



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**La Capacitación en Gestión Pública y su influencia  
en el desempeño laboral Congresal en el Perú, 2020.**

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

**AUTOR:**

Br. Herrera Abramonte, Luis Francisco (ORCID: 0000-0002-6112-4408)

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

*A mis padres Eva Abramonte y Luis Herrera, por su constante apoyo y por motivarme a seguir creciendo profesionalmente, a mi hermana Nélida por estar conmigo en cada momento importante.*

*Luis.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Principalmente a Dios, por guiarme en todo momento y darme fortaleza, a mi asesor Dr. Juan José Saavedra Olivos, por apoyarme a lo largo de este trabajo de investigación, y a todas las personas que coadyuvaron a la realización de este trabajo.*

***El Autor***

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	11
3.2. Variables	11
3.2.1. Variables	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
Referencias	25
Anexos	27

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Validez de expertos	13
Tabla 2: Confiabilidad de Instrumentos	13
Tabla 3: Correlación entre las variables Capacitación y Desempeño Laboral	15
Tabla 4: Correlación entre dimensión Habilidades y Desempeño Laboral	15
Tabla 5: Correlación entre dimensión Aptitudes y Desempeño Laboral	16
Tabla 6: Correlación entre dimensión Conceptos y Desempeño Laboral	17
Tabla 7: Determinar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.	17
Tabla 8: Determinar la influencia del desarrollo de habilidades en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.	18
Tabla 9: Determinar la influencia del desarrollo de Aptitudes en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.	18
Tabla 10: Determinar la influencia del desarrollo de Aptitudes en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.	19
Tabla 11: Operacionalización	28

## RESUMEN

La presente investigación denominada “La capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral congresal en el Perú”, tuvo como objetivo primordial determinar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

La investigación es descriptiva, correlacional y su finalidad es comprobar la conexión entre las definiciones existentes, la muestra está conformada por 50 Abogados que litigan en la Corte Superior de Justicia de Piura, se le aplicaron dos instrumentos a fin de evaluar las variables materia de estudio. El diseño de la investigación es no experimental y transversal, para la obtención de datos se tuvo un lapso de temporalidad para medir variables las cuales no fueron manipuladas.

La presente investigación tuvo como resultado una influencia de manera significativa entre las variables capacitación en Gestión Pública y Desempeño Laboral. Para la obtención de los resultados estadísticos se usó el programa SPSS.

En la investigación se concluye que existe una influencia significativa de manera directa en la variable Capacitación en Gestión Pública y la variable Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú, según el coeficiente Rho de Spearman que muestra el resultado de  $Rho = .796$ .

Al finalizar la investigación se recomienda la Elaboración de un plan de capacitaciones o actualizaciones al poder legislativo que permita mejorar el desempeño laboral congresal en beneficio de la nación.

**Palabras clave:** Capacitación, desempeño laboral, gestión pública.

## ABSTRACT

The main objective of this research, "Training in Public Management and its influence on congressional work performance in Peru", was to determine the influence of training on the work performance of congressmen in Peru.

The investigation is descriptive, correlational and its purpose is to verify the connection between the existing definitions, the sample is made up of 50 Lawyers who litigate in the Superior Court of Justice of Piura, two instruments were applied in order to evaluate the variables subject of study. The research design is non-experimental and cross-sectional. To obtain data, there was a period of time to measure variables which were not manipulated.

The present investigation had as a result a significant influence between the variables training in Public Management and Labor Performance. To obtain the statistical results, the SPSS program was used.

The research concludes that there is a significant influence directly on the variable Training in Public Management and the variable Work Performance of Congressmen in Peru, according to the Rho coefficient of Spearman that shows the result of  $Rho = .796$ .

At the end of the investigation, the preparation of a training plan or updates to the legislature is recommended to improve congressional work performance for the benefit of the nation.

**Keywords:** Training, job performance, public management

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación se realiza debido a que el Poder Legislativo es un Poder Público en el que existe desaprobación a lo largo del tiempo, en el que se evidencia la falta de preparación profesional por parte de los gobernantes, es decir, algunos gobernadores carecen de nivel académico o su grado de instrucción es deficiente para ejercer los cargos congresales, por ende, no cumplen con el perfil idóneo para realizar actividades propias del parlamento.

Algunos hasta tienen desconocimiento de las funciones específicas que se realizan en el cargo que desempeña por falta de capacitación en Gestión Pública como por ejemplo temas del ámbito legal, Derecho Constitucional, Función Pública, para que de ese modo pueda cumplir de forma eficaz su labor en beneficio a la región que representa.

Lo ideal sería que cada legislador que aspira estar en el parlamento tenga un nivel de preparación superior para que ejerzan su labor eficazmente en beneficio del pueblo que lo eligió.

En la vigente Constitución que rige en el Perú, señalan los requisitos que deben cumplir los ciudadanos peruanos que aspiran ejercer el cargo de legislador, en el Art. 90° se establece que para ser legislador se tiene que ser de origen peruano, tener cumplido hasta la fecha 25 años y estar gozando del derecho de sufragar; como se evidencia estos paupérrimos requisitos no exigen un grado de instrucción o nivel educativo que esté acorde al trabajo a desempeñar y por ende en la actualidad se evidencia proyectos de ley que no son aprobados por incapacidad política.

Es por esa razón, que se necesita que los aspirantes al congreso tengan un perfil idóneo de entender temas de diferente índole para ejercer eficientemente el poder conferido.

Para ello se requiere, que exista una institución del Estado que permita a los aspirantes del parlamento que accedan a capacitaciones, certificaciones constantes, ser registrados como personal apto y con una formación ética en beneficio de la población.

Por lo antes expuesto, se cree conveniente la modificación del Art. 90 de la Carta Magna que establecen las exigencias para ser congresista.

Esta problemática afecta a nivel global, existiendo una parte de políticos, parlamentarios que no tienen un nivel educativo superior o que jamás culminaron la

universidad y en algunos casos se muestran como egresados, bachilleres, titulados o con grados superiores los cuales son ficticios.

Al referirnos a la educación como una necesidad primordial para que puedan ocupar este cargo, se debe a que gracias a ello se puede conseguir el desarrollo que el país requiere, puesto que la formación universitaria es parte fundamental del conocimiento en las determinadas materias.

