal y nacional, de derecho, ciencia política, administración pública, entre otros, conocimientos específicos del trabajo de los legisladores que son la función de legislar y controlar; asimismo, debe realizar iniciativas legislativas, discursos políticos, investigar, analizar la coyuntura política, entre otros. Los resultados obtenidos para el primer objetivo específico fue: 34,78% de los encuestados mostraron un nivel “regular” en mayor porcentaje respecto al conocimiento de sus funciones y atribuciones que el puesto exige, conocimiento a las normas y reglamentos de la Constitución y las Leyes que se usan en el Parlamento para cumplimiento de la función legislativa, de control y representación política que ejerce el parlamentario, cabe señalar que estos conocimientos son fundamentales para dar una adecuada asesoría en la toma de

decisiones que son cruciales para definir los cambios que favorezcan a la población, es decir un asesor con conocimientos del puesto tiende a ser el pilar en el que se sostiene el parlamentario a la hora de representar al país; también se obtuvo un 31,88% con nivel “alto” y un 33,33% con nivel “bajo”, de este último análisis se puede interpretar que no todos cuentan con el conocimiento requerido para desempeñarse en el puesto, debido a que, a pesar de tener un cierto conocimiento político, no se cuenta con la experiencia y el conocimiento necesario que debe poseer un asesor parlamentario.

Los resultados adquiridos son comparados con los de Farfán (2018) que luego de evaluar a un grupo de trabajadores operativos de una entidad estatal respecto a sus conocimientos en el puesto que desempeñan, obtuvo como resultado, el 45% de los encuestados mostraron tener un nivel “alto” de conocimientos del puesto, el 36% demostraron un nivel “superior” y solo el 18% demostraron un nivel “medio alto”; concluyó que el resultado de mayor porcentaje es debido a que la mayoría de los operativos posee conocimientos del puesto que desempeñan diariamente. Los resultados adquiridos por ambos estudios coinciden, se precisa que los trabajadores mostraron un nivel regular en conocimientos del puesto que desempeñan, por lo que se requiere que las instituciones pongan una mayor atención al recurso humano y a través de sus áreas competentes se refuercen los conocimientos de los profesionales en cada puesto requerido.

El segundo objetivo específico formulado, determinar el nivel de desempeño laboral respecto al compromiso que asumen los asesores de confianza con los parlamentarios y la institución, entiéndase que el compromiso Becker (1960) nace del individuo para realizar una acción permanentemente, es decir Robbins (2004) es la actitud que toman los trabajadores hacia lo que hacen, lo que los identifica. Del objetivo planteado se obtuvo los siguientes resultados, el 37,68% de los encuestados demostraron tener un nivel de compromiso “regular”, el 28,99% demostraron un nivel “alto” y el 33,33% demostraron un nivel “bajo”; en resumen, el nivel de compromiso es regular, lo que demuestra un cierto grado de compromiso del asesor con el parlamentario, la institución y con el trabajo que realiza; sin embargo, existe un porcentaje de nivel bajo, por el que se presume que la causa

es la inestabilidad laboral del asesor, dado que el vínculo laboral es el de “confianza”, lo que estaría impactando en el compromiso.

Este resultado guarda relación con Collantes (2017) que demostró el nivel de compromiso de los trabajadores del departamento de transportes de una compañía minera, los resultados obtenidos el 58,8% de los encuestados “supera parcialmente el promedio”, 38,2% se encontraron en “promedio” y el 2,9% “supera el promedio”, estos resultados fueron analizados en base al grado de motivación y entusiasmo de los trabajadores a la hora de realizar sus tareas del día a día, afirmando que los resultados obtenidos es debido a que la empresa tiene claramente establecido en su reglamento interno RITRA, los lineamientos para el compromiso que es importante para la entidad; en otro contexto, Qureshi et al. (2019) en su estudio basado en el nexo que hay entre los tipos de compromiso organizacional de los trabajadores como lo son: compromiso organizacional normativo donde el individuo esta porque debe, el afectivo donde el individuo quiere estar y el continuo donde el individuo necesita estar, relacionándose con la satisfacción laboral que conduce a mejorar el desempeño laboral, sus resultados reflejaron que el compromiso más influyente para afectar a la satisfacción laboral es el normativo en 0.31 unid., aumentando las unidades en la satisfacción laboral que influye así significativamente con el desempeño laboral en 1.24 unid.

El tercer objetivo específico fue determinar el nivel de desempeño laboral respecto al trabajo en equipo de los asesores de confianza; el trabajo en equipo según Winter (2000), Tarzijan (2008) y De Castro (2014) es la agrupación de individuos para mejorar un proceso, con sus respectivas funciones y responsabilidades para lograr alcanzar los objetivos de la organización. En los resultados de esta investigación se tuvo que, el 37,68% de los encuestados mostraron tener un nivel “regular”, el 27,54% mostraron tener un nivel “alto” y el 34,78% mostraron un nivel “bajo”; en resumen, el nivel de trabajo en equipo es regular, es decir los asesores sí practican el trabajo en equipo, para cumplir con los objetivos, metas y estrategias trazadas por el parlamentario y la institución. Existe una adecuada comunicación, hay liderazgo del equipo, porque involucra a los miembros del equipo al momento de dar soluciones ante los problemas.

