

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i1.537>

Influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, 2020

Influence of training on job performance of congressmen in Peru, 2020

Influência do treinamento no desempenho profissional dos congressistas no Peru, 2020

Luis Francisco Herrera-Abramonte ¹
luisherrera@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-6112-4408>

Eva Lucila Abramonte-Seminario ²
P7000657737@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-8556-7134>

Manuela Norma Bayona-Chapilliquen ³
mbayona10@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-7519-4063>

Correspondencia: luisherrera@ucvvirtual.edu.pe

* **Recepción:** 30/11/2021 * **Aceptación:** 18/12/ 2021 * **Publicación:** 20/01/2022

1. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
2. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
3. Universidad Cesar Vallejo, Perú.



Resumen

La presente investigación tiene como propósito primordial determinar la relación entre la capacitación con el desempeño laboral de los congresistas en el Perú, es decir si capacitar a los congresistas influye en el desempeño laboral, lo que beneficiaría a la nación. 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 considerada para el 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. 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 primary purpose of this research is to determine the relationship between training and job performance of congressmen in Peru, that is, if training congressmen influences job performance, which would benefit the nation. The research 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 considered for the 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 investigation concludes that there is a significant influence directly on the Training in Public Management variable and the Job Performance variable of Congressmen in Peru, according to Spearman's Rho coefficient, which shows the result of $Rho = ,796$. At the end The investigation recommends the elaboration of a training plan or updates to the legislative power that allows to improve the congressional work performance for the benefit of the nation.

Keywords: training; job performance; public management.

Resumo

O objetivo principal desta pesquisa é determinar a relação entre a formação e o desempenho profissional dos congresistas no Peru, ou seja, se a formação dos congresistas influencia o desempenho profissional, o que beneficiaria a nação. A pesquisa é descritiva, correlacional e tem como objetivo verificar a conexão entre as definições existentes, a amostra é composta por 50 Advogados que litigam no Superior Tribunal de Justiça de Piura, foram aplicados dois instrumentos a fim de avaliar as variáveis consideradas para o estudo. O desenho da pesquisa é não experimental e transversal, para obtenção dos dados houve um período de tempo para mensurar variáveis que não foram manipuladas. A pesquisa conclui que há uma influência direta significativa sobre a variável Formação em Gestão Pública e a variável Desempenho no Trabalho dos congresistas no Peru, segundo o coeficiente Rho de Spearman, que mostra o resultado de $Rho = .796$. Ao final da investigação, recomenda-se a elaboração de um plano de treinamento ou atualização do poder legislativo para melhorar o desempenho do trabalho parlamentar em benefício da nação.

Palavras-chave: treinamento; desempenho laboral; gestão pública.

Introducción

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 puede intuir, los requisitos que se exigen eluden solicitar 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.

Diferentes estudios como los presentados por Del Campo y Hernández (2016), y Lizárraga y Uribe (2019), donde exponen a groso modo que algunos funcionarios 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.



Por consiguiente, el desempeño laboral de los funcionarios se ve mermada, para mejorar sustancialmente este problema se requiere, que exista una institución del Estado que permita a los aspirantes del parlamento acceder a capacitaciones, certificaciones, y ser registrados como personal apto y con una formación ética en beneficio de la población, como plantea Casana Jara y Carhuancho Mendoza (2019)

Por lo antes expuesto, es necesario demostrar la importancia de la capacitación en el desempeño de los funcionarios en su entorno laboral, planteamiento que esta investigación intenta precisar, respondiendo a la siguiente pregunta ¿cuál es la importancia de la capacitación que deben tener los congresistas que recae en su desempeño laboral congresal? Considerando lo que 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.

Para lograr dar respuesta a las inquietudes planteadas en este trabajo se planeó como objetivo general: Determinar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

Así como los objetivos específicos los cuales se detallan a continuación:

- 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.

Comenzando con el desarrollo de los preceptos teóricos que enmarca esta investigación tenemos que:

Varios autores como Chiavenato (2009) y Werther y Davis (2008), plantea entre otras cosas, la importancia de invertir en la gestión humana de las organizaciones tanto públicas como privadas, por lo que es necesario la existencia de capacitaciones, ya que van a permitir saber cuáles son sus habilidades, cualidades y conocimientos de los trabajadores en la organización.

