



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La capacitación laboral y productividad de los trabajadores
del Poder Judicial de Lima Este, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Jhon Stive Silva Ramírez

AUTORA:

Dra. Paula Viviana Liza Dubois

SECCIÓN:

Administración pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2019

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SILVA RAMIREZ JHON STIVE**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

LA CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LIMA ESTE, 2018

Fecha: 9 de noviembre de 2018

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma:

SECRETARIO: Dr. Helfer Joel Molina Quiñones

Firma:

VOCAL: Dra. Liza Dubois Paula Viviana

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

..... *No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serios*

..... *deficiencias al respecto*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejorar la redacción usando el estilo APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

El presente trabajo de tesis está dedicado a Dios todopoderoso, primeramente, por el ser el autor de mis días y a mi madre quien me motiva para seguir luchando día a día en este camino de la vida y me impulsa a seguir avanzando en mi carrera profesional, a la musa de mis sueños que me inspira cada día a afrontar nuevos desafíos en la vida, así como a mis familiares que siempre me acompañan día tras día.

Agradecimiento

A Dios por su inmenso amor y bendición, a mi madre por sus enseñanzas en esta carrera de la vida, a todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante mis estudios de Maestría, y al personal del Poder Judicial de Lima Este; por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo Jhon Stive Silva Ramírez, estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 44595940, con la tesis titulada "Capacitación Laboral Y La Productividad de Los Trabajadores Del Poder Judicial Lima Este, 2018."

Declaro bajo juramento que:

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

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



Jhon Stive Silva Ramirez

DNI N° 44595940

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: “Capacitación Laboral y la productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Esperando señores del Jurado que la investigación cumpla con los requisitos de establecidas por la Universidad César Vallejo y merezca su aprobación.

Jhon Stive Silva Ramirez

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2.1 Trabajos previos nacionales	17
1.2.2 Trabajos previos internacionales	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	24
1.5 Justificación del estudio	24
1.5.1 Teórica:	24
1.5.2 Justificación práctica:	24
1.6 Hipótesis	25
1.7 Objetivos	25
II. Método	26
2.1 Diseño de investigación	27
2.2 Variables, operacionalización	28
2.3 Población y muestra	30
1.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	39
III. Resultados	40
IV. Discusión	54
V. Conclusiones	56

VI. Recomendaciones	58
Referencias	60
Anexos	64
Anexo 1. Matriz de consistencia	65
Anexo 2. Autorización para el desarrollo de investigación	67
Anexo 3. Cuestionario	68
Anexo 4. Base de datos	74

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización de la variable capacitación laboral</i>	29
Tabla 2. <i>Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral</i>	30
Tabla 3. <i>Nivel y rango de la variable capacitación laboral</i>	33
Tabla 4. <i>Resultado de la evaluación de los expertos de la escala Capacitación Laboral</i>	34
Tabla 5. <i>Escala de valores para el coeficiente de Alfa de Cronbach según Kerlinger</i>	34
Tabla 6. <i>Confiabilidad del cuestionario de Capacitación laboral</i>	35
Tabla 7. <i>Resultado de la evaluación de los expertos de Productividad Laboral y dimensiones</i>	36
Tabla 8. <i>Resultado de la evaluación de los expertos de Productividad Laboral y dimensiones</i>	36
Tabla 9. <i>Resultado de la evaluación de los expertos de Productividad Laboral</i>	37
Tabla 10. <i>Escala de valores para el coeficiente de Alfa de Cronbach según Kerlinger</i>	38
Tabla 11. <i>Confiabilidad del cuestionario de Capacitación laboral</i>	38
Tabla 12. <i>Nivel de correlación</i>	39
Tabla 13. <i>Tabla de frecuencia según la variable Capacitación Laboral de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.</i>	41
Tabla 14. <i>Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Proceso de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.</i>	42
Tabla 15. <i>Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Conocimiento de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.</i>	43

Tabla 16. <i>Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Habilidades de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.</i>	44
Tabla 17. <i>Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Competencias de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.</i>	45
Tabla 18. <i>Tabla de frecuencia según la Productividad Laboral de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.</i>	46
Tabla 19. <i>Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Competencias de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.</i>	47
Tabla 20. <i>Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Eficacia de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.</i>	48
Tabla 21. <i>Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Efectividad de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.</i>	49
Tabla 22. <i>Prueba de Normalidad Kolmodorov - Smirnov</i>	50
Tabla 23. <i>Correlación de Coeficiente de Rangos Spearman (Rho) para la variable Capacitación Laboral y Productividad Laboral.</i>	50
Tabla 24. <i>Correlación de Coeficiente de Rangos Spearman (Rho) para la variable Capacitación Laboral y dimensión Eficiencia de Productividad Laboral.</i>	51
Tabla 25. <i>Correlación de Coeficiente de Rangos Spearman (Rho) para la variable Capacitación Laboral y dimensión Eficacia de Productividad Laboral.</i>	52
Tabla 26. <i>Correlación de Coeficiente de Rangos Spearman (Rho) para la variable Capacitación Laboral y dimensión Efectividad de Productividad Laboral.</i>	53

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño correlacional	27
Figura 2. Grafica de barra de frecuencia de la Variable Capacitación Laboral de los trabajadores de Poder Judicial Lima Este, 2018	41
Figura 3. Grafica de barra de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Proceso de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.	42
Figura 4. Grafica de barra de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Conocimiento de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.	43
Figura 5. Grafica de barra de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Habilidades de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.	44
Figura 6. Grafica de barra de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Competencias de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.	45
Figura 7. Grafica de barra de frecuencia de la variable Productividad Laboral de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.	46
Figura 8. Grafica de barra de frecuencia de la Productividad Laboral según la dimensión Eficiencia de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.	47
Figura 9. Grafica de barra de frecuencia de la Productividad Laboral según la dimensión por Eficacia de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.	48
Figura 10. Grafica de barra de frecuencia de la Productividad Laboral según la dimensión por Efectividad de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.	49

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018” Se plantea como objetivo: Determinar la correlación entre Capacitación y Productividad Laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018. El diseño metodológico es de tipo descriptivo de corte transversal, de carácter cuantitativo, la muestra fue de 48 trabajadores del Poder Judicial de Lima Este. La técnica empleada fue el cuestionario y como instrumento la escala de Capacitación Laboral que fue validado por Edwin Valentín (2007) y la escala de Productividad Laboral validado por Sheyen Quispe.

Los principales resultados fueron: el 100% de los trabajadores perciben que la capacitación laboral es malo, el 100% de los trabajadores perciben una productividad de nivel bajo, también se encontró en este estudio que existe una correlación directa débil entre capacitación y productividad laboral, puesto que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho = 0.362^*$, $p < 0.05$).

Palabras Claves: Capacitación, productividad laboral y efectividad.

Abstract

The present research work entitled: "Labor training and productivity of the workers of the Judicial Branch of Lima East, 2018" The objective is to: Determine the correlation between Training and Labor Productivity of the workers of the Judicial Branch of Lima East, 2018 The methodological design is of descriptive type of cross section, of quantitative character, the sample was of 48 workers of the Judicial Power of East Lima. The technique used was the questionnaire and as an instrument the scale of Labor Training that was validated by Edwin Valentin (2007) and the scale of Labor Productivity validated by Sheyen Quispe.

The main results were: 100% of workers perceive that job training is bad, 100% of workers perceive a low level of productivity, it was also found in this study that there is a weak direct correlation between training and labor productivity, since the probability is lower than the level of significance ($Rho = 0.362^*$, $p < 0.05$).

Keywords: Training, labor productivity and effectiveness.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Se define productividad como la destreza de generar más con eficiencia, eficacia y efectividad con similares o recursos menores.

Las instituciones públicas tienen que afrontar la capacitación y formación del personal, también los recursos financieros, materiales, y/o administrativos, es el capital más dinámico que toda institución pública precisa para realizar sus procesos. Hoy en día en nuestro país se presenta dos escenarios que se desarrollan en mayoría de las instituciones públicas. Tenemos buena cantidad de trabajadores nombrados que últimamente no se capacitan por sí mismo, esperan las capacitaciones internas, que esto a veces no son tan buenas en general y son escasos, por otro lado, tenemos trabajadores contratados que en su mayoría son productos de la corrupción y manipulación en la hora de selección, es decir los concursos están dirigidos. Con estos problemas actualmente las instituciones cuentan con trabajadores que no cumplen los perfiles en las áreas que se desempeñan y esto trae como consecuencia baja productividad. La baja productividad obedece a muchos factores como la selección del personal, capacitación del personal de planta entre otras variables causantes.

Debido a que la competitividad crece en cuanto a servicios en las diferentes áreas del día de día de la persona, se debe enfatizar lo importante y necesario que es tener personas competentes para afrontar las diversas demandas. Dentro del entorno de la gestión pública este problema podría mejorar la capacitación de los trabajadores, debido a que el mundo de hoy se encuentra globalizado y exige que las personas de las instituciones tengan diferentes habilidades, que les permitan desenvolver diversas acciones y así tener adaptación a las necesidades del entorno laboral y esto permitirá tener trabajadores eficaces, competitivo y eficiente.

(Giraldo de López, 2008) señala la gestión del personal resulta ser el área más afectada por los diversos cambios en el mundo de hoy y se relaciona con el modelo nuevo de producción para el siglo XXI. (p. 1) En América Latina, que se tiene un atraso en formar trabajadores, lo que significa bajas competencias productivas, ya que existe una "desconexión" entre cómo se forma en los centros

educativos y las habilidades que demanda el sistema de producción, pues la deficiencia en la productividad en las labores se debe al desconocimiento de su realización así como a la falta de preparación, debido muchas veces por la ausencia de capacitación laboral, según la categorización de empleo por labor y competitividad, las naciones latinoamericanas tienen más cantidad de trabajadores con nivel bajo de formación que trabajan en labores que son bajas en competencia y una falta de capacitación para el trabajo lo que origina un completo desinterés y una insatisfacción con su trabajo.

Es así que formar y capacitar en las labores resulta notable cambiar la carencia de personas habilidosas que se desea en todo centro laboral, en los países latinoamericanos 30 y 50 por ciento de entidades brindan capacitaciones "breves" y se orienta a capacitar en competencias concretas según donde se desempeña.

Es así que Cepal señala que se debe rediseñar las intervenciones de acuerdo al adiestramiento para trabajar y guiarlas hacia la tecnología transformada y la innovación, junto con la motivación y la sensibilización del personal.

De dicho estudio se puede concluir que en Latinoamérica como Argentina, Chile, Paraguay, Perú y otros, hay falta de conexión, entre educación y lo que necesita el sector productivo en lo que administración de justicia se trata, siendo ocasionado debido a la falta de capacitación de los trabajadores en su labor. Más aun en el sector justicia los trabajadores no están capacitados profesionalmente, sobre todo en la importancia de su trabajo y muchas veces trabajan por dinero o por un sueldo y que hay muchos trabajadores que son nuevos en el sector justicia o que nunca han trabajado como los que egresan de la universidad, ocasionado que muchos se vuelvan solamente autómatas en el trabajo y desarrollando una labor sin capacitación adecuada y que mientras demoran en aprender a desarrollar sus actividades con eficiencia ocasionan gran cantidad de cargas de trabajo debido a la inexistente capacitación para el trabajo que reciba para el desempeño de sus labores.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos nacionales

(Valentin, 2017) ““La Capacitación y la Productividad de los Trabajadores del Banco de Crédito del Perú los Olivos – 2017” en la investigación desarrollada como objetivo general se ha planteado precisar si la capacitación influye en la productividad del personal del Banco de Crédito del Perú, los Olivos – 2017, para el análisis de esta investigación se consideró a 45 personas de la oficina del BCP, los Olivos, debido a que es una población pequeña por ello no se empleara ningún tipo de muestro y la muestra será su totalidad de la población. Para realizar la indagación se ha usado un enfoque cuantitativo de diseño no experimental-corte transversal. En conclusión, en el desarrollo de la prueba estadística de correlación de Pearson, demuestra que si hay influencia, en la cual se halló R de Pearson = 0,978 y así mismo p – Value = 0,001 < 0,05 es significativo, señala que tiene correlación, por consiguiente, no se admite la hipótesis nula (H0), lo cual significa la aceptación de la hipótesis alterna (H1), y la productividad tiene un 95,7% en capacitación de los trabajadores.