Lo antes señalado no implica una vulneración al Derecho de Representatividad, puesto que con esta investigación se requiere que existan legisladores preparados para ejercer un cargo muy importante el cual representa a todos los peruanos, que entre sus funciones son de legislar y aprobar leyes en beneficio del país, fiscalizar el trabajo que se desempeña en la administración pública y la representación de los diversos grupos sociales existentes en la nación.

La formulación del problema es:

¿Cómo influye la capacitación en Gestión Pública en el desempeño laboral congresal en el Perú?

Esta investigación se justifica porque va a permitir determinar la importancia de la exigencia de capacitaciones para el mejoramiento de la labor congresal a los postulantes al congreso, los cuales se observarán en un futuro los resultados positivos en el parlamento.

Debemos analizar el Artículo 90° de la actual Constitución Peruana del año 1993 que menciona taxativamente las exigencias para ser designado legislador, los cuales no exigen un grado de instrucción, nivel educativo o capacitaciones previas que estén acorde a la labor a desempeñar y por ende en la actualidad se evidencia proyectos de ley que no son aprobados por incapacidad política.

Es por esa razón, que se debe considerar en un extremo del referido artículo de los requisitos exigidos en la carta magna, puesto que los gobernantes tienen que estar instruidos o saber de los temas de determinada índole para ejercer eficientemente el poder conferido, usando nuevas estrategias que coadyuben en la eficiencia de la labor congresal.

Con esta investigación se intenta precisar cuál es la importancia de la capacitación que deben tener los congresistas que recae en su desempeño laboral congresal conforme

lo estipula sus funciones y actuaciones establecidas por ley, es decir que los nuevos conocimientos que se van a adquirir tienen que reflejarse en los resultados que obtendrán cumpliendo con sus funciones, desarrollando habilidades y competencias acorde a su labor congresal.

En la investigación se detallan los siguientes objetivos:

- El objetivo general es Determinar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

Como objetivos específicos se detallan los siguientes:

- Determinar la influencia del desarrollo de habilidades en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

- Determinar la influencia del desarrollo de aptitudes en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

- Determinar la influencia del desarrollo de conceptos en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

Se establece la siguiente hipótesis:

- La capacitación en Gestión Pública influye de forma significativa en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

- Desarrollar habilidades tiene influencia de forma significativa en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

- Desarrollar aptitudes tienen influencia de forma significativa en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

- Desarrollar conceptos tienen influencia de forma significativa en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen trabajos que se relacionan con el tema de investigación los cuales se pueden analizar los siguiente:

- A. SILVA C. (2015), en su trabajo de investigación denominado *“Programa de Capacitación para Mejorar el Desempeño Laboral del Personal Administrativo Adscrito a la Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre” (UNEXPO) – Núcleo Barquisimeto*, que se realizó en Lara – Venezuela, se propuso un realizar capacitaciones al personal que labora en la Institución de la Gerencia en mención, teniendo como resultados el incremento del conocimientos y habilidades del personal que labora, observando también diferentes problemas y desorganización que disminuían el buen desempeño laboral en la institución.
  
- B. PINEDA LARZO, LUIS ENRIQUE (2017) en su investigación denominada: *“La capacitación del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, y su influencia en el desempeño laboral, año 2014”*, realizada en Lima – Perú se demuestra la influencia que tienen la capacitación y el desempeño laboral dentro de una determinada institución del Estado, como se debe motivar al colaborador en la búsqueda de mejoras que tengan un rendimiento significativo en la labor en que se desempeña, de igual manera se busca que el colaborador tenga amplios conocimientos del ejercicio de su labor y que coadyuve a los demás colaboradores hacia un solo fin.
  
- C. LIZÁRRAGA VALDIVIA JEAN PAUL, en su trabajo de investigación (2019) *“Análisis de la Función Parlamentaria Caso: Congreso de la República del Perú, Periodo 2019”* elaborada en la Universidad Cesar Vallejo Lima- Perú, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, se refiere a que algunos congresistas no tienen un nivel de preparación, no cuentan con capacitaciones y hasta señalan información de estudios inexistentes u ocultan información para poder postular al cargo de congresista, existiendo varios cuestionamientos en las gestiones realizadas por los mismos legisladores.

- D. JÁUREGUI CALDERÓN, María Isabel, en su tesis (2016) “Requisitos electorales para ser congresista en el Perú y su efecto en el desarrollo de sus funciones congresales, período 2011-2016”, elaborada en la Universidad Cesar Vallejo – Perú, para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, refiriéndose a la problemática existente en la administración Pública generando así un retraso de la misma, puesto que el cargo a desempeñar es uno de los primordiales del Estado, el cual tiene como funciones legislar, fiscalizar y representar a todos los peruanos dentro del Estado; en la misma investigación se detalla la posibilidad de una mejora de la gestión por parte de los legisladores si es que hubiese una modificatoria referente a los requisitos establecidos para ocupar el cargo de congresista y así tenga un efecto positivo para el país. También se tiene en cuenta que debe existir capacitaciones constantes para que estén preparados.
- E. GAMARRA REYES ÉLVIA CECILIA, en su tesis (2017), “La Reforma del procedimiento de elección Congresistas de la República”, elaborada en la Universidad Pedro Ruiz Gallo-Escuela de Postgrado, para obtener el grado de Maestro en Derecho, señala que se recomienda una reforma parcial de la actual normatividad, en los artículos referidos a la elección de los congresistas y con ellos establecer filtros al postular y ejercer el cargo que es muy importante dentro del Estado, puesto que representa a todos los ciudadanos que emiten su voto democrático.

Existen diversas teorías que se relacionan con el tema de investigación, las cuales son la siguientes:

**Capacitación:**

**La necesidad de capacitación en Gestión Pública:**

Para el autor Chiavenato, 2000, p567; en las entidades públicas es necesario la existencia de capacitaciones, ya que van a permitir saber cuáles son sus habilidades, cualidades y conocimientos de los trabajadores del sector público.

En concordancia con el autor Pinto, 2000, p.116; las capacitaciones coadyuvan al progreso de la institución ya sea pública o privada, en el cumplimiento de sus labores

encomendadas ejerciéndolas de manera eficaz por la constante mejoría de actitudes y conocimientos del área en que se desempeña.

La capacitación lo define Ibáñez (2011) como aquel procedimiento de aprendizaje que ayuda a resolver dificultades de forma progresiva, y que permite alcanzar metas de forma personal y colectiva.