En concordancia con Orozco (2017) 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 según Werther y Davis (2008) plantea que es el desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas para todos los niveles del personal) apoya a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse durante toda su vida laboral y pueden ayudar en el desarrollo de la persona para cumplir futuras responsabilidades, también Salgado et al. (2017) se plantea como aquel procedimiento de aprendizaje que ayuda a resolver dificultades de forma progresiva, y que permite alcanzar metas de forma personal y colectiva. Entre los objetivos de la capacitación tenemos:

- Disminuir los tiempos de adaptación de los colaboradores en la empresa o institución en donde labora.
- Aumentar la productividad según el tipo de organización.
- Contar continuamente con personal preparado en sus cargos a desempeñar.
- Monitorear si existen inconveniente en el personal que labora.
- Fomentar las habilidades socioemocionales entre los colaboradores.

Por otro lado, 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 Luza (2017) y Sayan (2018)

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



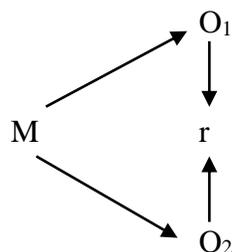
profesiones no acordes a la labor a desempeñar y es por ello que se requiere una capacitación o estudios referentes al cargo a ejercer.

Metodología

Tipo y diseño de investigación:

La presente investigación es descriptiva, correlacional y su finalidad es comprobar la correlación entre las variables considerada en este estudio. Como lo describen Hernández, Fernández y Baptista (2014), se analizan cada variable presuntamente relacionada y después se miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan planteando hipótesis para luego ser sometidas a prueba, Por lo que se indaga la relación y se presume la conexión de ambas variables conexas.

El diseño 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

O₁= observación V₁

O₂= observación de la V₂

r= Correlación entre las variables

Variables

Variable independiente: Capacitación

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Población, muestra y muestreo

Población:

En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2014) “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”. Se considera como población para este estudio especialistas en Derecho solo Abogados litigantes que ejercen funciones en la Corte Superior de Justicia de Piura.

Muestra:

La muestra está compuesta por 50 especialistas del Derecho (Abogados) que litigan en la Corte Superior de Justicia de Piura.

Técnica e instrumento de recolección de datos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) por las características de la presente investigación es útil la técnica de encuesta que será aplicada a abogados litigantes.

Instrumentos:

En la presente investigación se utilizará una ficha (encuesta), según Hernández, Fernández y Baptista (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.

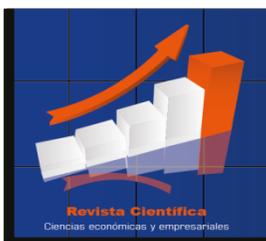
Validez:

Igualmente, Hernández, Fernández y Baptista (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:

Tabla 1
Validez de Experto

APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO ACADÉMICO	VALORACIÓN
Cristian Augusto Jurado Fernández	DOCTOR	ALTO NIVEL
Omar Gabriel Velasco Palacios	MAGISTER	ALTO NIVEL
Juan José Saavedra Olivos	DOCTOR	ALTO NIVEL



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 estudio. Por lo ante expuesto se empleará el Alfa de Cronbach proyectando los siguientes resultados:

Confiabilidad de instrumentos:

TABLA 2
Confiabilidad de Instrumentos

INSTRUMENTO	ALFA DE CRONBACH	VALORACIÓN
Capacitación	,812	Alta confiabilidad
Desempeño Laboral	,820	Alta confiabilidad

Procedimientos

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

Método de análisis de datos

Luego de aplicar las encuestas a los especialistas en derecho, la información solicitada se le realizará el análisis estadístico respectivo de las fichas.

Aspectos éticos

Este estudio se realiza con fundamentos teóricos – científicos, los cuales respetan la propiedad intelectual y aplica minuciosamente las indicaciones de las Normas APA para el formato de la presentación de este trabajo. 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.

Resultados y discusión

Según el objetivo general

A continuación, se muestra los datos obtenidos (ver tabla 3) a través de los instrumentos, concerniente al objetivo general de esta investigación, el cual se plantea como Determinar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú.

Tabla 3
Relación entre la Capacitación y Desempeño Laboral

Variable	Variable Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
Capacitación	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%

Los resultados que se obtienen en la tabla 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.

Objetivo Específico 1:

Los datos recogidos a través de las encuestas, relacionados con el primer objetivo específico de este estudio. Determinar la influencia del Desarrollo de Habilidades en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

Tabla 4
Relación entre Desempeño Laboral y Habilidades

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%

Los resultados que se obtienen en la tabla 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.