En esa misma línea, los resultados obtenidos por Collantes (2017) respecto a su dimensión de trabajo en equipo, analizados con los indicadores de participación proactiva, innovadora y de apoyo a los demás miembros del equipo, obtuvo el 58,8% de los encuestados “superaban parcialmente el promedio”, es decir, el trabajo en equipo es de nivel “regular”, debido a que se tiene normas internas establecidas; en sentido contrario, Figueroa (2018) tuvo como resultado que el factor de trabajo en equipo es uno de los factores que menos impactan en el desempeño, en solo el 44.17% a diferencia de otros factores como responsabilidad, liderazgo y comunicación; igualmente, Quito (2020) encontró que, el 30% de los encuestados consideraban que casi nunca se daba el trabajo en equipo en las áreas administrativas y mucho menos se encontraba organizado y distribuido correctamente sus actividades.

El cuanto al cuarto objetivo específico que determina el nivel de capacitación de los asesores de confianza, específicamente de los despachos parlamentarios; la capacitación según Chiavenato (2007) es un proceso educativo a corto plazo, que trasmite información, habilidades y competencias; igualmente, para Dessler y Varela (2017) es la enseñanza de habilidades básicas que se extiende a los trabajadores para su desempeño correcto; en este contexto se analizó y se obtuvo los siguientes resultados, el 37,68% de los encuestados presentaron un nivel “bajo”, el 34,78% con nivel “regular” y un 27,54% con un nivel “alto”; en resumen, existe un porcentaje significativo de nivel bajo, esto debido a que algunos asesores no cuentan con una capacitación externa o interna necesaria, específicamente en materia de la función parlamentaria, por lo que la institución debería impulsar a que se brinden capacitaciones afines para el puesto; sin embargo, se cuenta un gran porcentaje entre el nivel regular y alto debido a que algunos asesores cuentan con ciertas capacitaciones obtenidas fuera de la institución y otras que obtuvieron a través de las experiencias transferidas por sus pares o por el desarrollo del trabajado diario, a través del tiempo.

Contrario a este resultado, Herrera (2020) obtuvo como resultado que el 46% de los encuestados consideraron que existe una “buena” influencia entre la capacitación y el desempeño, 36% consideraron una influencia “regular” y el 18% una influencia “mala”, comprobando que la capacitación influye positivamente en el

desempeño de los congresistas. Comparando los resultados, Herrera investigó sobre la importancia de contar con una capacitación especializada para los parlamentarios, a la importancia de invertir en estas capacitaciones, en el cual concordamos que estas capacitaciones se den tanto para los parlamentarios, como para los asesores, ya que en ellos existe una gran responsabilidad de representar a la población de manera eficiente y eficaz.

El quinto objetivo específico determina el nivel de desempeño laboral respecto a la productividad de los asesores de confianza, según las teorías encontradas, la productividad Krugman (1994) constituye una variable fundamental para el crecimiento económico de un país, López (2013) capacidad para crear riquezas y beneficios, Hillman (2020) medición adecuada de la eficiencia, en la que se obtiene los mejores resultados con menor esfuerzo y tiempo; bajo estas teorías se basó en medir este objetivo, teniendo como resultados 39,13% de los encuestados presentaron un nivel “regular”, siendo el de mayor porcentaje, el 26,09% con nivel “alto” y el 34,78% con nivel “bajo” respecto a su productividad, si frecuentemente elaboran proyectos de Ley, si sus proyectos son aprobados y convertidos en Ley en beneficio de la ciudadanía, esto en razón a que se conoce la existencia de muchos proyectos de ley que se encuentran en comisiones sin poder ser analizados y dictaminados, porque algunos no cumplen con la constitucionalidad. Los proyectos dictaminados y aprobados en su mayoría son declarativos que no necesariamente genera un impacto directo y beneficioso para la población, del mismo modo se consultó sobre los resultados de su asesoramiento, si se evalúa los objetivos y metas en coordinación con el parlamentario asesorado y si en su despacho utilizan indicadores de desempeño. A pesar que la mayoría presentó una productividad entre “regular y alta”, existe un porcentaje con baja productividad, lo que estaría asociado a la falta de indicadores de desempeño para los asesores de los despachos parlamentarios.

Con los mismos resultados, Collantes (2017) en su dimensión de productividad que fue de análisis al cumplimiento de las tareas que se dan de manera eficiente, obtuvo que, el 67,6% de los encuestados se encontraron “superando parcialmente el promedio”, es decir existe un nivel de productividad “regular”; igualmente, Apaza (2018) obtuvo que el nivel de productividad de los

trabajadores administrativos era “regular” en un 53,6% de los participantes, lo que significa que el uso de los recursos estaban siendo utilizados adecuadamente. A diferencia de las instituciones en estudio, el Congreso por ser un foro político, no presenta indicadores específicos para medir su productividad.