Según Silíceo, 2007; refiere que la capacitación es aquella actividad que se planea con anterioridad y que se justifica en la existencia de una necesidad que está afrontando una empresa o institución y que se predispone al cambio total o parcial con ayuda del personal que colabora en la misma.

El autor Cabral R. 2013; lo define como aquel proceso constante y permanente que el empleador en representación de la empresa o institución brinda estímulos al personal que labora con el fin de aumentar los conocimientos y destrezas en el puesto laboral que desempeña, obteniendo un notable cambio en sus actividades.

Objetivos de la Capacitación:

- Alcanzar el adaptamiento de los colaboradores en la empresa o institución en donde labora.
- Aumentar la productividad que se ejecuta.
- Personal preparado en sus cargos a desempeñar.
- Monitorear si existen fallas en el personal que labora.
- Fomentar las habilidades socioemocionales entre los colaboradores.

Importancia:

- Mejoramiento de la Imagen Institucional
- Coadyuva a solucionar problemas existentes siendo asertivo en escoger las decisiones que se requieren.
- Alcanzar metas propuestas.
- Cumplimiento de la misión y visión de la institución.
- Viabiliza las políticas que se organizan.

Tipos de Capacitación:

Según Calderón C. 1990; se dividen en 3 tipos:

El primer tipo es la Capacitación para el trabajo, la cual se enfoca en la entrada del nuevo colaborador a la empresa o institución, para que así desarrollen eficientemente sus actividades, se subdivide en tres:

Capacitación de Preingreso: se realiza con el fin de seleccionar al personal capaz de cumplir con los requisitos solicitados, se le instruye al personal nuevos conocimientos que se realizan en la institución.

Inducción: en esta etapa se le informa e incita al colaborador el método de organizarse de forma personal y colectiva.

Capacitación Promocional: diversas acciones que permiten que el colaborador ascienda de cargo a desempeñar.

El segundo tipo es la Capacitación en el trabajo: Es la conformación de una variedad de acciones delimitadas para el mejoramiento de la actitud de los colaboradores de la institución.

El tercer y último tipo es el Desarrollo: Es proceso permanente y continuo del colaborador para el cumplimiento de las acciones ejercidas.

Definición de dimensiones:

- Habilidades: Según la RAE (2020), es aquella disposición para realizar algo. Se refiere a la facilidad de hacer cualquier actividad, ejerciéndola con gran destreza e ímpetu. Existe la habilidad cognitiva por la cual el individuo es capaz de buscar una solución a un determinado problema que se presente eligiendo una acertada decisión.

- Aptitud: es aquella destreza que una persona tiene para desarrollar una determinada acción. Es la capacidad para realizar algo, desempeñándose y destacando de los demás en algún rubro o actividad.

Estas aptitudes el mismo individuo nace con ellas (son innatas) o en algunos casos se adquieren en el mismo desarrollo de las actividades que realiza.

- Conceptos: Según la RAE, es aquella idea que se tiene de algo o alguien en específico. Se entiende por concepto también a aquello que se tiene una noción de algo en específico que tienen diversas características o cualidades.

- Desempeño de Tareas: es la manifestación que una persona ejerce por las funciones o tareas que se le encomiendan por su misma labor. Es el rendimiento laboral que el colaborador ejerce cumpliendo con las funciones que tiene a su cargo. Son aquellas

herramientas que se utilizan para la medición del cumplimiento de determinadas funciones a desempeñar.

- Civismo: se refiere a aquel comportamiento que tiene un individuo al cumplir con el respeto de las leyes, normas que se establecen en un determinada sociedad o espacio geográfico. Es respetar las reglas que son establecidas en una sociedad o institución para una mejor convivencia con lo que está en su entorno.

- Falta de Productividad: La productividad se refiere al indicador de la producción o rendimiento que se tiene de algo. Es aquel vinculo existente de lo que se produce y el medio por el cual se ha conseguido el producto. La falta de productividad afecta considerablemente en una organización o institución porque está la existencia de falta de motivación, escasas de capacitación, desconocimientos de metas que se tienen que cumplir, exceso de horas de trabajos, etc.

El Estado:

En la actualidad, el Estado es aquella organización Política que despliega control en un territorio de forma democrática, en todo momento vivimos en medio del Estado, el cual gobierna con ayuda de sus diversos órganos.

En la antigüedad el Estado se inició en Egipto y Grecia, existiendo varias formas de gobernar que sin duda alguna no se parece nada en la actualidad, ya que quienes ejercían el poder eran aquellas personas que sobresalían con talentos inigualables o tenían fuerza social que los respaldaban, es decir, los gobernantes ejercían su dominio de acuerdo a sus características propias y si existía un cambio de gobernante se cambiaban gran parte de las reglas vigentes. Estos ejercían el dominio en pequeños espacios territoriales, los cuales se le denominaba Ciudades/Estado, y dejaban gran cantidad de espacio sin que exista gobernador alguno.

En toda la historia, lo que se ha venido realizando es un manejo gradual del poder por una agrupación de ciudadanos que gobernaban dentro del territorio.

El Estado desde una vertiente política se puede describir como aquella manera de formación social que traen consigo instituciones que lideran y reglamentan la convivencia de las personas en un determinado espacio geográfico.

Al referirse de un congresista, se puede definir como aquella persona que es electa por un voto popular y democrático

El Gobierno – Territorio y Pueblo son los elementos en que se origina el Estado.

Según Víctor García Toma (2010) manifiesta que el Estado es aquella institución Política que es autónoma al momento de ejercer su poder dentro del territorio que gobierna con la finalidad de cumplir con las disposiciones legales que se le atribuyen (p. 245)

Según Rubio Correa, M (1981) al comienzo de la tripartita de los poderes se establecieron que dos de ellos eran fundamentales dentro del Estado los cuales son el Ejecutivo y el Legislativo por cumplir un rol primordial al gobernar la nación de forma democrática.

Lo antes mencionado se refiere que el cargo a desempeñar el Poder Legislativo es sumamente fundamental dentro del Estado.

La noción del Poder Legislativa se orienta a que el Estado al ejercer su poder lo realiza a través de tres poderes, lo cuales son de mucha importante para desempeñar diferentes ámbitos y así realizar la coordinación de interés nacional.