Objetivo Específico 2:

Del mismo modo, para dar respuesta al segundo objetivo específico, Determinar la influencia del Desarrollo de Aptitudes en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú. Los datos obtenidos se tabularon en la siguiente tabla.

Tabla 5
Relación entre Desempeño Laboral y Desarrollo de Aptitudes

Aptitudes	Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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%

Los resultados que se obtienen en la tabla 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.

Objetivo Específico 3:

Asimismo, se planteó para el tercer objetivo específico. Determinar la influencia del desarrollo de conceptos en el desempeño laboral de los congresistas en el Perú. Cuyos resultados se muestran a continuación.

Tabla 6
Relación entre Desempeño Laboral y Desarrollo de Conceptos

Conceptos	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%

Los resultados que se obtienen en la tabla 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.

El análisis estadístico de los datos se realizó partiendo del desarrollo hipótesis a partir de los objetivos de la investigación. Comenzando con:

Hipótesis General:

La hipótesis alternativa H_1 : La Capacitación en Gestión Pública influye de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

La hipótesis nula H_0 : 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	Coeficiente de correlación	1,000	0,796
	Sig. (Bilateral)		0,000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,796	1,000
	Sig. (Bilateral)	0,000	
	N	50	50

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

Hipótesis Específica 1:

Desarrollar habilidades tiene influencia de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú. Se planteó como hipótesis alternativa H_1 .

Y como hipótesis nula H_0 : 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	Coeficiente de correlación	1,000	0,757
	Sig. (Bilateral)		0,000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,757	1,000
	Sig. (Bilateral)	0,000	
	N	50	50

Los resultados que se obtienen en la tabla 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.

Hipótesis Específica 2

Del mismo modo, se planteó como hipótesis alterna Hi2: Desarrollar Aptitudes tiene influencia de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú. Y como hipótesis nula Ho2: Desarrollar Aptitudes no tiene influencia de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

Tabla 9
Correlación entre Aptitudes y Desempeño Laboral:

	Rho de Spearman	Aptitudes	Desempeño Laboral
Aptitudes	Coeficiente de correlación	1,000	0,831
	Sig. (Bilateral)		0,000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,831	1,000
	Sig. (Bilateral)	0,000	
	N	50	50

Los resultados que se obtienen en la tabla 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.

Hipótesis Específica 3

Hi3: Desarrollar Conceptos tiene influencia de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

Ho3: Desarrollar Conceptos no tiene influencia de forma significativa en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú.

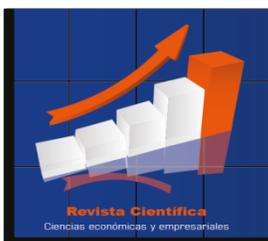


Tabla 10
Correlación entre Conceptos y Desempeño Laboral:

	Rho de Spearman	Conceptos	Desempeño Laboral
Conceptos	Coeficiente de correlación	1,000	0,635
	Sig. (Bilateral)		0,049
	N	50	50
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,635	1,000
	Sig. (Bilateral)	0,049	
	N	50	50

Los resultados que se obtienen en la tabla 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.

Discusión

En la presente investigación se pudo comprobar que existe una influencia de manera positiva entre la capacitación y el desempeño laboral, variables consideradas para este estudio. Los resultados que se obtienen en la presente investigación (variables de estudio) permiten contrastar con los trabajos de investigación desarrollados anteriormente. Capacitación en Gestión Pública y Desempeño Laboral de los congresistas en el Perú. A continuación, se detallan la discusión de los resultados en función de los objetivos:

Sobre el objetivo general se puede argumentar que la capacitación está considerada como aquel proceso fundamental de una organización o institución como lo manifiesta (Larriva, 2016) 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 organización empresarial o ente donde proporciona sus servicios.

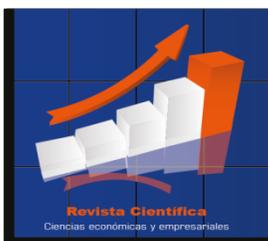
Es por ello que se realizó esta investigación, teniendo como propósito determinar el nivel de influencia entre la capacitación y el desempeño laboral; logrando como resultados que la Capacitación influye de manera significativa con la variable Desempeño Laboral, en conformidad con la tabla 7 el mayor 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, validando que existe una conexión entre ambas variables.

Resultados similares o tendencia a lo encontrado lo muestra Bonilla, Macero y Mora (2018) y Jara, Asmat y Alberca (2018), 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 (2009), 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.