El presente estudio fue desarrollado por Domínguez (2015) “Capacitación y productividad en las MYPES de abarrotes de Morropón (Piura), periodo 2014)”, tuvo como objetivo general analizar las características de la capacitación y la productividad de las MYPE de abarrotes de Morropón (Piura), periodo 2014. Para esta investigación se usó la metodología descriptiva por desea analizar las características de cada variable. Estudio cuantitativo, diseño no experimental-corte transversal. Para fines indagatorios se empleó la encuesta, el cuestionario validado por Suarez, Merino & Valvieso (2015) que es de 6 y 9 interrogantes respectivamente aplicado al personal de MYPE. En conclusión, el tipo de capacitación que se le brinda al trabajar, el 40% de encuestados no tiene capacitación, el 33% recibió capacitación para su labor, 17% se capacitó para su cargo, además el 10% de los entrevistados, tomó formación promocional. En cuanto a beneficios de la preparación, el 30% de interrogados estima que el beneficio aumenta el nivel de satisfacción donde se desempeñan, el 18% ayuda a logra sus fines individuales, el 12% impulsa a la solución y mejor toma de decisión, y 10% impulsa a formar líderes. Para finalizar en cuanto al factor que

influencia en la productividad el 40% analiza que incorporar personal que contribuye en la productividad, el 33% de los entrevistados observan que el periodo de descanso contribuye en la productividad, y además el 8% de los encuestados afirma que el clima aporta en la productividad.

El estudio realizado por Quispe (2017) “La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017” se ha planteado como objetivo: Analizar la asociación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el área de ventas de la empresa Sekur Perú S.A. El estudio es de diseño no experimental-corte transversal de tipo descriptivo correlacional.

Se empleó la encuesta como técnica y se hizo con 28 ítems de la productividad laboral y 38 ítems en cuanto a motivación donde será llenado por trabajadores de la entidad Sekur Perú S.A, determinándose por la escala de Likert. En conclusión, los resultados evidencian que hay una relación directa entre las variables, la hipótesis fue confirmada por la prueba estadística ($Rho = 0.801$) con un nivel sig. (bilateral) = 0,000; ($p > 0,05$). Asimismo, el resultado demostró que las dimensiones motivacionales, como el caso de factores intrínsecos ($Rho = 0.778$), Sig (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$) y factores extrínsecos ($Rho = 0.633$), Sig (bilateral) = 0.000; ($p < 0,05$). Dieron un resultado que expresa una relación lineal directa entre las variables.

1.2.2 Trabajos previos internacionales

El presente estudio fue desarrollado por Ochoa (2014) “Motivación y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)”, **el objetivo:** Analizar la influencia de la motivación en la productividad laboral. **Metodología,** se tomó a 50 colaboradores de dicha empresa dentro de ello se encuentran directores, subdirector, jefes inmediatos, colaboradores de campo y colaboradores de oficina, donde fluctúa entre 25 - 60 años. La información se recogió utilizando una escala de Likert. Esta investigación presenta un diseño de estudio descriptivo, En conclusión, de acuerdo los resultados la motivación influye totalmente en la producción laboral por colaborador, corrobora el estudio desarrollado, demuestra que la motivación es factor que vive en el hogar también entre los compañeros. Así mismo se

comprobó que la productividad laboral tiene un alto grado de influencia de la motivación, donde según los resultados la motivación que desarrolla la empresa es un 75%. Para finalizar se afirma que, si es indispensable fortalecer la motivación de los colaboradores, para así desarrollar un método que realizara el aumento de nivel de motivación en la entidad.

El estudio desarrollado por Fuentes Silvia (2012) titulado “Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad”, estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango”, **Objetivo:** Establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. **Metodología:** La variable independiente fue satisfacción laboral el análisis de factores externos como internos según Davis y Newstrom (2003) manifiesta que la actitud se adquiere en periodos largos. Del mismo, la satisfacción o la insatisfacción surgen mientras el trabajador o empleador tiene cada vez más datos de su trabajo.

Aunque, la satisfacción laboral es dinámico, por lo consiguiente, en la variable dependiente es la productividad es la explicación entre eficiencia y eficacia; **Metodología:** La muestra está conformado por 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial, debido a su similitud el estudio aplica la escala de Likert que permite fijar un nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. **Conclusión:** A través de los datos obtenidos se pudo determinar que no hay influencia

1.3 Teorías relacionadas al tema

Teoría sobre la capacitación

Definición conceptual

La capacitación según, Siliceo (2001) es la acción proyectada y establecida por lo que precisa la empresa u organización y encaminada para cambiar los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador...”.

Cuando las instituciones públicas lo entienden la capacitación como gasto y lo hacen para cumplir los indicadores de gestión, las consecuencias pueden ser desfavorables para la institución, pero si la institución tiene como visión que la capacitación es una inversión, esto trae como consecuencia tener

un empleado competitivo y esto ayuda levantar la imagen de la institución, pero esta capacitación será efectivo siempre y cuando se atacan las necesidades de los trabajadores, esto significa que se debe seleccionar que trabajadores necesita la capacitación, el diseño del programa de capacitación, asegurar un buen expositor, y es posible buscar la forma de medir la efectividad de la capacitación.

Según la **teoría neoclásica**, se tiene que el objetivo de capacitar es alcanzar la eficiencia.

Según la teoría conductista, señala lo que se quiere es dar a directivos, gerente y supervisores los que se necesita en cuanto a técnicas para dirigir y motivar a los empleados, para que satisfagan expectativas y lo que necesita. En esta teoría la ciencia de la conducta influye en la teoría administrativa y trata de buscar la solución democrática y flexible de problemas organizacionales (Maslow, 1991).

La teoría sistemática, indica que la capacitación tiene el fin de hacer que personal de la institución hagan suyas sus tareas y realicen sus obligaciones.

La teoría clásica, propone que el objetivo sea aumentar resultados de la institución pública o privada a través de la planeación, se distingue porque le da mayor preponderancia a la estructura y como debe funcionar una institución pública para alcanzar la eficiencia.

La teoría humanista, señala que se tiene que generar aprendizaje y formas de comportamiento en la persona, así lograr organizar su esfuerzo para que componga un grupo de trabajo. Recalca que el sujeto no es una máquina para programarlo. Considera que la institución pública son personas agrupadas, enfatizándolas tomando el sistema de psicología como inspiración.

La teoría estructuralista, dice que se debe hacer una selección de los problemas que dificultan desarrollar los subsistemas de la organización impidiendo que se alcance los fines, La teoría prioriza el rango de autoridad, procedimientos y rutinas estándar.

Es importante conocer que todas las capacitaciones que se realicen deben tener en cuenta las necesidades propias de cada institución pública, dando cuenta particularmente de la clase de tecnología que se tome.

Alejandro Mendoza, describe la capacitación discriminado entre los conceptos de la capacitación misma, adiestramiento y desarrollo (Mendoza, 2005).

Podemos decir entonces que la capacitación laboral, es una acción que se realiza dentro de una institución pública, y su objetivo es desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, la capacitación es desarrollado en función a la necesidad, como resultado se tienen un personal eficiente y competitivo que mejora la entidad pública.

Dimensión: Procesos

Chiavenato (2009) señala:

Administrativamente las bases en el enfoque sistémico forman el proceso administrativo, si se toma separadamente la Planificación, Organización, Dirección y Control, como funciones administrativas, y a la vez tener una perspectiva más amplia de interacción para alcanzar objetivos.

Dimensión: Conocimientos

El conocimiento es toda la información guardada a través de experiencias o por medio de la Introspección. Se toma también como tener diversos datos que se interrelacionan, pero si se separan disminuye su valor cualitativo (Platón, 340 ac).

Dimensión: Habilidades

Piaget (2007) las organizaciones cognitivas precisan de las habilidades del razonamiento ya que estas facultan a los individuos a operar mentalmente (p. 95).

Dimensión: Competencias

Chiavenato (2009) son tipos de habilidades, conocimientos, aptitudes, intereses, rasgos, valor entre otros, es decir, cualidad personal básica para realizar acciones definiendo el desempeño del individuo. Se tiene diversas competencias primordiales para realizar la labor en el trabajo (pág. 196).

Teoría sobre productividad laboral

Definición conceptual

Según Koontz y Weirhrich (2004) productividad es la correspondencia entre productos e insumos, pero da mayor énfasis la calidad". También se considera como la vinculación entre cantidad de bienes y servicios que se obtiene y cuanto recurso se utiliza.

Tolentino (2009) indica que la productividad relaciona la tecnología, organización, capital humano y los sistemas, que gerencia el sujeto, esto si hay equilibrio entre los recursos o su eficiencia (pp. 13-14).

Martínez, sostiene que hablar de productividad sería la relación favorable en el uso de bienes en la realización de servicios, es decir relación entre recursos usados y productos logrados" (Martínez, 2013).

Van Der (2005) refiere que productividad laboral es lo mejor del capital humano, en especial en trabajadores que emplean su experiencia y la innovación permanente, calidad de labor, bienes y servicios mejorados llevando al incremento de la productividad de la institución, lo que asegura el futuro y desarrollo, por ello se toma como activo, no como costo teniendo sus resultados en consideración, si se quiere ser productivos los altos mandos deben tomar otra actitud.

Se define la productividad como una totalidad de productos generados según los recursos usado para alcanzar la producción. Esta misma evalúa el rendimiento de equipos y mano de obra, sabiendo, que la productividad se condiciona al progreso de los medios de producción y adelantos, y la mejora de destrezas del capital humano" (Robbins y Coulter, 2005).

Evaluación de la productividad

Se considera tres criterios que se utiliza generalmente al evaluar el desempeño de un sistema, que se relacionan con la calidad y la productividad estos son: efectividad, eficiencia y eficacia. Definiendo a continuación tenemos (Rodríguez y Gomez, 1991).

La eficiencia. Usado para aseverar como se utiliza el recurso o como se cumple actividades con dos conceptos: primero, relación entre cantidad de recursos usados y cuanto recurso se estimó utilizar; segundo, grado de aprovechamiento de recursos usados que fueron convertidos en productos. Estas dos definiciones se vinculan a la productividad en uso de recursos; este no trata de cantidad o calidad de producto o servicio, expresando algo de lo que significa la productividad. A pesar de las limitaciones, el concepto de eficiencia siempre lleva a tener presente lo que es costo, por medio del uso que se hace de los recursos (Rodríguez & Gomez, 1991, p. 33).

Se cumple los objetivos, si se usa se forma adecuada y racional los recursos, es decir los objetivos se cumplen, dando importancia a la calidad y la oportunidad, dejando de pensar en costos (Aedo, 2005).

La efectividad. Correspondencia entre resultado logrado y resultado que se propone conseguir, teniendo en cuenta el grado en que se cumple los objetivos planificados, por ejemplo: se desea tener cuantos clientes, órdenes de compra que se coloca, etc. Se vincula la efectividad con productividad si se logra mejores y más productos (según el objetivo), pero, carece de idea del uso de recursos (Rodríguez & Gomez, 1991, p.34).

Cumplimiento de lo programado o en qué grado se cumple los objetivos (Mallo y Merlo, 1995).

La eficacia. Estima lo que se hace, o el producto o prestación que se realiza. No es solo originar 100% de efectividad, además no solo debe ser algo útil, sino que sea el correcto, y que satisfaga al cliente o impacte en el mercado. La eficacia se relaciona a la calidad (adecuar al uso, satisfacer al cliente). (Rodríguez y Gomez, 1991, p. 34).

Eficacia es la consecución de metas. Alcanzando objetivos (Quijano,2006).

Medida en que la actual salida se corresponden con lo que se desea salga (Mallo y Merlo , 1995).

1.4 Formulación del problema

PG: ¿Qué relación existe entre la capacitación Laboral y la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018?

PE 1: ¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la dimensión eficiencia de productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018?

PE 2: ¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la dimensión eficacia de productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018?

PE 3: ¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la dimensión efectividad de productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Teórica:

Esta indagación tiene gran importancia puesto que nos ayuda comprender la vinculación entre la capacitación y la productividad de los colaborados según sus labores del Poder Judicial. Anteriormente ya se han estudiado la relación de estas variables, sin embargo, en este estudio se quiere generar más evidencias sobre la relación de estas variables, pero en un contexto diferente. Estos temas son de actualidad, nos permitirá describir mejor el nivel de capacitación y productividad laboral. Los resultados y conclusiones del presente estudio contribuirán a tener mejores decisiones para optimizar la productividad de los trabajadores y mejorar a largo plazo la imagen del Poder Judicial.