Al mencionar el primer poder se refiere a la persona que se encarga de hacer las leyes las cuales tienen que ser creadas, modificadas o derogadas; es por ello que desde aquel tiempo ya se tenía conocimiento de la labor que desempeña el Poder Legislativo, el cual tiene la labor fundamental de la creación de leyes que rigen en toda la nación y es de interés público; En la actualidad el Poder Legislativo tiene la misma labor fundamental.

Por lo tanto, se tiene que tener el filtro educativo o la preparación idónea para ejercer tal poder, y es con más razón si la elección la realizamos todos los ciudadanos al momento de emitir el voto, esta elección tiene que estar dirigida hacia aquella persona que cumpla con la capacidad adecuada de desempeñar las labores encargadas.

Existen diversas funciones que desempeña el Poder Legislativo los cuales son la función de legislar, fiscalizar y representar los intereses públicos,

La función Legislativa, al ejercer la labor de Congresista de la República, entre sus funciones se encuentra la actividad de discutir y aprobar reformas referentes a la

Constitución, de igual manera se aplica a la aprobación de leyes y determinadas resoluciones legislativas, también dentro de sus funciones se encuentra la función interpretativa, modificativa y derogatoria de acuerdos según los protocolos señalados en la misma Carta Magna y el Reglamento que rige en el Congreso.

Es por ello que resulta necesario que para ejercer el cargo de congresista se tenga en cuenta el nivel educativo, o conocimientos de educación cívica y temas referentes al gobierno desde la práctica del congresista. En la actualidad se evidencia un porcentaje de legisladores que carecen de estudios o que tienen un nivel inferior al que se debería tener para poder ejercer el cargo que es muy importante dentro del Estado y en otros casos existen legisladores que han falsificado su propia documentación de estudios, generando así un desconcierto total y rechazo en la población por tales hazañas de los padres de la patria, y existe otro grupo de parlamentarios que tienen variedad de profesiones no acordes a la labor a desempeñar y es por ello que se requiere una capacitación o estudios referentes al cargo a ejercer.

También se encuentra la función de Control Político, en esta función los legisladores dentro de sus funciones controlan los actos que va a ejecutar el presidente.

Esta función se centra en el seguimiento del actuar que recae en el Poder Ejecutivo para que así se cumpla con lo estipulado en aras de administrar los intereses de los ciudadanos.

Con esta encargatura los legisladores cumplen con la función encomendada de realizar una fiscalización de las actuaciones que efectúan los funcionarios pertenecientes al Estado, y si hacen un mal manejo de los recursos públicos se buscará la sanción correspondiente a los responsables.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

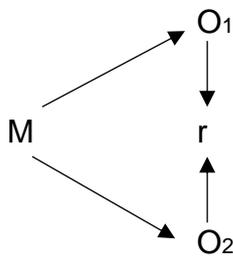
La presente investigación es descriptiva, correlacional y su finalidad es comprobar la conexión entre las definiciones existentes.

(Hernández, Fernández & Baptista, 2003):

*“Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba”*

Se indaga la relación y se presume la conexión de ambas variables conexas.

El diseño de la investigación es no experimental y transversal, para la obtención de datos se tuvo un lapso de temporalidad para medir variables las cuales no fueron manipuladas.



Dónde:

$M$  = MUESTRA

$O_1$  = OBSERVACIÓN DE LA  $V_1$

$O_2$  = OBSERVACIÓN DE LA  $V_2$

$r$  = CORRELACIÓN ENTRE DICHAS VARIABLES

#### 3.2 VARIABLES:

##### a. VARIABLES:

- V. Independiente: Capacitación
- V. Dependiente: Desempeño Laboral

### **3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

#### **3.3.1 Población:**

En concordancia con Hernández et al (2010) “Población o Universo es el conjunto de los casos que conciernen en determinados casos de estudio. Las poblaciones deben estar claramente en cuanto a las características de lugar, de contenido, y el tiempo específico” (p. 174).

La presente tesis está conformada por especialistas en Derecho (Abogados litigantes).

#### **3.3.2 Muestra:**

La presente investigación denominada “La capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral congresal en el Perú” está compuesta por 50 especialistas del Derecho (Abogados) que litigan en la Corte Superior de Justicia de Piura.

### **3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.4.1 Técnica:**

Según Bernal (2010) refiere que:

“En una investigación científica existen diversas técnicas o instrumentos para el recojo de información en el trabajo de campo de una investigación específica. Según el método y el tipo de investigación que se va a desarrollar, se emplean unas u otras técnicas (p. 192)”.

La presente investigación denominada “La capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral congresal en el Perú” se utilizará la técnica de encuesta que será aplicada a abogados litigantes.

#### **3.4.2 Instrumentos:**

En la presente investigación se utilizará una ficha (encuesta), según Hernández (2014) son todas aquellas preguntas que son dirigidas a una determinada población con el fin de contribuir a los objetivos planteados en una investigación. Lo cual constará de 8 preguntas de cada variable, en total son 2 encuestas formuladas a partir de los indicadores.

Validez:

El autor Hernández (2014) refiere que es la exactitud de lo que se va a medir conjuntamente con la finalidad que se tiene. Con esta validez se comprueba si el instrumento cumplió con el objetivo de la investigación.

Por ello, se ha optado por realizar la validez por expertos en la materia de la investigación, los cuales contribuyen con su aprobación.

Validez de Expertos:

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>VALORACIÓN</b>
CRISTIAN AUGUSTO JURADO FERNÁNDEZ	DOCTOR	ALTO NIVEL
OMAR GABRIEL VELASCO PALACIOS	MAGISTER	ALTO NIVEL
JUAN JOSE SAAVEDRA OLIVOS	DOCTOR	ALTO NIVEL

TABLA 1: Validez de Experto Fuente: Fichas de validación de expertos.

### **Confiabilidad:**

La confiabilidad es aquel mecanismo que sirve para garantizar la exactitud de lo que se analiza o investiga. Se realiza para dar confianza al investigador de lo certero que resultó su investigación. En la presente investigación se va a utilizar el Alfa de Cronbach proyectando los siguientes resultados:

### **Confiabilidad de instrumentos:**

<i>INSTRUMENTO</i>	<i>ALFA DE CRONBACH</i>	<i>VALORACIÓN</i>
<i>CAPACITACIÓN</i>	<i>.812</i>	<i>Alta confiabilidad</i>
<i>DESEMPEÑO LABORAL</i>	<i>.820</i>	<i>Alta confiabilidad</i>

TABLA 2: Confiabilidad de Instrumentos Fuente: Prueba de Alfa de Cronbach

### **3.5 PROCEDIMIENTOS:**

Las encuestas serán completadas por los especialistas en Derecho litigantes y así obtener la opinión de los encuestados.

