

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

Escuela Académico Profesional de Administración y Gestión Pública

Tesis

**Plan de capacitación para fortalecer las  
competencias laborales de jueces y fiscales en el  
Fuero Militar Policial, en la República del Perú**

Soledad Andrea Mayhuire Silva

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Administración y Gestión Pública

Lima, 2023

## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

**A** : M.A. WILLIAM RODRIGUEZ GIRÁLDEZ  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa

**DE** : Mg. Hugo Guillermo Segura Vega  
Asesor de tesis

**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

**FECHA** : 4 de Agosto de 2023

---

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "Plan de Capacitación para fortalecer las competencias laborales de Jueces y Fiscales en el Fuero Militar Policial, en la República del Perú", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) Soledad Andrea Mayhuire Silva, de la E.A.P. de Administración y Gestión Pública; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 10 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

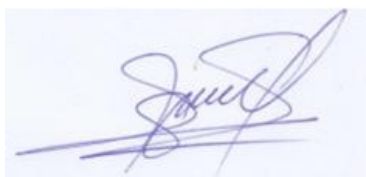
- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: ) SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,




---

Asesor de tesis  
Mg. Hugo Guillermo Segura Vega

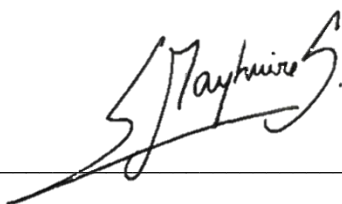
## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Soledad Andrea Mayhuire Silva, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 71304612, de la E.A.P. de Administración y Gestión Pública de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "PLAN DE CAPACITACIÓN PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS LABORALES DE JUECES Y FISCALES EN EL FUERO MILITAR POLICIAL, EN LA REPÚBLICA DEL PERÚ", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

17 de julio de 2023.



---

Soledad Andrea Mayhuire Silva

DNI. No. 71304612

## TESIS DE SOLEDAD ANDREA MAYHUIRE SILVA

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**10%**

INDICE DE SIMILITUD

**10%**

FUENTES DE INTERNET

**1%**

PUBLICACIONES

**%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>sigrid.cenepred.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.gestiopolis.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

## Lista de contenidos

Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Lista de contenidos.....	viii
Lista de tablas.....	xii
Lista de figuras.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción.....	16
Capítulo I: Planteamiento del estudio.....	17
1.1. Delimitación de la investigación.....	17
1.1.1. Espacial.....	17
1.1.2. Temporal.....	17
1.1.3. Conceptual.....	17
1.2. Planteamiento del problema.....	17
1.3. Formulación del problema.....	22
1.3.1. Problema general.....	22
1.3.2. Problemas específicos.....	22
1.4. Objetivos de la investigación.....	23
1.4.1. Objetivo general.....	23
1.4.2. Objetivos específicos.....	23

1.5. Justificación de la investigación.....	23
1.5.1. Justificación teórica .....	23
1.5.2. Justificación práctica.....	24
Capítulo II: Marco teórico .....	25
2.1. Antecedentes de investigación .....	25
2.1.1. Artículos científicos .....	25
2.1.2. Tesis nacionales e internacionales .....	27
2.2. Bases teóricas .....	33
2.2.1. Plan de capacitación.....	33
2.2.2. Competencias laborales .....	39
2.2.3. Fuero Militar Policial.....	43
2.3. Definición de términos básicos .....	47
Capítulo III: Hipótesis y variables .....	49
3.1. Hipótesis.....	49
3.2. Identificación de las variables .....	49
3.3. Operacionalización de las variables .....	49
Capítulo IV: Metodología .....	52
4.1. Enfoque de la investigación .....	52
4.2. Tipo de investigación .....	52
4.3. Nivel de investigación.....	52
4.4. Métodos de investigación.....	52