1.5.2 Justificación practica:

Con los resultados de la indagación las autoridades competentes tomara acciones inmediatas para perfeccionar la productividad del personal, veremos de qué forma la capacitación laboral mejorar las dimensiones de la productividad, tal vez una de

las dimensiones tiene mayor asociación que las demás y sobre esto se toma decisiones acertadas.

1.6 Hipótesis

HG: Existe relación significativa entre la capacitación y la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018

HE 1: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018

HE 2: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión eficacia de la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018

HE 3: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión efectividad de la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018

1.7 Objetivos

OG: Determinar la relación entre la capacitación Laboral y la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018

OE 1: Determinar la relación entre la capacitación laboral y la dimensión eficiencia de productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.

OE 2: Determinar la relación entre la capacitación laboral y la dimensión eficacia de productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.

Determinar la relación entre la capacitación laboral y la dimensión eficacia de productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.

OE 3: Determinar la relación entre la capacitación laboral y la dimensión efectividad de productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Se empleó método hipotético deductivo que es el procedimiento para que el investigador haga una práctica científica de su actividad, relacionando la formación de hipótesis y lo que se deduce observando y verificando. (Hernández, Fernandez, y Baptista, 2010) señalan que las hipótesis se centran en el enfoque cuantitativo-deductivo refiriéndose a situaciones, contextos, ambiente o suceso empírico. Las variables tienen precisión y objetividad; la vinculación entre variables tiene que ser concisa, creíble y tener medida. (p. 112-113)

Esta indagación utiliza un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, cuantitativo debido a que tiene mayor empleabilidad en el análisis estadístico (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2010)

Nuestra indagación aplica el diseño no experimental de corte transversal, según (Hernández, Fernandez, y Baptista, 2010) define este tipo de diseño como estudio que no manipula la variable, esto es, no se varía intencionalmente las variables independientes de la investigación (pág. 152). Además, define el diseño transversal ya que los datos se toman instante (Liu, 2008 y Tucker, 2004) (p. 154), nivel correlacional, el que valora el grado en que se asocian dos o más variables, se mide individualmente, se cuantifica y analiza su vinculación. Estas correlaciones se respalda en hipótesis sometiendo a prueba (Hernández, Fernandez, y Baptista, 2010) El diseño del estudio es de la siguiente forma:

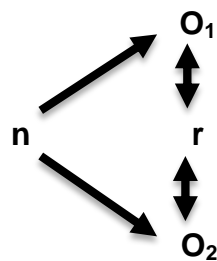


Figura 1. *Diseño correlacional*

Donde:

n: muestra de trabajadores del Poder Judicial de Lima Este

O₁: Motivación de los trabajadores

r: Coeficiente de Correlación

O₂: Desempeño laboral

2.2 Variables, operacionalización

Definición conceptual y operacional de las variables

Variable 1: Capacitación laboral.

Definición conceptual

Según Siliceo (2001) es “una actividad proyectada y fundada en lo que realmente precisa una entidad u organización y se dirige a cambiar conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador...” (p. 26)

Definición operacional

Es la medida de manera subjetiva por medio del conocimiento y opinión del personal, para ello se usa un cuestionario de escala Likert que tienen cuatro dimensiones (proceso; conocimiento; habilidades y competencias), los valores que toman los ítems van del 1 al 5, el valor 1 indica que el trabajador percibe una baja actividad de capacitación y un valor de 5 indica que el trabajador percibe una actividad de capacitación. El instrumento en total tiene 12 ítems.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Según Koontz y Weirhrich (2004) es “la vinculación de insumos - productos en un determinado tiempo mayor énfasis se considera la calidad”. Es decir, se relaciona la productividad entre cuanto de bienes y servicios se produjo y cuanto recurso se usa

Definición operacional.

Es la medida de manera subjetiva por medio de la percepción y opinión del personal, para ello se usa un cuestionario de escala Likert que tienen tres dimensiones (eficiencia; eficacia y efectividad), los valores que toman los ítems van del 1 al 5, el valor 1 indica que el trabajador percibe la eficacia, eficiencia y efectividad es mínima, valores cercanos a 5, indican que el trabajador percibe una productividad eficiente, eficaz y efectivo. El instrumento en total tiene 28 ítems.

Tabla 1. *Matriz de operacionalización de la variable capacitación laboral*

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala y valores</i>	<i>Nivel / rango</i>
Proceso	Evaluá experiencia	1	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo (12 – 27)
	Reconocimiento	2		
	Considera la especialización	3		
Conocimiento	Capacitaciones internas	4	(2) En desacuerdo	Medio (28 – 44)
	Garantía de trabajo	5	(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
	Experiencia laboral	6		
Habilidades	Proporcionan información	7	(4) De acuerdo	Alto (45 – 60)
	Las decisiones influyen	8		
	Trabajo en equipo	9		
Competencias	Ofrece módulos de familia	10	(5) Totalmente de acuerdo	
	Conversatorio con juntas vecinales	11		
	Toma decisiones personales	12		

Tabla 2. *Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral*

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Items</i>	<i>Escala y valores</i>	<i>Nivel / rango</i>
Eficiencia	Optimizar recursos	1,2,3	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo (28 – 64)
	Disponibilidad	4,5		
	Cumplimiento de tareas	6,7,8	(2) En desacuerdo	
	Cumplimiento de objetivos	9,10,11		
Eficacia	Resultados	12, 13, 14	(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Medio (65 – 103)
	Recursos	15		
	Planeamiento	16, 17	(4) De acuerdo	
	Alcanzar metas	18, 19		
Efectividad	Aportes	20, 21	(5) Totalmente de acuerdo	Alto (104 – 140)
	Valor agregado	22, 23		
	Rendimiento	24, 25	(5) Totalmente de acuerdo	
	Cumplimiento de Normas	26, 27, 28		

2.3 Población y muestra

Población.

“Es un grupo de individuos o cosas de igual peculiaridad para después fijar criterios destacados para su estudio” (kerlinger y Lee, 2002); en este estudio se tiene como población a los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este que son aproximadamente 1000 trabajadores.

Muestra.

“Es una parte del conjunto o del universo o población donde se aplicará la investigación para obtener la información y luego generalizar los hallazgos al universo” (Borda, Tucsca, y Navarro, 2014, p. 89) La muestra compuesta por 63 trabajadores del poder Judicial de Lima Este, Aplicándose la fórmula siguiente:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

$z = 1.96$ (Nivel de confianza = 95%)

$p = 0.5$, proporción de trabajadores que perciben una buena productividad

$q = 0.5$, proporción de trabajadores que perciben entre regular y baja productividad

$e = 0.05$ (5% de error muestral)

$N = 1000$ trabajadores en el poder Judicial de Lima Este

Reemplazando los datos se tiene:

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 1000}{0.12^2 \cdot (100 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 63$$

$n = 63$ trabajadores

Muestreo

Es probabilístico pues se calcula anticipadamente la probabilidad que puede obtener cada muestra partiendo de la población o universo” (Sánchez y Reyes, 2015, p. 157) en este estudio se aplicó el Muestreo aleatorio simple.

1.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta para ambas variables que se estudia, Lourdes (1996) señala que a través de la encuesta se logra información de las variables que se estudia ya que se tiene opinión al aplicarla, así como sugerencias y posiciones.

Instrumentos

Se usó cuestionarios, Hernández *et. al* (2014) al respecto dice que los cuestionarios son preguntas relacionadas con variables a medir en el estudio (p. 217).

Ficha técnica: Cuestionario de Capacitación laboral

Nombre del Instrumento: Capacitación laboral.

Autor: Edwin Warner Valentín Flores (2017).

Procedencia: Perú

Administración: Individual

Tiempo aplicación: En promedio 10 minutos.

Aplicación: A trabajadores del poder Judicial de Lima Este.

Adaptación: Fue adaptado por Jhon Stive Silva Ramírez

Escala y puntuación: Son 12 ítems, que recogen respuestas del trabajador relacionadas a la percepción de la actividad de capacitación que realiza en su institución. Las preguntas son de escala Likert con puntuaciones que van de 1 a 5.

Dimensiones: La escala es un constructo de cuatro dimensiones: (Proceso; conocimiento; habilidades; competencias)

Ficha técnica: Cuestionario de productividad laboral

Nombre del Instrumento: Cuestionario de productividad laboral.

Autores: Sheyen Jazmin Quispe Yllesca (2017)

Procedencia: Lima - Perú

Administración: Individual

Tiempo aplicación: 15 minutos aproximadamente.

Aplicación: Trabajadores del poder Judicial de Lima Este.

Adaptación: Fue validado por Jhon Stive Silva Ramírez

Escala y puntuación: Son 28 ítems, que recogen respuestas del sujeto relacionadas a la percepción de la productividad laboral de su institución donde trabaja. La escala que se utilizó fue Lickert con calificaciones de 1 a 5.

Dimensiones: Esta escala es un constructo de tres dimensiones: (Eficiencia; eficacia; efectividad)

Cuestionario de Capacitación laboral

Este cuestionario cuenta con 12 ítems, establecidos por Edwin Valentín, los ítems tienen escala de Likert (Totalmente en desacuerdo; en desacuerdo; ni de acuerdo, ni en desacuerdo; de acuerdo y totalmente de acuerdo), los 12 ítems en cuatro dimensiones: Proceso; conocimiento; habilidades; y competencias, cada uno con tres preguntas.

Nivel y rango

Los niveles y rango se establecieron con el método de los percentiles

Intervalo de clase: $K = (\text{Puntaje máximo} - \text{puntaje mínimo}) / 3$

Bajo: Mínimo hasta mínimo + (k-1)

Medio: (Mínimo + k) hasta (mínimo + (2k-1))

Alto: (mínimo + 2k) hasta máximo

De esta forma tenemos los siguientes niveles y rango para la variable capacitación

Tabla 3. *Nivel y rango de la variable capacitación laboral*

Rango	Nivel de capacitación
12 – 27	Bajo
28 – 44	Medio
45 – 60	Alto

Validez y confiabilidad del instrumento de capacitación laboral

Los instrumentos usados en la investigación tienen 2 requisitos importantes, validez y confiabilidad.

Validación: Es la medición de la variable. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

El cuestionario Capacitación Laboral ha sido validado por (Valentin, 2017) en la ciudad de Lima, quien realizó la validez de contenido por los siguientes expertos:

Tabla 4. *Resultado de la evaluación de los expertos de la escala Capacitación Laboral*

Apellidos y nombres	Resultado
Dr. Edwin Arce Álvarez	Aplicable
Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez	Aplicable
Mg. Edith Geobana Rosales Domínguez	Aplicable

Los tres evaluadores dieron como resultado aplicable, es decir el instrumento cumplía con los requerimientos de: pertinencia, relevancia y claridad.

La confiabilidad: Grado en que el instrumento brinda un resultado coherente y concreto. (Hernández, Fernandez, y Baptista, 2010)

Kerlinger, según (Milán y Vega, 2012), señala que el criterio de confiabilidad, se establece por el coeficiente de Alfa Cronbach; el cual se aplica a escalas probables de diferentes valores, esto hace que sea usado para delimitar la confiabilidad en escalas de Ítems, cuyos valores se precisan seguidamente:

Tabla 5. *Escala de valores para el coeficiente de Alfa de Cronbach según Kerlinger*

Descripción	Intervalos
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0,01 a 0,46
Moderada confiabilidad	0,5 a 0,75
Fuerte confiabilidad	0,76 a 0,89
Alta confiabilidad	0,9 a 1

Fuente: (Milán & Vega, 2012)

Valentín realizó un estudio piloto y calculó el coeficiente de confiabilidad, donde el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.83,

Tabla 6. *Confiabilidad del cuestionario de Capacitación laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,83	12

Cuestionario de Productividad Laboral

Este cuestionario cuenta con 28 ítems, creado por Sheyen Jazmin Quispe Yllesca, los ítems tienen escala de Likert (Totalmente en desacuerdo; en desacuerdo; ni de acuerdo, ni en desacuerdo; de acuerdo y totalmente de acuerdo), los 28 ítems están asignados en 3 dimensiones: Eficiencia con 11 ítems; eficacia con 6 ítems y efectividad con 11 ítems.