### **3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:**

El autor Cisterna (2005) detalla tres pasos:

“[...] primero es la selección de la información es lo que permite distinguir lo que sirve de aquello que es desechable; después es la triangulación del marco teórico como acción de revisión y discusión reflexiva de la literatura especializada, actualizada y pertinente sobre la temática abordada; y por último la interpretación de la información que constituye en sí misma el momento hermenéutico propiamente tal, y por ello es la instancia desde la cual se construye conocimiento nuevo en esta opción paradigmática”.

Luego de tener los datos solicitados se realizará el análisis estadístico respectivo de las fichas.

### **3.7 ASPECTOS ÉTICOS:**

En la presente investigación denominada “La capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral congresal en el Perú” se realiza con fundamentos teóricos – científicos, los cuales respetan la propiedad intelectual y siguiendo minuciosamente el formato con las Normas APA sugeridas por la Universidad Cesar Vallejo.

Igualmente, se informa que el presente estudio se desarrolla con datos reales, con fuentes confiables que la respaldan y con cifras exactas las cuales servirán beneficiando a la sociedad en general.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1 Comprobación de Objetivos:

##### 4.1.1 Según el objetivo general:

Determinar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

TABLA 3

Variable Capacitación	Variable Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Buena	4	8%	10	20%	9	18%	23	46%
Regular	4	8%	11	22%	3	6%	18	36%
Mala	3	6%	2	4%	4	8%	9	18%
Total	11	22%	23	46%	16	32%	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a abogados.

Los resultados que se obtienen en la tabla N° 3 nos indica que el 46% (23 encuestados) consideran que es buena y por ende existe una influencia entre la variable Capacitación y la variable Desempeño Laboral, el porcentaje mostrado es superior al nivel regular el cual figura con un 36% (18 encuestados). Un 18% (9 encuestados) consideran que la variable capacitación es mala.

##### 4.1.2 Objetivo Específico 1:

Determinar la influencia del Desarrollo de Habilidades en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

TABLA 4

Habilidades	Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Buena	4	8%	15	30%	10	20%	29	58%
Regular	5	10%	5	10%	2	4%	12	24%
Mala	2	4%	3	6%	4	8%	9	18%
Total	11	22%	23	46%	16	32%	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a abogados.

Los resultados que se obtienen en la tabla N° 4 nos indica que el 58% (29 encuestados) consideran que es buena y por ende existe una influencia entre la dimensión Habilidades y la variable Desempeño Laboral, el porcentaje mostrado es superior al nivel regular el cual figura con un 24% (12 encuestados). Un 18% (9 encuestados) consideran que la dimensión Habilidad es mala.

#### 4.1.3 Objetivo Específico 2:

Determinar la influencia del Desarrollo de Aptitudes en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

TABLA 5

Aptitudes	Variable Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Buena	4	8%	10	20%	7	14%	21	42%
Regular	5	10%	12	24%	6	12%	23	46%
Mala	2	4%	1	4%	3	6%	6	12%
Total	11	22%	23	45%	16	32%	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a abogados.

Los resultados que se obtienen en la tabla N° 5 nos indica que el 42% (21 encuestados) consideran que es buena y por ende existe una influencia entre la dimensión Aptitudes y la variable Desempeño Laboral, el porcentaje mostrado es superior al nivel regular el cual figura con un 46% (23 encuestados). Un 12% (6 encuestados) consideran que la dimensión Aptitudes es mala.

#### 4.1.4 Objetivo Específico 3:

Determinar la influencia del desarrollo de conceptos en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

TABLA 6

Conceptos	Variable Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Buena	5	10%	8	16%	9	18%	22	44%
Regular	1	2%	8	16%	3	6%	12	24%
Mala	5	10%	7	14%	4	8%	16	32%
Total	11	22%	23	46%	16	32%	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a abogados.

Los resultados que se obtienen en la tabla N° 6 nos indica que el 44% (22 encuestados) consideran que es buena y por ende existe una influencia entre la dimensión Conceptos y la variable Desempeño Laboral, el porcentaje mostrado es superior al nivel regular el cual figura con un 24% (12 encuestados). Un 32% (16 encuestados) consideran que la dimensión Conceptos es mala.

## 4.2 Comprobación de Hipótesis:

### 4.2.1 Hipótesis General:

Hi: La Capacitación en Gestión Pública influye de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

Ho: La Capacitación en Gestión Pública no influye de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

Tabla 7: Correlación entre las variables Capacitación y Desempeño Laboral:

	Rho de Spearman	Capacitación	Desempeño Laboral
Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	0.796
	Sig. (Bilateral)		0.000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.796	1.000
	Sig. (Bilateral)	0.000	
	N	50	50

Los resultados que se obtienen en la tabla N° 7 nos indica que la hipótesis alternativa cumple con lo afirmado, señalando que la capacitación tiene una influencia de manera significativa en el Desempeño Laboral.

#### 4.2.2 Hipótesis Específica 1:

Hi1: Desarrollar habilidades tiene influencia de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

Ho1: Desarrollar habilidades no tiene influencia de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

Tabla 8: Correlación entre Habilidades y Desempeño Laboral:

	Rho de Spearman	Habilidades	Desempeño Laboral
Habilidades	Coefficiente de correlación	1.000	0.757
	Sig. (Bilateral)		0.000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.757	1.000
	Sig. (Bilateral)	0.000	
	N	50	50

Los resultados que se obtienen en la tabla N° 8 nos indica que la hipótesis alternativa cumple con lo afirmado, señalando que las habilidades tienen una influencia de manera significativa en el Desempeño Laboral.

#### 4.2.3 Hipótesis Específica 2

Hi 2: Desarrollar Aptitudes tiene influencia de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

Ho 2: Desarrollar Aptitudes no tiene influencia de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

Tabla N° 9: Correlación entre Aptitudes y Desempeño Laboral:

	Rho de Spearman	Aptitudes	Desempeño Laboral
Aptitudes	Coefficiente de correlación	1.000	0.831
	Sig. (Bilateral)		0.000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.831	1.000
	Sig. (Bilateral)	0.000	
	N	50	50

Los resultados que se obtienen en la tabla N° 9 nos indica que la hipótesis alternativa cumple con lo afirmado, señalando que las aptitudes tienen una influencia de manera significativa en el Desempeño Laboral.