4.5.	Diseño de investigación .....	53
4.6.	Población y muestra .....	53
4.6.1.	Población.....	53
4.6.2.	Muestra .....	54
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
4.7.1.	Técnicas .....	55
4.7.2.	Instrumentos.....	55
Capítulo V:	Resultados .....	57
5.1.	Descripción del trabajo de campo .....	57
5.2.	Presentación de resultados .....	57
5.2.1.	Variable independiente: Plan de capacitación .....	57
5.2.2.	Variable dependiente: Competencias laborales .....	60
5.3.	Discusión de resultados.....	64
5.4.	Propuesta de plan de capacitación.....	68
5.4.1.	Presentación y justificación .....	68
5.4.2.	Objetivos generales.....	69
5.4.3.	Objetivos específicos .....	69
5.4.4.	Proceso de la capacitación .....	69
5.4.5.	Necesidades de capacitación detectadas .....	71
5.4.6.	Matriz de capacitación .....	74
5.4.7.	Diseño y ejecución de actividades .....	74

5.4.8. Evaluación y seguimiento de la capacitación .....	76
5.4.9. Recursos humanos y materiales .....	81
5.4.10.  Indicadores de gestión.....	81
5.4.11. Presupuesto .....	83
Conclusiones .....	85
Recomendaciones .....	87
Referencias.....	88



**Lista de tablas**

Tabla 1. <i>Operacionalización de variables</i> .....	50
Tabla 2. <i>Distribución de frecuencias de la variable plan de capacitación</i> .....	57
Tabla 3. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión necesidades</i> .....	58
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión diseño</i> .....	59
Tabla 5. <i>Distribución de frecuencias de la variable competencias laborales</i> .....	60
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión conocimientos</i> .....	61
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión habilidades.</i> .....	62
Tabla 8. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión actitudes</i> .....	63
Tabla 9. <i>Indicadores de gestión.</i> .....	82
Tabla 10. <i>Plan de capacitación.</i> .....	84

## Lista de figuras

Figura 1. <i>Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos</i> .....	18
Figura 2. <i>Organigrama estructural del Fuero Militar Policial</i> .....	20
Figura 3. <i>Órganos administrativos – Dirección Ejecutiva</i> .....	21
Figura 4. <i>Organigrama jurisdiccional del Fuero Militar Policial</i> . .....	45
Figura 5. <i>Organigrama Fiscal del Fuero Militar Policial</i> .....	46
Figura 6. <i>Diagrama de barras de la variable plan de capacitación</i> . .....	58
Figura 7. <i>Diagrama de barras de la dimensión necesidades</i> . .....	59
Figura 8. <i>Diagrama de barras de la dimensión diseño</i> . .....	60
Figura 9. <i>Diagrama de barras de la variable competencias laborales</i> . .....	61
Figura 10. <i>Diagrama de barras de la dimensión conocimientos</i> .....	62
Figura 11. <i>Diagrama de barras de la dimensión habilidades</i> . .....	63
Figura 12. <i>Diagrama de barras de la dimensión actitudes</i> . .....	64
Figura 13. <i>Modelo de evaluación</i> .....	77
Figura 14. <i>Evaluación de aprendizaje</i> .....	79

## Resumen

La tesis tiene como objetivo general proponer un plan de capacitación para fortalecer las competencias laborales de jueces y fiscales en el Fuero Militar Policial.

Para su desarrollo se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo propositivo y diseño no experimental transversal. La muestra estuvo constituida por 62 jueces y fiscales del Fuero Militar Policial a nivel nacional que representa el total de la población. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta con escala de tipo Likert, la que permitió también recopilar información para la propuesta de Plan de Capacitación.

Los resultados obtenidos señalan que más de la mitad de los encuestados consideran necesario el plan de capacitación en el Fuero Militar Policial, asimismo que, si bien jueces y fiscales poseen altas competencias laborales, resulta necesario fortalecer, incrementar y mejorar de manera continua dichas competencias.

**Palabras claves:** Capacitación, competencias laborales, jueces, fiscales

## **Abstract**

The general objective of this study is to propose a training plan to strengthen the work competencies of judges and prosecutors in the Military and Police Court.

For its development, it was used the quantitative approach, basic type, descriptive and propositional level and non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 62 judges and prosecutors from the Military and Police Court at the national level, which represents the total population. The data collection technique used was a survey with a Likert type scale, which also made it possible to gather information for the Training Plan proposal.

The results obtained indicate that more than half of those surveyed consider that a training plan is necessary in the Military Police Court, and that although judges and prosecutors have high labour competencies, it is necessary to strengthen, increase and continuously improve these competencies.

**Keywords:** Training, labour competencies, judges, prosecutors