Nivel y rango

Estos se establecieron con el método de los percentiles Intervalo de clase: $K = (\text{Puntaje máximo} - \text{puntaje mínimo}) / 3$

Bajo: Mínimo hasta mínimo + (k-1)

Medio: (Mínimo + k) hasta (mínimo + (2k-1))

Alto: (mínimo + 2k) hasta máximo

De esta forma tenemos los siguientes niveles y rango para la variable producción laboral y dimensiones

Tabla 7. *Resultado de la evaluación de los expertos de Productividad Laboral y dimensiones*

Nivel	Rangos			
	Productividad laboral	eficiencia	eficacia	efectividad
Bajo	28 - 64	11 - 25	6 – 13	11 - 25
Medio	65 - 103	26 - 40	14 – 22	26 - 40
Alto	104 - 140	41 - 55	23 – 30	41 - 55

Validez y confiabilidad del instrumento de productividad laboral

Los instrumentos manejados cumplen con 2 requisitos validez y confiabilidad.

Validación: Es la medición de la variable. (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2014).

El cuestionario Producción Laboral ha sido validado por (Quispe, 2017) en la ciudad de Lima, quien realizó la validez de contenido con dos docentes de metodología y tres docentes temáticos de la escuela de Administración de la UCV de Lima Norte.

Tabla 8. *Resultado de la evaluación de los expertos de Productividad Laboral y dimensiones*

Nivel	Rangos			
	Productividad laboral	eficiencia	eficacia	efectividad
Bajo	28 - 64	11 - 25	6 – 13	11 - 25
Medio	65 - 103	26 - 40	14 – 22	26 - 40
Alto	104 - 140	41 - 55	23 – 30	41 - 55

Validez y confiabilidad del instrumento de productividad laboral

Los instrumentos manejados cumplen con 2 requisitos validez y confiabilidad.

Validación: Grado en que un instrumento mide la variable que se quiere medir. (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2014).

El cuestionario Producción Laboral ha sido validado por (Quispe, 2017) en la ciudad de Lima, quien realizó la validez de contenido con dos docentes de metodología y

tres docentes temáticos de la escuela de Administración de la Universidad cesa Vallejo de Lima Norte.

Tabla 9. *Resultado de la evaluación de los expertos de Productividad Laboral*

Apellidos y nombres	Índice de acuerdo
Mg. Graus Cortez, Lupe Esther	76%
Mg. Cárdenas Canales, Daniel	70%
Mg. Cifuentes La Rosa, César	75%
Mg. Paz Liendo, Lorena Rocío	78%
Mg. Romero Pacora, Jesús	78%
Total	76%

Los cinco evaluadores dieron como resultado aplicable en un 76%, es decir el instrumento cumple los requerimientos de: relevancia, pertinencia y claridad.

La confiabilidad: Grado en que el instrumento brinda un resultado coherente y concreto (Hérmadez , Fernández, y Baptista, 2014).

Kerlinger, según (Milán y Vega, 2012), señala que el criterio de confiabilidad, se establece por el coeficiente de Alfa Cronbach; el cual se aplica a escalas probables de diferentes valores, esto hace que sea usado para delimitar la confiabilidad en escalas de Ítems, cuyos valores se precisan seguidamente:

Tabla 10. *Escala de valores para el coeficiente de Alfa de Cronbach según Kerlinger*

Descripción	Intervalos
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0,01 a 0,46
Moderada confiabilidad	0,5 a 0,75
Fuerte confiabilidad	0,76 a 0,89
Alta confiabilidad	0,9 a 1

Fuente: (Milán & Vega, 2012)

Tabla 11. *Confiabilidad del cuestionario de Capacitación laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,798	38

Quispe realizó un estudio piloto y calculo el coeficiente de confiabilidad, donde el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.798 se aprecia en la tabla 12, se concluye, como el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.798 está en el intervalo de 0.76 a 0.89 como se aprecia en la tabla 11 tiene una confiabilidad alta.

2.5. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo

Análisis descriptivo

Es responsable de hacer descripciones basadas en ciertos datos.

inferencial

Es responsable de las estimaciones de los datos recopilados de las muestras tomadas de una población:

Tabla 12. Nivel de correlación

-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 305)

2.6. Aspectos éticos

El estudio se adecua a los principios estipulados por Helsinki, y cumple con los puntos establecidos en el reglamento de ensayos clínicos del Perú (D.S. 017-2006-SA y D.S. 006-2007-SA, y se observa unos ítems del art. 66º: Requisitos para autorizar la encuesta:

Conformidad por parte de la universidad donde se realizó la encuesta que no indultan de responsabilidades constituidas por ley.

Solicitud de autorización para realizar la encuesta acompañada de la constancia de aprobación del proyecto de parte de la universidad.

III. Resultados

Análisis descriptivo

En la tabla 12 y figura 2, se muestra la frecuencia de la Capacitación Laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este. Se aprecia muchos de los Trabajadores del Poder Judicial perciben que Capacitación Laboral tiene un nivel Malo (100%), no hay ningún trabajador del Poder Judicial que perciba un nivel Bueno de Capacitación, significa que los trabajadores evidencian que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que la capacitación que se brinda, genera nuevos conocimientos.

Tabla 13. *Tabla de frecuencia según la variable Capacitación Laboral de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.*

Capacitación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Mala	48	100.0

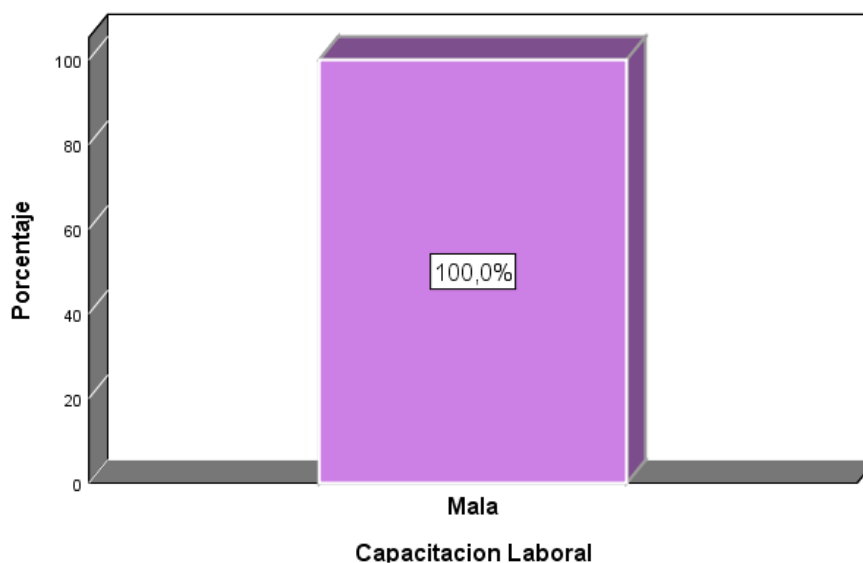


Figura 2. *Grafica de barra de frecuencia de la Variable Capacitación Laboral de los trabajadores de Poder Judicial Lima Este, 2018*

En la tabla 13 y figura 3, se muestra la frecuencia de la Capacitación Laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este. Se aprecia que muchos Trabajadores del Poder Judicial perciben que Capacitación por Proceso tiene un nivel Mala (89.6%), además no hay ningún trabajador del Poder Judicial que perciba un nivel Bueno de Capacitación, significa que los trabajadores evidencian que la mayoría

de los trabajadores está de acuerdo que no se toma en cuenta la capacitación, genera nuevos conocimientos y estar capacitados para él puesto.

Tabla 14. *Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Proceso de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.*

Proceso	Frecuencia	Porcentaje
Mala	43	89.6
Regular	5	10.4
Total	48	100.0

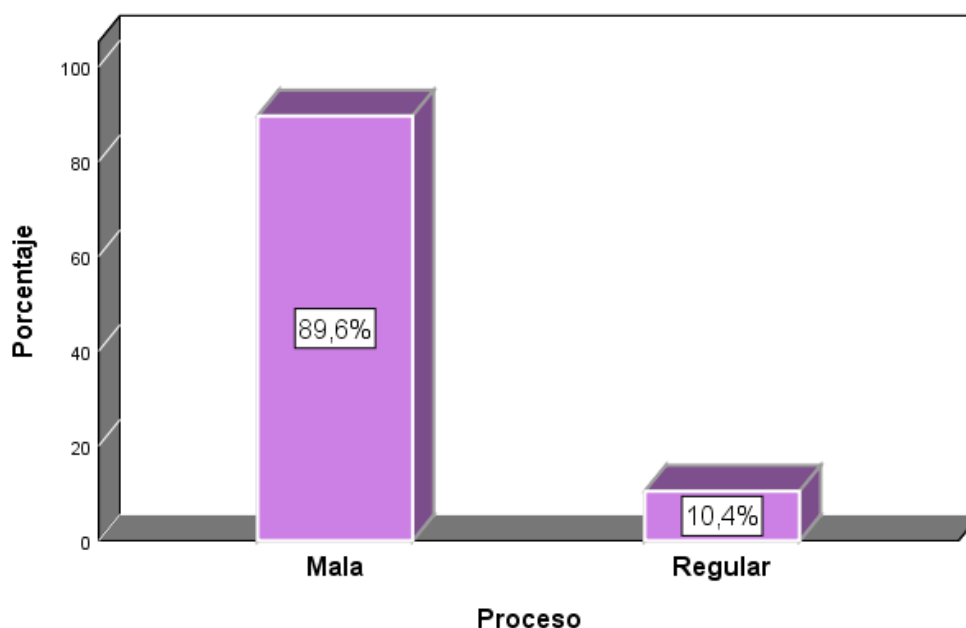


Figura 3. *Grafica de barra de frecuencia de la Capacitación Laboral conforme la dimensión por Proceso de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.*

En la tabla 14 y figura 4, se muestra la frecuencia de la Capacitación Laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este. Donde se ve que muchos de los Trabajadores del Poder Judicial perciben que Capacitación por Conocimiento tiene un nivel Regular (87.5%), además si hay ningún trabajador del Poder Judicial que perciba un nivel malo (12.5%) de Capacitación por conocimiento, significa que los trabajadores evidencian que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que no se toma en cuenta la capacitación, genera nuevos conocimientos y estar capacitados para él puesto.

Tabla 15. *Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Conocimiento de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.*

Conocimientos	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	12.5
Regular	42	87.5
Total	48	100.0

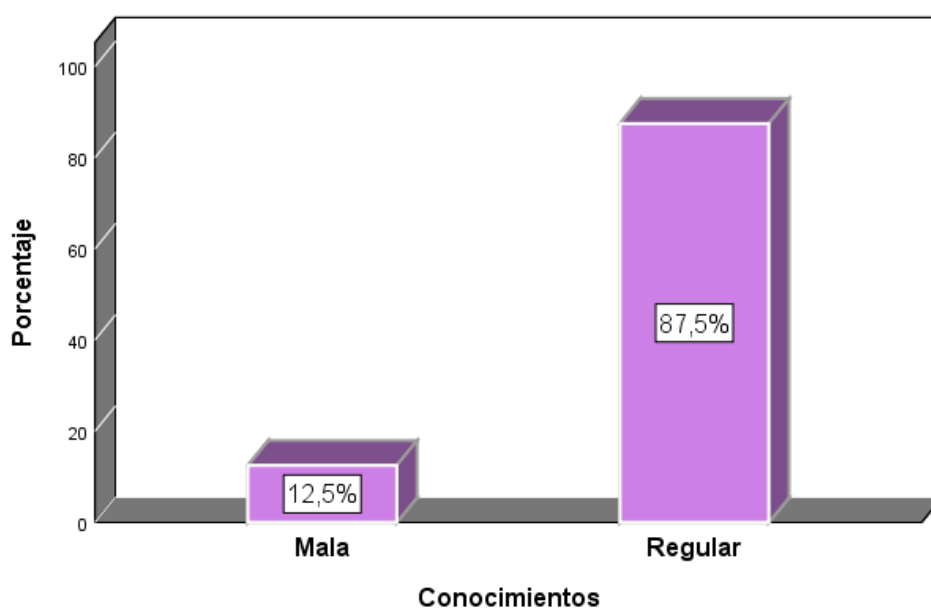


Figura 4. *Grafica de barra de frecuencia de la Capacitación Laboral conforme la dimensión por Conocimiento de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.*

En la tabla 15 y figura 5, se presenta la frecuencia de la Capacitación Laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este. Se observa que muchos Trabajadores del Poder Judicial perciben que Capacitación por Habilidades tiene un nivel Malo (68.8%), además no hay ningún trabajador del Poder Judicial que perciba un nivel Bueno de Capacitación por Habilidades, significa que los trabajadores evidencian que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que no se toma en cuenta la capacitación, genera nuevos conocimientos y estar capacitados para él puesto.