Respecto al sexto objetivo específico que determina el nivel de desempeño laboral respecto a las iniciativas de los asesores de confianza; se sabe que, las iniciativas Palací (2005) son el esfuerzo extra para cumplir con los objetivos, es decir Alles (2009) se actúa pensando en soluciones futuras para evitar problemas que no son vistos por los demás. Analizando los resultados obtenidos, el 39,13% de los participantes obtuvo un nivel “regular” en un mayor porcentaje, el 26,09% con nivel “alto” y el 34,78% con nivel bajo, estos resultados responden a las consultas, si los asesores realizan lluvias de ideas para el trabajo legislativo, si se fomenta iniciativas para mejorar situaciones difíciles que se presentan en el ámbito político y social, para reforzar la imagen de la institución y su relación con la ciudadanía; asimismo, si se presentan iniciativas innovadoras para incentivar, aportar o mejorar los objetivos del parlamentario. Se concluye que el nivel de iniciativas que presentan los asesores de confianza es de nivel “regular”, dado a que los asesores presentan regularmente iniciativas que favorecen a su trabajo y conocen que son determinante para el trabajo parlamentario, porque ayuda a resolver los problemas a corto, mediano y largo plazo de la sociedad; sin embargo, se tiene un porcentaje “bajo” de iniciativas, la cual puede estar asociado a la inestabilidad política del momento.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Del objetivo general planteado que determina el nivel de desempeño laboral que desarrollan los asesores de confianza de los despachos parlamentarios, se concluye que nivel de desempeño laboral es “regular”; debido que los asesores se desempeñan de manera regular frente a las dimensiones descritas.
- Segunda: Del objetivo específico que determina el nivel de desempeño respecto al conocimiento del puesto de los asesores de confianza, se concluye que el nivel de conocimiento del puesto es “regular”, debido al cierto grado de conocimiento de sus funciones y atribuciones que el puesto exige.
- Tercera: Del objetivo específico que determina el nivel de desempeño respecto al compromiso de los asesores de confianza, se concluye que el nivel de compromiso es “regular”, lo que demuestra un cierto grado de compromiso del asesor con el parlamentario, la institución y con el trabajo que realiza.
- Cuarta: Del objetivo específico que determina el nivel de desempeño respecto al trabajo en equipo de los asesores de confianza, se concluye que el nivel de trabajo en equipo es “regular”, debido a que se lidera y trabaja en equipo para alcanzar los objetivos y metas del parlamentario.
- Quinta: Del objetivo específico que determina el nivel de desempeño respecto a la capacitación de los asesores de confianza, se concluye que existe un porcentaje significativo de nivel “bajo”, debido a que algunos asesores no cuentan con la capacitación necesaria en materia legislativa.
- Sexta: Del objetivo específico que determina el nivel de desempeño respecto a la productividad de los asesores de confianza, se concluye, el nivel de productividad es “regular”, dado que se presentan iniciativas legislativas.
- Séptima: El objetivo específico que determina el nivel de desempeño respecto a las iniciativas de los asesores de confianza, se concluye que el nivel de iniciativa es “regular”, dado que los asesores presentan regularmente iniciativas que favorecen a su trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Al Presidente del Congreso de la República:

- Primera: Disponer que se establezca un Manual de Clasificador de Cargos, en base al Reglamento de Organización y Funciones, que especifique ordenadamente la denominación del cargo de asesor de despacho parlamentario, sus funciones y requisitos generales y específicos para la función.
- Segunda: Disponer que las áreas competentes realicen programas o cursos de inducción que precise los conocimientos del puesto que deben poseer los asesores en despachos parlamentarios, dotándoles del conocimiento en función legislativa, control y de representación política, la agenda legislativa y las políticas de Estado y de Gobierno, para el correcto asesoramiento.
- Tercera: Promover la visión y misión del Congreso y los principales desafíos institucionales para generar compromiso institucional.
- Cuarta: Disponer se establezca un responsable (asesor coordinador) en un módulo, dirigido a fortalecer el trabajo en equipo en los despachos congresales.
- Quinta: Disponer se realicen convenios con las universidades o instituciones que cuenten con carreras afines al trabajo profesional de asesores parlamentario, a través del Centro de Capacitación y Estudios Parlamentarios del Congreso.
- Sexta: Disponer se elabore una Directiva que contenga los indicadores pertinentes, para medir la productividad del trabajo que se realiza en los despachos parlamentarios.
- Séptima: Promover el reconocimiento de las mejores iniciativas brindadas por los asesores parlamentarios, que impacten positivamente para mejorar la imagen de la institución y propiciar nuevas iniciativas innovadoras que mejoren la representatividad Parlamentaria.

REFERENCIAS

- Adolf, M., & Stehr, N. (2016). *Knowledge: Is Knowledge Power?* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315543093>
- Alles, M. (2009). *Diccionario de preguntas. La Trilogía V. 3: las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas*. Granica.
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco*, 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1792>
- Arce, C., y Hernández, R. (2022). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Congreso de la República, Lima 2020*. [Tesis de licenciatura Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/660208>
- Arias, J., Villasís, M. Á., y Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <http://www.jstor.org/stable/2773219>
- Berlín, F. (1998). *Diccionario universal de términos parlamentarios*. Cámara de Diputados. 2da Edición. Ciudad de México.
- Beverly, D., Williams, J. A., & Kitterlin, M. (2012). Leaders Exhibiting High Emotional Intelligence Are More Dedicated to Their Job Performance. *Open Journal of Leadership*, 01(04), 37-41. <https://doi.org/10.4236/ojl.2012.14006>
- Cámara de Diputados (2021). *Cómo ser un asesor legislativo*. Secretaría General.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In Dunnette, M. D, & Hough, L. M. (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los