Continuando con el análisis en función de los objetivos de la investigación, del primer objetivo específico, “Determinar la influencia del Desarrollo de Habilidades en el Desempeño Laboral de los Congresistas en el Perú”.

El desarrollo de habilidades según Werther y Davis (2008) 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 organización empresarial o ente donde proporciona 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 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 Habilidades (dimensión de estudio) y Desempeño laboral (variable), 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 lo presentado con Bonilla et al. (2018) 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 que expone Werther y Davis (2008) a su vez Jara et al. (2018) 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.

El segundo objetivo específico busca relacionar la dimensión Desarrollo de Aptitudes y el Desempeño Laboral, partiendo de que 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 existe una correlación entre Desarrollo de Aptitud y el Desempeño Laboral por lo que se puede decir que influye de manera significativa con la variable Desempeño Laboral, en concordancia con la tabla 9 el mayor porcentaje de encuestados consideran que es buena, los resultados analizados se corroboran con el coeficiente de Spearman el cual permite afirmar gracias al análisis estadístico lo que se ha explicado anteriormente que existe relación entre El desarrollo de Aptitudes y el Desempeño laboral, teniendo como correlación 0,831 el cual indica una proximidad a 1. confirmando lo expuesto líneas arriba.

Los resultados se cotejan con la Investigación Internacional de Maza y Mora (2020) así como 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 ensayo presentado por López (2012) y que también esboza Proaño (2014) 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.

El tercer objetivo específico plantea descubrir si existe alguna interacción entre la dimensión Desarrollo de Conceptos y el Desempeño Laboral de los congresistas en el Perú.

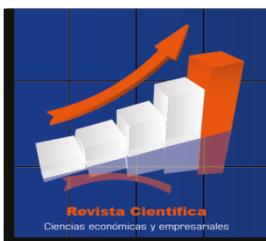
El desarrollo de conceptos está enfocado en adquirir conocimiento que contribuye al buen desempeño en el trabajo, es por ello que se realizó esta investigación teniendo como resultado que la dimensión Desarrollo de Conceptos influye de manera significativa con la variable Desempeño Laboral, en concordancia con la tabla 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 Desarrollo de Conceptos y Desempeño laboral, teniendo como correlación 0,635 el cual indica una proximidad a 1, reafirmando que hay de una correlación. Se pueden cotejar los resultados con la Investigación Maza y Mora (2020) 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 Bonilla et al. (2018) y con Jara et al. (2018) 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.

Referencias

1. Bonilla, D., Macero, R., & Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14 (63), 268 - 273.
2. Casana Jara, K., & Carhuacho Mendoza, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *8vo Congreso Ibero-Americano de Investigación Qualitativa* (págs. 120 - 125). Lisboa: Atas.
3. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGrawHill.
4. Del Campo, E., & Hernández, J. (2016). Talento para lo Publico; Analizando de Sistema de Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos en América Latina. *Revista CLAD Reforma y Democracia* (64), 165 - 192.
5. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.
6. Jara, A., Asmat, N., & Alberca, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83).
7. Larriva, S. (2016). *Plan de Capacitación para Desarrollo Profesional Aplicado al Estudio Juridico Espinoza de los Monteros*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativa.



8. Lizárraga, J., & Uribe, Y. (2019). *Análisis de la función parlamentaria caso: Congreso de la República del Perú, periodo 2019*. Peru: Universidad Cesar Vallejo.
9. López, O. (2012). La 'Invención' del Capital Humano y la Inversión en Capital Humano. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología* , 5 (13), 14.
10. Luza, L. (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.
11. Maza, V., & Mora, K. (2020). *Gestión del conocimiento, una estrategia de innovación empresarial*. Trabajo especial de grado de la Universidad Técnica de Machala.
12. Orozco, A. (2017). *El Impacto de la Capacitación*. Mexico: UNID Editorial Digital.
13. 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.
14. Salgado Cruz, M., Gómez Figueroa, O., & Juan Carvajal, D. (2017). Niveles para la Capacitación en una Organización. *Ingeniería Industrial* , 38 (2), 154 - 160.
15. Sayan, J. C. (2018). *La función representativa del Congreso de la República del Perú y la satisfacción del ciudadano en Lima metropolitano 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
16. Werther, W., & Davis, K. (2008). *Capacitación y Desarrollo*. Mexico: McGrawHill.