Tabla 16. *Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Habilidades de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.*

Habilidades	Frecuencia	Porcentaje
Mala	33	68.8
Regular	15	31.3
Total	48	100.0

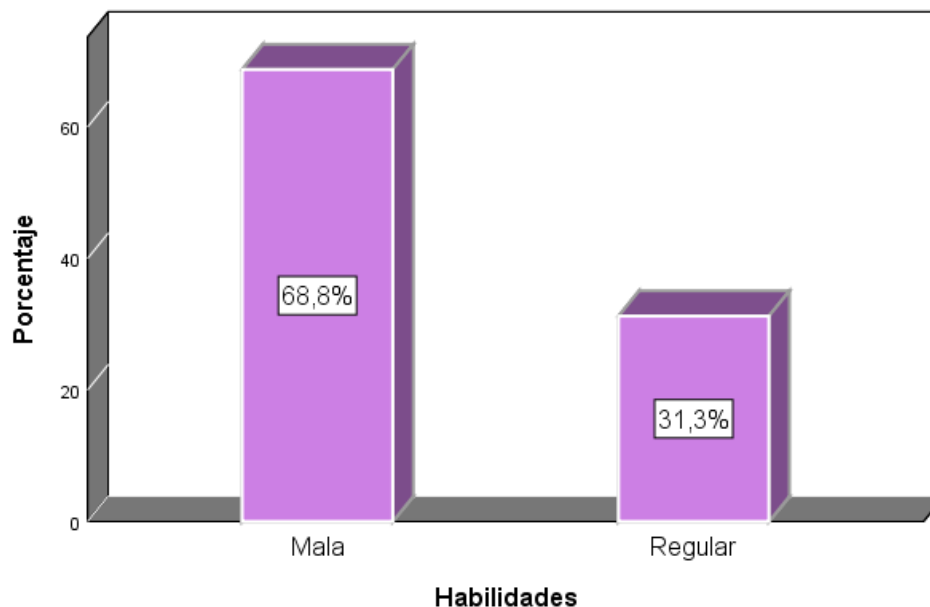


Figura 5. *Grafica de barra de frecuencia de la Capacitación Laboral conforme la dimensión por Habilidades de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.*

En la tabla 16 y figura 6, hay frecuencia de la Capacitación Laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este. Se observa que muchos de los Trabajadores del Poder Judicial perciben que Capacitación por Competencias tiene un nivel Malo (91.7%), además no hay ningún trabajador del Poder Judicial que perciba un nivel bueno de Capacitación por Competencias, significa que los trabajadores evidencian que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que no se toma en cuenta la capacitación, genera nuevos conocimientos y estar capacitados para él cargo.

Tabla 17. *Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Competencias de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.*

Competencias	Frecuencia	Porcentaje
Mala	44	91.7
Regular	4	8.3
Total	48	100.0

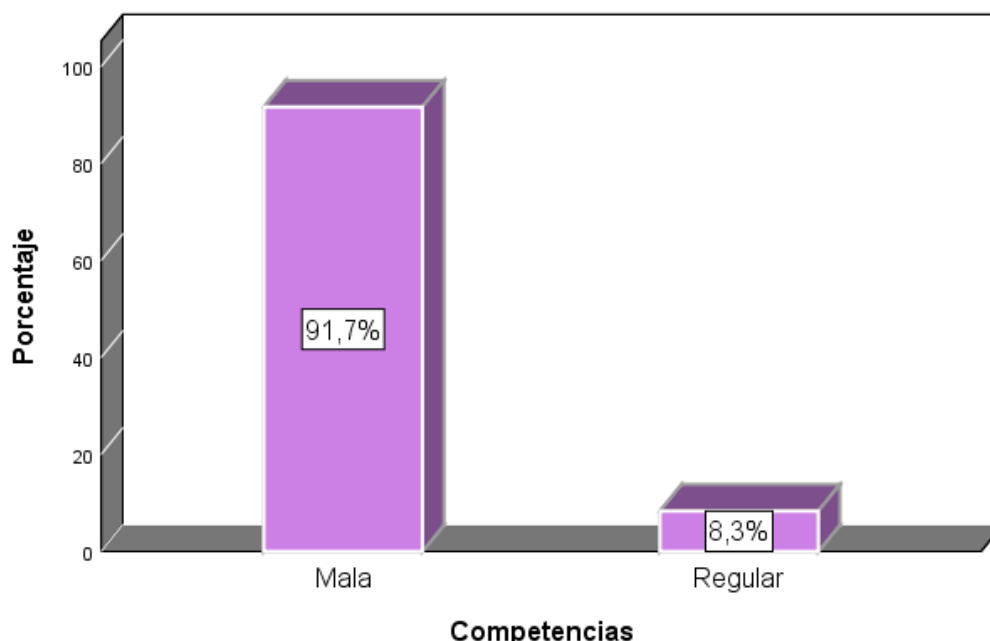


Figura 6. *Grafica de barra de frecuencia de la Capacitación Laboral conforme la dimensión por Competencias de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.*

En la tabla 17 y figura 7, se presenta la frecuencia de la Productividad Laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este. Se aprecia que gran parte de los Trabajadores del Poder Judicial perciben que Productividad tiene un nivel Bajo (100.0%), no hay ningún trabajador del Poder Judicial que perciba un nivel Alto en la Productividad, significa que los trabajadores evidencian que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que el cuándo menor se la productividad el tiempo es mayor, el cual permite alcanzar el resultado deseado.

Tabla 18. *Tabla de frecuencia según la Productividad Laboral de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.*

Productividad Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	100.0

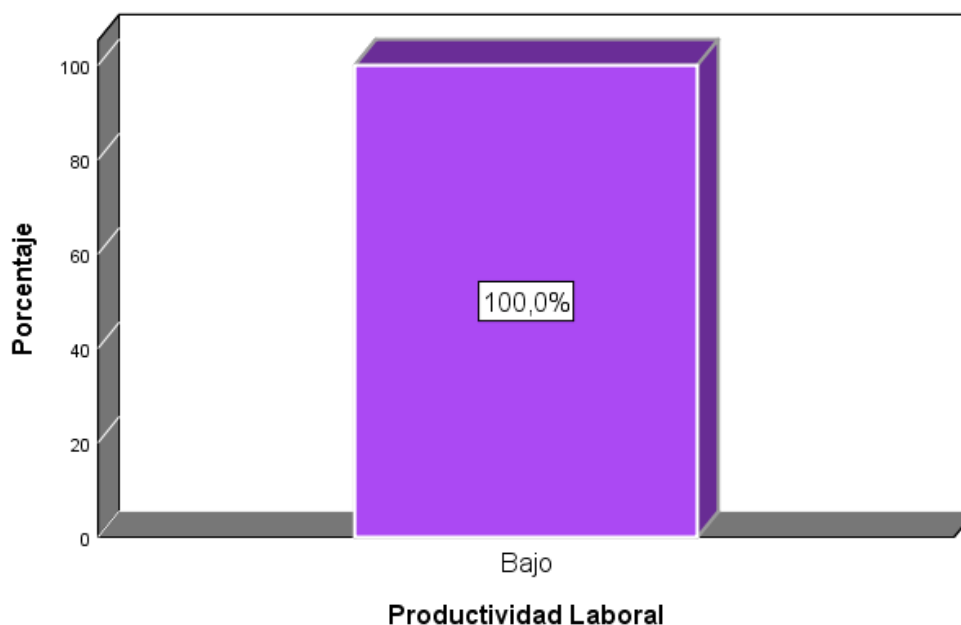


Figura 7. *Grafica de barra de frecuencia de la variable Productividad Laboral de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.*

En la tabla 18 y figura 8, se muestra la frecuencia de la Productividad Laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este. Se aprecia que muchos de los colaboradores del Poder Judicial perciben que Productividad por Eficiencia tiene un nivel Bajo (89.6%), además no hay ningún trabajador del Poder Judicial que perciba un nivel Alto de Productividad por Eficiencia, significa que los trabajadores evidencian que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que el cuándo menor se la productividad el tiempo es mayor que lleve obtener el resultado deseado.

Tabla 19. *Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Competencias de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.*

Eficiencia	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	89.6
Regular	5	10.4
Total	48	100.0

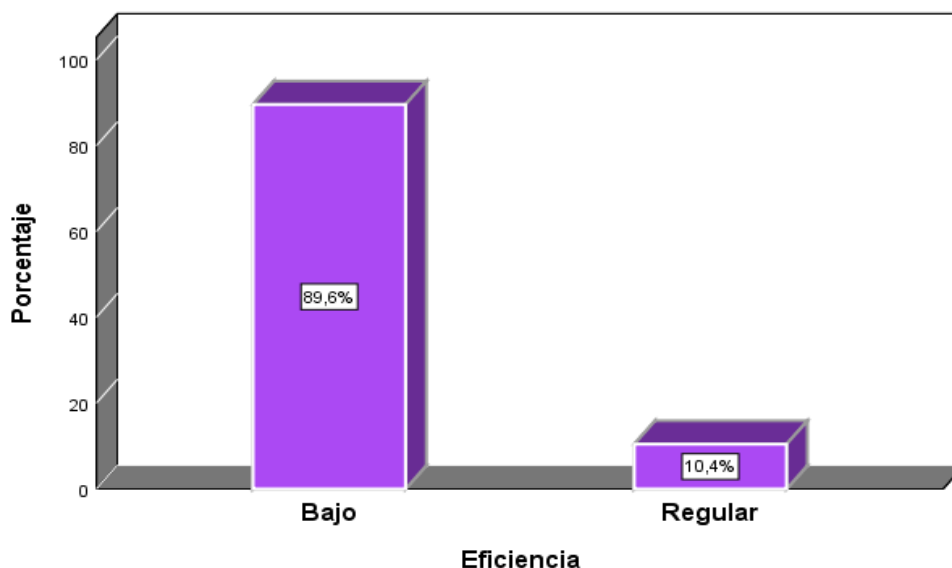


Figura 8. *Grafica de barra de frecuencia de la Productividad Laboral conforme la dimensión Eficiencia de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.*

En la tabla 19 y figura 9, se muestra la frecuencia de la Productividad Laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este. Se aprecia que gran parte de los Trabajadores del Poder Judicial perciben que Productividad por Eficacia tiene un nivel Bajo (100.0%), además no hay ningún trabajador del Poder Judicial que perciba un nivel Alto de Productividad por Eficacia, significa que los trabajadores evidencian que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que el cuándo menor se la productividad el tiempo es mayor que lleve obtener el resultado deseado.

Tabla 20. *Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Eficacia de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.*

Eficacia	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	100.0

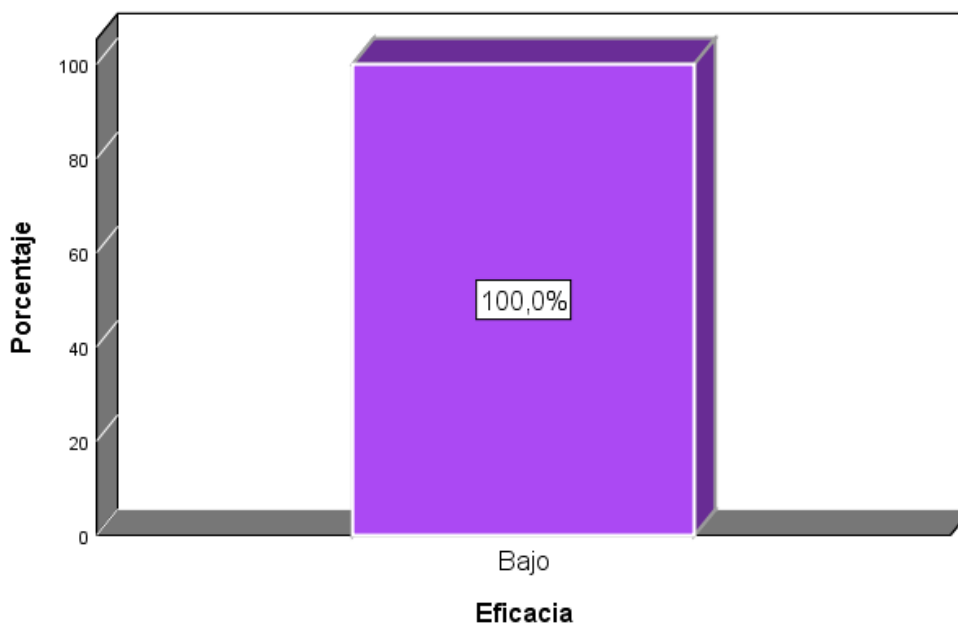


Figura 9. *Grafica de barra de frecuencia de la Productividad Laboral conforme la dimensión por Eficacia de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.*

En la tabla 20 y figura 10, se muestra la frecuencia de la Productividad Laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este. En donde apreciamos que gran parte de los Trabajadores del Poder Judicial perciben que Productividad por Efectividad tiene un nivel Bajo (100%), además no hay ningún trabajador del Poder Judicial que perciba un nivel Alto de Productividad por Efectividad, significa que los trabajadores evidencian que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que el cuándo menor se la productividad el tiempo es mayor que lleve obtener el resultado deseado.