- datos. *Aten Primaria* 2003; Vol. 31(8):527-538.
[https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Catalano, A., Avolio, S. y Sladogna, M. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral*. <https://www.oitcinterfor.org/node/6114>
- Cerna, Y. (2020). *Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos]. Repositorio de la Universidad César Vallejos. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56773>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8ª edición) México: McGraw-Hill.
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Collantes, D. (2017). *Evaluación de desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Transporte de la empresa Compañía Minera Poderosa S.A. Vijus-Pataz-La Libertad, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/13555>
- Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública S.A.C. (2022). Estudio de Opinión Pública Nacional - Perú Urbano y Rural. <https://cpi.pe/banco/opinion-publica.html>
- Custodia, C., y Asunción, S. (2014). *Comunicar para transformar*. 248 págs. España IE Business Publishing. EAN-ISBN13: 978-84-8356-792-0.
- De Castro A. (2014). *Comunicación Organizacional – técnicas y estrategias*. 129 págs. Colombia: Editorial Universidad el Norte.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos*. (6a ed.). México: Pearson educación.
- DuBois, D., & Shalin, V. L. (1995). Adapting cognitive methods to real-world objectives: An application to job knowledge testing. In Nichols, P.D., Chipman, S.F., & Brennan, R.L. (Eds.). *Cognitively diagnostic assessment*. <https://doi.org/10.4324/9780203052969>
- Durrant, T., Blacklaws, N., & Zodgekar, K. (2020). Special advisers and the Johnson government. *Institute for Government*. www.instituteforgovernment.org.uk

- Epicentro TV (2022), *César Acuña y Lady Camones al natural*.
<https://epicentro.tv/cesar-acuna-y-lady-camones-al-natural/>
- Farfán, A. (2018). *Evaluación de desempeño en una entidad gubernamental, Lima 2017*. [Tesis de licenciatura Universidad Alas Peruanas]. Repositorio de la Universidad Alas Peruanas. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/7010>
- Figuroa, C. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar Guatemala].
- Fletcher, J. (2022). *What Is Job Knowledge?* SmartCapitalMind.
<https://www.smartcapitalmind.com/what-is-job-knowledge.htm>
- García, V. (2020). *Desempeño laboral según vínculo laboral de los trabajadores del área de administración – Unidad Gestión Educativa Local N° 3, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos]. Repositorio de la Universidad César Vallejos. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43620>
- Giani, C. (2022). *Población y muestra*. Ejemplos.
<https://www.ejemplos.co/poblacion-y-muestra/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Herrera, L. (2020). *La capacitación en gestión pública y su influencia en el desempeño laboral congresal en el Perú, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos]. Repositorio de la Universidad César Vallejos. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49699>
- Hillman, D. (2020). *Productividad: Lo que deberían haberle enseñado en la escuela sobre la fijación de metas, el manejo del tiempo, la autodisciplina, la postergación, los hábitos y la fortaleza mental*. Scribd.
<https://es.scribd.com/read/479003963/Productividad-Lo-que-deberian-haberle-ensenado-en-la-escuela-sobre-la-fijacion-de-metas-el-manejo-del-tiempo-la-autodisciplina-la-postergacion-lo>
- Instituto de Estudios Peruanos (2022). *IEP Informe de Opinión – septiembre 2022*.
<https://iep.org.pe/wp-content/uploads/2022/09/Informe-OP-Septiembre-2022-260922-1.pdf>

- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., y Medina J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Krugman, P. (1994). Defining and measuring productivity. *The Age of diminishing Expectations*.
- Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista Estudios Económicos* 31. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/revista-estudios-economicos.html>
- López, J. (2013). *+Productividad*. Palibrio LLC.
- ManpowerGroup (2022). *Closing the Skills Gap: Know What Workers Want*. ManpowerGroup. <https://workforce-resources.manpowergroup.com/closing-the-skills-gap-know-what-workers-want/closing-the-skills-gap-know-what-workers-want>
- Marín, J. L., y Delgado, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Márquez, J. (2018). *Desempeño laboral del personal administrativo de la Marina de Guerra del Perú asignados al Tribunal Superior de Justicia Militar Policial - Centro, Lima – 2017*. [Tesis de maestro, Universidad Cesar Vallejos]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejos. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14814>
- Martín, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, Vol. 5 (17), pp.23-29.
- McCombes, S. (2022). *Descriptive Research / Definition, Types, Methods & Examples*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/descriptive-research/>
- Mishra, S., & Alok, S. (2017). *Handbook of research methodology*. Educreation Publishing.
- Mone, E., London, M., Mone, E.M., & London, M. (2018). *Employee Engagement Through Effective Performance Management: A Practical Guide for Managers* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315626529>

- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In D. R. W.C. Borman, Handbook of psychology: Industrial and organizational Psychology (pág. 39-53). Nueva York: John Wiley and Sons.
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. Rapd online Vol.33.
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. In K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). Psychology in Organizations: Integrating science and practice (pág. 162). Hillsadle, N.J.: Erlbaum.
- Nikolopoulou, K. (2022). *Inclusion and Exclusion Criteria / Examples & Definition*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/inclusion-exclusion-criteria/>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U.
- Otzen, T., y Manterola C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Int. J. Morphol., 35(1):227-232.
- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Quezada, M., Quevedo, M., y Torres, M. (2020). Trabajo en equipo, comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. Vol. V, N° 3. ISSN: 2542-3088. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Quito, D., Orbe, M., Ortiz, R., y Matovelle, M. (2020). Desempeño laboral del capital humano en las universidades de la ciudad de Cuenca. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.894>
- Qureshi, M., Qureshi, J., Thebo, J., Shaikh G, Brohi N. & Qaiser, S. (2019). The nexus of employee's commitment, job satisfaction, and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 6:1, 1654189. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1654189>
- Regalado, G. (2019). *Resistencia al cambio y su asociación con el desarrollo organizacional de los trabajadores del Congreso de la República, Lima 2019*. [Tesis de Magíster, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6854>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación de México.