#### 4.2.4 Hipótesis Específica 3

Hi 3: Desarrollar Conceptos tiene influencia de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

H<sub>0</sub> 3: Desarrollar Conceptos no tiene influencia de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

Tabla N° 10 Correlación entre Conceptos y Desempeño Laboral:

	Rho de Spearman	Conceptos	Desempeño Laboral
Conceptos	Coefficiente de correlación	1.000	0.635
	Sig. (Bilateral)		0.049
	N	50	50
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.635	1.000
	Sig. (Bilateral)	0.049	
	N	50	50

Los resultados que se obtienen en la tabla N° 10 nos indica que la hipótesis alternativa cumple con lo afirmado, señalando que los conceptos tienen una influencia de manera significativa en el Desempeño Laboral.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se pudo comprobar que existe una influencia de manera positiva entre las variables capacitación en el desempeño laboral

Los resultados que se obtienen en la presente investigación (variables de estudio) permiten contrastar con los trabajos de investigación estudiadas anteriormente. Capacitación en Gestión Pública y Desempeño Laboral en el desempeño laboral congresal en el Perú. Se detallan a continuación la discusión de los objetivos:

**D. Objetivo General:** “Determinar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú”.

La capacitación está considerada como aquel proceso fundamental de una organización o institución como lo manifiesta Macias (2011) porque permite el mejoramiento de habilidades humanas a fin de desempeñarse de forma eficaz en busca de cumplir con las metas planteadas.

El desempeño laboral está considerado como aquel rendimiento en el trabajo y como actúa el colaborador en la empresa o institución donde presta sus servicios.

Es por ello que se realizó esta investigación, teniendo como objetivo general determinar el grado de influencia entre la capacitación y el desempeño laboral; logrando como resultados que la capacitación influye de manera significativa con la variable Desempeño Laboral, en conformidad con la tabla N° 7 el mayor porcentaje de encuestados consideran que es buena, los resultados analizados se corroboran con el coeficiente de Spearman el cual da como resultado la existencia de relación entre ambas variables, teniendo como correlación 0.796 el cual indica una proximidad a 1, confirmando la existencia de una correlación positiva alta en ambas variables.

Los resultados se cotejan con la Investigación mundial de Cerrud (2011) el cual concluye que la capacitación es muy necesaria en los funcionarios públicos para tener como resultados un óptimo y buen desempeño laboral.

También se corrobora con la teoría de Chiavenato (2011), refiriéndose que es necesario diagnosticar cuando se necesita capacitaciones dentro de la empresa o institución, a fin de revelar determinadas carencia o problemas para no tener inconvenientes en el desempeño laboral en un futuro.

#### **D. Objetivo Específico 1:**

“Determinar la influencia del Desarrollo de Habilidades en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú”.

El desarrollo de habilidades según Danilov (1981) está enfocado en la capacidad que adquiere el ser humano para usar de forma creativa y mostrando sus destrezas en una determinada actividad que desempeña, el desempeño laboral se considera aquel rendimiento en el trabajo y como actúa el colaborador en la empresa o institución donde presta sus servicios; es por ello que se realizó la investigación teniendo como resultado que la dimensión Habilidades influye de manera significativa con la variable Desempeño Laboral, en concordancia con la tabla N° 8 el mayor porcentaje de encuestados consideran que es buena, los resultados analizados se corroboran con el coeficiente de Spearman el cual da como resultado la existencia de relación entre la dimensión Habilidades y la variable Desempeño laboral, teniendo como correlación 0.757 el cual indica una proximidad a 1, confirmando la existencia de una correlación positiva alta.

Los resultados se cotejan con la Investigación Internacional de Medina (2014) el cual concluye que el desarrollo de habilidades está enfocado en estrategias para cumplir con las metas trazadas y es necesaria para un buen desempeño laboral.

También guarda relación con Urías (2013) que es necesario capacitar al trabajador y buscar sus habilidades a fin de invertir en el potencial humano para que en el futuro poder incrementar la productividad y tener un buen desempeño laboral.

#### **D. Objetivo Específico 2:**

“Determinar la influencia del Desarrollo de Aptitudes en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú”.

El desarrollo de aptitudes está enfocado en aquella destreza que tiene un ser humano para realizar una acción a fin de desempeñarse de forma eficiente, cumpliendo con los objetivos trazados. Es por ello que se realizó esta investigación teniendo como resultado que la dimensión Aptitud influye de manera significativa con la variable Desempeño Laboral, en concordancia con la tabla N° 9 el mayor porcentaje de encuestados consideran que es buena, los resultados analizados se corroboran con el coeficiente de Spearman el cual da como resultado la existencia de relación entre la dimensión Aptitud y la variable Desempeño laboral, teniendo como correlación 0.831 el

cual indica una proximidad a 1, confirmando la existencia de una correlación positiva alta.

Los resultados se cotejan con la Investigación Internacional de Máynez (2016) el cual concluye que el desarrollo de aptitudes está enfocado en aumentar las destrezas las cuales mejoran la organización, el buen clima laboral y alcanzar metas de forma colectiva.

También guarda relación con el autor Valerio (2016) quien manifiesta que invertir en el potencial humano, en las aptitudes de los colaboradores trae consigo mayor desarrollo y mejor desempeño laboral, es una buena inversión que en el futuro se evidenciarán logros fructíferos.

#### **D. Objetivo Específico 3:**

“Determinar la influencia del desarrollo de conceptos en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú”.

El desarrollo de conceptos está enfocado en adquirir conocimiento que contribuye al buen desempeño en el trabajo, es por ello que se realizó esta investigación teniendo como resultado que la dimensión desarrollo de conceptos influye de manera significativa con la variable Desempeño Laboral, en concordancia con la tabla N° 10 el mayor porcentaje de encuestados consideran que es buena, los resultados analizados se corroboran con el coeficiente de Spearman el cual da como resultado la existencia de relación entre la dimensión Conceptos y la variable Desempeño laboral, teniendo como correlación 0.635 el cual indica una proximidad a 1, confirmando la existencia de una correlación positiva.

Los resultados se cotejan con la Investigación Internacional de Máynez (2016) el cual concluye que el desarrollo de conceptos está enfocado en aumentar el conocimiento que tiene el personal de las diferentes áreas y por ende tiene una incidencia positiva, la cual coadyuva al eficiente y eficaz desempeño laboral.

También guarda relación con Urías (2013) que es necesario capacitar al trabajador proporcionándole nuevos conocimientos a fin de invertir en el potencial humano para que en el futuro poder incrementar la productividad y tener un buen desempeño laboral.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Existe una influencia significativa de manera directa en la variable Capacitación en Gestión Pública y la variable Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú, según el coeficiente Rho de Spearman que muestra el resultado de 0.796.
2. Influencia significativamente entre la dimensión Habilidades y la variable Desempeño laboral, los resultados analizados se corroboran con el coeficiente de Spearman el cual da como resultado la existencia de relación, teniendo como correlación 0.757 el cual indica una proximidad a 1, confirmando la existencia de una correlación positiva alta.
3. El desarrollo de Aptitudes influye de manera significativa con la variable Desempeño Laboral, en conformidad con el coeficiente de Spearman el cual da como resultado la existencia de relación entre ambas, teniendo como correlación 0.831, el cual indica una proximidad a 1, confirmando la existencia de una correlación positiva alta.
4. El desarrollo de Conceptos influye de manera significativa con la variable Desempeño Laboral, en conformidad con el coeficiente de Spearman el cual da como resultado la existencia de relación entre ambas, teniendo como correlación 0.635 el cual indica una proximidad a 1, confirmando la existencia de una correlación positiva.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Elaboración de un plan de capacitaciones o actualizaciones al poder legislativo que permita mejorar el desempeño laboral congresal en beneficio de la nación.
2. Aplicación del plan de capacitaciones de forma permanente y continua para optimizar el talento humano de los legisladores.
3. Monitorear permanente de las actividades realizadas como parte de la evaluación formativa.
4. Capacitaciones especializadas con temas de Gestión Pública y al finalizar realizar la certificación respectiva por su participación a fin de mejorar su desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- ADRIL, M. M. (2019). *EL ROL DE LOS CONGRESISTAS Y SU RESPONSABILIDAD EN LA ELABORACIÓN DE LEYES*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Alicia, A. M. (2006). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- ARGELIS, C. (2011). *Desarrollo de programa de capacitación en gerencia pública para funcionarios de mandos medios e intermedios del Ministerio de Obras Públicas, Región Metropolitana, áreas de Panamá, Este y Oeste*. Panamá: Universidad de Panamá.
- Bedoya, L. B. (2016). *La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la procuraduría pública del RENIEC*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Belaunde, G. (2007). *Constitución y Política*. Lima.
- Correa, M. R. (2009). *El Sistema Jurídico Introducción al Derecho*. Lima: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- Futuro, G. E. (2016). *Perfil de Profesiones de los Virtuales Congresistas 2016-2021*. Lima: Grupo Educación a Futuro.
- García, V. (1988). *Teoría del Estado*. Lima: Concytec.
- Gonzales, G. C. (2018). *Crisis de representatividad en el sistema legislativo peruano Lima 2017*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Guembes, C. D. (2010). *Apuntes sobre la Constitución del Congreso*. Lima: Congreso de la República.
- HUERTAS, J. L. (2019). *PROPUESTA LEGISLATIVA PARA MODIFICAR LOS ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ Y DEL CÓDIGO PROCESAL PENAL, REFERIDOS A LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LOS CONGRESISTAS EN EL PERÚ 2005 - 2013*. Arequipa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.
- JÁUREGUI CALDERÓN, M. I. (2016). *Requisitos electorales para ser congresista en el Perú y su efecto en el desarrollo de sus funciones congresales, período 2011-2016*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- LARZO, L. E. (2017). *LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL PERMANENTE DE LA COMISIÓN DE PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA, DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, AÑO 2014*. Lima - Peru: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Luza, L. A. (2017). *Gestión del conocimiento y el fortalecimiento del trabajo parlamentario del Congreso peruano en el periodo anual de sesiones 2016 - 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Machuca, R. M. (2008). *Costo Beneficio de ser congresista en el Perú*. Peru: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Mantilla, J. L. (2020). *La representación congresal y el principio de legitimidad*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Miranda, D. P. (2019). *Estudio comparativo de la función del congresista en la aprobación de leyes con respecto a la experiencia congresal, periodo 2017 - 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

- Proaño, M. (2014). *Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*. Ecuador: Universidad Católica del Ecuador.
- Ramirez, A. V. (2018). *LA BICAMERALIDAD DEL CONGRESO Y LA CONSTITUCIONALIDAD DE LAS LEYES EN EL PERÚ Y EN EL DERECHO COMPARADO*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Ramirez, R. (2009). *Una Visión Integral De La Capacitación Y Su Impacto En Las Organizaciones Del Turismo*. Mexico: Retos Turisticos.
- Sayan, J. C. (2018). *La función representativa del Congreso de la República del Perú y la satisfacción del ciudadano en Lima metropolitana 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Tello, G. J. (2013). *Las Iniciativas Ciudadanas de Reforma Constitucional al interior del Congreso de la República mecanismo participativo ineficaz para la solución de los problemas de representación*. Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- Toma, V. G. (2010). *TEORÍA DEL ESTADO Y DERECHO CONSTITUCIONAL*. Perú: ADRUS.
- TORRES, F. L. (2018). *CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES 2016*. Tumbes - Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Valdivia, J. P. (2020). *Análisis de la Función Parlamentaria Caso: Congreso de la República del Perú,*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Valladares, J. (2009). *Estudios sobre el Congreso Peruano*. Lima: Universidad Antonio Ruiz de Montoya.
- Villanueva, P. Q. (2009). *Que facil es ser congresista en el Perú*. Lima: Perú 21.

## **ANEXOS**

## 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V. Independiente:  Capacitación	<i>Alfonso Siliceo Aguilar (2004) "La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador".</i>	Los datos analizados se obtuvieron mediante la aplicación de una encuesta a 50 abogados litigantes	Habilidades  Aptitudes  Conceptos	Trabajo en equipo  Relaciones interpersonales  Mejores alternativas	Nominal
V. Dependiente:  Desempeño Laboral	<i>Araujo, M &amp; Guerra, M. (2007) Afirma que es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado" (p.55).</i>	Los datos obtenidos en las encuestas realizadas fueron acorde al desempeño laboral de los legisladores en su cargo.	Desempeño de la tarea  Civismo  Falta de productividad	Supervisión de la tarea  Compromiso con la entidad  Falta de motivación	

TABLA 11. Operacionalización.

## 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

### ANEXO N° 01

#### CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESPECIALISTAS DE DERECHO

Objetivo: Analizar la opinión de Abogados que asisten a la Corte Superior de Justicia de Piura sobre el siguiente tema: “La capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral congresal en el Perú, 2020”.

Datos Generales del Abogado:

- Años de colegiado:
- Grado Académico:

---

#### CAPACITACIÓN:

• MARQUE SU RESPUESTA CON UNA “X” EN EL RECUADRO.

N°	PREGUNTAS	1. TOTALMENTE DE ACUERDO	2. DE ACUERDO	3. EN DESACUERDO
01	¿Cree usted que es fundamental capacitarse para ejercer eficientemente el cargo a desempeñar?			
02	¿Considera usted que se debe asignar un presupuesto para capacitar constantemente a los legisladores?			
03	¿Las capacitaciones deben ir enfocadas en temas de Gestión Pública?			
04	¿Las capacitaciones motivan al personal que labora para cumplir con su labor?			
05	¿Cree usted que después de las capacitaciones se mejora el desempeño laboral en lo que respecta a las habilidades sociales?			
06	¿Considera usted que las capacitaciones tienen que ser dinámicas y muy prácticas?			
07	¿Cree usted que al finalizar la capacitación se debe evaluar a los participantes?			
08	¿Considera usted que se debe capacitar con temas relacionados a la coyuntura nacional?			

## ANEXO N° 02

### 3. CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESPECIALISTAS DE

#### DERECHO

Objetivo: Analizar la opinión de Abogados que asisten a la Corte Superior de Justicia de Piura sobre el siguiente tema: “La capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral congresal en el Perú, 2020”.

#### DESEMPEÑO LABORAL:

• **MARQUE SU RESPUESTA CON UNA “X” EN EL RECUADRO.**

N°	PREGUNTAS	1. TOTALMENTE DE ACUERDO	2. DE ACUERDO	3. EN DESACUERDO
01	¿Cree usted que en la actualidad los congresistas tienen un buen desempeño laboral?			
02	¿Considera usted que los congresistas planifican su trabajo antes de comenzar con su labor?			
03	¿Cree usted que los congresistas organizan su trabajo de manera planificada y permanente?			
04	¿Considera usted que los congresistas se ayudan entre sí en el desarrollo de sus actividades?			
05	¿Cree usted que los congresistas se encuentran motivados ejerciendo su labor?			
06	¿Considera usted que entre los congresistas existe una eficiente practica de valores acorde con su ética profesional?			
07	¿Considera usted que existe buen clima laboral entre los congresistas?			
08	¿Cree usted que los congresistas deben tener mayor incentivo para que puedan ejercer eficientemente su desempeño laboral?			

#### **4. VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

La validación consta dos documentos:

Constancia de validación; el cual inicia con los datos del especialista, después la guía de pautas y cuestionario, los que se dividen en nueve ámbitos, primero la claridad, segundo la objetividad, tercero la actualidad, cuarto la organización, quinto la suficiencia, sexto la intencionalidad, sétimo la consistencia, octavo la coherencia y noveno la metodología; en donde el especialista después de realizar las observaciones pertinentes, formula las apreciaciones divididos en cinco niveles, siendo deficiente, regular, buena, muy buena y excelente. Finalmente firmar la constancia en señal de culminación del proceso.

Ficha de validación; el presente documento es más detallado puesto que los parámetros antes mencionados de pautas y cuestionarios son los mismos sin embargo existe un despliegue de valoración de cero a cien, en donde deficiente es de 0-20, regular de 21-40, buena de 41-60, excelente 81-100. Finalmente firmar la ficha, en señal de culminación del proceso

Especialista 1: Dr. Cristian Augusto Jurado Fernández, en la constancia de validación señaló el rubro claridad, objetividad y actualidad todos los rubros de pautas y cuestionarios como excelente, siendo su puntuación de 95 de los rubros en la ficha de validación.

## 5. CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cristian Augusto Jurado Fernández con DNI N° 17614492; Docente Universitario Doctor en Gestión Universitaria N° ANR/COP 17614492 de profesión Abogado, desempeñándome actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento:

Cuestionario Aplicado a los Abogados litigantes de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Entrevista a los Operadores del Derecho.	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

Cuestionario Aplicada a la población.	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente.

Piura 30 de junio del 2020.



Dr. Cristian A. Jurado Fernández  
CPPe. N° Reg. 1617614492

DNI N° 17614492

Especialidad: Gestión Universitaria

E-mail: crisjufer2@gmail.com

## “LA CAPACITACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL CONGRESAL EN EL PERÚ, 2020”

### FICHA DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	Ninguna

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X		Ninguna	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X		Ninguna
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					X	Ninguna
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					X	Ninguna

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 04 de Junio del 2020.

Nombre: Dr. Cristian Augusto Jurado Fernández  
DNI: 17614492  
Teléfono: 954978630  
E-mail: crisjufer2@gmail.com



Dr. Cristian A. Jurado Fernández  
CPPe. N° Reg. 1617614492

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Omar Gabriel Velasco Palacios con DNI N.º 05641721; de profesión Abogado, desempeñándome actualmente como Docente Universitario, en la Universidad César Vallejo Piura; Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario Aplicado a los Abogados litigantes de la Corte Superior de Justicia de Piura. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Entrevista a los Operadores del Derecho.	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
10. Claridad				X	
11. Objetividad				X	
12. Actualidad					X
13. Organización				X	
14. Suficiencia					X
15. Intencionalidad				X	
16. Consistencia				X	
17. Coherencia					X
18. Metodología					X

Cuestionario Aplicada a la población.	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
10. Claridad				X	
11. Objetividad				X	
12. Actualidad					X
13. Organización				X	
14. Suficiencia					X
15. Intencionalidad				X	
16. Consistencia				X	
17. Coherencia					X
18. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente.



Piura 30 de junio del 2020.

**DNI N° 05641721**

Especialidad: Derecho Civil y Comercial

E-mail: ovelasco@ucv.edu.pe

## “LA CAPACITACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL CONGRESAL EN EL PERÚ, 2020”

### FICHA DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																x					