Tabla 21. *Tabla de frecuencia de la Capacitación Laboral según la dimensión por Efectividad de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este.*

Efectividad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	100.0

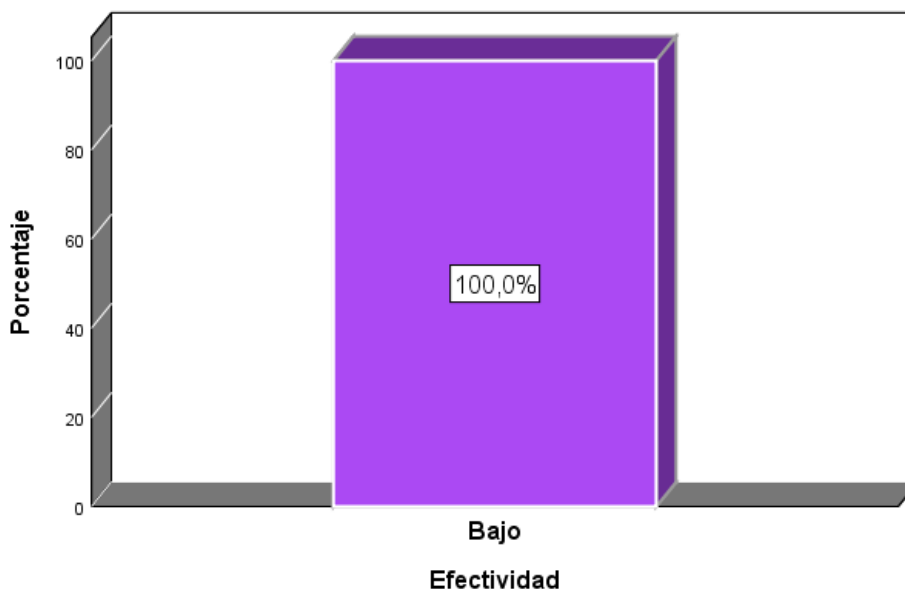


Figura 10. *Grafica de barra de frecuencia de la Productividad Laboral conforme la dimensión por Efectividad de los trabajadores de Poder Judicial de Lima Este, 2018.*

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Antes de realizar las pruebas estadísticas respectivas, las variables cuantitativas pasaron por la prueba de normalidad, seguidamente, se especifican los resultados.

H_0 : Las variables edad y el puntaje de calidad de reporte de enfermería siguen una distribución normal

H_1 : Las variables edad y el puntaje de calidad de reporte de enfermería no siguen una distribución normal

Tabla 22. Prueba de Normalidad Kolmodorov - Smirnov

	Estadístico	Sig.
Capacitación Laboral	,943	,021
Productividad Laboral	,945	,025

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 21 se aprecia la prueba de normalidad de las variables Capacitación y productividad laboral. Se ve en la tabla que el valor de probabilidad de las variables es menor al nivel de significancia (p -valor < 0.05), lo cual indica el rechazo de la H_0 , debido a un nivel de significancia de 5%, la variable capacitación y productividad laboral no siguen una distribución normal, en este caso se recomienda emplear la estadística no paramétrica. En un diseño de correlación cuando una de las variables o las dos variables no cumple la normalidad se emplea la prueba no paramétrica, por lo que se decidió realizar el análisis no paramétrico representado por el Coeficiente de Rangos de Spearman (r_s).

Prueba de hipótesis General

H_0 : No hay relación significativa entre la capacitación y la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.

H_1 : Hay relación significativa entre la capacitación y la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.

Tabla 23. Correlación de Coeficiente de Rangos Spearman (Rho) para la variable Capacitación Laboral y Productividad Laboral.

	Productividad Laboral	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral) " p"
Capacitación Laboral	,362*	0.011

En la tabla 22 se tiene el coeficiente de correlación de Spearman entre Capacitación y Productividad laboral. Podemos apreciar que hay correlación directa débil, a través de la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de rangos de Spearman se halló que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho = 0.362^*$, $p < 0.05$), por ello se niega la H_0 , en consecuencia, con un nivel de

significancia de 5% se determinó que hay correlación directa débil entre capacitación y productividad laboral.

Hipótesis específica 1

H₀: No Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.

H₁: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.

Tabla 24. *Correlación de Coeficiente de Rangos Spearman (Rho) para la variable Capacitación Laboral y dimensión Eficiencia de Productividad Laboral.*

	Eficiencia	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral) " p "
Capacitación Laboral	,321*	0.026

En la tabla 23 se muestra el coeficiente de correlación de Spearman entre Capacitación y la dimensión Eficiencia de Productividad Laboral. Podemos apreciar que hay correlación directa débil, a través de la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de rangos de Spearman se halló que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho = 0.321^*$, $p < 0.05$), por ello se niega la H₀, en consecuencia, con un nivel de significancia de 5% se determinó que hay correlación directa débil entre capacitación y la dimensión Eficiencia de Productividad laboral.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión eficacia de la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018

H₁: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión eficacia de la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.

Tabla 25. *Correlación de Coeficiente de Rangos Spearman (Rho) para la variable Capacitación Laboral y dimensión Eficacia de Productividad Laboral.*

	Eficacia	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral) " p "
Capacitación Laboral	0.077	0.605

En la tabla 24 se tiene el coeficiente de correlación de Spearman entre Capacitación y la dimensión Eficacia de Productividad Laboral. Podemos apreciar que hay correlación directa baja, a través la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de rangos de Spearman se halló que la probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia ($Rho = 0.077$, $p \geq 0.05$), por ello no se niega la H_0 , en consecuencia, con un nivel de significancia de 5% se determinó que no hay correlación entre capacitación y la dimensión Eficacia de Productividad laboral.

Hipótesis específica 3

H₀: No Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión efectividad de la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.

H₁: Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión efectividad de la productividad laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.

Tabla 26. *Correlación de Coeficiente de Rangos Spearman (Rho) para la variable Capacitación Laboral y dimensión Efectividad de Productividad Laboral.*

	Efectividad	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral) " p "
Capacitación Laboral	0.181	0.219

En la tabla 25 se muestra el coeficiente de correlación de Spearman entre Capacitación y la dimensión Efectividad de Productividad Laboral. Podemos apreciar que hay correlación directa moderada, a través la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de rangos de Spearman se halló que la probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia ($Rho = 0.181$, $p \geq 0.05$), por ello no se niega la H_0 , en consecuencia, con un nivel de significancia de 5% concluyéndose que no hay correlación entre capacitación y la dimensión Efectividad de Productividad laboral.

IV. Discusión

En este estudio el 100% de los trabajadores perciben que la capacitación laboral es malo, es decir no hay ningún trabajador del Poder Judicial que perciba un nivel Bueno de Capacitación. No es coherente el resultado en cuanto al estudio hecho por Domínguez (2015), puesto que el 30% de entrevistados estima que como beneficio incrementa el nivel de satisfacción en el cargo que realizan, mientras que el 18% incentiva el logro de sus metas individuales, por consiguiente el 12% impulsa a resolver y mejorar la toma de decisiones, y un 10% impulsa a la formación de líderes.

También se encontró en este estudio que el 100% de los trabajadores perciben una productividad de nivel bajo, es decir no hay ningún trabajador del Poder Judicial que perciba un nivel Alto en la Productividad.

En este estudio se encontró correlación directa débil, a través la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de rangos de Spearman se halló que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho = 0.362^*$, $p < 0.05$), en consecuencia al tener un nivel de significancia de 5% se determinó que hay correlación directa débil entre capacitación y productividad laboral. Este resultado se asemeja al estudio hecho por Flores (2017), debido a que en su desarrollo de la prueba estadística de correlación de Pearson, demuestra que, si hay influencia entre la capacitación y la productividad, en la cual se halló R de Pearson = 0,978 y así mismo $p - Value = 0,001 < 0,05$ es significativo.

V. Conclusiones

- Primero. A través de la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de rangos de Spearman se halló que su probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho = 0.362^*$, $p < 0.05$), con el nivel de significancia de 5% concluyéndose que hay correlación directa débil entre capacitación y productividad laboral, es decir a mayor percepción sobre la capacitación mayor percepción sobre la productividad laboral.
- Segundo. Por medio de la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de rangos de Spearman se halló que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho = 0.321^*$, $p < 0.05$), con un nivel de significancia de 5% concluyéndose que hay correlación directa débil entre capacitación y dimensión Eficiencia de Productividad laboral, es decir a mayor percepción sobre la capacitación mayor percepción sobre la eficiencia de la productividad laboral.
- Tercero. A través de la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de rangos de Spearman se halló que la probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia ($Rho = 0.077$, $p \geq 0.05$), con un nivel de significancia de 5% concluyéndose que no hay correlación entre capacitación y la dimensión Eficacia de Productividad laboral.
- Cuarto. A través de la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de rangos de Spearman se halló que es mayor la probabilidad o igual al nivel de significancia ($Rho = 0.181$, $p \geq 0.05$), con un nivel de significancia de 5% concluyéndose que no hay correlación entre capacitación y la dimensión Efectividad de Productividad laboral.

VI. Recomendaciones

- Primero. En este estudio se ha demostrado que hay correlación directa débil entre capacitación y productividad laboral, sobre este resultado se recomienda o sugiere a los funcionarios responsables del Poder Judicial de Lima Este, establecer actividades o programas para mejorar la percepción sobre las capacitaciones internas y externas, puesto que este cambio beneficiara en la productividad de los trabajadores.
- Segundo. Así mismo en este estudio se ha demostrado que hay correlación directa débil entre capacitación y dimensión eficiencia de productividad laboral, sobre este resultado se recomienda a los funcionarios del Poder Judicial de Lima Este, establecer actividades o programas para mejorar la percepción sobre las capacitaciones internas y externas, puesto que este cambio beneficiara en la productividad en la dimensión eficiencia, esto significa que se contaría con trabajadores eficaces.
- Tercero. Por otro lado, se recomienda a las autoridades realizar investigaciones para detectar que las variables que se asocian a la productividad sobre todo en las dimensiones de eficacia y efectividad, ya que en este estudio no resultaron ser significativos.
- Caurto. Así mismo el tamaño de muestra de los empleados ($n = 48$), es pequeño, por lo que los resultados no son generalizados a todos los trabajadores del Poder Judicial. Para futuras investigaciones, el investigador debe elegir una muestra de mayor tamaño y recopilar datos de todas las sedes del Poder Judicial para que los resultados sean generalizables para toda la población del Poder Judicial.
- Quinto. También se recomienda para futuras investigaciones agregar más variables, para encontrar posibles asociaciones con la productividad.