- Rodríguez, K., y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Salinas, P. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Mérida: Universidad de los Andes.
- Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la investigación científica* (4ª Edición). México: Limusa
- Tarazona, R., Pantigoso, H., Pérez, Y., Forno, G., y Reynaga, Y. (2016). *Derecho Parlamentario*. 1ra. Edición. Congreso de la República.
- Tarziján J. (2008). *Fundamentos de estrategia empresarial*. México. Alfaomega Grupo Editor.
- Thomas, L. (2022). *Cross-Sectional Study | Definition, Uses & Examples*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/cross-sectional-study/>
- Timothy, W. (2020). Public Sector Crises: Realizations from Covid-19 for Crisis Communication. *PACO*. <https://doi.org/10.1285/i20356609v13i2p990>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2da ed.). Lima: San Marcos.
- Winter, R. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.
- Zárate, R. y Artesi, L. (2004). *Conocimiento, periferia y desarrollo: Los nuevos escenarios en la Patagonia Austral*. Editorial Biblos.

ANEXOS:

Cuadro de Operacionalización de la variable

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V: Desempeño laboral.	Motowidlo (2003) es el valor esperado que el individuo aporta a la organización, con sus conductas llevadas a cabo durante un periodo, las mismas que aportaran eficacia organizacional	De la variable: desempeño laboral se cuantifica en seis dimensiones de mayor relevancia: Conocimiento del puesto, compromiso, trabajo en equipo, capacitación, productividad, trabajo en equipo, capacitación, productividad e iniciativa, de las cuales se tiene doce indicadores.	Conocimiento del puesto	Conocimiento	Ordinal: Bajo Regular Alto
				Entendimiento	
			Compromiso	Normativo	
				Afectivo	
			Trabajo en equipo	Organización	
				Comunicación	
			Capacitación	Aprendizaje	
				Desarrollo	
			Productividad	Eficiencia	
				Eficacia	
			Iniciativa	Ideas	
				Innovación	

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ASESORES DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Fecha de ingreso: _____

Cargo: _____

Estimado Asesor, reciba un cordial saludo.

Instrucciones: Lea las preguntas y responda con honestidad y seriedad. Se precisa que la encuesta es de carácter ***confidencial***, su uso solo será para recolección de datos de estudio. Marque con una "X" cada característica descrita en los ítems según corresponda a la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Dimensiones /Items					
		1	2	3	4	5
D1: Conocimiento del puesto		1	2	3	4	5
1	Revisa seguidamente el Reglamento del Congreso de la República					
2	Elabora con frecuencia proyectos de ley					
3	Elabora discursos políticos para los eventos importantes del Congresista					
4	Redacta Mociones de Interpelación o de Censura					
5	Redacta informes de la semana de representación					
6	Realiza ayuda memoria de los Dictámenes en Agenda del Pleno, de interés del Congresista					
7	Cuando se presentan situaciones difíciles, concurre al Reglamento del Congreso o a la Constitución					
8	Realiza actividades o funciones de técnico o asistente del Despacho					
9	Asiste a cursos, seminarios o charlas de Técnica Legislativa					
10	Dirige las reuniones de trabajo con el personal del Despacho					
D2: Compromiso		1	2	3	4	5
11	Se siente comprometido o identificado con el Congreso de la República					
12	Siente satisfacción con las leyes aprobadas por el Congreso de la República					
13	Recibe con entusiasmo una tarea o actividad legislativa asignada por el Congresista					
14	Las tareas asignadas por el Congresista son entregadas antes de plazo establecido					
15	Asiste con puntualidad a su centro laboral					
16	Tiene soluciones asertivas frente a situaciones políticas críticas					
17	Sus propuestas o ideas han contribuido al logro de los objetivos del Despacho					

D3: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
18	Informa o comunica a los trabajadores del Despacho, los objetivos, metas y estrategias diseñados por el Congresista					
19	Se reúne con los trabajadores para planificar las actividades del Despacho					
20	Mantiene una comunicación diaria y fluida con el Congresista y los trabajadores del Despacho					
21	Lidera el equipo de trabajo, dentro del Despacho					
22	Ante un problema legislativo, político o de representación convoca a los trabajadores del Despacho para ayudar solucionarlos					
23	En su Despacho se reconoce al trabajador o trabajadores por el logro de las metas y objetivos					
D4: Capacitación		1	2	3	4	5
24	Los trabajadores del Despacho han recibido algún curso o charla de inducción para el puesto					
25	Tiene programada capacitaciones internas para los trabajadores de su Despacho					
26	Los trabajadores del Despacho asisten a las capacitaciones que programa el Congreso u otras instituciones					
27	Usted ha recibido curso o charla de inducción para ejercer el puesto de asesor					
28	Ha recibido otras capacitaciones, para reforzar sus conocimientos y optimizar su función					
29	Recibe información académica o técnica del Congreso para el desempeño de sus funciones como asesor					
D5: Productividad		1	2	3	4	5
30	Los proyectos de ley elaborado por usted se han convertido en Ley					
31	Realiza proyectos de ley, dentro del plazo establecido por el Congresista					
32	Las mociones de interpelación o de censura elaboradas por usted han sido aprobados					
33	Su asesoramiento contribuye para mejorar la imagen y aceptación ciudadana del Congresista o del Congreso					
34	El Congresista al que asesora, realiza la evaluación de las metas y objetivos					
35	Utiliza indicadores de desempeño laboral dentro del Despacho					
D6: Iniciativa		1	2	3	4	5
36	Realiza lluvia de ideas para el trabajo legislativo, de control político o de representación					
37	Recoge las iniciativas de sus colegas o trabajadores del Despacho para el trabajo legislativo, control político o de representación					
38	Teniendo conocimiento de las debilidades de la institución, usted fomenta iniciativas para mejorar la situación					
39	Presenta iniciativas innovadoras, para lograr dar estabilidad emocional de sus compañeros de trabajo, para su desempeño					
40	Cuenta con iniciativas innovadoras que aportan o mejoran los objetivos trazados por el Congresista y del Congreso					