Referencias

- Aedo, C. (2005). *Evaluación del impacto*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Alayo, W. (2001). *Síndrome de estrés laboral asistencial y satisfacción laboral en personal de salud de los hospitales de ESSALUD- Trujillo, según situación laboral, tiempo de servicio y tipo de profesión*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Albaladejo, R., Ortega, P., Astasio, & Dominguez, C. (2004). Síndrome de burnout en personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de salud Pública*, 505 - 516.
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las Teorías de Motivación de Contenido: Una Aplicación al Mercado Laboral de Chile del año 2009. *Revista Ciencias Sociales*, 46.
- Beno, S. (1990). *Educación, administración y calidad de vida*. Lima: Santillana Bs.As.
- CEPAL. (2015). *Perspectivas económicas de América Latina 2015*. Veracruz: OCDE.
- Chang, L. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Lima.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Hernández, R. S., Fernandez, C. C., & Baptista, M. L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill .
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Nueva York: Harper and Brothers.
- Larico, R. (2014). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca, 2014*. Juliaca.
- Leyton, S., Alfaro, R., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción Laboral y su Relación con Algunas Variables Ocupacionales En Tres Municipalidades*. Surco: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- López, J., & Rugel, M. (2012). *Compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores*. Trujillo: Universidad César Vallejo.

- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 46.
- Mariuxi, A., Durán, J., & Galarza, E. (2014). *Grado de satisfacción laboral del personal de enfermería y factores asociados en los servicios de clínica, cirugía y pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca, 2014*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Martínez, R. (2013). *La productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector servicios y los factores que influyen en su medición*. Barquisimeto: Gestión y gerencia.
- Maslow, A. (1943). *Motivation an personality* (Segunda ed.). Nueva York: Harper and Bros Publisher.
- Maslow, A. (1991). *TMotivación y personalidad* (Vol. V). (D. d. Santos, Ed.) España: MCGraw-Hill Interamerica Editores.
- Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial civilization*. Cambridge: Harvard University Press.
- Mendoza, A. (2005). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*. México: Trillas.
- Naranjo, M. (2009). Motivacion: Persprectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su importancia en el Ámbito Educativo. *Revista Educación*, 153.
- Quispe, S. (2017). *La motivación y la productividad laboral de los colaboradores en el área de ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Rios, R. (2015). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Lamas, 2015*. Lamas.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Prentice-Hall .
- Rodriguez, F., & Gomez, L. (1991). *Indicadores de calidad y productividad en la empresa*. Caracas: Corporación andina de fomento.
- Taylor, F. (1911). *Principles of scientific management*. Nueva York: Harper and Bros Publishers.

- Tolentino, A. (2009). Nuevos conceptos de productividad y su mejora. *Seminario de la red productividad - BUDAPEST*, 13-14.
- Valdez, B. (2016). *Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Valentin, E. (2017). *La capacitación y la productividad de los trabajadores del Banco de Credito del Perú - Los Olivos, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Van Der, E. (2005). *Gestión y gerencias empresariales aplicadas al siglo XXI*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Mexico: Instituto Politécnico Nacional.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: CAPACITACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LIMA ESTE, 2018

AUTOR: Jhon Stive Silva Ramirez

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre la capacitación laboral y la productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la dimensión eficiencia de productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la dimensión eficacia de productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la dimensión efectividad de productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la dimensión efectividad de productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre evaluación y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación laboral y la productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la capacitación laboral y la dimensión eficiencia de productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación laboral y la dimensión eficacia de productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación laboral y la dimensión efectividad de productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre evaluación y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y la productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión eficiencia de productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión eficacia de productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación laboral y la dimensión efectividad de productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre evaluación y la dimensión productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este.</p>	Variable 1 Capacitación Laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos		
			Proceso	-Evalúa experiencia	1	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo (12-27)		
				-reconocimiento	2				
				-Considera especialización	3				
			Conocimiento	-Capacitaciones internas	4			(2) En desacuerdo	Medio (28-44)
				-Garantía de trabajo	5				
				-Experiencia]Laboral	6				
			Habilidades	-Proporcionan información	7	(3) Ni de acuerdo ni desacuerdo	Alto (45-60)		
				-Las decisiones influyen	8				
				-Trabajo en Equipo	9				
			Competencias	-Ofrece módulos por especialidades.	10	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo		
				-Conversatorio con juntas vecinales	11				
				-Toma decisiones personales	12				
			Variable 2: Productividad						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles o rangos		
			Eficiencia	-Optimizar recursos	1,2,3	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo (28-64)		
				-Disponibilidad	4,5				
				-Cumplimiento de tareas	6,7,8				
-cumplimiento de objetivos	9,10,11								
Eficacia	-Resultados	12,13,14	(2) En desacuerdo	Medio (65-1039)					
	-Recursos	15							
	-Planeamiento	16,17							
Efectividad	-Alcanzar metas	18,19	(3) Ni de acuerdo ni desacuerdo	Bajo					
	-Aportes	20,21							
(4) De acuerdo									

				-Valor agregado	22,23 24,25 26,27,28	(5) Totalmente de acuerdo	
				-Rendimiento			
				-Cumplimiento de normas			
Nivel - diseño de investigación	<p>Población: 1000 trabajadores aproximadamente.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo Aleatorio Simple</p> <p>Tamaño de muestra: 63 trabajadores del Poder Judicial.</p>	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p>		<p>Variable 1: Capacitación Laboral</p> <p>Técnicas: Cuestionario de Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Capacitación laboral.</p> <p>Autor: Edwin Warner Valentín Flores Año: 2017 Ámbito de Aplicación: Poder Judicial de Lima Este. Forma de Administración: Individual.</p>	<p>Variable 2: Productividad</p> <p>Técnicas: Cuestionario de Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Productividad Laboral.</p> <p>Autor: Sheyen Jazmín Quispe Yllesca Año: 2017 Ámbito de Aplicación: Poder Judicial de Lima Este. Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tabla de frecuencias</p> <p>Graficas de barras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba la normalidad: Se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov.</p> <p>Prueba de correlación: Se utilizó la prueba de correlación de Spearman</p>			

Anexo 2. Autorización para el desarrollo de investigación



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE
MODULO ESPECIALIZADO DE FAMILIA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

San Juan de Lurigancho, 10 de Julio del 2018.

AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACION

Por medio del presente, se autoriza al DR. JHON STIVE SILVA RAMIREZ, a desarrollar la investigación titulada: "La Capacitación laboral y Productividad de los Trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018, en el Módulo Especializado de Familia de San Juan de Lurigancho, la cual consta de los siguientes juzgados:

- PRIMER JUZGADO DE FAMILIA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO
- SEGUNDO JUZGADO DE FAMILIA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO
- TERCER JUZGADO DE FAMILIA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO
- CUARTO JUZGADO DE FAMILIA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO
- QUINTO JUZGADO DE FAMILIA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO
- SEXTO JUZGADO DE FAMILIA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO
- JUZGADO DE FAMILIA TRANSITORIO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

San Juan de Lurigancho, Julio del 2018

SANDRA ARCE GARCIA
Administradora
Modulo Especializado de Familia S.J.L
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Anexo 3. Cuestionario

Questionario del estudio “la capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este”

Estimado (a): El presente instrumento tienen como objetivo conocer la percepción de los trabajadores sobre el desarrollo de la capacitación y productividad en su centro laboral a fin de elaborar una estrategia para mejorar la productividad laboral y crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora del servicio público.

Instrucciones: El cuestionario tienen tres partes, la primera parte es relacionado a los datos personales y laborales, la segunda y la tercera parte son proporciones afirmativas relacionados a la capacitación y productividad. Se solicita a su persona marcar con una X la respuesta que considere sea la más adecuada a su opinión, este cuestionario es anónimo y confidencial.

I. Datos generales

- 1) **Edad:** _____(en años)
- 2) **Sexo :** a.- Masculino () b.- Femenino ()
- 3) **Condición laboral:** a.- Nombrado () b.- Contratado ()

II. Sobre capacitación laboral

A continuación se presente una serie de proposiciones relacionados a la capacitación laboral del personal que labora en su institución, Marque con un X en la casilla que considere apropiada desde su opinión, según las siguientes alternativas:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>

N °	Afirmaciones	1	2	3	4	5
Proceso						
1	En el Poder Judicial de Lima Este se evalúa la experiencia laboral para la contratación del personal.					
2	El Poder Judicial realiza un reconocimiento extraordinario por un trabajo destacado					
3	En la selección del personal se considera la experiencia en la especialidad para acceder a un puesto de trabajo.					
Conocimiento						
4	El Poder Judicial Lima Este desarrolla capacitaciones sobre los nuevos códigos procesales					

5	El Poder Judicial cuenta con la garantía de sus trabajadores para realizar el debido proceso judicial de los procesados.					
6	La experiencia adquirida por el Poder Judicial de Lima Este le permite lograr sus metas.					
Habilidades						
7	El jefe inmediato de cada área le proporciona la información necesaria para realizar sus labores					
8	Las sentencias emitidas por el Poder Judicial de Lima Este contribuyen en la disminución de los delitos.					
9	En el Poder Judicial de Lima Este, se mejoraron el logro de las metas con el trabajo en equipo					
Competencias						
10	El Poder Judicial de Lima Este ofrece más módulos especializados de familia					
11	El Poder Judicial de Lima Este realiza más conversatorios con las juntas vecinales de su jurisdicción en comparación con los otros Poderes Judiciales de Lima Metropolitana.					
12	Está usted autorizado para tomar algunas decisiones para el desarrollo de sus labores					

III. Sobre la productividad laboral

A continuación se presente una serie de proposiciones relacionados a la productividad laboral del personal que labora en su institución, Marque con un X en la casilla que considere apropiada desde su opinión, según las siguientes alternativas:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>

N °	Afirmaciones	1	2	3	4	5
Optimizar recursos						
1	El poder judicial de Lima Este genera procedimientos adecuados en el cumplimiento del servicio al contar con recursos humanos y materiales suficientes.					
2	La optimización de los recursos es una debilidad pues, la carencia de herramientas tecnológicas, inmobiliario y la estrechez en los espacios físicos es una limitación.					
3	Descuida la innovación de los recursos humanos y materiales, pues no hay incremento de presupuesto para ello.					
Disponibilidad						
4	Los jefes dan plena disponibilidad para trabajar en el área					
5	La disponibilidad de tiempo adicional a la actividad laboral es una constante en los trabajadores para el cumplimiento de metas					
Cumplimientos de tareas						
6	Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relación con las habilidades de cada uno					
7	Para el cumplimiento de tareas los jefes ayudan a retroalimentar su conocimiento día a día					

8	Las tareas cumplidas se cumplen solo bajo mecanismo de presión					
Cumplimiento de objetivo						
9	Los colaboradores se involucran oportunamente en el cumplimiento del objetivo llegando a integrarse sin discriminación alguna					
10	Los jefes dan a conocer el cumplimiento de objetivos de su área de trabajo					
11	Es factible una sanción ante el incumplimiento de los objetivos laborales y esta no es postergada					
Resultados						
12	El esfuerzo que realizan los colaboradores para el logro de resultados, influyen en las condiciones laborales					
13	Los colaboradores son seleccionados estratégicamente según sus resultados					
14	Las tareas asignadas son distribuidas parcialmente entre los colaboradores para obtener buenos resultados					
Recursos						
15	La distribución de recursos que realiza su jefe inmediato es en función a					

	sus habilidades y necesidades.					
Planeamiento						
16	Los jefes inmediatos planifican para el logro de los objetivos, una serie de actividades que recogen en matriz FODA					
17	La planificación en el área de trabajo es consensuada entre todos los trabajadores.					
Alcanzar metas						
18	Cuando los colaboradores cumplen las metas, la empresa promueve el reconocimiento económico y social designado a mejores puestos.					
19	La motivación del personal es constante para alcanzar las metas en la empresa					
Aportes						
20	Los aportes de los colaboradores para la mejora son valorados por los jefes superiores.					
21	Los jefes aportan nuevos enfoques para los cambios y los colaboradores se unen a ellos.					
Valor agregado						
22	El personal da mucho más de lo que la empresa asigna, pues sabe que si la empresa crece ellos también crecen					

23	Hace uso de sus habilidades como valor agregado durante su desempeño					
Productividad						
24	Productividad de la empresa está garantizada pues los colaboradores son hábiles para las tareas encomendadas.					
25	El esfuerzo del trabajo en equipo aumenta la productividad de la empresa y todos contribuyen sin exigencias.					
Cumplimiento de normas						
26	La empresa tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros y debilidades de los colaboradores.					
27	Las normas de la empresa se cumplen sin resistencia pues las recomendaciones de los colaboradores fueron atendidas y se convirtieron en política.					
28	El personal cumple con las normas establecidas por la empresa pues estas se definen con claridad y oportunidad.					