Cuadro de validez de contenido V – Aiken

Item	Expertos			Total	
	E1	E2	E3	S	V
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	0	2	0.67
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	0	2	0.67
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	1	3	1.00
20	1	1	1	3	1.00
21	1	1	1	3	1.00
22	1	1	1	3	1.00
23	0	1	1	2	0.67
24	1	1	1	3	1.00
25	1	1	1	3	1.00
26	1	1	1	3	1.00
27	1	1	1	3	1.00
28	1	1	1	3	1.00
29	1	1	1	3	1.00
30	1	1	1	3	1.00
31	1	1	1	3	1.00
32	1	1	1	3	1.00
33	1	1	1	3	1.00
34	1	1	1	3	1.00
35	1	1	1	3	1.00
36	1	1	1	3	1.00
37	1	1	1	3	1.00
38	1	1	1	3	1.00
39	1	1	1	3	1.00
40	1	1	1	3	1.00
				Promedio de validez	0.98

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento del puesto							
1	Revisa el Reglamento del Congreso de la República	X		X		X		
2	Elabora con frecuencia proyectos de ley	X		X		X		
3	Elabora discursos políticos para los eventos importantes del Congresista	X		X		X		
4	Redacta Mociones de Interpelación o de Censura	X		X		X		
5	Redacta informes de la semana de representación	X		X		X		
6	Realiza ayuda memoria de los Dictámenes en Agenda del Pleno, de interés del Congresista	X		X		X		
7	Cuando se presentan situaciones difíciles, concurre al Reglamento del Congreso o a la Constitución	X		X		X		
8	Realiza actividades o funciones de técnico o asistente del Despacho	X		X		X		
9	Asiste a cursos, seminarios o charlas de Técnica Legislativa	X		X		X		
10	Dirige las reuniones de trabajo con el personal del Despacho	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso							
11	Se siente comprometido o identificado con el Congreso de la República	X		X		X		
12	Siente satisfacción con las leyes aprobadas por el Congreso de la República	X		X		X		
13	Recibe con entusiasmo una tarea o actividad legislativa asignada por el Congresista	X		X		X		
14	Las tareas asignadas por el Congresista son entregadas antes de plazo establecido	X		X		X		
15	Asiste con puntualidad a su centro laboral	X		X		X		
16	Tiene soluciones asertivas frente a situaciones políticas críticas	X		X		X		
17	Sus propuestas o ideas han contribuido al logro de los objetivos del Despacho	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
18	Informa o comunica a los trabajadores del Despacho, los objetivos, metas y estrategias diseñados por el Congresista	X		X		X		
19	Se reúne con los trabajadores para planificar las actividades del Despacho	X		X		X		
20	Mantiene una comunicación diaria y fluida con el Congresista y los trabajadores del Despacho	X		X		X		
21	Lidera el equipo de trabajo, dentro del Despacho	X		X		X		
22	Ante un problema legislativo, político o de representación convoca a los trabajadores del Despacho para ayudar solucionarlos	X		X		X		
23	En su Despacho se reconoce al trabajador o trabajadores por el logro de las metas y objetivos		X	X		X		
	DIMENSIÓN 4: Capacitación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
24	Los trabajadores del Despacho han recibido algún curso o charla de inducción para el puesto	X		X		X		
25	Tiene programada capacitaciones internas para los trabajadores de su Despacho	X		X		X		
26	Los trabajadores del Despacho asisten a las capacitaciones que programa el Congreso u otras instituciones	X		X		X		
27	Usted ha recibido curso o charla de inducción para ejercer el puesto de asesor	X		X		X		
28	Ha recibido otras capacitaciones, para reforzar sus conocimientos y optimizar su función	X		X		X		
29	Recibe información académica o técnica del Congreso para el desempeño de sus funciones como asesor	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Productividad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
30	Los proyectos de ley elaborado por usted se han convertido en Ley	X		X		X		
31	Realiza proyectos de ley, dentro del plazo establecido por el Congresista	X		X		X		
32	Las mociones de interpelación o de censura elaboradas por usted han sido aprobados	X		X		X		

33	Su asesoramiento contribuye para mejorar la imagen y aceptación ciudadana del Congresista o del Congreso	X		X		X	
34	El Congresista al que asesora, realiza la evaluación de las metas y objetivos	X		X		X	
35	Utiliza indicadores de desempeño laboral dentro del Despacho	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Iniciativa		Sí	No	Sí	No	Sí	No
36	Realiza lluvia de ideas para el trabajo legislativo, de control político o de representación	X		X		X	
37	Recoge las iniciativas de sus colegas o trabajadores del Despacho para el trabajo legislativo, control político o de representación	X		X		X	
38	Teniendo conocimiento de las debilidades de la institución, usted fomenta iniciativas para mejorar la situación	X		X		X	
39	Presenta iniciativas innovadoras, para lograr dar estabilidad emocional de sus compañeros de trabajo, para su desempeño	X		X		X	
40	Cuenta con iniciativas innovadoras que aportan o mejoran los objetivos trazados por el Congresista y del Congreso	X		X		X	

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO

Observaciones (en caso existan):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Antoinette Eloisa Carty Mejía

DNI: 70841376

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de noviembre de 2022



Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CARTY MEJIA**
Nombres **ANTOINETTE ELOISA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **70841376**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA**
Pais de Procedencia **ESPAÑA**

INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico **TÍTULO OFICIAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN COMUNICACIÓN Y MARKETING POLÍTICO (GRADO DE MAESTRO)**
Resolución N° **RESOLUCIÓN N° 008027-2022-SUNEDU-02-15-02**
Fecha de Resolución **14/10/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975319

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/11/2022 12:51:50-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Revisa el Reglamento del Congreso de la República	X		X		X		
2	Elabora con frecuencia proyectos de ley	X		X		X		
3	Elabora discursos políticos para los eventos importantes del Congresista	X		X		X		
4	Redacta Mociones de Interpelación o de Censura	X		X		X		
5	Redacta informes de la semana de representación	X		X		X		
6	Realiza ayuda memoria de los Dictámenes en Agenda del Pleno, de interés del Congresista	X		X		X		
7	Cuando se presentan situaciones difíciles, concurre al Reglamento del Congreso o a la Constitución	X		X		X		
8	Realiza actividades o funciones de técnico o asistente del Despacho	X		X		X		
9	Asiste a cursos, seminarios o charlas de Técnica Legislativa	X		X		X		
10	Dirige las reuniones de trabajo con el personal del Despacho	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Se siente comprometido o identificado con el Congreso de la República	X		X		X		
12	Siente satisfacción con las leyes aprobadas por el Congreso de la República	X		X		X		
13	Recibe con entusiasmo una tarea o actividad legislativa asignada por el Congresista	X		X			X	
14	Las tareas asignadas por el Congresista son entregadas antes de plazo establecido	X		X			X	
15	Asiste con puntualidad a su centro laboral	X		X		X		
16	Tiene soluciones asertivas frente a situaciones políticas críticas	X		X		X		
17	Sus propuestas o ideas han contribuido al logro de los objetivos del Despacho	X		X		X		



	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
18	Informa o comunica a los trabajadores del Despacho, los objetivos, metas y estrategias diseñados por el Congresista	X		X		X		
19	Se reúne con los trabajadores para planificar las actividades del Despacho	X		X		X		
20	Mantiene una comunicación diaria y fluida con el Congresista y los trabajadores del Despacho	X		X		X		
21	Lidera el equipo de trabajo, dentro del Despacho	X		X		X		
22	Ante un problema legislativo, político o de representación convoca a los trabajadores del Despacho para ayudar solucionarlos	X		X		X		
23	En su Despacho se reconoce al trabajador o trabajadores por el logro de las metas y objetivos	X		X			X	
	DIMENSIÓN 4: Capacitación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
24	Los trabajadores del Despacho han recibido algún curso o charla de inducción para el puesto	X		X		X		
25	Tiene programada capacitaciones internas para los trabajadores de su Despacho	X		X		X		
26	Los trabajadores del Despacho asisten a las capacitaciones que programa el Congreso u otras instituciones	X		X		X		
27	Usted ha recibido curso o charla de inducción para ejercer el puesto de asesor	X		X		X		
28	Ha recibido otras capacitaciones, para reforzar sus conocimientos y optimizar su función	X		X		X		
29	Recibe información académica o técnica del Congreso para el desempeño de sus funciones como asesor	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Productividad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
30	Los proyectos de ley elaborado por usted se han convertido en Ley	X		X			X	
31	Realiza proyectos de ley, dentro del plazo establecido por el Congresista	X		X		X		
32	Las mociones de interpelación o de censura elaboradas por usted han sido aprobados	X		X		X		

33	Su asesoramiento contribuye para mejorar la imagen y aceptación ciudadana del Congresista o del Congreso	X		X		X	
34	El Congresista al que asesora, realiza la evaluación de las metas y objetivos	X		X		X	
35	Utiliza indicadores de desempeño laboral dentro del Despacho	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Iniciativa		Sí	No	Sí	No	Sí	No
36	Realiza lluvia de ideas para el trabajo legislativo, de control político o de representación	X		X		X	
37	Recoge las iniciativas de sus colegas o trabajadores del Despacho para el trabajo legislativo, control político o de representación	X		X			X
38	Teniendo conocimiento de las debilidades de la institución, usted fomenta iniciativas para mejorar la situación	X		X			X
39	Presenta iniciativas innovadoras, para lograr dar estabilidad emocional de sus compañeros de trabajo, para su desempeño	X		X		X	
40	Cuenta con iniciativas innovadoras que aportan o mejoran los objetivos trazados por el Congresista y del Congreso	X		X		X	

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO
Observaciones (en caso existan):

Hay suficiencia


Opinión de aplicabilidad:
Aplicable **Aplicable después de corregir** **No aplicable**
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mario Raúl Gutiérrez Canales
DNI: 41167643

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de noviembre de 2022


Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GUTIERREZ CANALES**
Nombres **MARIO RAUL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **41167643**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**
Rector **COTILLO ZEGARRA PEDRO ATILIO**
Secretario General(E) **PIZARRO CABRERA RAUL GERMAN**
Decano **GONZALES ESPINOZA CHEDORLAOMER RUBEN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN DERECHO**
Fecha de Expedición **05/09/2014**
Resolución/Acta **03537-R-14**
Diploma **A001DA1551MG0045046**



CÓDIGO VIRTUAL 5575350

Santiago de Surco, 29 de Agosto de 2020


JESÚS ANDRÉS VEGA GUTIÉRREZ
JEFE
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 29/08/2020 15:16:14-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(**) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 25 de Febrero de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Revisa el Reglamento del Congreso de la República	X		X		X		
2	Elabora con frecuencia proyectos de ley	X		X		X		
3	Elabora discursos políticos para los eventos importantes del Congresista	X		X		X		
4	Redacta Mociones de Interpelación o de Censura	X		X		X		
5	Redacta informes de la semana de representación	X		X		X		
6	Realiza ayuda memoria de los Dictámenes en Agenda del Pleno, de interés del Congresista	X		X		X		
7	Cuando se presentan situaciones difíciles, concurre al Reglamento del Congreso o a la Constitución	X		X		X		
8	Realiza actividades o funciones de técnico o asistente del Despacho		X		X	X		
9	Asiste a cursos, seminarios o charlas de Técnica Legislativa	X		X		X		
10	Dirige las reuniones de trabajo con el personal del Despacho	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Se siente comprometido o identificado con el Congreso de la República	X		X		X		
12	Siente satisfacción con las leyes aprobadas por el Congreso de la República	X		X		X		
13	Recibe con entusiasmo una tarea o actividad legislativa asignada por el Congresista		X		X	X		
14	Las tareas asignadas por el Congresista son entregadas antes de plazo establecido	X		X		X		
15	Asiste con puntualidad a su centro laboral	X		X		X		
16	Tiene soluciones asertivas frente a situaciones políticas críticas	X		X		X		
17	Sus propuestas o ideas han contribuido al logro de los objetivos del Despacho	X		X		X		



	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
18	Informa o comunica a los trabajadores del Despacho, los objetivos, metas y estrategias diseñados por el Congresista	X		X		X		
19	Se reúne con los trabajadores para planificar las actividades del Despacho	X		X		X		
20	Mantiene una comunicación diaria y fluida con el Congresista y los trabajadores del Despacho	X		X		X		
21	Lidera el equipo de trabajo, dentro del Despacho	X		X		X		
22	Ante un problema legislativo, político o de representación convoca a los trabajadores del Despacho para ayudar solucionarlos	X		X		X		
23	En su Despacho se reconoce al trabajador o trabajadores por el logro de las metas y objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Capacitación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
24	Los trabajadores del Despacho han recibido algún curso o charla de inducción para el puesto	X		X		X		
25	Tiene programada capacitaciones internas para los trabajadores de su Despacho	X		X		X		
26	Los trabajadores del Despacho asisten a las capacitaciones que programa el Congreso u otras instituciones	X		X		X		
27	Usted ha recibido curso o charla de inducción para ejercer el puesto de asesor	X		X		X		
28	Ha recibido otras capacitaciones, para reforzar sus conocimientos y optimizar su función	X		X		X		
29	Recibe información académica o técnica del Congreso para el desempeño de sus funciones como asesor	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Productividad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
30	Los proyectos de ley elaborado por usted se han convertido en Ley	X		X		X		
31	Realiza proyectos de ley, dentro del plazo establecido por el Congresista	X		X		X		
32	Las mociones de interpelación o de censura elaboradas por usted han sido aprobados	X		X		X		

33	Su asesoramiento contribuye para mejorar la imagen y aceptación ciudadana del Congresista o del Congreso	X		f		f	
34	El Congresista al que asesora, realiza la evaluación de las metas y objetivos	X		X		f	
35	Utiliza indicadores de desempeño laboral dentro del Despacho	X		f		X	
DIMENSIÓN 6: Iniciativa		Sí	No	Sí	No	Sí	No
36	Realiza lluvia de ideas para el trabajo legislativo, de control político o de representación	X		X		X	
37	Recoge las iniciativas de sus colegas o trabajadores del Despacho para el trabajo legislativo, control político o de representación	X		X		X	
38	Teniendo conocimiento de las debilidades de la institución, usted fomenta iniciativas para mejorar la situación	X		X		f	
39	Presenta iniciativas innovadoras, para lograr dar estabilidad emocional de sus compañeros de trabajo, para su desempeño	X		X		X	
40	Cuenta con iniciativas innovadoras que aportan o mejoran los objetivos trazados por el Congresista y del Congreso	X		X		X	

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO
Observaciones (en caso existan):

Pertinencia

Opinión de aplicabilidad:

 Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Vicente José Granadino Galindo
DNI:
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de noviembre de 2022



Firma del experto-informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GRANADINO GALINDO**
Nombres **VICENTE JOSE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **09144396**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**
Rector **GUZMAN BARRON SOBREVILLA, LUIS DAVID**
Secretario General **ORTIZ CABALLERO, RENE ELMER MARTIN**
Decano **BLONDET SAAVEDRA, JORGE MARCIAL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS**
Fecha de Expedición **04/07/2007**
Resolución/Acta **-**
Diploma **-**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000978103


JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/11/2022 20:45:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	.963	40

Cuadro estadístico de la variable y sus dimensiones con el total de la muestra analizada

	V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6
Válido	69	69	69	69	69	69	69
N Perdidos	0	0	0	0	0	0	0