Gracias por su tiempo

Anexo 4. Base de datos

Colaboradores	Edad	Sexo 1 = Masculino 2 = Femenino	Condición laboral: 1 = Nombreado 2 = Contratado	Capacitación laboral											
				En el Poder Judicial de Lima Este se evalúa la experiencia laboral para la contratación del personal.	El Poder Judicial realiza un reconocimiento extraordinario por un trabajo destacado	En la selección del personal se considera la experiencia en la especialidad para acceder a un puesto de trabajo.	El Poder Judicial Lima Este desarrolla capacitaciones sobre los nuevos códigos procesales	El Poder Judicial cuenta con la garantía de sus trabajadores para realizar el debido proceso judicial de los procesados.	La experiencia adquirida por el Poder Judicial de Lima Este le permite lograr sus metas.	El jefe inmediato de cada área le proporciona la información necesaria para realizar sus labores	Las sentencias emitidas por el Poder Judicial de Lima Este contribuyen en la disminución de los delitos.	En el Poder Judicial de Lima Este, se mejoraron el logro de las metas con el trabajo en equipo	El Poder Judicial de Lima Este ofrece más módulos especializados de familia	El Poder Judicial de Lima Este realiza más conversatorios con las juntas vecinales de su jurisdicción en comparación con los otros Poderes Judiciales de Lima Metropolitana.	Está usted autorizado para tomar algunas decisiones para el desarrollo de sus labores
1	35	2	2	1	3	2	2	3	3	2	4	2	1	1	4
2	33	2	2	1	1	1	3	1	5	2	2	1	1	1	3
3	45	2	2	1	1	1	3	2	5	2	3	1	1	1	2
4	50	2	1	1	1	1	3	1	5	2	2	1	1	1	2
5	48	2	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1	1	1	2
6	58	2	1	1	1	1	2	1	5	2	2	1	1	1	2
7	28	2	2	1	2	1	2	1	5	2	2	1	1	2	2

8	41	2	1	1	1	1	2	2	5	2	2	1	1	2	2
9	38	2	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1	1	2	2
10	42	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	1	1	2	2
11	25	2	2	1	1	1	2	2	4	2	2	1	1	2	2
12	38	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2
13	37	2	2	1	1	1	2	1	4	2	2	2	1	2	2
14	24	2	2	1	1	1	2	1	5	1	2	2	1	2	2
15	28	2	2	1	1	1	2	1	5	1	3	2	1	2	2
16	30	2	2	1	1	1	1	1	5	1	3	2	1	2	2
17	27	2	2	1	1	1	1	1	5	2	3	2	1	2	2
18	24	2	2	1	1	1	2	1	5	1	3	2	1	2	2
19	22	2	2	1	1	1	2	1	5	2	3	2	1	2	2
20	24	2	2	2	1	1	1	1	5	2	3	2	1	2	2
21	25	2	2	2	1	1	2	1	5	2	3	2	1	2	1
22	29	2	2	2	1	1	1	1	5	2	3	3	1	1	1
23	26	2	2	2	1	1	1	1	5	1	3	3	1	1	1
24	32	2	2	2	1	1	1	1	5	1	3	3	1	3	1
25	38	2	1	2	1	1	2	1	5	1	3	3	1	3	1
26	45	2	2	2	1	1	1	1	5	1	3	3	1	3	1
27	23	2	2	3	2	2	2	1	5	1	3	3	2	3	1
28	24	2	2	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	1
29	25	2	2	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	1
30	42	2	1	3	2	2	2	1	5	1	3	2	2	3	1
31	52	1	1	3	2	2	2	1	5	1	3	2	2	3	1
32	54	1	1	3	2	2	1	1	5	1	3	2	2	1	1
33	27	1	2	1	2	1	2	1	5	1	3	1	3	1	1
34	29	1	2	1	2	1	1	1	5	1	4	1	3	1	1

35	31	1	2	1	2	1	1	1	5	1	4	1	3	1	2
36	36	1	2	1	1	1	1	1	5	1	4	1	3	1	2
37	48	1	1	1	1	1	3	1	5	1	4	1	3	1	2
38	30	1	2	1	1	1	3	1	5	1	4	2	4	1	2
39	33	1	2	1	1	1	3	1	5	1	4	2	4	1	2
40	28	1	2	1	1	1	3	1	4	1	4	2	4	1	2
41	27	1	2	2	1	1	3	1	4	1	4	2	3	1	2
42	25	1	2	2	1	1	3	1	4	1	2	1	3	1	33
43	28	1	2	2	1	1	3	1	4	1	1	1	2	1	3
44	26	1	2	2	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	3
45	39	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	1	2	2	1
46	58	1	1	2	1	1	1	1	4	2	2	1	1	2	1
47	57	1	1	2	1	1	1	1	4	2	2	1	1	2	1
48	55	1	1	2	1	1	1	1	4	2	2	1	2	2	1
49	24	1	2	1	1	1	1	1	4	2	2	1	1	2	1
50	23	1	1	1	1	1	2	1	4	1	3	1	1	2	1

Productividad laboral

1.- El poder judicial de Lima Este genera procedimientos adecuados en el cumplimiento del servicio al contar con recursos humanos y materiales suficientes.	2.- La optimización de los recursos es una debilidad pues, la carencia de herramientas tecnológicas, inmobiliario y la estrechez en los espacios físicos es una limitación.	3.- Descuida la innovación de los recursos humanos y materiales, pues no hay incremento de presupuesto para ello.	4.- Los jefes dan plena disponibilidad para trabajar en el área	5.- La disponibilidad de tiempo adicional a la actividad laboral es una constante en los trabajadores para el cumplimiento de metas	6.- Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relación con las habilidades de cada uno	7.- Para el cumplimiento de tareas los jefes ayudan a retroalimentar su conocimiento día a día	8.- Las tareas cumplidas se cumplen solo bajo mecanismo de presión	9.- Los colaboradores se involucran oportunamente en el cumplimiento del objetivo llegando a integrarse sin discriminación alguna	10.- Los jefes dan a conocer el cumplimiento de objetivos de su área de trabajo	11.- Es factible una sanción ante el incumplimiento de los objetivos laborales y esta no se postergada	12.- El esfuerzo que realizan los colaboradores para el logro de resultados, influyen en las condiciones laborales	13.- Los colaboradores seleccionados estratégicamente según sus resultados	14.- Las tareas asignadas son distribuidas parcialmente entre los colaboradores para obtener buenos resultados	15.- La distribución de recursos que realiza su jefe inmediato es en función a sus habilidades y necesidades.	16.- Los jefes inmediatos planifican para el logro de los objetivos, una serie de actividades que recogen en matriz FODA	17.- La planificación en el área de trabajo es consensuada entre todos los trabajadores.	18.- Cuando los colaboradores cumplen las metas, la empresa promueve el reconocimiento económico y social designado a mejores puestos.	19.- La motivación del personal es constante para alcanzar las metas en la empresa	20.- Los aportes de los colaboradores para mejorar los procesos superiores.	21.- Los jefes aportan nuevos enfoques para los cambios y los colaboradores se unen a ellos.	22.- El personal da mucho más de lo que la empresa asigna, pues sabe que si la empresa crece ellos también crecen	23.- Hace uso de sus habilidades como valor agregado durante su desempeño	24.- Productividad de la empresa está garantizada pues los colaboradores son hábiles para las tareas encomendadas.	25.- El esfuerzo del trabajo en equipo aumenta la productividad de la empresa y todos contribuyen sin exigencias.	26.- La empresa tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros y debilidades de los colaboradores.	27.- Las normas de la empresa se cumplen sin resistencia pues las reconocimientos de los colaboradores fueron atendidos y se convirtieron en política.	28.- El personal cumple con las normas establecidas por la empresa estas se definen con claridad y oportunidad.
4	5	4	4	3	5	4	1	2	5	1	3	5	3	4	5	4	3	1	5	3	5	3	4	3	2	1	1
3	1	2	4	1	1	3	2	2	1	1	3	2	1	3	11	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1
3	1	2	4	1	1	3	1	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	2	1	1	1
2	1	2	4	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	22	1	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1
2	1	2	4	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	2	1	1	1	1
1	1	2	4	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1
2	1	2	4	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	2	1	1	1	1
2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	4	2	1	1	1	1

2	1		2	2	1	1		3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1
2	1		2	2	1	1		3	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1
2	1		2	2	1	1		3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	4	2	1	1	1	1	1
2	1		2	2	1	1		3	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	1		2	3	1	1		3	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
2	1		2	3	1	1		3	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	1		2	3	1	1		3	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	1		2	1	1	1		3	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1		2	1	1	1		3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1		2	1	1	1		3	1	2	1	1	4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
2	1		2	1	2	1		3	2	2	1	1	4	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
2	1		2	1	2	1		3	2	2	3	1	4	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	1		2	1	2	1		3	2	2	3	1	4	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	1		2	1	3	1		3	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1
2	1		2	1	3	1		3	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	3		2	1	2	1		3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	4	1	1	1
1	3		2	1	2	2		3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1
3	3		2	1	2	2		3	2	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	5	3	2	
4	3		4	1	2	2		3	2	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	3	2	
4	3		4	1	3	2		3	2	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	3	2	
4	3		4	1	3	2		2	2	1	4	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	3	2	
4	3		4	1	3	2		2	2	1	4	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	3	2	
4	3		3	2	3	2		2	2	1	4	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	3	2	
4	3		1	2	3	2		2	2	1	2	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	2	
4	3		1	2	1	2		2	2	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	2		
4	3		1	2	1	2		2	2	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2	2		

4	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	1	2	1
4	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	5	1	1	1	2	1
4	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	4	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	5	1	1	1	2	1
4	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	4	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	1	1	1	2	1
4	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1
3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	5	1	1	1	1	1
3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	44	2	1	2	1	1	4	2	1	2	2	5	1	1	1	1	2
3	2	1	2	1	4	2	2	1	1	1		2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	5	1	1	1	1	2
3	2	1	2	1	4	2	2	1	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	5	1	1	1	1	2
3	2	1	2	1	4	2	2	3	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2
3	2	1	2	1	4	2	3	3	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2
3	2	1	2	1	4	2	3	3	2	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1	2
3	2	1	2	1	4	2	3	3	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2
2	2	1	2	1	4	2	3	3	1	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1	2
2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1

Acta de aprobación de originalidad de tesis



Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Paula Viviana Liza Dubois, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018"** del estudiante **Jhon Stive Silva Ramirez**; y habiendo sido capacitada e instruida en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 27 de enero del 2020

Paula Viviana Liza Dubois

DNI: 08485754

Pantallazo del software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ks=1&ro=103&o=1247210418&u=1088032488

feedback studio La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del Poder Judicial de Lima Este, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Jhon Sive Silva Ramírez

ASESOR:
Dra. Paola Viviana Liza Dubois

SECCIÓN:
Administración pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	11 %
	Fuente de Internet	
2	Entregado a Universida...	8 %
	Trabajo del estudiante	
3	Entregado a Universida...	1 %
	Trabajo del estudiante	
4	Entregado a Universida...	1 %
	Trabajo del estudiante	
5	repositorio.uladach.ed...	1 %
	Fuente de Internet	
6	Entregado a Universida...	<1 %
	Trabajo del estudiante	
7	repositorio.autonomia.e...	<1 %
	Fuente de Internet	
8	Entregado a Universida...	<1 %
	Trabajo del estudiante	
9	Entregado a Universida...	<1 %
	Trabajo del estudiante	

Página: 1 de 49 Número de palabras: 8356 Text-only Report | High Resolution Activado

Búsqueda en Windows 02:07 p. m. 27/01/2020

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SILVA RAMIREZ JHON STIVE

D.N.I. : 44595940

Domicilio : HUASCAR # 105 - URB. EL CARMEN - HUAYRA - HUAYRA

Teléfono : Fijo : Móvil : 973511460

E-mail : JHONSILVA23@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención: GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SILVA RAMIREZ JHON STIVE

Título de la tesis:

LA CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
DEL PODER JUDICIAL DE LIMA ESTE, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

10 Mayo del 2019

Autorización de la versión final del trabajo de investigación**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SILVA RAMIREZ JHON STIVE

INFORME TÍTULADO:

LA CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
DEL PODER JUDICIAL DE LIMA ESTE, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICASUSTENTADO EN FECHA: 09 - NOVIEMBRE - 2018NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA.

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN