



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores
de la división de operaciones de producción de la
gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y
Televisión del Perú, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ramos Caballero Nelson Leonardo

ASESOR:

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel


SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ-2017

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **Nelson Leonardo Ramos Caballero**, cuyo título es: **"Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017"**.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **16 dieciséis**.

Lima, San Juan de Lurigancho 16 de abril del 2019

P/P. José Luis Valdez Asto

Dr. José Luis Valdez Asto
 Presidente

P/P. Noemí Teresa Julca Vera

Mgr. Noemí Teresa Julca Vera
 Secretario



P/P. Johnny Félix Farfán Pimentel

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Vocal



[Signature]
 Dirección de Investigación

Revisó

[Signature]
 Responsable del SGC



[Signature]
 Vicerrectorado de Investigación

Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	<i>[Signature]</i> Responsable del SGC	Aprobó	<i>[Signature]</i> Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---	--------	---

Dedicatoria

Agradecer a Dios por su apoyo incondicional y guía de mi vida. A mi madre María Nieves Caballero Alegre, que me dio la vida, me enseñó a tener corazón y solidaridad con las personas que necesitan, a pesar que ya no está conmigo físicamente, pero siempre estará en mi mente y mi corazón, este título te lo dedico a ti Madre querida.

Con amor a mis hijos Sofía, Gerson y Pierina, que son mi fortaleza de cada día.

El autor

Agradecimiento

A mis amigos de estudios de posgrado que me brindaron su ayuda sin condiciones, a las personas que me apoyaron en el desarrollo de investigación de la presente tesis, y en especial al profesor del curso por su gran respaldo.

El autor

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ramos Caballero Nelson Leonardo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 09505465 con la tesis titulada: "Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017"

Declaro bajo Juramento que:

1. La tesis es de mi auditoria
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 auto plagio; es decir, no ha sido plagiada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseado, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificársela presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso legal 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.

Lima, 22 de agosto del 2017



Ramos Caballero Nelson Leonardo

DNI N° 09505465

Presentación

De acuerdo a las normas internas y al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magister en Gestión Pública, se presenta el trabajo de Investigación que tiene como título “Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017”. Asimismo, la presente investigación tiene el objetivo de determinar la relación entre Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la Gerencia de Televisión de la sede central del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), canal 7.

El desarrollo de la presente tesis se enmarca dentro de la singularidad de la investigación básica.

La información de esta tesis de investigación se encuentra estructurado en ocho capítulos, teniendo presente el esquema de investigación sugerido por la Universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación conformada por los antecedentes, problema, hipótesis, objetivos. En el capítulo II, se desarrolla el marco metodológico, conformado por las variables, Operacionalización, metodología, tipo de estudio, diseño, población muestra y muestreo, técnica e instrumentos, métodos de análisis de datos. En el capítulo III, se considera los resultados conformada por el análisis descriptivo y la prueba de hipótesis a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se está considerando la discusión de los resultados. En el capítulo V se ha considerado las conclusiones y por último, en el capítulo VI se considera las recomendaciones. En el capítulo VII se menciona las referencias bibliográficas. En el capítulo VIII se detalla los apéndices del estudio de la investigación y anexos.

Esperando cumplir con todos los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
Caratula	
Páginas Preliminares	
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	viii
Lista de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
1.1 Antecedente	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista	22
1.3 Justificación	41
1.4 Problema	42
1.5 Hipótesis	50
1.6 Objetivos	51
II. Marco Metodológico	52
2.1 Variables	53
2.2 Operacionalización de variables	55
2.3 Método de la investigación	59
2.4 Tipos de estudio	60
2.5 Diseño	60
2.6 Población, muestra y muestreo	61
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
2.8 Método de análisis de datos	70
2.9 Aspecto éticos	71
III. Resultados	72
IV. Discusión	80
V. Conclusiones	85
VI. Recomendaciones	88
VII. Referencias bibliográficas	92
VIII. Anexos	95
Anexo 1 Matriz de consistencia	96
Anexo 2 Instrumento de Validación	98
Anexo 3 Correlaciones no paramétricas	100
Anexo 4 Matriz de Datos	103
Anexo 5 Carta de Autorización	106
Anexo 6 Certificado de Validez	108
Artículo Científico	130

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Cantidad Ítems por dimensiones: Variable Desempeño laboral	56
Tabla 2 Escala de medición: Variable Desempeño laboral	56
Tabla 3 Variables, dimensiones e indicadores: Variable	57
Tabla 4 Cantidad de Ítems por dimensiones – Variable	58
Tabla 5 Escala de medición: Variable Capacitación	58
Tabla 6 Variables, dimensiones e indicadores: Variable	59
Tabla 7 Población de Estudio - Trabajadores del IRTP	61
Tabla 8 Cálculo Estadístico del tamaño de la Muestra	63
Tabla 9 Escala de medición: Variable Desempeño laboral	64
Tabla 10 Niveles de Desempeño laboral	65
Tabla 11 Niveles de dimensiones de la variable Desempeño laboral	66
Tabla 12 Consolidado de Niveles de las dimensiones de la variable	66
Tabla 13 Escala de medición: Variable Capacitación	67
Tabla 14 Niveles de Capacitación	68
Tabla 15 Niveles de las dimensiones de la variable Capacitación	68
Tabla 16 Consolidado de Niveles de las dimensiones de la variable	69
Tabla 17 Alfa de Cronbach: Variable Desempeño laboral	69
Tabla 18 Alfa de Cronbach: Variable Capacitación	70
Tabla 19 Descripción de la Variable: Desempeño laboral	73
Tabla 20 Descripción de los Niveles de Capacitación	74
Tabla 21 Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables	76
Tabla 22 Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Desempeño de tarea y la Capacitación	77
Tabla 23 Coeficiente de correlación de Spearman entre desempeño contextual y la Capacitación	78
Tabla 24 Coeficiente de correlación de Spearman entre el desempeño organizacional y la capacitación	79

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Organigrama del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP)	46
Figura 2	Cuadro estadístico del personal capacitado del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP)	49
Figura 3	Cuadro de diseño de investigación	61
Figura 4	Niveles del Desempeño laboral	73
Figura 5	Niveles de Capacitación	74

Resumen

En la investigación del desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, viene generando deficiencias en el desempeño laboral por parte de los trabajadores y mucho de ello se debe a que el personal no recibe las capacitaciones de personal en forma anual, que beneficiaría al buen desempeño de cada trabajador de la Gerencia de Televisión.

Asimismo, la metodología que se aplicó para esta investigación fue hipotético deductivo, y el tipo de estudio de la investigación fue descriptivo y correlacional de diseño no experimental de corte transversal; el objetivo principal es establecer la relación entre desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú. La población trabajadora tuvo como muestra probabilística de 100 colaboradores de la Gerencia de Televisión. La unidad de análisis estuvieron conformados por 80 usuarios encuestados los cuales estuvieron representados por varones con el 63%, y por parte de mujeres que representan el 37%, que fueron elegidos de manera aleatoria, para recopilar la información se utilizó la encuesta de una revista cielo Perú la cual fue adaptada y aplicada dentro de las oficinas de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú.

De acuerdo a los resultados encontrados, se señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva Alta entre las dos variables y estadísticamente significativa ($Rho = 0.850^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a mayor desempeño de los trabajadores, mayor desarrollo en la Capacitación.

Palabra Clave: Desempeño Laboral, Capacitación, habilidades, actitudes y tareas.

Abstract

In the investigation of the labor performance and the training of the workers of the Division of Production Operations of the Management of Television of the National Institute of Radio and Television of Peru, has been generating deficiencies in the labor performance on the part of the workers and much of it This is due to the fact that the personnel does not receive the personnel training on an annual basis, which would benefit the good performance of each worker of the Television Management.

Likewise, the methodology applied for this research was hypothetical deductive, and the type of study of the research was descriptive and correlational of non-experimental cross-sectional design; The main objective is to establish the relationship between job performance and the training of workers in the Production Operations Division of the Television Management of the National Institute of Radio and Television of Peru. The working population had as probabilistic sample of 100 employees of the Television Management. The analysis unit consisted of 80 users surveyed who were represented by men with 63%, and by women who represent 37%, who were chosen at random, to collect the information was used a survey of a magazine sky Peru which was adapted and applied within the offices of the Production Operations Division of the Television Management of the National Radio and Television Institute of Peru.

According to the results found, a positive Spearman Correlation Coefficient High between the two variables is indicated and statistically significant ($Rho = 0.850^{**}$); and being the value of ($p = 0.000 < 0.05$); The alternative hypothesis is confirmed in the following sense: There is a significant relationship between job performance and the training of workers in the production operations division of the Television Management of the National Radio and Television Institute of Peru, 2017; and the null hypothesis is rejected. That is, the relationship is direct, and it is affirmed: the higher the performance of the workers, the greater the development in the Training.

Keyword: Work Performance, Training, skills, attitudes and tasks.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulado Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017. Se realizó con la intención de mejorar el desempeño y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), al momento de realizar sus funciones y tareas principales que exige el cargo, con la finalidad de demostrar su idoneidad en la Gerencia de Televisión.

En tal sentido, para el desarrollo de la tesis correspondiente se ha considerado dos variables: Desempeño laboral y capacitación. La primera variable en el transcurso de la historia tuvo cada vez mayores connotaciones en la manera como los trabajadores desarrollan sus funciones y como estas pueden ser medibles. La segunda variable tiene que ver con la capacitación que debe recibir los colaboradores de acuerdo a las funciones que realizan. En todo momento, la ciencia, la tecnología en telecomunicaciones y las personas están en constante cambio y deben estar a la vanguardia de nuestro mundo postmoderno. Algunos antecedentes internacionales como el autor Ramírez (2014) en su tesis *“Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas”*. El autor Roncancio y Pregonero (2013) en su tesis *“Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Celpro SAS”*. Teniendo en cuenta las pesquisas realizadas, esta investigación se fundamenta teóricamente teniendo en cuenta a Murphy (1990), quién definió el desempeño como “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja.” Y ha Chiavenato (2011) quién definió la capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Por otro lado este trabajo de investigación se justifica bajo los principio de las capacidades, rendimiento y buen desempeño de los trabajadores en sus funciones.

1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Cruz (2012) en su tesis de maestría titulada “*Autopercepción de La Capacitación y del Desempeño Laboral de los Empleados del Hospital La Carlota en Montemorelos, Nuevo León*”, México. Respecto al problema general la investigación buscó responder a la problemática respecto a la capacitación y el desempeño laboral en los empleados. Para el estudio se elaboraron dos instrumentos: el primero enfocado a la auto-percepción de la capacitación, el cual cuenta con 24 ítems; el segundo sobre la autopercepción del desempeño laboral, conformado por 60 ítems. La población a investigar, estuvo conformada por 109 trabajadores de los diversos departamentos del Hospital La Carlota. Como resultado se observó que sí existe una influencia lineal significativa entre la variable autopercepción del nivel de capacitación (ANC) y la variable autopercepción del nivel del desempeño laboral (ANDL). Los valores del coeficiente no estandarizado, B_k , obtenidos mediante la técnica estadística de regresión fueron: $B_0 = 2.183$ y $B_1 = .539$. Con dichos valores se construyó la siguiente ecuación: $ANDL = 2.183 + .539 (ANC)$. Afirmando entonces que la autopercepción del nivel de capacitación es predictora de la variable autopercepción del nivel de desempeño laboral. De igual manera, dentro de los resultados se observó que 71.3% son mujeres y 28.7% hombres; entre ellos no existió diferencia significativa respecto a la autopercepción del nivel de capacitación y la autopercepción del nivel de desempeño. Al igual que las variables género y tipo de empleado no mostraron una diferencia significativa. El estudio concluyó que la autopercepción del nivel de capacitación sí influye en la autopercepción del nivel de desempeño. Los empleados perciben ambos niveles en valores que van de bueno a excelente. De igual manera, los resultados mostraron que sí existe una relación negativa significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño laboral y el tiempo de servicio a la institución.

Chiang y San Martín Neira (2015) en su tesis de maestría titulada “*Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*” Para optar el Grado Académico de Magister en Ciencias empresariales, Concepción, Chile. El objetivo: fue medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios. Materiales y métodos:

se realizó un estudio no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. La información se obtuvo de 259 funcionarios de la municipalidad a quienes se aplicó un cuestionario estandarizado, personal, anónimo y voluntario. Resultados: La fiabilidad de las escalas varía desde meritorios a excelentes, con tamaño de Alfa de Cronbach entre 0,7 y 0,9. Los valores de desempeño laboral se distribuyen en 6 escalas, situando a los encuestados en una evaluación de "desempeño alta". Mientras que los valores de satisfacción laboral se distribuyen en 10 escalas, situando a los encuestados en un nivel de "laboralmente satisfechos", tanto para la muestra femenina como masculina. Esta investigación se clasifica como no experimental, ya que se realizó sin manipular las variables, observando los fenómenos para después analizarlos; además es de diseño transversal, ya que se realiza en un momento de tiempo determinado, de tipo descriptivo, debido a que se analizan y miden las variables, y correlacional, porque busca conocer la relación existente entre ambas variables. El universo escogido para esta investigación corresponde a un total de 790 funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Para definir el tamaño de la muestra se trabajó con un 95% de confianza, se utilizó una varianza de un 0,5 y un 5% de error, lo que define una muestra aleatoria de 259 funcionarios, cuya distribución por dirección, género y calidad jurídica. Conclusiones: El estudio encontró correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, se destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género femenino. Y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino.

Ramírez (2014) en su tesis de maestría titulada: "*Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas*", Universidad de Morelos, Facultad de Ciencias Administrativas. Respecto al problema general la presente investigación pretendió dar respuesta a la pregunta: La capacitación laboral, la edad del empleado y la antigüedad en el trabajo ¿son predictoras del desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México? La metodología de la investigación fue de tipo descriptiva, correlacional, transversal, con enfoque cuantitativa, su población estuvo compuesta por 137 trabajadores de la Universidad Linda vista en el estado

de Chiapas, con una muestra de 106 trabajadores; utilizaron dos instrumentos para la recolección de los datos: El primero dirigido para medir el nivel de capacitación y el segundo para medir la autoevaluación del nivel de desempeño laboral, ambos conformado por 15 ítems por cada variable, se utilizó la técnica de encuesta, explican un 15.4% de la varianza desempeño laboral. El valor del nivel crítico ($p = 0.000$) indica que existe una relación lineal positiva y significativa; se concluyó que los resultados obtenidos del análisis estadístico de la variable capacitación laboral resultó predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que a mayor nivel de capacitación, mayor nivel de desempeño laboral.

Roncancio y Pregonero (2013) en su tesis de maestría titulada: "*Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Celpro SAS*", México. En este trabajo se presentó el análisis de la relación que puede darse entre la capacitación y la evaluación del desempeño del personal operativo de la empresa CELPRO S.A.S. En la actualidad mundial y nacional las empresas enfrentan desafíos altamente exigentes, lo que los lleva a incluir programas de capacitación a todos sus niveles, donde la capacitación proporciona a la empresa una buena toma de decisiones, un trabajo en equipo consolidado, y un alto desempeño laboral. El problema general de la investigación tuvo como pregunta: ¿Qué influencia tiene la capacitación en los resultados de la medición del desempeño en el área operativa de la empresa CELPRO S.A.S? La investigación fue de tipo correlacional. La población objetivo se tomó aleatoriamente, para la recolección de los datos se elaboraron dos encuestas con preguntas de tipo Likert, dirigidas a medir el nivel de la capacitación y el desempeño laboral de los empleados, se pudo concluir que sí existe una relación lineal múltiple. Esto significa que a mayor capacitación, mayor es el desempeño laboral. La metodología de esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que puede darse entre la capacitación que reciben los empleados del área operativa en CELPRO S.A.S y los resultados de la evaluación de su desempeño laboral. La población total investigada estuvo conformada por 200 personas, de los cuales 135 contestaron el cuestionario aplicado. Se concluyó que la capacitación en una empresa debe entenderse como la oportunidad que se tiene para aumentar la capacidad y el desempeño de una persona.

Después de aplicar las encuestas a los operarios de barrido y recolección se evidencio que estas personas son sensibles a lo aprendido manifestaron su complacencia por las pocas jornadas de capacitación que han recibido, argumentan que las herramientas ofrecidas en las capacitaciones les sirve para el manejo adecuado de sus instrumentos de trabajo es decir que encuentran un mejor desempeño y evitan accidentes laborales aunque estas capacitaciones ayudan de forma directa al desempeño de estas personas sería importante que la empresa los capacitará de forma que ellos lograran concientizar a la ciudadanía para que manejen adecuadamente el recojo de los desperdicios. En los resultados obtenidos en las mediciones realizadas por las encuestas (capacitación y desempeño) se indican presencia de asociaciones significativas positivas entre las variables de reacción y el desempeño laboral, la correlación es significativa a nivel de 0,01.

Salgado y Cabal (2011) en su tesis de maestría titulada "*Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades Psicométricas*" Madrid, España La metodología estuvo compuesta por sus tres estudios sobre el desarrollo y las propiedades psicométricas del método de evaluación del desempeño de los empleados de la Administración Pública del Principado de Asturias. En el estudio 1 se describe el desarrollo y la selección de las competencias a evaluar. Para cada una de las tres grandes dimensiones del desempeño laboral se identificaron cinco competencias que debían ser evaluadas. En el estudio 2 se describe cómo se elaboraron las escalas de valoración con anclajes conductuales para evaluar las competencias de desempeño de tarea, contextual y organizacional. En el estudio 3 se examinó la fiabilidad, la validez de constructo y la validez concurrente de las valoraciones del desempeño y se analizó el modelo mediante análisis factorial confirmatoria. Los resultados indican una elevada fiabilidad, tanto para las dimensiones como la evaluación global del desempeño. Un análisis de componentes principales indica la presencia de dos factores en los que cargan las valoraciones de los superiores inmediatos y los criterios objetivos externos respectivamente. La muestra estuvo compuesta por 202 empleados de la administración del Principado de Asturias, desempeñando una variedad de puestos en diversos centros, instalaciones e instituciones. Los participantes respondieron a un cuestionario en el que estaban incluidas 50

competencias (facetas) correspondientes a las tres grandes dimensiones del desempeño en el trabajo, divididas en tres secciones. La primera incluía aquellas competencias del puesto (capacidades, conocimientos y habilidades) que se refieren al desempeño de tarea, totalizando 29. La segunda sección se refiere al desempeño contextual e incluye no sólo habilidades, sino también lo que podríamos llamar actitudes (p.e. orientación hacia la calidad, orientación al servicio del usuario/ciudadano, etc.), siendo un total de 12. La tercera sección incluía competencias correspondientes a la dimensión de comportamiento organizacional, con un total de 9 competencias. Los resultados de la evaluación hecha por los superiores jerárquicos indican que existen en la misma un ligero sesgo de benevolencia (puntuaciones hacia el polo superior de la escala), explicable por la propia naturaleza administrativa de la evaluación y por el número de niveles que la APPA determinó para dicha evaluación.

Antecedentes Nacionales

Alarcón (2016) en su tesis de maestría titulada: “*Gestión de la capacitación y desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego, año 2016*”. Para optar el Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. La presente investigación ha sido desarrollada con el objetivo de determinar el grado de relación de la gestión de la capacitación y el desempeño laboral de los servidores civiles de los órganos de apoyo del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016. Se utilizó el método cuantitativo con un diseño básico, descriptivo, correlacional y no experimental. La muestra es de tipo representativo, siendo la población 257 servidores civiles de los órganos de apoyo del Ministerio de Agricultura y Riego y la muestra comprendió a 154. Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y se aplicó la escala de Likert, que comprendió 21 preguntas para la variable gestión de la capacitación y 20 preguntas para la variable desempeño laboral, previamente sometido a una validez de contenido por juicio de expertos en metodología y su confiabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach que fue altamente confiable. En el procedimiento estadístico se empleó el programa Excel y para la inferencial el programa SPSS-22. Los resultados de la investigación de la variable gestión de la capacitación muestran que existe un grupo representativo del 46,8% de

servidores civiles que perciben un nivel alto, y en cuanto al desempeño laboral es de nivel medio en 64,9%. Asimismo, existe una relación $r = ,670$ entre ambas variables, resultado que indica que existe una relación positiva moderada. La significancia $p = .000$ muestra que es menor a $.05$, por tanto se afirma que la relación es significativa. Como conclusión más importante del estudio, se puede afirmar que existe una relación directa y significativa entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores civiles de los órganos de apoyo del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Martínez (2015) en su tesis de maestría titulada: "*Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar 2015*". Para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública. La investigación en esta tesis tuvo como objetivo general, establecer qué correlación se da al asociar la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos de la Unidad de Administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar 2015, Pueblo Libre, Lima. La población fue de 80 trabajadores administrativos de la institución área de administración, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se han utilizado como variables: Gestión Administrativa y desempeño Laboral. Para esto se utilizó el procedimiento de investigación hipotético-deductivo. Esta exploración manejó para sus fines el esquema no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que acumuló la información en una etapa específica, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Gestión Administrativa, el cual estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre y Siempre) y el Cuestionario de Desempeño Laboral, el cual estuvo constituido por 18 preguntas, en la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre y Siempre), que brindaron información acerca de la Gestión Administrativa, y el Desempeño Laboral, a través de la evaluación de sus diferentes dimensiones, sus resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe certeza significativa para afirmar que: La Gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Área de Administración

del INABIF. Pueblo Libre. Lima. 2015; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.416, lo que representa un nivel de correlación moderado.

Larico (2015) en su tesis de maestría titulada: *“Factores motivadores y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2014”*, para optar el grado académico de Magister en Administración de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. La presente investigación estudia la influencia que tienen los factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca 2014, cuya hipótesis fue: Los factores motivadores influyen significativamente y tienen una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores. Se tuvo como objetivo: Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román-Juliaca en el 2014. La población de estudio estuvo conformada por 635 trabajadores entre nombrados y contratados de la Municipalidad de San Román - Juliaca. Se optó por el muestreo no probabilístico dirigido; la muestra estuvo conformada por 182 trabajadores. Se llega a la conclusión: Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román con ($r=.786$). Se evidenció relación significativa ($r=.659$) entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral. Se encontró relación significativa entre los incentivos con un 40.7% que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico con un 65.4% y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Papa (2016) en su tesis de maestría titulada: *“Gestión de capacitación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015”* de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El objetivo de la investigación fue

determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015. Metodológicamente, la investigación fue de tipo básico, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se describió la relación entre variables en un tiempo determinado. La muestra fue de 60 trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 24 ítems para la variable gestión de capacitación y de 30 ítems para el variable desempeño laboral. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS versión 22. Los resultados de la investigación en cuanto a la gestión de capacitación en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, donde se observa que existe un grupo representativo de trabajadores 60% perciben que la gestión de capacitación es muy eficiente y el desempeño laboral es eficiente Asimismo existe una relación $r = 0.429$ entre las variables: gestión de capacitación y el desempeño laboral, resultados que indican que existe una relación positiva y moderada.

Zegarra (2015) en su tesis de maestría titulada: "*Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno 2014*". Para optar el grado académico de Magister en Gestión Educativa en la ciudad de Puno, Perú. La investigación trata de la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas de la ciudad de Puno, el tipo de investigación fue básica y el diseño general, correlacional, no experimental, el método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes entre la correlación se realizó con el estadígrafo de ("r" Pearson y la "t" de Student) para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario. El estudio de la investigación se concluye que el resultado determino un nivel de significancia del 5%, existiendo una relación directa positiva fuerte de ($r=0,828$) y significativo de ($t=16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral. Existe una relación directa positiva media o moderada de ($r=0,635$) y significativa de ($t=9,41$) entre la Comunicación y el Desempeño Laboral en las

Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno 2014. Esto desprende que cuando se mantiene una comunicación buena va a permitir que los docentes intercambien estrategias y técnicas de enseñanza para obtener un buen desempeño labora. Existe una relación directa positiva fuerte de ($r=0,758$) y significativa de ($t=13,29$) entre involucramiento laboral y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno 2014.

Existe una relación directa positiva fuerte donde ($r=0,829$) y significativa de ($t=16,99$) entre Autorrealización y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno 2014. Asimismo, existe una relación directa positiva media o moderada de ($r=0,636$) y significativa de ($t=9,43$) entre la Supervisión y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Podemos indicar que para la fundamentación del propósito de cada una de las variables de nuestra investigación “Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017”, es primordial tener el conocimiento sobre las mismas, donde nos permite acercarnos a su comprensión de su naturaleza y por ende la finalidad de poder comparar la variedad de punto de vista que tienen los diferentes autores.

En tal sentido, nos permitirá incrementar diferentes conceptos de pericia para sustentar nuestra metodología de investigación.

Variable X: Desempeño Laboral

Una de las mayores preocupaciones en nuestra sociedad actual es todo lo concerniente al empleo laboral. Quizás las perspectivas que se han estudiado con más intensidad, y donde más medidas correctoras se han establecido, han sido el desempeño laboral que desarrolla el trabajador en el puesto de trabajo de toda organización.

La evaluación del desempeño laboral debe convertirse en nuestras organizaciones en un instrumento de vital importancia en manos de los que gerencian el Talento Humano y/o Recursos Humanos, a favor de mejorar las habilidades de los trabajadores, logrando con ello el desarrollo de ventajas competitivas en el área donde se preste un servicio o se genere un producto.

Por lo tanto, la aplicación de evaluaciones del desempeño entre los trabajadores de una empresa es un proceso sistemático realizado por parte de la gerencia de administración; quien va hacer la encargada de valorar el conjunto de actitudes, desempeño y comportamiento laboral de cada trabajador en el cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad del valor agregado que éste genera para el logro de las metas trazadas en la organización.

Concepto teórico de Desempeño Laboral

Para Salas (2012), el Desempeño Laboral lo define de la siguiente manera: “El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por lo tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad de atención de los servicios de salud” (p. 612).

Esta concepción de la calidad del desempeño, unida e integrada a la calidad de atención, lleva a postular la evaluación del desempeño profesional como un proceso continuo de evaluación de la calidad de la atención en salud, que rompe los marcos puramente académicos, y la vincula con la responsabilidad institucional y el compromiso social, como respuesta a las necesidades de la población; en un proceso activo y participativo de problematización constante, que dirige las acciones a desarrollar en los procesos permanentes de formación y superación en salud. Para determinar la calidad del desempeño laboral, es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo y las personales, en las que hay que profundizar

al analizarlos resultados evaluativos, a fin de determinar de los problemas identificados, cuáles requieren decisiones de gestión o capacitaciones.

Por tanto, para que exista un buen desempeño laboral es necesario en primer orden, ser competente y además tener en cuenta el estado de las condiciones personales y de trabajo existentes. La evaluación del desempeño incluye en sí misma la evaluación de las competencias, de conjunto con las condiciones laborales y personales requeridas para su actuación en un determinado puesto de trabajo. Para que un profesional tenga un buen desempeño laboral requiere ser competente; pero el hecho de ser competente, por sí mismo, no garantiza siempre un buen desempeño profesional, ya que va a depender de las restantes condiciones existentes.

La evaluación del desempeño permite realizar un diagnóstico operativo de las tareas del quehacer que requieren mayor apoyo para fortalecer la estructura organizacional, incluidas las capacidades humanas, los equipamientos y las instalaciones. Se requiere abandonar todo enfoque punitivo de la evaluación del desempeño, para dirigirla hacia la integración coordinada y dinámica del binomio: evaluación del desempeño/educación permanente, en la búsqueda del incremento de la calidad precisa y oportuna del servicio que se brinda a la población, como base hacia la búsqueda de la excelencia en los servicios de salud. La evaluación del desempeño necesariamente tiene dos vertientes que se complementan: la evaluación interna o autoevaluación que desarrolla la propia institución y es su principal motor impulsor, y la evaluación externa, realizada por expertos, funcionarios o dirigentes de diferentes niveles.

Al evaluar el desempeño es necesario contemplar la totalidad de las funciones que este trabajador tiene en el ejercicio de su labor; o sea las asistenciales, educacionales, investigativas y de dirección o administrativas. Siempre hay que tener presente que en ninguna evaluación es posible evaluarlo todo, por lo que siempre tiene que ser muestra y su éxito dependerá de la calidad de las tareas y acciones seleccionadas, que tiene que contemplar actividades inherentes a cada una de las funciones de su desempeño laboral.

La evaluación del desempeño incluye en sí misma la evaluación de las competencias, de conjunto con las condiciones laborales y personales requeridas para su actuación en un determinado puesto de trabajo. Para que un profesional tenga un buen desempeño laboral requiere ser competente; pero el hecho de ser calificado, por sí mismo, además no garantiza siempre un buen desempeño profesional, ya que va a depender de las restantes condiciones existentes. La evaluación del desempeño permite realizar un diagnóstico operativo de las tareas del quehacer que requieren mayor apoyo para fortalecer la estructura organizacional, incluidas las capacidades humanas, los equipamientos y las instalaciones. (Salas, 2012, p. 613).

Murphy definió el desempeño como “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja”. (Murphy, 1990, p. 162). De entre tal es metas, algunas están relacionadas con tareas específicas y otras no están relacionadas con tareas (p. ej., mantener buenas relaciones interpersonales con los compañeros y los superiores). Murphy (1990) “desarrolló un marco que sugiere que la mayoría de los puestos de trabajo contienen cuatro tipos generales de conductas: (a) conductas orientadas a la tarea, (b) conductas orientadas interpersonalmente, (c) conductas relacionadas con la pérdida de tiempo (p. ej. absentismo, demoras) y (d) conductas destructivas y azarosas”. Esta concepción de Murphy fue ampliada y desarrollada en diversas propuestas que en los años noventa y en la década pasada han hecho relevantes investigadores. Una de las primeras fue la llevada a cabo por John P. Campbell y sus colegas (Campbell, 1994). Campbell definió “el desempeño como cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales”.

Chiavenato (2007) define que “el desempeño de una persona se ve influido por diversos factores que lo rodean; ese desempeño depende de las habilidades y las capacidades con las que cuenta el empleado”. A su vez, Chiavenato (2000), destaca que “el desempeño de un empleado varía y se encuentra influido por sus propias características individuales, tales como: capacidades, habilidades, necesidades y cualidades”. Asimismo, afirma que existen otros factores, dentro de

la empresa, que afectan, de igual manera, el desempeño del trabajador, que son: percepción de equidad del trabajador, actitudes y opiniones sobre el trabajo.

Cruz (2012) definió entonces que “la autopercepción del nivel de capacitación es predictora de la variable autopercepción del nivel de desempeño laboral”. De igual manera, dentro de los resultados se observó que 71.3% son mujeres y 28.7% hombres; entre ellos no existió diferencia significativa respecto a la autopercepción del nivel de capacitación y la autopercepción del nivel de desempeño. Al igual que las variables género y tipo de empleado no mostraron una diferencia significativa.

El estudio concluyó que la autopercepción del nivel de capacitación sí influye en la autopercepción del nivel de desempeño. Los empleados perciben ambos niveles en valores que van de bueno a excelente. Los resultados mostraron que sí existe una relación negativa significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño laboral y el tiempo de servicio a la institución.

Chiang y San Martín Neira (2014) define que “los valores de desempeño laboral se distribuyen en 6 escalas, situando a los encuestados en una evaluación de "desempeño alta". Mientras que los valores de satisfacción laboral se distribuyen en 10 escalas, situando a los encuestados en un nivel de "laboralmente satisfechos", tanto para la muestra femenina como masculina”. Esta investigación se clasifica como no experimental, ya que se realizó sin manipular las variables, observando los fenómenos para después analizarlos; además es de diseño transversal, ya que se realiza en un momento de tiempo determinado, de tipo descriptivo, debido a que se analizan y miden las variables, y correlacional, porque busca conocer la relación existente entre ambas variables. El universo escogido para esta investigación corresponde a un total de 790 funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Para definir el tamaño de la muestra se trabajó con un 95% de confianza, se utilizó una varianza de un 0,5 y un 5% de error, lo que define una muestra aleatoria de 259 funcionarios, cuya distribución por dirección, género y calidad jurídica. Conclusiones: El estudio encontró correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, se destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la

relación con el jefe, para el género femenino. Y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino.

Ramírez (2014) definió que “la capacitación laboral, la edad del empleado y la antigüedad en el trabajo ¿son predictoras del desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México?”. La metodología de la investigación fue de tipo descriptiva, correlacional, transversal, con enfoque cuantitativa, su población estuvo compuesta por 137 trabajadores de la Universidad Linda vista en el estado de Chiapas, con una muestrade106 trabajadores; utilizaron dos instrumentos para la recolección de los datos: El primero dirigido para medir el nivel de capacitación y el segundo para medir la autoevaluación del nivel de desempeño laboral, ambos conformado por 15 ítems por cada variable, se utilizó la técnica de encuesta, explican un 15.4% de la varianza desempeño laboral. El valor del nivel crítico ($p = 0.000$) indica que existe una relación lineal positiva y significativa; se concluyó que los resultados obtenidos del análisis estadístico de la variable capacitación laboral resultó predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que a mayor nivel de capacitación, mayor nivel de desempeño laboral.

Roncancio y Pregonero (2013) define que “se debe incluir programas de capacitación a todos sus niveles, donde la capacitación proporciona a la empresa una buena toma de decisiones, un trabajo en equipo consolidado, y un alto desempeño laboral”. El problema general de la investigación tuvo como pregunta: ¿Qué influencia tiene la capacitación en los resultados de la medición del desempeño en el área operativa de la empresa CELPRO S.A.S? La investigación fue de tipo correlacional. La población objetivo se tomó aleatoriamente, para la recolección de los datos se elaboraron dos encuestas con preguntas de tipo Likert, dirigidas a medir el nivel de la capacitación y el desempeño laboral de los empleados, se pudo concluir que sí existe una relación lineal múltiple. Esto significa que a mayor capacitación, mayor es el desempeño laboral. La metodología de esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que puede darse entre la capacitación que reciben los empleados del área operativa en CELPRO S.A.S y los resultados de la evaluación de su desempeño laboral.

Después de aplicar las encuestas a los operarios de barrido y recolección se evidencio que estas personas son sensibles a lo aprendido manifestaron su complacencia por las pocas jornadas de capacitación que han recibido, argumentan que las herramientas ofrecidas en las capacitaciones les sirve para el manejo adecuado de sus instrumentos de trabajo es decir que encuentran un mejor desempeño y evitan accidentes laborales aunque estas capacitaciones ayudan de forma directa al desempeño de estas personas, porque sería importante que la empresa los capacitará de forma que ellos lograrán concientizar a la ciudadanía para que manejen adecuadamente el recojo de los desperdicios.

Salgado y Cabal (2012) determina que “la metodología estuvo compuesta por sus tres estudios sobre el desarrollo y las propiedades psicométricas del método de evaluación del desempeño de los empleados de la Administración Pública del Principado de Asturias”. En el estudio 01 se describe el desarrollo y la selección de las competencias a evaluar. Para cada una de las tres grandes dimensiones del desempeño laboral se identificaron cinco competencias que debían ser evaluadas. En el estudio 02 se describe cómo se elaboraron las escalas de valoración con anclajes conductuales para evaluar las competencias de desempeño de tarea, contextual y organizacional. En el estudio 03 se examinó la fiabilidad, la validez de constructo y la validez concurrente de las valoraciones del desempeño y se analizó el modelo mediante análisis factorial confirmatoria. Los resultados indican una elevada fiabilidad, tanto para las dimensiones como la evaluación global del desempeño. La muestra estuvo compuesta por 202 empleados de la administración del Principado de Asturias, desempeñando una variedad de puestos en diversos centros, instalaciones e instituciones. Los participantes respondieron a un cuestionario de preguntas que estaban incluidas 50 competencias (facetas) correspondientes a las tres grandes dimensiones del desempeño en el trabajo, divididas en tres secciones.

La primera incluía aquellas competencias del puesto (capacidades, conocimientos y habilidades) que se refieren al desempeño de tarea, totalizando 29 competencias. La segunda sección se refiera al desempeño contextual e incluye no sólo habilidades, sino también lo que podríamos llamar actitudes (p.ej. orientación

hacia la calidad, orientación al servicio del usuario/ciudadano, etc.), siendo un total de 12 competencias. La tercera sección incluía competencias correspondientes a la dimensión de comportamiento organizacional, con un total de 9 competencias. Los resultados de la evaluación hecha por los superiores jerárquicos indican que existen en la misma un ligero sesgo de benevolencia (puntuaciones hacia el polo superior de la escala), explicable por la propia naturaleza administrativa de la evaluación y por el número de niveles que la APPA determinó para dicha evaluación.

Alarcón (2016) definió que “el objetivo de determinar el grado de relación de la gestión de la capacitación y el desempeño laboral de los servidores civiles de los órganos de apoyo del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016. Se utilizó el método cuantitativo con un diseño básico, descriptivo, correlacional y no experimental. La muestra es de tipo representativo, siendo la población 257 servidores civiles de los órganos de apoyo del Ministerio de Agricultura y Riego y la muestra comprendió a 154. Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y se aplicó la escala de Likert, que comprendió 21 preguntas para la variable gestión de la capacitación y 20 preguntas para la variable desempeño laboral, previamente sometido a una validez de contenido por juicio de expertos en metodología y su confiabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach que fue altamente confiable. En el procedimiento estadístico se empleó el programa Excel y para la inferencial el programa SPSS-22. Los resultados de la investigación de la variable gestión de la capacitación muestran que existe un grupo representativo del 46,8% de servidores civiles que perciben un nivel alto, y en cuanto al desempeño laboral es de nivel medio en 64,9%. Asimismo, existe una relación $r = ,670$ entre ambas variables, resultado que indica que existe una relación positiva moderada. La significancia $p = .000$ muestra que es menor a .05, por tanto se afirma que la relación es significativa. Como conclusión más importante del estudio, se puede afirmar que existe una relación directa y significativa entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores civiles de los órganos de apoyo del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Zegarra (2014) define que “la investigación trata de la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas de la ciudad de Puno 2014, el tipo de investigación fue básica y el diseño general, correlacional, no experimental, el método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes entre la correlación se realizó con el estadígrafo de (“r” Pearson y la “t” de Student) para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario”. El estudio de la investigación se concluye en el resultado que determino un nivel de significancia del 5%, existiendo una relación directa positiva fuerte de ($r=0,828$) y significatividad de ($t=16,90$) entre el clima organizacional y desempeño laboral, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral. Existe una relación directa positiva media o moderada de ($r=0,635$) y significativa de ($t=9,41$) entre la Comunicación y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno 2014. Esto desprende que cuando se mantiene una comunicación buena va a permitir que los docentes intercambien estrategias y técnicas de enseñanza para obtener un buen desempeño laboral. Existe una relación directa positiva fuerte de ($r=0,829$) y significativa de ($t=16,99$) entre Autorrealización y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno 2014. Existe una relación directa positiva media o moderada de ($r=0,636$) y significativa de ($t=9,43$) entre la Supervisión y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno 2014.

En la actualidad han llegado a confirmar que estas citadas áreas no son las únicas responsables de este desenvolvimiento de los trabajadores, sino que también se encuentran involucrados tales como el liderazgo, la organización, la asistencia, la integridad, la comunicación, la cooperación y la creatividad.

El Ministerio de Trabajo también evalúa las competencias laborales de los trabajadores. La evaluación de competencias laborales implica que la persona de forma voluntaria acceda a pasar por un proceso de evaluación para comparar su desempeño, conocimientos, habilidades y actitudes, de acuerdo a las unidades de competencia de un perfil ocupacional determinado.

La evaluación sirve también como un diagnóstico que permite a la persona orientar su capacitación o desarrollar mayor práctica laboral. La persona que desea pasar por un proceso de evaluación tiene la opción de escoger el tipo de evaluación, la cual puede realizarse:

- a). En el área o centro de evaluación del Centro de Certificación de Competencias Laborales (evaluación en situación simulada de trabajo)
- b). En su centro de laboral (evaluación en situación real de trabajo)

¿Qué busca la evaluación de competencias laborales?

- a). Busca evidenciar objetivamente el desempeño laboral de la persona.
- b). Logra un juicio y un diagnóstico sobre la competencia laboral de la persona.
- c). Traduce el juicio del evaluador en un reconocimiento formal de la competencia laboral.
- d). Traduce el diagnóstico del evaluador en un Plan de Empleabilidad.
- e). Orienta y asesora a las personas evaluadas, sobre aquellas brechas existentes en su desempeño laboral y que requieran capacitación y/o mayor práctica laboral.

¿Qué se evalúa?

Evalúa el manejo de los conocimientos y las destrezas logradas, las mismas que son contrastadas con las unidades de competencia que conforman el Perfil Ocupacional. Estos elementos son suficientes para emitir un juicio de la persona evaluada.

¿Cómo se evalúa?

Se evalúa con la aplicación de dos pruebas: Prueba de conocimientos, mide la capacidad del evaluado con respecto al manejo de la información, no solo lo conceptual sino cómo emplea dicha información para dar soluciones a situaciones específicas. Prueba de desempeño, mide los procedimientos, la técnica y el producto establecidos en los criterios de desempeño del perfil, en esta evaluación

el trabajador debe demostrar sus capacidades reales de desempeño práctico en una situación laboral, ya sea real o simulada.

¿Cuáles son los pasos de la evaluación?

Orientación Previa: Es la primera fase del proceso de certificación y constituye un momento clave en el proceso. Tiene por objetivo orientar al interesado sobre las características, ventajas y etapas del proceso, así como los contenidos, tipos y fechas de evaluación.

Recojo de Información: Esta fase consiste en obtener evidencias sobre el manejo de información y el desempeño del evaluado de acuerdo a lo determinado en el perfil ocupacional. Para ello, se emplean instrumentos de evaluación que recogen con precisión los desempeños de calidad exigidos en el perfil.

Resultado final: La calificación de los resultados de la evaluación consiste en cuantificar el nivel alcanzado por la persona evaluada, en un perfil de competencia laboral, en este caso, en una Unidad de Competencia.

Orientación sobre resultados: Esta fase del proceso de evaluación tiene como finalidad entregar los resultados de la evaluación y orientar a la persona sobre las acciones a seguir, de acuerdo a lo señalado en el Plan de Empleabilidad.

Reporte general: Una vez que el evaluado ha recibido la orientación final y el Plan de empleabilidad, el evaluador procede a la elaboración del Reporte General de la Evaluación. Este documento tiene como finalidad informar sobre el proceso de evaluación y los resultados obtenidos, y deberá ser emitido a los Centros de Certificación.

Dimensiones de Desempeño Laboral

A continuación presentamos las dimensiones de nuestra primera variable independiente, el cual es el desempeño laboral que busca describir el desempeño del empleador, estas dimensiones son:

Dimensión 1: Desempeño de tarea

En paralelo a las propuestas definitorias del desempeño de tarea, “El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos”, diversos autores hicieron contribuciones en un aspecto hasta entonces pasado por alto: las conductas pro sociales, conductas extra rol y conductas que iban más allá por lo prescrito en las descripciones de los puestos de trabajo. En esta línea, Organ y sus colegas introdujeron la expresión “conducta organizacional cívica” para referirse a aquellas conductas que representan lealtad, cooperación o ayuda y que van más allá de las obligaciones técnicas del trabajo. Este concepto fue ampliado por Orman y sus colaboradores, quienes han desarrollado un modelo de facetas del desempeño contextual y lo han redenido desempeño cívico.

Dimensión 2: Desempeño contextual

Actualmente hay un elevado acuerdo en que el dominio del desempeño del puesto incluye dos grandes dimensiones: desempeño de tarea y desempeño contextual o cívico. Aguinis (2007) ha “resumido las contribuciones previas, señalando: (1) que el desempeño es lo que hacen los empleados y sus conductas y no lo que el empleado produce o los resultados de su trabajo, aunque en ocasiones como las conductas o actividades no son fácilmente observables, es necesario inferirlas a partir de sus resultados; (2) también señalados características del desempeño: Es evaluable y es multidimensional; y (3) siguiendo a investigadores previos” (p. 76).

Aguinis (2007), sostiene “que hay al menos dos grandes dimensiones: desempeño de tarea y desempeño contextual, que deben considerarse separadamente porque no necesariamente ocurren en tándem” (p. 79). No obstante, el resumen de Aguinis no considera el tercer y cuarto tipo de conductas señaladas por Murphy (1990), que han sido muy investigadas en la última década y han sido colectivamente denominadas conductas contra productivas.

La definición más utilizada de las mismas es la propuesta por Sackett y DeVore (2001), para quienes una conducta contra productiva sería “toda conducta intencional por parte de un miembro de la organización vista por esta como contraria a sus legítimos intereses”. Por su parte, Spector y sus colegas definen las conductas contra productivas como cualquier conducta intencional, realizada por un empleado que daña o pretende dañar a la organización o a los miembros de la organización, lo que incluye a los empleados y a los clientes o usuarios.

Por tanto, se excluyen las conductas que no están bajo control del empleado o son casuales.

Dimensión 3: Desempeño organizacional

La investigación llevada a cabo por Robinson y Bennet (Bennet, 1995 y Robinson, 2000) “ha sido de gran ayuda para establecer a su vez una clasificación de las conductas contra productivas. De acuerdo a esta investigación, tales conductas se clasificarían en un espacio bidimensional, siendo una de las dimensiones el objeto de la conducta (organización o personas) y la otra dimensión la gravedad de la conducta (grave frente a leve)”. De este modo, habría dos tipos generales de conductas contrala producción y contra la organización y otras dos contralas personas. Este esquema clasificadorio ha sido reproducido en diversas investigaciones y, aunque no agota todas las posibles conductas desviadas, sí permite clasificar a la mayoría de ellas. Recientes investigaciones como la Sackett, (2003); Spector (2010) muestran una buena convergencia con el sistema clasificadorio de Robinson y Bennett y la necesidad de considerar las conductas contra productivas como una entidad diferenciable del desempeño de tarea y del desempeño contextual.

En definitiva, lo que ha demostrado la investigación es que el desempeño es multidimensional y tiene múltiples facetas, comúnmente agrupadas en torno a tres grandes dimensiones: (1) desempeño de tarea, (2) desempeño contextual (a veces llamada conductas pro sociales o desempeño cívico) y (3) conductas desviadas o contra productivas (conductas organizacionales en su polo positivo).

Las Administraciones Públicas Españolas, desde la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). En absoluto, el EBEP establece tres grandes ámbitos o tipologías de conductas relacionadas con las conductas laborales del empleado público, y aunque no las denomina así explícitamente, tales conductas se corresponden con las dimensiones de desempeño que la investigación ha etiquetado como desempeño de tarea, desempeño contextual y conductas contra productivas (desempeño organizacional).

Campbell, (1996); Murphy, (1990) destaca que “el consenso entre las propuestas teóricas y la investigación sugiere que las grandes dimensiones (factores) del desempeño ocupacional serían tres: Desempeño de tarea (task performance), desempeño contextual (contextual o civic performance) y conductas contra productivas (counter productive work behaviors)”. Las dos primeras dimensiones incluyen conductas y competencias positivas y/o a favor de la organización, mientras que la última incluiría comportamientos contrarios a los intereses de las organizaciones. No obstante, debido a la naturaleza dimensional de los factores, la última dimensión puede verse también desde el polo positivo y, en este sentido, nosotros la re denominamos desempeño organizacional. Asimismo, los tres factores o dimensiones son entidades diferenciadas y guardan una cierta relación entre sí, aunque cada una de ellas acota un espacio propio de cada dominio del desempeño.

Capacitación – Variable (Y)

Otra de las mayores preocupaciones en nuestra sociedad actual es todo lo concerniente a las capacitaciones que deben recibir los trabajadores en todas las empresas. Quizás las perspectivas que se han estudiado con más intensidad, y donde más énfasis se ha puesto, han sido respecto a las capacitaciones laborales que debería recibir todo trabajador en relación a las funciones que desempeña.

Sutton (2001) define que "la capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la empresa, permitiendo a su vez que la misma se adapte

a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización. Proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto. De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora”.

Skinner inicia con “la instrucción programada: dividiendo la enseñanza en pasos, planteando objetivos, conductas que se espera hagan después de la instrucción; en la perspectiva sociológica”. Y nos muestra 3 espacios:

La primera: Dimensión temporal, los cambios que se dan tras una formación de la fuerza de trabajo son más dilatados que los que manejan los pequeños empresarios ya que estos asumen responsabilidad de comerciante, financiero, técnico, etc. Teniendo como lógica que las grandes empresas compiten con las pequeñas, pues los empresarios en estos últimos asumen una polifuncionalidad que aporta flexibilidad para adaptarse a contextos cambiantes, las MYPES necesitan primero mantener la propia supervivencia y segundo pensar en la consolidación para esto se requiere hechos inmediatos que ocupan la mayoría de sus esfuerzos

La segunda: Existencia de administración: además de la falta de estrategias a largo plazo en las PYMES, también hay que agregarle que son menos recurrente a la capacitación. La estrategia de administración la perciben con la gestión del personal en donde se demanda una estrategia para el reclutamiento del personal, selección y desarrollo. Pero la inexistencia se debe a dos situaciones: invertir en capacitación para después perder al empleado y por el salario marginal que no motiva al personal a capacitarse.

La tercera: Oferente de capacitación: donde también se vuelve un problema de discusión, pues muchos de estos forman parte de ese grupo de MYPES, por lo que también generan diferencias: primero por el capital económico (su único recurso es su capital cultural), trayectorias de los capacitadores (cuál es su campo de conocimiento y su experiencia específica y/o a veces nula de un sector productivo) y lógica institucionales (falsa concepción de la capacitación laboral).

Todo esto es resultado de una inadvertencia entre las instituciones y específicamente entre los capacitadores, la obsolescencia de programas técnicos-pedagógicos, ausencia de seguimiento y evaluación de los procesos y la escasa pertinencia de los recursos con relación a la demanda; y en la perspectiva económica nos exhibe 6 teorías:

La primera: Clásica, lograra la eficiencia a través de la mecanización de las funciones trabajo que se realizaban en un taller, iglesia, etc.

La segunda: Humanista, proporciona a los directivos técnicas para motivar a sus subordinados al logro de las metas.

La tercera: estructuralista, interiorizar en los miembros de la organización las obligaciones para cumplir voluntariamente con los compromisos.

La cuarta: Neoclásica, incrementar los resultados de la organización a través de la planeación.

La quinta: Behaviorista, generar aprendizajes y formas de comportamiento en el individuo para organizar sus esfuerzos e integrarlo en grupos de trabajo.

La sexta: Sistemática, seleccionar los problemas que obstaculizan el desarrollo de los subsistemas de la organización.

Al respecto, Chiavenato (2011) definió “la capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias” (p. 386).

Según la definición el autor describe que la capacitación implica la transmisión metodológica de conocimientos específicos concernientes al trabajo, por ello las entidades que desarrollan capacitación de personal dentro de sus empresas deben desarrollar metodologías pedagógicas que fomenten el conocimiento y habilidades dentro de su competencia a corto plazo.

Chiavenato (2007) comenta que “en la actualidad la idea con respecto a la capacitación ha cambiado, anteriormente se le veía como un gasto que la empresa o la organización debía hacer, ahora los administradores han comprendido la gran importancia y beneficios que trae el contar con personal preparado dado que trae beneficios económicos, sociales y motivacionales”. De acuerdo a la definición del autor en la actualidad las organizaciones definen que la capacitación de personal en una inversión a corto plazo, que contribuye al desarrollo personal y el desempeño de los trabajadores que son capacitados frecuentemente, y por lo tanto la capacitación no es un gasto para las empresas.

Mondy (2010) define que “la capacitación es la parte principal del esfuerzo para mejorar la competencia de los trabajadores y el desempeño organizacional, la capacitación facilita el conocimiento y las habilidades necesarias para desempeñar sus trabajos, enseñar a un trabajador cómo operar una maquina indica a un supervisor cómo programar la producción diaria son ejemplos de capacitación, además algunas veces fueron mal valorados en el mundo corporativo, en la actualidad los programas de capacitación se conocen como una forma de reforzar lo aprendido y contribuir al desarrollo de las organizaciones, a veces los trabajadores ingresan a puestos laborales sin los conocimientos adecuados sin embargo la capacitación de personal les permite alcanzar habilidades que se requiere”.

Robbins (2004) recalca que “el mantener capacitados a los trabajadores debe ser una de las prioridades de la administración dado que permite el buen desarrollo de actividades de los trabajadores, al igual que permite crear en ellos un sentimiento de eficacia lo cual genera, al mismo tiempo, seguridad y expectativas de crecimiento”.

Ramírez (2014) describe que “la capacitación laboral, la edad del empleado y la antigüedad en el trabajo ¿son predictoras del desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México?”.

Esto significa que a mayor nivel de capacitación, mayor será el nivel de desempeño laboral en los trabajadores.

Roncancio y Pregonero (2013) menciona que “se debe incluir programas de capacitación a todos sus niveles, donde la capacitación proporciona a la empresa una buena toma de decisiones, un trabajo en equipo consolidado, y un alto desempeño laboral”.

Según lo que mencionan los citados autores la capacitación de personal se deben de realizar en todos los niveles jerárquicos de toda organización, tales como Los Directivos, Funcionarios, Gerentes, Jefes de División, Supervisores y personal en general, para desarrollar trabajo en equipo y obtener buen rendimiento en el desempeño laboral.

Dimensiones de la capacitación

A continuación presentamos las dimensiones de nuestra segunda variable dependiente, el cual es la capacitación laboral que busca describir las actitudes y habilidades del empleador, estas dimensiones son:

Dimensión 1: Transmisión de información.

Según Chiavenato (2007) define “la Transmisión de información: el contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación, es decir, la información que se imparte entre los trabajadores es un conjunto de conocimientos, propiamente sobre el trabajo, como información respecto a la empresa, sus productos y servicios, su organización y políticas, las reglas y los reglamentos, etc. También puede involucrar la transmisión de nuevos conocimientos, en tal sentido la capacitación envuelve la transmisión de información referente al trabajo como la aplicación de las leyes vigentes y sus

normas complementarias al reglamento de los medios de comunicación y su respectivas directivas las cuales persiguen transmitir idóneamente la información a la audiencia peruana, las normas y directivas son información básica que todo comunicador o colaborador debe estar informado y sobre todo entender su aplicación”.

Dimensión 2: Desarrollo de actitudes

Como Chiavenato (2007) afirma, “el desarrollo o modificación de actitudes: se busca generalmente la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables para aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal, en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas, puede implicar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, sobre todo en relación con los comunicadores, operadores y audiencia”.

Podemos indicar que los cursos de ética en la función pública reforzarían la modificación de las actitudes hacia lo favorables haciendo que los comunicadores y colaboradores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, afronten mejor sus decisiones al momento operar en la producción en función a sus conocimientos técnicos adquiridos y no motivados por otros intereses.

Dimensión 3: Desarrollo de habilidades

Desde la perspectiva de Chiavenato (2007) identificó “el desarrollo de habilidades, las destrezas y los conocimientos para puesto de trabajo presente o de posibles funciones futuras; se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas por los comunicadores y colaboradores, en ello desarrollarán habilidades y destrezas que les permita comunicar y saber llegar mejor a la audiencia desarrollando habilidades que les permitirá identificar ventajas y desventajas, para una toma de decisiones acertadas que conlleve a la mejora de los conocimientos de sus funciones”.

1.3 Justificación

A nivel mundial, las organizaciones confrontan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad y sostenerse de manera óptima en el mercado laboral. En la sociedad actual, caracterizada por los continuos cambios de paradigmas y el desarrollo acelerado de la tecnología, las organizaciones y sus individuos (trabajadores) se ven impulsados a desarrollar procesos gerenciales que generan mecanismos de adaptación o innovación tecnológica para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y servicio en el desempeño de sus colaboradores.

Justificación teórica

Al efectuar un estudio sobre esta problemática, podemos darnos cuenta que son muchas las entidades públicas que vienen suscitando muchas deficiencias en relación al desempeño laboral que tienen los trabajadores, teniendo como resultado un clima laboral inadecuado, que repercute de manera directa en el desempeño de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú.

Por ello, creemos que toda organización e institución pública, debería de considerar en mejorar sus procesos de capacitaciones, fomentar la competencia sana, trabajadores que se sientan escuchados, trabajadores que se sientan identificados con la empresa, crear un ambiente de confianza entre administrador y trabajadores, implementar proyectos de responsabilidad social y por último las evaluaciones laborales, con la finalidad de mejorar el rendimiento de los colaboradores.

Justificación Práctica

Optimizar el desempeño laboral en las entidades públicas, gubernamentales o del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), la contribución de la investigación es determinar cómo se viene desarrollando el desempeño laboral de

los trabajadores, es por ello, que la evaluación del desempeño laboral y las capacitaciones, se involucra en evaluar el desempeño de cada trabajador y mejorar sus destrezas y experiencia. Por tener una justificación financiera, el tema es de importancia para el gobierno, por lo que al momento de realizar las evaluaciones de desempeño, podremos medir el desempeño laboral que se viene realizando y poder optimizar el nivel de capacitación. Asimismo, tales resultados conllevará a que la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión, pueda llegar a la mejor toma de decisiones.

Justificación metodológica

Se adecuaron los instrumentos de investigación para determinar el desempeño laboral con los indicadores establecidos. Las conclusiones a la que se lleguen con la investigación, servirá como fuente de información hacia otras tesis.

1.4 Problema

Realidad Problemática

Presentamos un breve resumen de la creación del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), y la problemática que atañe a la primera institución de telecomunicaciones en el Perú.

En el marco del proceso de la modernización del Estado, el 5 de julio de 1996 se creó el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), mediante Decreto Legislativo N° 829, sobre la base de la ya existente Empresa de Cine, Radio y Televisión Peruana S.A. (RTP). Dicho decreto estableció que el IRTP tiene por finalidad la difusión de contenidos educativos, informativos, culturales y de esparcimiento a nivel nacional, a través de los medios de radiodifusión del Estado que tiene a su cargo: Televisión Nacional del Perú (TV. Perú), Radio Nacional del Perú, Radio La Crónica e Identidad Peruana (IPE).

Inicialmente, el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP) se constituyó como programa dentro del pliego presupuestal del Ministerio de

Educación. Sin embargo, considerando que sus actividades se desarrollan bajo modalidades del ámbito empresarial y con características propias de las empresas privadas de radiodifusión, el IRTP queda comprendido a partir del 1º de julio de 1997 dentro de la Sección Segunda Instancia Descentralizada del Presupuesto del Sector Público para el año 1997, elevándolo a la categoría presupuestal de pliego. Asimismo, el 17 de setiembre del mismo año, se modifica el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del IRTP adecuándolo como organismo público descentralizado del sector Educación con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, económica y financiera. El 18 de julio del 2001, se modificó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), obteniendo el documento vigente a la fecha.

Desde el 03 de enero del 2012, mediante Decreto Supremo N° 001-2012-PCM, se adscribe el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP) a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), en razón a su carácter multisectorial, así como a la función que cumple el IRTP como organismo encargado de promover la cultura, la información, el esparcimiento y la educación a la población a nivel nacional. Este cambio obedeció también a las labores que desarrolla el IRTP como ente encargado de la difusión de diversas actividades de telecomunicaciones (televisivo y radial) de los Poderes del Estado y por la sociedad civil, en su conjunto, las mismas que contribuyen a la ejecución de la política y del programa del gobierno.

El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP) es un organismo público que goza de autonomía administrativa, económica y financiera. Está conformado por los medios de comunicación, tales como: Tv. Perú, Tv. Perú 7.3, Canal IPE, Radio Nacional y Radio la Crónica.

El IRTP tiene por finalidad: Brindar información educativa, de entretenimiento y de cultura para todos los Peruanos:

1. Ejecutar actividades y acciones a nivel nacional de difusión de contenidos educativos, informativos, culturales y de esparcimiento.

2. Informar en forma oportuna y veraz a la población y crear espacios para que la sociedad participe emitiendo libremente opiniones y propuestas con el objeto de fortalecer la democracia y una cultura de respeto y paz.
3. Desarrollar acciones de producción, emisión y difusión de programas de radio y televisión con el fin de promover las expresiones multiétnicas y pluriculturales de la Nación para coadyuvar a la integración de todos los peruanos y afirmar nuestra identidad nacional.
4. Operar los medios de radiodifusión sonora y por televisión de propiedad del Estado.

Mediante Decreto Supremo N° 061-2016-PCM del día 15 de agosto del 2016, se adscribe el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP) al Ministerio de Cultura, siendo el IRTP el organismo encargado de promover la información, la cultura, el esparcimiento y la educación a la población a nivel nacional a través de sus plataformas de comunicación.

Previamente el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), había estado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM); sin embargo, este cambio obedece a las prioridades de reforma de gobernanza con el objetivo de fortalecer la capacidad institucional del Estado Peruano y así como establecer, conducir y operar una estrategia de desarrollo nacional con el fin de lograr el crecimiento inclusivo y la prosperidad en todo el país. Por ello, el estudio de Gobernanza Pública elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y aprobado por el Comité de Gobernanza Pública el pasado 22 de abril del 2017, recomendaba al gobierno formas de enfrentar estos retos e identificó áreas prioritarias de acción para fortalecer la calidad y la eficiencia de las instituciones públicas con el fin de mejorar sus resultados, entre ellas las que se encontraban en el ámbito de competencia de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM).

En ese sentido, este estudio además de indicar que la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) está compuesto por Secretarías y Oficinas que cumplen funciones propias de la entidad, recomienda que aquellos organismos públicos que no estuviesen vinculados a los mandatos de la PCM, se transfieran al sector competente.

El Decreto Supremo de adscripción del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP) al Ministerio de Cultura fue refrendado en el mes de octubre del 2016, por el Economista Pedro Pablo Kuczynski Godard, Presidente de la República; Fernando Zavala Lombardi, Presidente del Consejo de Ministros; y Jorge Nieto Montesinos, Ministro de Cultura.

ORGANIGRAMA INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN DEL PERÚ (IRTP)

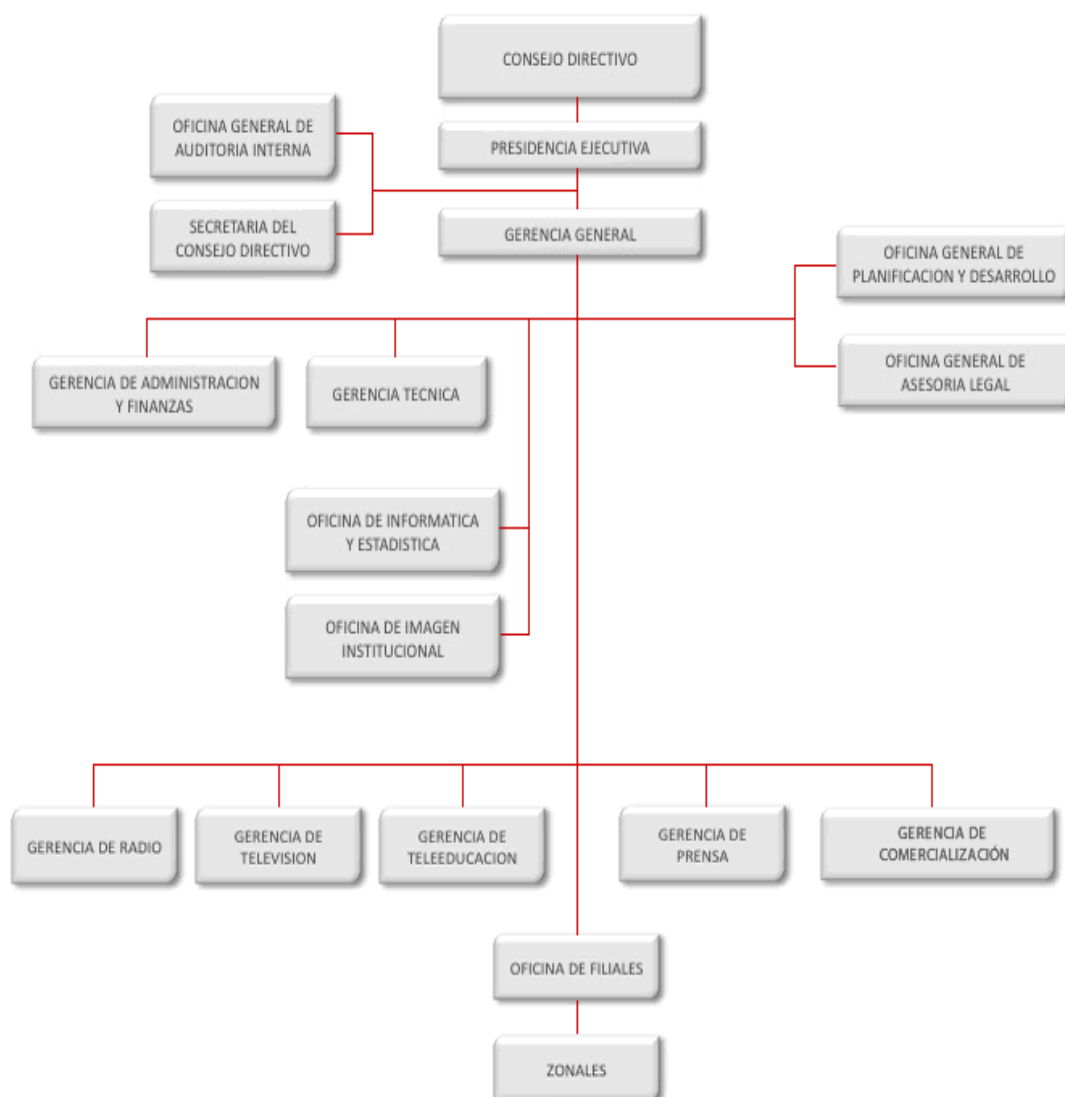


Figura 1. ORGANIGRAMA DEL IRTP
Nota: Fuente IRTP (2017)

¿Qué medios conforman el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP)?

El IRTP está conformado por cinco medios de comunicación de propiedad del Estado Peruano: Tv. Perú (frecuencia canal 7), Tv. Perú 7.3 (canal de Noticias), IPE (Identidad Peruana), Radio Nacional del Perú y Radio La Crónica.

¿Qué es Tv. Perú?

Tv. Perú es un canal de televisión de propiedad del Estado, la primera estación que se instaló en el Perú (17.01.1958). Cuenta con la mayor cobertura informativa del país, brindando educación y entretenimiento en su programación, a través de sus diversas producciones, que buscan integrar al Perú en torno a su cultura, costumbres y tradiciones, en todas sus expresiones y todo el territorio a nivel nacional.

¿Qué es Radio Nacional?

Radio Nacional del Perú que se difunde a través de (850 AM y 103.9 FM) es la emisora que se identifica con nuestra música, difundiendo los noticieros nacional e internacional y sus diferentes ritmos musicales, brindando información útil a los ciudadanos y llevando nuestra cultura a todo el país gracias a su amplia cobertura, y al mundo a través de internet e intranet.

¿Qué es Radio La Crónica?

Radio La Crónica es la emisora radial que se difunde a través de la Amplitud Modulada (AM) identificada con nuestra música de todas las regiones del Perú, además brindando información útil a los ciudadanos y llevando nuestra cultura a todo el país gracias a su amplia cobertura.

¿Qué es son Filiales?

Las sedes de las Filiales u Oficinas que conforman a nivel nacional del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), y está conformado por veinte (20) sedes y que son administrados por los Jefes Zonales.

¿Qué son Retransmisoras - RTX?

Las Retransmisoras también llamadas Rtx, que son Estaciones (antenas) repetidoras de la programación de la sede central (Canal 7), que conforman a nivel nacional del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, y están conformados por 250 estaciones, y son manipulados por técnicos operadores de televisión.

Cuadro Estadístico del personal capacitado en la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión
(Períodos 2013 al 2017)

Años	Presupuesto requerido de capacitación por RR.HH. (anual) S/	Total personal al del IRTP	Presupuesto Asignado por la Oficina de Finanzas S/	Diferencia en Porcentaje de presupuesto entregado a RR.HH %	Presupuesto utilizado en capacitación (en diferentes áreas) S/	Nº de personas capacitados con presupuesto todas las áreas S/	Porcentaje que se utilizó en temas de capacitación en efectivo %	Nº de personal en la División Operaciones de Producción	Total personal capacitado en la División Operaciones Producción	Total en porcentaje de personal capacitado en la División Operaciones Producción	Observaciones
2017	510,000.00	793	425,000.00	83.33%	0.00	0	0%	133	0	0	A la fecha, el MEF no asigna el presupuesto al IRTP para fines de capacitación.
2016	671,962.50	814	202,297.50	30.11%	48,583.00	83	24.02%	115	6	5%	Quincena de oct. 2016, el IRTP fue transferido de la PCM al Ministerio de Cultura, y le retiraron el presupuesto que tenía asignado para capacitación.
2015	407,197.00	862	307,197.00	75.44%	37,865.00	58	12.33%	88	5	6%	El presupuesto que estaba asignado para temas de capacitación, fue utilizado para el pago al personal contratado.
2014	305,865.00	642	215,500.00	70.46%	17,561.68	20	8.15%	69	9	13%	El presupuesto que fue designado para temas de capacitación, fue derivado al área de Recursos Humanos en el mes de junio 2014.
2013	186,625.00	478	50,000.00	26.79%	38,655.00	64	77.31%	58	4	7%	En este período se utilizó mejor el presupuesto asignado en temas de capacitación.

Figura 2. Cuadro estadístico del personal capacitado del IRTP.

Nota: Fuente IRTP (junio 2017)

Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el Desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017?

Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona el desempeño de tarea y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017?

¿De qué manera se relaciona el desempeño contextual y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017?

¿De qué manera se relaciona el desempeño organizacional y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el Desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Hipótesis específicas

Existe una relación directa y significativa entre el desempeño de tarea y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Existe una relación directa y significativa entre el desempeño contextual y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Existe una relación directa y significativa entre el desempeño organizacional y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

1.6 Objetivos

Objetivos General

Establecer la relación entre el Desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el desempeño de tarea y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Determinar la relación entre el desempeño contextual y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Determinar la relación entre el desempeño organizacional y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables de la investigación

Variable (X):

Desempeño laboral en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Variable (Y):

Capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Variable: Desempeño laboral

Murphy definió el desempeño como “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja”. La concepción de Murphy fue ampliada y desarrollada en diversas propuestas que en los años noventa y en la década pasada han hecho relevantes investigadores.

John P. Campbell (1990) definió “el desempeño como cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales”.

Murphy (1990) señaló “entre tales metas, algunas están relacionadas con tareas específicas y otras no están relacionadas con tareas (ej., mantener buenas relaciones interpersonales con los compañeros y los superiores)”. Murphy (1990) “desarrolló un marco que sugiere que la mayoría de los puestos de trabajo contienen cuatro tipos generales de conductas: (a) conductas orientadas a la tarea, (b) conductas orientadas interpersonalmente, (c) conductas relacionadas con la pérdida de tiempo (p. ej. absentismo, demoras) y (d) conductas destructivas y azarosas”.

Primera dimensión: Desempeño de tarea

Murphy (1990) indica “el desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos, observa las conductas pro-sociales, conductas extra-rol y conductas que iban más allá por lo prescrito en las descripciones de los puestos de trabajo”.

Segunda dimensión: Desempeño contextual

Murphy (1990) señala que “el desempeño contextual es lo que hacen los empleados y sus conductas y no lo que el empleado produce o los resultados de su trabajo, aunque en ocasiones como las conductas o actividades no son fácilmente observables, es necesario inferirlas a partir de sus resultados; también señala dos características del desempeño: Es evaluable y es multidimensional. Las dos primeras dimensiones incluyen conductas y competencias positivas o a favor de la organización”.

Tercera dimensión: Desempeño organizacional

(Campbell, 1996; Murphy, 1990) define “el desempeño organizacional incluiría comportamientos contrarios a los intereses de las organizaciones”. No obstante, debido a la naturaleza dimensional de los factores, la última dimensión puede verse también desde el polo positivo y, en este sentido, nosotros la re denominamos desempeño organizacional. Esta última también llamada conductas desviadas o contra productivas (conductas organizacionales en su polo positivo).

Variable: Capacitación

Chiavenato (2011) precisó que “la capacitación se define como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias”.

Primera dimensión: Transmisión de información

Chiavenato (2011) define “la transmisión de información: el contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación, es decir, la información que se imparte entre los trabajadores es un conjunto de conocimientos, propiamente sobre el trabajo, como información respecto a la empresa, sus productos y servicios, su organización y políticas, las reglas y los reglamentos”.

Segunda dimensión: Desarrollo de actitudes

Chiavenato (2011) describió “el desarrollo o modificación de actitudes: se busca generalmente la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables para aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal, en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas, puede implicar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes”.

Tercera Dimensión: Desarrollo de habilidades

Chiavenato (2011) precisó que “el desarrollo de habilidades, las destrezas y los conocimientos para puesto trabajo presente o de posibles funciones futuras; se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas”.

2.2 Operacionalización de las Variables

Variable: Desempeño laboral

Para el recojo de información de la primera variable se utilizó un cuestionario dirigido a los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, dicho instrumento consta de 15 ítems, que facilitará la obtención de resultados que permitan conocer el desempeño laboral que brinda la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017 según la tabla 1.

Tabla 1

Cantidad de Ítems por dimensiones: Variable (X) Desempeño Laboral

Dimensiones	Ítems	Número de Ítems
1) Desempeño de tarea	1 - 5	5
2) Desempeño contextual	6 - 10	5
3) Desempeño organizacional	11 - 15	5
Total de Ítems		15

Nota: Adaptado de Murphy, 1990

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017 para recoger la información respecto al desempeño laboral que tienen los trabajadores de la Gerencia de Televisión; tiene la siguiente escala de medición, según la tabla 2.

Tabla 2

Escala de medición: Variable Desempeño Laboral

Índices	Puntaje
a) Nunca	1
b) Casi nunca	2
c) A veces	3
d) Casi siempre	4
e) Siempre	5

Nota: Adaptado de Robinson et. al. (1995)

El cuestionario aplicado a los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión

del Perú, 2017 tienen las siguientes dimensiones y sus respectivos indicadores, según muestra la tabla 3.

Tabla 3

Variables, dimensiones e indicadores: Variable Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable (X): Desempeño Laboral	I. Desempeño de tarea	1. Capacidad en tomas de decisiones 2. Capacidad de organización y planificación 3. Capacidad en dar soluciones 4. Posee conocimientos técnicos 5. Desempeño productivo de tarea
	II. Desempeño contextual	1. Orientado a objetivo. 2. Compromiso organizacional 3. Colabora con los compañeros 4. Comparte y transmite conocimiento 5. Iniciativa para realizar funciones.
	III. Desempeño Organizacional	1. Buen rendimiento laboral 2. Buena calidad de trabajo. 3. Uso adecuado del tiempo y recursos 4. Puntualidad al centro de trabajo 5. Eficiencia en el trabajo.

Nota: Adaptado de Murphy, 1990

Variable: Capacitación

Para el recojo de información de la segunda variable se utilizó un cuestionario que estaban dirigidos a los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017 dicho instrumento consta de 24 ítems, que facilitarán la obtención de datos que permitan conocer la capacitación con la que cuentan los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017 según se muestra en la tabla 4.

Tabla 4

Cantidad de Ítems por dimensiones - Variable (Y) Capacitación

Dimensiones	Ítems	Número de Ítems
1) Transmisión de Información	1 - 8	8
2) Desarrollo de actitudes	9 - 16	8
3) Desarrollo de habilidades	17 - 24	8
Total de Ítems		24

Nota: Adaptado de Chiavenato, 2011

El cuestionario fue aplicado a los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017 para recoger la información respecto a la capacitación laboral que tienen los trabajadores de la Gerencia de Televisión; se describe la siguiente escala de medición, según muestra la tabla 5.

Tabla 5

Escala de medición: Variable (Y) Capacitación

Índices	Puntaje
a) Nunca	1
b) Casi nunca	2
c) A veces	3
d) Casi siempre	4
e) Siempre	5

Nota: Adaptado de Monjas, 2007

El cuestionario fue aplicado a los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y

Televisión del Perú 2017, tienen las siguientes dimensiones y sus respectivos indicadores, según muestra la tabla 6.

Tabla 6

VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES: Variable (Y) Capacitación

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable (Y): Capacitación	I. Transmisión de información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilidad para transmitir. 2. Habilidad para hablar. 3. Conocimiento de las normas. 4. Capacidad para el uso de equipos.
	II. Desarrollo de actitudes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atender correctamente a las personas. 2. Actitud para solucionar problemas. 3. Asumir las decisiones que toma. 4. Responder amablemente.
	III. Desarrollo de habilidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad para planear mi trabajo. 2. Conocimiento de los procesos. 3. Capacidad para evaluar cada una de las tareas. 4. Habilidad para relacionarme con sus Jefes.

Nota: Adaptado de Chiavenato, 2011

2.3 Método de la investigación

La investigación se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo, según Cegarra (2011), establece que “el método hipotético deductivo, consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles de la muestra si estos están de acuerdo con aquellas hipótesis planteadas” (p. 82). El método hipotético - deductivo, tiene varios pasos esenciales: Observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de resultados comprobando la verdad de los enunciados. Este método obliga al investigador a combinar la reflexión racional

(la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (la observación y la verificación).

Para el proceso de contrastación de la hipótesis se utilizaría la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que nuestra muestra es menor a 50 (en caso de que hubiera sido mayor a 50 hubiéramos usado el Kolgomorov-Smirnov), ello nos arrojó el estadístico a utilizar en la prueba (Paramétrico y No Paramétrico), lo cual nos permitió elegir el tipo de estadístico de acuerdo a la dispersión de la recolección de los datos (R de Pearson, prueba binomial, Chi cuadrado Z de student).

2.4 Tipos de Estudio

Según la finalidad, la presente investigación es de tipo aplicada, Sierra (2002) expresa que “la investigación social aplicada busca mejorar la sociedad y resolver sus problemas, es decir consiste en la aplicación de los logros de la investigación básica, de la que por tanto depende, a los fines indicados” (p. 11).

Según el alcance, la presente investigación es de tipo correlacional, Hernández et al. (2014) expresa que “la investigación correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

2.5 Diseño de la Investigación

La presente investigación está enmarcada según el diseño no experimental de forma transeccional - correlacional. Hernández et al. (2014) expresan que “la investigación no experimental son: Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.152). Los diseños transeccionales – correlacionales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, según muestra la figura 3.

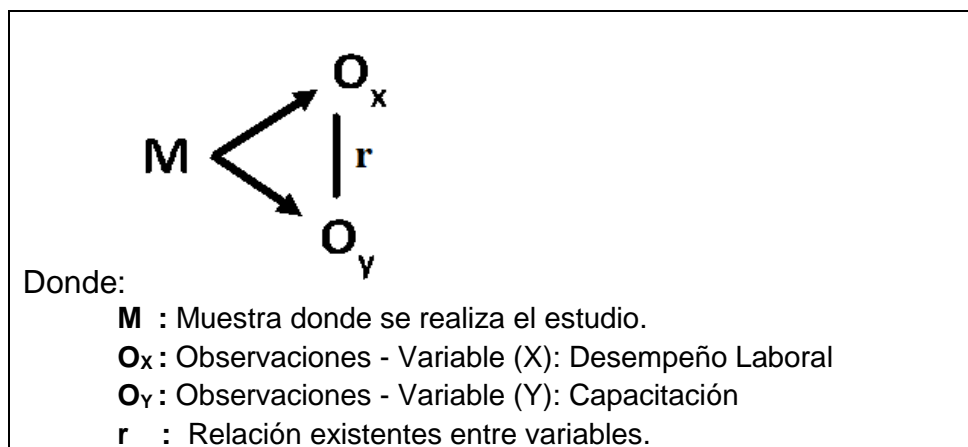


Figura 3. Diseño de la Investigación
Nota: tomado de Hernández (2014)

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández (2010) manifiesta: “La Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

La población de estudio de la presente investigación, está conformada por 100 trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017 según muestra la tabla 7.

Tabla 7

Población de Estudio de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión.

Tipos de usuarios	Total de usuarios
- Hombre	63
- Mujeres	37
Total	100

Nota: Elaboración propia 2017

Muestra

Hernández (2010) afirma que: Muestra: “Es un sub grupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos y debe ser representativo de esta” (p. 173).

La muestra de estudio es de tipo probabilístico y estará compuesto por ochenta (80) trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017 y el cálculo del tamaño de la muestra se realizó según la siguiente fórmula:

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

Donde:

n: Tamaño de muestra calculado.

N: Tamaño de la población.

Z: Valor de la distribución normal estándar (depende nivel de confianza)

p: Proporción con desempeño adecuado.

q: Proporción con desempeño inadecuado.

d: Nivel de precisión fijado por el investigador.

En la Tabla 8, mostramos el proceso de cálculo del tamaño de la muestra mediante la ecuación estadística, obteniéndose una muestra de ochenta (80) trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Tabla 8

Cálculo Estadístico del tamaño de la Muestra

Nivel de confianza (%)	95	$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$
Valor en tabla Normal (Z)	1.96	
Tamaño de la población (N)	100	
p: proporción de desempeño adecuado	p=0.5	$n = 79.50$
q: proporción de desempeño inadecuado	q=0.5	
d: nivel de precisión fijado por el investigador	d=5%=0.05	$n = 80$

Nota: Adaptado de Rufino Moya (2010)

Muestreo

Hernández (2010) afirma que en “la muestra probabilística, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis”.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Para recoger los datos de la variable Desempeño Laboral, se utilizó la técnica de la encuesta y para recopilar los datos de la variable Capacitación se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado para recoger datos de la variable: Desempeño Laboral fue un cuestionario y para recoger los datos de la variable: Capacitación fue un cuestionario.

Instrumento - Variable: Desempeño Laboral

- 1) Nombre: Cuestionario de Desempeño laboral.
- 2) Autor: Murphy (1990), adaptado por Salgado & Cabal (2011).
- 3) Objetivo: Evaluar e identificar el desempeño laboral que tienen los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.
- 4) Lugar de aplicación: En la oficina y en los estudios de grabación de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú.
- 5) Forma de aplicación: Directa.
- 6) Duración de la Aplicación: 06 minutos.
- 7) Descripción del instrumento: Este instrumento es un cuestionario de aplicación individual a cada trabajador, que consta de 15 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.
- 8) Escala de Medición.

El trabajador encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción, según lo establece la tabla 9.

Tabla 9

Escala de medición: Variable Desempeño laboral

Índices	Puntaje
a) Siempre	5
b) Casi siempre	4
c) A veces	3
d) Casi nunca	2
e) Nunca	1

Nota: Adaptado de Hernández (2014)

9) Proceso de Baremación

Se realiza el proceso de baremación referente a la variable Desempeño laboral que consta de 15 ítems, según muestra la tabla 10.

- a) Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)
Máximo puntaje= (5 x 15) = 75
- b) Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)
Mínimo puntaje= (1 x 15) = 15
- c) Rango R = 75 – 15 = 60
- d) Amplitud A = (60 / 3) = 20
- e) Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>
- | | |
|-------------------|-----------|
| Primer Intervalo | [15; 35> |
| Segundo Intervalo | [35; 55 > |
| Tercer Intervalo | [55; 75 > |

Tabla 10

Niveles de Desempeño laboral

Índices	Intervalo
a) Bueno	[55 ; 75>
b) Regular	[35; 55>
c) Malo	[15; 35>

Nota: adaptado de Hernández (2014)

En forma análoga, se realiza el proceso de Baremación para las dimensiones de variable Desempeño Laboral, según muestra la tabla 11.

Tabla 11

Niveles de las dimensiones de la variable Desempeño laboral

	Dim. 1 (X1)	Dim. 2 (X2)	Dim. 3 (X3)
Cantidad de Ítems	5	5	5
Puntaje Máximo	25	25	25
Puntaje Mínimo	5	5	5
Rango	20	20	20
Amplitud (A)	7	7	7

Nota: Elaboración propia 2017

El consolidado de los niveles correspondiente a las dimensiones de la variable Desempeño laboral, se muestra en la tabla 12.

Tabla 12

Consolidado de Niveles de las dimensiones de la variable Desempeño laboral

Índices	Dim. 1 (X1)	Dim. 2 (X2)	Dim. 3 (X3)
a) Bueno	[19 ; 26>	[19 ; 26>	[19 ; 26>
b) Regular	[12 ; 19>	[12 ; 19>	[12 ; 19>
c) Malo	[5 ; 12>	[5 ; 12>	[5 ; 12>

Nota: Elaboración propia 2017

Instrumento - Variable: Capacitación

- 1) Nombre: Cuestionario de Capacitación.
- 2) Autor: Chiavenato (2011), adaptado por Cruz Castillo, 2012.
- 3) Objetivo: Evaluar e identificar las capacitaciones que se vienen dando en los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú.

- 4) Lugar de aplicación: En la oficina y en los estudios de grabación de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú.
- 5) Forma de aplicación: Directa.
- 6) Duración de la Aplicación: 08 minutos.
- 7) Descripción del instrumento: Este instrumento es un cuestionario de aplicación individual a los trabajadores, que consta de 24 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.
- 8) Escala de Medición.

El trabajador encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción, según lo establece la tabla 13.

Tabla 13

Escala de medición: Variable Capacitación

Índices	Puntaje
a) Siempre	5
b) Casi siempre	4
c) A veces	3
d) Casi nunca	2
e) Nunca	1

Nota: Adaptado de Hernández (2014)

9) Proceso de Baremación

Se realiza el proceso de baremación referente a la variable Capacitación que consta de 24 ítems, según muestra la tabla 14.

a) Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

$$\text{Máximo puntaje} = (5 \times 24) = 120$$

b) Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

$$\text{Mínimo puntaje} = (1 \times 24) = 24$$

c) Rango R = 120 - 24 = 96

d) Amplitud $A = (96 / 3) = 32$

e) Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>

Primer Intervalo [24; 56>

Segundo Intervalo [56; 88>

Tercer Intervalo [88; 120>

Tabla 14

Niveles de Capacitación

Índices	Intervalo
a) Bueno	[88; 120>
b) Regular	[56 ; 88>
c) Malo	[24 ; 56>

Nota: Adaptado de Hernández (2014).

En forma análoga, como podrán apreciar se realizó el proceso de Baremación para las dimensiones de la variable Capacitación, según se muestra la tabla 15.

Tabla 15

Niveles de las dimensiones de la variable Capacitación

	Dim. 1 (Y1)	Dim. 2 (Y2)	Dim. 3 (Y3)
Cantidad de Ítems	8	8	8
Puntaje Máximo	40	40	40
Puntaje Mínimo	8	8	8
Rango	32	32	32
Amplitud (A)	11	11	11

Nota: Elaboración propia 2017

El consolidado de los niveles correspondiente a las dimensiones de la variable Capacitación, se puede apreciar en la muestra de la tabla 16.

Tabla 16

Consolidado de Niveles de las dimensiones de la variable Capacitación

Índices	Dime 1(Y1)	Dime 2(Y2)	Dime 3(Y3)
a) Bueno	[30; 41>	[30 ; 41>	[30 ; 41>
b) Regular	[19 ; 30>	[19 ; 30>	[19 ; 30>
c) Malo	[8 ; 19>	[8 ; 19>	[8 ; 19>

Nota: Elaboración propia 2017.

Confiabilidad de los datos de los Instrumentos

La consistencia interna de los datos del cuestionario aplicado para medir la variable: Desempeño laboral, fue estimado mediante el estadístico de transmisión de información “Alfa de Cronbach” para cada uno de sus dimensiones, siendo el valor de 0.960 para los 5 ítems relacionados para el desempeño de tarea; 0.959 para los 5 ítems relacionados con el desempeño contextual, 0.964 para los 5 ítems relacionados con el desempeño organizacional. Lo cual representa una confiabilidad alta, según muestra la tabla 17.

Tabla 17

Alfa de Cronbach: Variable Desempeño laboral

Estilo	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Desempeño de Tarea	0.960	5
Desempeño Contextual	0.959	5
Desempeño Organizacional	0.964	5

Nota: Elaboración propia 2017

La consistencia interna de los datos del cuestionario aplicado para medir la variable: Capacitación, fue estimado mediante el estadístico de transmisión de información “Alfa de Cronbach” para cada uno de sus dimensiones, siendo el valor de 0.961 para los 8 ítems relacionados con transmisión de información; 0.958 para los 8 ítems relacionados con el desarrollo de actitudes, y de 0.962 para los 8 ítems correspondientes al desarrollo de habilidades, lo cual representa una confiabilidad alta, según muestra la tabla 18.

Tabla 18

Alfa de Cronbach: Variable Capacitación

Estilo	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Transmisión de información	0.961	8
Desarrollo de actitudes	0.958	8
Desarrollo de habilidades	0.962	8

Nota: Elaboración propia 2017.

2.8 Métodos de análisis de datos

Luego se elaboró la base de datos de las variables Desempeño laboral y Capacitación, con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS Versión 22. De la misma forma, la base de estos datos, sirvió para efectuar la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov (K-S), cuyos resultados nos ubicó en la estadística paramétrica o no paramétrica. La prueba de hipótesis, se realizó de acuerdo a la estadística paramétrica o no paramétrica. Para llevar a cabo la discusión de los resultados, éstos se realizaron mediante la contrastación entre los resultados de los antecedentes y los resultados obtenidos en el proceso de la investigación.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta la discusión de los resultados en relación al planteamiento del problema, objetivos, marco teórico y la contrastación de las hipótesis, con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes expuestas.

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales, debido a que se realizó el proceso de la encuesta con trabajadores exclusivamente de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; por lo tanto la investigación contó con la autorización respectiva de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú y la participación voluntaria de cada colaborador.

Asimismo, se mantiene el anonimato de cada trabajador encuestado de la gerencia de televisión y el respeto hacia el evaluado en todo momento antes, durante y después del proceso.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Descripción de la Variable: Desempeño Laboral

Tabla 19

Descripción de los Niveles de Desempeño Laboral

Niveles	Desempeño de Tarea		Desempeño Contextual		Desempeño Organizacional	
	F	%	F	%	F	%
Malo	40	50.0	39	48.8	36.0	45.0
Regular	8	10.0	12	15.0	0.0	0.0
Bueno	32	40.0	29	36.2	44.0	55.0
Total	80	100	80	100	80	100

Nota: Valores obtenidos con el programa Estadístico SPSS Versión 22.

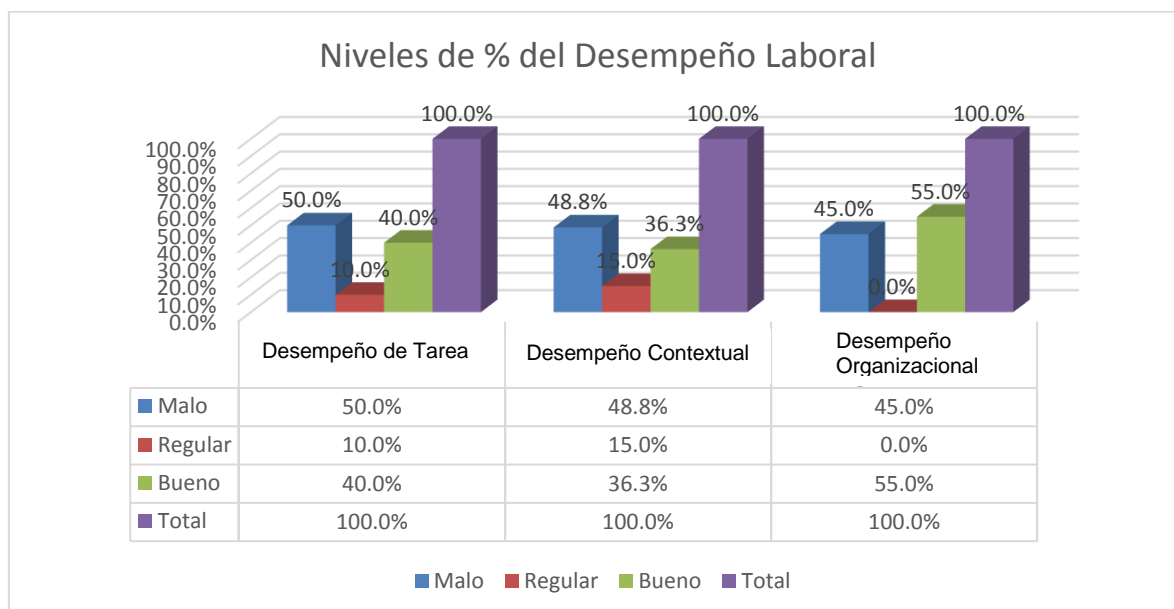


Figura 4. Niveles de Desempeño Laboral

Nota: Elaboración propia 2017

Interpretación

La tabla 19 y figura 4 relacionadas con los niveles del desempeño laboral se observa que el desempeño de tarea la mayoría de los colaboradores 40 presentan un nivel “malo” (50.0%). En el desempeño contextual los trabajadores 39 presentan un nivel “malo” (48.8%). Respecto al desempeño organizacional los trabajadores 44 presentan un nivel “Bueno” (55.0%). Esto es indicativo de que el desempeño organizacional es la más predominante de nuestra muestra.

Descripción de resultados de la Variable: Capacitación

Tabla 20

Descripción de los Niveles de Capacitación

Niveles	Frecuencia F	Porcentaje %
Malo	51	63.8
Regular	0	0
Bueno	29	36.2
Total	80	100

Nota: Valores obtenidos con el programa estadístico SPSS Versión 22.

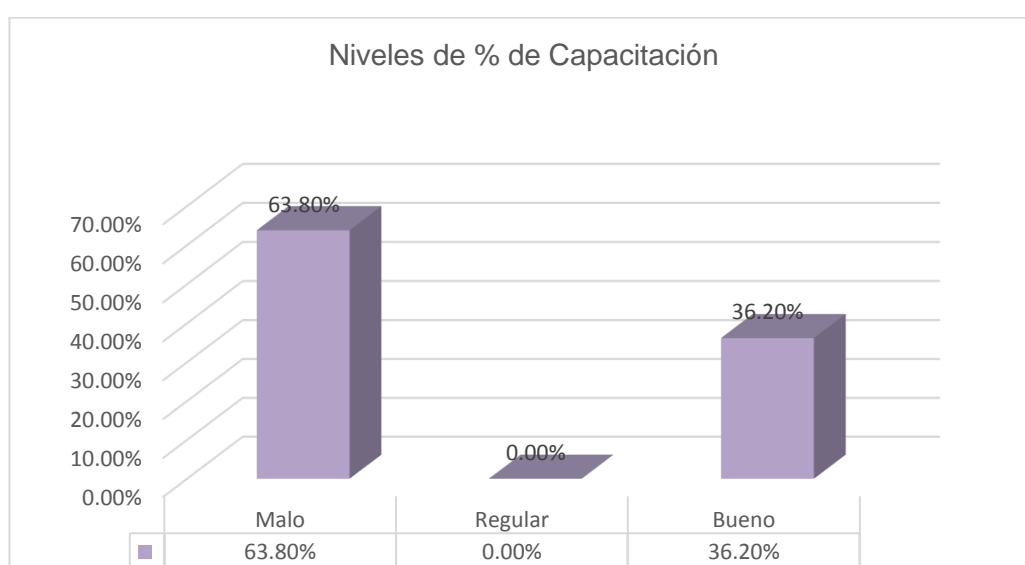


Figura 5. Niveles de Capacitación

Nota: Elaboración propia 2017

Interpretación

La tabla 20 y la figura 5 relacionadas con los niveles de Capacitación se observa que de una muestra de 80 trabajadores observados que el 63.8 % tiene un nivel malo de capacitación, el 36.2 % tiene un nivel “bueno” de capacitación y el 0% ósea ninguno de los trabajadores tiene el nivel regular respecto a la capacitación de personal. Se concluye que el nivel predominante de la capacitación en la muestra es el “mala”. Dichos valores se obtuvieron con el programa estadístico SPSS versión 22.

3.2 Prueba de hipótesis

Para la demostración de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$), y se estableció el uso del estadístico de la prueba no paramétrico, coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman).

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Tabla 21

Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Desempeño laboral y Capacitación

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación
		,850**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		80

Nota: Tomado con el programa estadístico SPSS Versión 22.

Interpretación

La tabla 21, señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva Alta entre las dos variables y estadísticamente significativa ($Rho = 0.850^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a mayor desempeño de los trabajadores, mayor desarrollo en la Capacitación.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

HE₁: Existe relación positiva y significativa entre el desempeño de tarea y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

HE₀₁: No existe relación positiva y significativa entre el desempeño de tarea y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Tabla 22

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Desempeño de Tarea y la Capacitación.

		Capacitación	
Rho de Spearman	Desempeño de Tarea	Coeficiente de correlación	,661**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota: Tomado con el programa estadístico SPSS Versión22.

Interpretación

La tabla 22, señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre el desempeño de tarea y la capacitación y estadísticamente moderada (Rho = 0. 661**); y siendo el valor de ($p = 0,000 > 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño laboral de parte de los colaboradores, mayor capacitación para con los trabajadores.

Segunda hipótesis específica

HE₂: Existe relación positiva y significativa entre el desempeño contextual y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

HE₀₂: No existe relación positiva y significativa entre el desempeño contextual y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Tabla 23

Coeficiente de correlación de Spearman entre el Desempeño contextual y la Capacitación

		Capacitación	
Rho de Spearman	Desempeño Contextual	Coeficiente de correlación	,509**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota: Tomado con el programa estadístico SPSS Versión 22.

Interpretación

La tabla 23, señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión de desempeño contextual y la variable capacitación y estadísticamente moderada ($Rho = 0.509^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva y significativa entre el desempeño contextual y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño contextual de parte de los colaboradores, mayor es la capacitación.

Tercera hipótesis específica

HE₃: Existe relación significativa entre el desempeño organizacional y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

HE₀₃: No existe relación significativa entre el desempeño organizacional y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

Tabla 24

Coeficiente de correlación de Spearman entre el desempeño organizacional y la capacitación.

		Capacitación	
Rho de Spearman	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,630**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota: Tomado con el programa estadístico SPSS Versión 22.

Interpretación

La tabla 24, señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderado entre la dimensión el desempeño organizacional y la variable capacitación y estadísticamente baja ($Rho = ,630^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 > 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación el desempeño organizacional y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño organizacional de parte de los colaboradores, mayor será la capacitación.

IV. DISCUSIÓN

Luego del análisis cuantitativo, en lo que respecta a la primera variable denominada Desempeño laboral, que involucra sus dimensiones de desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional señala lo siguiente:

El resultado obtenido de la dimensión desempeño de tarea tiene 40 servidores tiene el porcentaje de (50.00%) de los trabajadores presentan un nivel “malo” y 8 servidores tiene el porcentaje de (10.00%) de los trabajadores presenta un nivel “regular” y 32 servidores tiene el porcentaje de (40.00%) de los trabajadores presenta un nivel “bueno” de la variable desempeño laboral.

Respecto al desempeño contextual tiene 39 servidores tiene el porcentaje de (48.80%) de los trabajadores presentan un nivel “malo” y 12 servidores tiene el porcentaje de (15.00%) de los trabajadores presenta un nivel “regular” y 29 servidores tiene el porcentaje de (36.30 %) de los trabajadores presenta un nivel “bueno” de la variable desempeño laboral.

En cuanto al desempeño organizacional tiene 36 servidores tiene el porcentaje de (45.00%) de los trabajadores presentan un nivel “malo” y 44 servidores tiene el porcentaje de (55.00%) de los trabajadores presenta un nivel “bueno” de la variable desempeño laboral.

Estos resultados hacen notar que los niveles del desempeño laboral el más predominante practicado por los trabajadores de la Gerencia de Televisión es el desempeño organizacional.

En lo que respecta, a los resultados de la segunda variable, denominada Capacitación señalan: de los 80 trabajadores observados, 51 servidores tiene el porcentaje de (63.80%) que presenta un nivel “malo” en el desarrollo de la capacitación; 29 servidores tiene el porcentaje de (36.20%) que presenta un nivel “bueno” en el desarrollo de la capacitación y ningún trabajador presenta un nivel “regular”, esto hace notar que la capacitación para los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, se encuentran mayormente en la escala de valoración de “malo a bueno”.

En cuanto a la correlación, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman, se obtuvo una correlación positiva alta entre las dos variables y estadísticamente significativa ($Rho = 0.850^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 < 0.05$); siendo procesados con el programa estadístico SPSS versión N° 22, se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a mayor desempeño de los trabajadores, mayor desarrollo en la Capacitación.

Los resultados de la presente investigación hay concordancia con la definición de Murphy y Campbell (1990), quienes precisan “cuyo objeto es medir el desempeño laboral nos dice que es el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona *trabaja*”. (Murphy, 1990, p. 162). De entre tales metas, algunas están relacionadas con tareas específicas y otras no están relacionadas con tareas (p. ej., mantener buenas relaciones interpersonales con los compañeros y los superiores).

Murphy (1990) desarrolló un marco que “sugiere que la mayoría de los puestos de trabajo contienen cuatro tipos generales de conductas: (a) conductas orientadas a la tarea, (b) conductas orientadas interpersonalmente, (c) conductas relacionadas con la pérdida de tiempo (p. ej. absentismo, demoras) y (d) conductas destructivas y azarosas”.

Murphy y Campbell (1990) define esta “concepción de Murphy fue ampliada y desarrollada en diversas propuestas que en los años noventa y en la década pasada han hecho relevantes investigadores”. Una de las primeras fue la llevada a cabo por John P. Campbell.

Campbell definió el desempeño como cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales.

Como se puede apreciar los resultados de la presente investigación es semejante a los resultados de las investigaciones citados en los antecedentes, es decir, que el desempeño laboral que perciben los trabajadores son el resultado de las acciones concretas como de las interacciones con los colaboradores públicos, las cuales son significativa para los trabajadores, influencia del tipo de servicio y las actitudes manifestadas para con los invitados y la audiencia.

Con respecto a la relación entre la dimensión de desempeño de tarea y la Capacitación, se obtuvo un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre el desempeño de tarea y la capacitación y estadísticamente moderada ($Rho = 0.661^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 > 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño laboral de parte de los colaboradores, mayor capacitación para con los trabajadores.

Esto coincide con la investigación realizada por Murphy y Campbell (1990) al momento de medir el desempeño de tarea en el desempeño laboral desde el cumplimiento de la jornada y el horario establecido. Llegando a la conclusión de que el desempeño de tarea es la que se realiza de forma diligente cumpliendo jornadas y horarios establecidos.

Con respecto, a la relación entre la dimensión de desempeño contextual y la variable de capacitación, se obtuvo un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión de desempeño contextual y la variable capacitación y estadísticamente moderada de ($Rho = 0.509^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva y significativa entre el desempeño contextual y la capacitación de los trabajadores en la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula.

Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño contextual de parte de los colaboradores, mayor es la capacitación. Podemos indicar que hay concordancia con la investigación realizada por Murphy y Campbell (1990) ha “resumido como las contribuciones previas, señalando: (1) que el desempeño es lo que hacen los empleados y sus conductas y no lo que el empleado produce o los resultados de su trabajo, aunque en ocasiones como las conductas o actividades no son fácilmente observables, es necesario inferirlas a partir de sus resultados; (2) también señalados características del desempeño: Es evaluable y es multidimensional; y (3) siguiendo a investigadores previos”.

De acuerdo a la relación entre la dimensión de desempeño organizacional se obtuvo un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión desempeño organizacional y la variable capacitación y estadísticamente moderada ($Rho = 0,630^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 > 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación el desempeño organizacional y la capacitación de los trabajadores en la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula.

Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño organizacional de parte de los colaboradores, mayor será la capacitación. Esto es semejante con la investigación realizada por Murphy y Campbell (1990) quienes afirman que “el desempeño organizacional incluiría comportamientos contrarios a los intereses de las organizaciones. No obstante, debido a la naturaleza dimensional de los factores, la última dimensión puede verse también desde el polo positivo y, en este sentido, nosotros la re denominamos desempeño organizacional”.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Se ha demostrado un Coeficiente de correlación de Spearman positiva alta y estadística significativa ($Rho = 0,850^{**}$) que determinó la existencia de una correlación directa alta entre las variables desempeño laboral y la capacitación, siendo procesados con el programa estadístico SPSS versión N° 22, la fiabilidad es considerada como un instrumento bueno, para la investigación realizada desempeño laboral y capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017. La relación confirma: a mayor problema en el desempeño laboral, mayor desarrollo de la capacitación para los colaboradores de la Gerencia de Televisión.
- Segunda: Se ha determinado un Coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada y estadística moderada (Rho de $0,661^{**}$) que determinó la existencia de una correlación directa moderada entre la dimensión desempeño de tarea y la variable capacitación, siendo procesados con el programa estadístico SPSS versión N° 22, para la investigación realizada dimensión desempeño de tarea y la variable capacitación para los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017, siendo el índice de correlación 66.10%. La relación confirma: mayor desempeño de tarea de los trabajadores, mayor desarrollo de la capacitación para los trabajadores de la Gerencia de Televisión.
- Tercera: Se ha demostrado un Coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada y estadística moderada (Rho de $0,509^{**}$) que determinó la existencia de una correlación directa moderada entre el desempeño contextual y la capacitación, siendo procesados con el programa estadístico SPSS versión N° 22, para la investigación realizada el desempeño contextual y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017, siendo el

índice de correlación 50.90%. La relación confirma: a mayor desempeño contextual de parte de los trabajadores, mayor capacitación para los colaboradores de la Gerencia de Televisión.

Cuarta: Se ha determinado un Coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada y estadísticamente baja (Rho de 0,630**) que determinó la existencia de una correlación directa moderada entre el desempeño organizacional y la capacitación, siendo procesados con el programa estadístico SPSS versión N° 22, para la investigación realizada desempeño organizacional y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017, siendo el índice de correlación 63.00%. La relación confirma: a mayor desempeño organizacional de parte de los trabajadores, mayor capacitación laboral para los colaboradores de la Gerencia de Televisión.

VI. RECOMENDACIONES

- Primero: Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos perteneciente a la Gerencia de Administración y Finanzas del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), 2017 brindar mayor número de capacitación de personal a los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP). Asimismo, tenga alcance a toda la población trabajadora del IRTP, con la finalidad que se realice las gestiones necesarias de control, seguimiento y monitoreo de los desempeños alcanzados después o al finalizar cada capacitación de personal; y realizar evaluaciones periódicas con el objetivo de lograr un estudio más minucioso y productivo.
- Segundo: El buen desempeño laboral de los trabajadores en las entidades públicas y privadas debe ser una constante, ello como el resultado del compromiso y el buen desempeño de tareas que realiza cada trabajador, por ello recomendamos a los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), 2017 que deben procurar poner el mayor empeño al momento de realizar sus funciones en el área donde desempeñan sus labores, pues ello beneficiará a la audiencia televisiva, radial y el buen clima laboral.
- Tercero: Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos perteneciente a la Gerencia de Administración y Finanzas del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), 2017; debe de fomentar programas como Gestión del Rendimiento, para dar a conocer las dimensiones que integran la autoevaluación del nivel de capacitación con la intención de hacerlos conscientes de su importancia para la mejora en el desempeño laboral.
- Cuarto: Promover la elaboración de un espacio Web en la Intranet del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), donde cada trabajador pueda visualizar la información de los cursos de capacitación, tales como el temario, expositor, fecha de inicio y termino, duración u horas del evento y evaluar el impacto de la capacitación.

- Quinto: Se recomienda a la Gerencia de Comercialización y en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), 2017 puedan ejecutar Convenios de Canje Publicitario, con el fin de aprovechar la pantalla de nuestro canal, efectuar Convenios con Instituciones Públicas, tales como la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP), que brinda cursos relacionados a gestión pública, con Universidades Nacionales y Universidades Privadas y por último con entidades que brindan los cursos de idiomas, tales como inglés, italiano, japonés, etc., como sabrán que los nuevos equipos de telecomunicaciones de audio y video, vienen en estos idiomas. Con la finalidad que sean capacitados y actualizados en los cursos de acuerdo a las funciones que realizan los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP).
- Sexto: Se recomienda a la Oficina de Finanzas perteneciente a la Gerencia de Administración y Finanzas del IRTP, que el programa anual de capacitación perteneciente a los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), 2017 sea considerado con el presupuesto inicial que es otorgado a cada Gerencia, es decir a principios de cada año fiscal. En tal sentido, la Oficina de Recursos Humanos pueda gestionar mayores eventos de capacitación de personal para la Gerencia de Televisión.
- Séptimo: Es necesario la mejora salarial o de remuneraciones de los trabajadores del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), que contribuiría enormemente en un mejor desempeño y rendimiento laboral. Se recomienda el aumento de remuneraciones para todos los trabajadores de la entidad, con la finalidad de mejorar la canasta familiar, calidad de vida de sus colaboradores y de esta manera pueda remediar las necesidades básicas y se dediquen sin mayores preocupaciones al desarrollo de sus tareas laborales.

- Octavo: A fin de que los colaboradores del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), puedan desempeñarse con eficacia en sus funciones y estén a la vanguardia de nuevas tecnologías en telecomunicaciones, por ende el público televidente tendrá mayor demanda televisiva y reconozca la programación de TVPerú canal 7. Recomendamos un mayor número de capacitaciones laborales anual para los colaboradores y que todo colaborador pueda ser capacitado de acuerdo a las funciones que realiza y adquiera nuevos conocimientos, habilidades y herramientas. Por lo tanto, no es posible que el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), que cuenta con una población trabajadora de 800 colaboradores según las modalidades de contratación como el personal a Plazo Indeterminado, Decreto Legislativo N° 728 y personal de Contratación Administrativo de Servicios (CAS), Decreto Legislativo N° 1057, solo cuente con el 10% de los trabajadores que reciben una capacitación de personal anualmente.
- Noveno: Recomendamos a la Oficina de Finanzas dependiente de la Gerencia de Administración y Finanzas del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), pueda gestionar mayor presupuesto anual para todo lo que compete a las actividades de capacitaciones del personal. Asimismo, un mayor presupuesto para los aumentos de remuneraciones de los trabajadores de la Institución, de este modo se podrá ver mejoras sustanciales en el corto plazo en el recurso humano, lográndose así un excelente desempeño laboral y el buen desempeño organizacional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguinis, H. (2007). *Performance management*. New Jersey: Pearson Education.
- Alarcón, N. (2016). *Gestión de la capacitación y desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego, año 2016. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1(2), 687-732.
- Campbell, J. P., Gasser, M. B. y Oswald, F. L. (1996). *The substantive nature of job performance variability*. En K.R. Murphy (Ed). Individual differences and behavior in organizations. *SciELO Analytics*, 258-299.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Chiang M, San Martín N,. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Ciencia & Trabajo, Sep-Dic*; 17(54), 159-165.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9a. ed.). Mexico, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). México, D. F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed.). Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP. (2017). *Recuperado de <http://www.irtp.com.pe/>*.
- Larico, R. (2015). *Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca 2014. (Tesis de Maestría)*. Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú.
- Martínez, A. (2015). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar 2015. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (2017). *Recuperado de <http://www.mtpe.com.pe/>*.
- Murphy, K. (1990). *Job performance and productivity*. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice*. *SciELO Analytics*, 157-176.
- Orman, W. (2001). *Predictores de personalidad del desempeño de la ciudadanía*. *Revista Internacional*, 9,52-69.
- Papa, Y. (2016). *Gestión de capacitación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Ramírez, A. (2014). *Capacitación y Desempeño Laboral de los Empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas. (Tesis de Maestría)*. Universidad de Morelos. Nuevo León, México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10a. ed.). México: Pearson Educación.
- Robinson, S. & Bennett, R. (1995). *Una tipología de comportamientos desviados en*

- el lugar de trabajo: un estudio de escalamiento multidimensional*. Academy of Management Journal. *SciELO Analytics*, 38, 555-572.
- Roncancio, L. & Pregonero, M. (2013). *Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Celpro S.A.S. (Tesis de Licenciatura)*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogota, Colombia.
- Sackett, P. & DeVore, C. (2001). *Counterproductive Behaviors at Work*. (N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran, Edits.) *Scientific Research An Academic Publisher*, 1, 145-164.
- Salas, R., Diaz, L. & Perez, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educación Médica Superior. SciELO Analytics*, 26(4), 604-617.
- Salgado, J. & Cabal, A. (2011). *Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. SciELO Analytics*, 27(2), 75-91.
- Sutton, C. (2001). *Capacitación de Personal*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos16/capacitacion.../capacitacion-personal.shtml>.
- Zegarra, S. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno, 2014. Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), 5-14.

VIII. ANEXOS

ANEXO Nº 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desempeño laboral y capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017

Autor: Ramos Caballero, Nelson Leonardo

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Desempeño laboral y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el desempeño de tarea y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el desempeño contextual y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el desempeño organizacional y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre el desempeño laboral y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño de tarea y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño contextual y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño organizacional y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existirá una relación significativa entre el Desempeño laboral y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existirá una relación significativa entre el desempeño de tarea y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017</p> <p>Existirá una relación significativa entre el desempeño contextual y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017</p> <p>Existirá una relación significativa entre el desempeño organizacional y la capacitación en la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017</p>	Variable 1: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			1. Desempeño de Tarea	1. Capacidad de decisiones 2.Capacidad de organización y planificación 3. Capacidad en soluciones	1,2,3,4,5	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	
			2. Desempeño Contextual	4.Posee conocimientos técnico 5. Orientado a objetivo. 6.Compromiso organizacional	6,7,8,9,10		
			3. Desempeño Organizacional		11,12,13,14,15		
				Variable 2: Capacitación			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			1. Transmisión de información	1. Facilidad para transmitir. 2. Habilidad para hablar. 3. Conocimiento de las normas.	1,2,3,4,5,6,7,8	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	
			2. Desarrollo o modificación de actitudes	4. Capacidad para el uso de equipos 5. Atender correctamente 6. Responder amablemente	9,10,11,12,13,14,15,16		
			3. Desarrollo de habilidades	7.Habilidad para relacionarse	17,18,19,20,21,22,23,24		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: BASICO CUANTITATIVO</p> <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal, Descriptivo Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético Deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: 100 Trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP).</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Muestreo No probabilística por conveniencia</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Se realizó muestra piloto de 80 Trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), en los turnos mañana y tarde.</p>	<p>Variable 1: Desempeño Laboral Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Autor: Salgado J. y Cabal A. Año: Adaptación de la encuesta en el 2011 Monitoreo: Mayo 2017 Ámbito de Aplicación: En la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP). Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Capacitación Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Autor: Cruz Castillo, Denisse Cecilia Año: Adaptación de la encuesta en el 2012 Monitoreo: Mayo 2017 Ámbito de Aplicación: En la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP). Forma de Administración: Individual.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizará la estadística tendencia central para determinar la fiabilidad de las estructuras de los instrumentos.</p> <p>DE PRUEBA: Para la Prueba de Hipótesis se utilizará las pruebas de normalidad</p> <p>Pearson Para Torres (2007) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y si es posible predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema". (p. 129)</p> <p>Rho Spearman: Según Ávila (2010) afirma que "El coeficiente de correlación por rangos (p) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series". (p. 225)</p> <p>Nivel de Significación: Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No existe relación entre las variables</p> <p>INFERENCIAL: SPSS N° Versión 22.</p>

ANEXO N° 2

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Cuestionario para Colaboradores
Variable (X): Desempeño Laboral
I. Instrucciones

Estimado(a) Colaborador, el presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre el desempeño laboral que desarrollan los colaboradores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión. Le pedimos que sea sincero en sus respuestas.

II. Información específica

Estimado Colaborador, marque sólo una de las opciones:

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Desempeño de tarea					
1	Tengo capacidad al momento de toma de decisiones					
2	Cuenta con capacidad de organización y planificación en sus tareas					
3	Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan					
4	Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores					
5	Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo)					
	Desempeño Contextual					
6	Su desempeño esta orientado a los objetivos y resultados del área de producción					
7	Cuenta con Iniciativa en las funciones encargadas					
8	Se siente comprometido con la organización					
9	Colabora y coopera con los compañeros de su área					
10	Comparte y transmite conocimiento cuando requiere el caso					
	Desempeño organizacional					
11	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral					
12	Mantiene constantemente buena calidad en el trabajo					
13	Hace un adecuado uso del tiempo y de los recursos laborales					
14	Asiste puntualmente al trabajo y hace un uso eficiente del tiempo					
15	Cuenta con un eficiente ritmo de trabajo					

Cuestionario para Colaboradores Variable (Y): Capacitación

I. Instrucciones

Estimado(a) Colaborador, el presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre las capacitaciones que reciben los colaboradores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión. Le pedimos que sea sincero en sus respuestas.

II. Información específica

Estimado Colaborador, marque sólo una de las opciones:

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Transmisión de Información					
1	Tengo facilidad para transmitir información a los invitados de un programa de Tv.					
2	Puedo comunicarme por escrito sin faltas de ortografía.					
3	Conozco la manera correcta de vestirme para trabajar.					
4	Tengo habilidad para hablar a los invitados de los programas de Tv.					
5	Conozco las normas internas de conducta de la institución.					
6	Conozco las normas de seguridad para realizar mi trabajo					
7	Estoy capacitado para identificar el equipo de televisión (cámaras de Tv., micrófonos, equipos de audio, etc.)					
8	Estoy capacitado para el uso de equipos de televisión (cámaras de Tv., micrófonos, equipos de audio, etc.) del trabajo.					
	Desarrollo de Actitudes					
9	Me considero emocionalmente preparado para desarrollar mi trabajo.					
10	Puedo resolver problemas laborales con mis compañeros de trabajo sin ayuda de mis superiores.					
11	Conozco la manera correcta para atender a las personas invitadas para la grabación de una producción de Tv.					
12	Puedo responder amablemente a situaciones agresivas de los invitados de un programa de Tv.					
13	Tengo capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos					
14	Puedo identificar ventajas y desventajas al tomar decisiones.					
15	Puedo responsabilizarme de las malas decisiones que tomo.					
16	Tengo habilidad para tomar la decisión correcta para resolver problemas en mi trabajo.					
	Desarrollo de Habilidades					
17	Tengo la capacidad para planear mi trabajo del día					
18	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas de grabación de producción					
19	Cuento con la experiencia laboral en las actividades de grabación que realizo					
20	Estoy capacitado para evaluar cada una de las tareas que realizo					
21	Me considero físicamente preparado para desarrollar mi trabajo					
22	Tengo habilidad para relacionarme con mis Jefes inmediatos.					
23	Poseo los conocimientos suficientes para cumplir con mis responsabilidades.					
24	Tomo decisiones en base a mis conocimientos técnicos					

ANEXO N° 3

Correlaciones no paramétricas
SPSS Versión N° 22

Correlaciones

			DESEMPEÑO LABORAL	CAPACITACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	CAPACITACION	Coeficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			DESEMPEÑO DE TAREA	CAPACITACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DE TAREA	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			DESEMPEÑO CONTEXTUAL	CAPACITACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Coeficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	,509**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	CAPACITACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	CAPACITACION	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla de frecuencia

Desempeño de Tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	8	10,0	10,0	10,0
	BUENO	32	40,0	40,0	50,0
	MALO	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Desempeño Contextual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	12	15,0	15,0	15,0
	BUENO	29	36,3	36,3	51,3
	MALO	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Desempeño Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	44	55,0	55,0	55,0
	MALO	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	29	36,3	36,3	36,3
	MALO	51	63,8	63,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ANEXO Nº 4
MATRIZ DE DATOS


Nº Encuestados	VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL															VARIABLE 2: CAPACITACIÓN																															
	D1: Desempeño de tarea					D2: Desempeño contextual					D3: Desempeño organizacional					D1: Transmisión de información					D2: Desarrollo de actitudes					D3: Desarrollo de habilidades																					
	Preguntas															Preguntas																															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	V1D1	V1D2	V1D3	VAR1	V2D1	V2D2	V2D3	VAR2
1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	22	24	19	65	32	35	31	98	
2	3	3	1	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	16	17	17	50	29	30	25	84		
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23	24	25	72	38	35	38	111	
4	3	3	1	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	1	3	16	17	17	50	31	27	29	87	
5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	1	4	4	2	1	3	1	1	3	3	4	4	13	14	17	44	20	30	20	70
6	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	20	17	17	54	31	30	35	96		
7	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23	24	25	72	38	35	38	111
8	3	4	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	14	11	14	39	32	29	32	93	
9	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23	24	25	72	38	38	38	114	
10	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	23	24	25	72	39	35	39	113	
11	3	1	3	1	3	1	2	4	3	1	1	2	3	4	3	1	3	2	3	4	1	4	1	3	3	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	15	13	13	41	25	26	26	77	
12	3	4	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3	4	4	3	2	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1	4	4	4	3	2	1	4	1	3	16	6	14	36	25	33	24	82	
13	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	23	24	22	69	24	37	39	100	
14	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	1	23	24	20	67	35	34	29	98		
15	4	4	4	3	1	4	1	1	4	4	4	3	2	2	2	4	2	1	2	1	3	3	1	4	3	1	2	1	2	3	4	2	4	2	1	2	2	1	18	14	15	47	23	19	18	60	
16	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23	24	25	72	38	38	38	114		
17	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	23	24	25	72	39	35	39	113	
18	4	1	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	4	3	4	1	1	3	2	4	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	4	3	4	1	2	1	15	21	13	49	22	24	23	69
19	3	3	1	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	1	3	16	17	17	50	31	27	29	87		
20	1	3	4	1	4	4	2	3	3	4	4	2	4	1	2	3	2	3	1	1	3	4	1	3	4	4	1	3	3	1	2	3	2	3	1	3	1	15	18	13	46	20	26	16	62		
21	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1	20	17	17	54	31	30	31	92		
22	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	23	24	25	72	38	35	39	112
23	3	4	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	14	11	14	39	32	29	31	92	
24	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	23	24	25	72	38	38	39	115		
25	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23	24	25	72	39	35	38	112	
26	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23	24	25	72	38	35	38	111	

Nº Encuestas	VARIABLE 1 : DESEMPEÑO LABORAL															VARIABLE 2 : CAPACITACIÓN																															
	D1: Desempeño de tarea					D2: Desempeño contextual					D3: Desempeño organizacional					D1: Transmisión de información							D2: Desarrollo de actitudes						D3: Desarrollo de habilidades																		
	Preguntas															Preguntas																															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P29	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	V1D1	V1D2	V1D3	VAR1	V2D1	V2D2	V2D3	VAR2
27	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	5	2	2	1	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	1	3	4	5	4	4	5	14	11	14	39	32	29	32	93	
28	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	23	24	25	72	38	38	38	114			
29	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	23	24	25	72	39	35	39	113		
30	3	1	3	1	5	1	2	4	5	1	1	2	3	4	3	1	3	5	2	3	4	1	4	1	5	3	2	2	5	3	5	4	3	1	3	5	2	3	5	15	13	13	41	25	26	26	77
31	3	4	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3	4	4	3	2	1	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	1	4	4	4	3	2	1	4	1	5	16	6	14	36	25	33	24	82
32	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	1	5	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	23	24	22	69	24	37	39	100	
33	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	23	24	25	72	38	38	36	112	
34	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	23	24	25	72	39	35	37	111	
35	3	1	3	1	5	1	2	4	5	1	1	2	3	4	3	1	3	5	2	3	4	1	4	1	5	3	2	2	5	3	5	4	3	1	3	5	2	3	2	15	13	13	41	25	26	23	74
36	3	4	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3	4	4	3	2	1	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	1	4	4	4	3	2	1	4	1	2	16	6	14	36	25	33	21	79
37	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	1	5	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	23	24	22	69	24	37	38	99	
38	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	4	2	3	4	4	3	5	5	3	3	3	4	2	4	5	4	4	5	4	2	2	5	4	4	3	2	4	2	4	16	9	19	44	35	30	28	93
39	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	22	24	23	69	31	37	35	103
40	3	3	1	3	1	5	1	2	4	5	2	3	4	1	4	3	2	5	5	3	3	3	3	3	1	3	5	5	2	5	5	4	1	4	1	5	4	3	2	13	17	16	46	33	29	24	86
41	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	23	23	24	70	30	37	32	99	
42	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	23	24	24	71	33	38	31	102		
43	3	1	3	2	2	1	1	5	2	5	4	4	5	4	4	3	5	5	1	2	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	3	2	4	5	4	4	4	2	11	14	19	44	31	33	28	92
44	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	1	2	5	5	4	24	22	23	69	34	35	31	100	
45	1	4	3	4	3	2	3	5	5	3	3	4	2	3	1	5	5	5	4	2	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	2	5	2	5	5	3	2	4	15	18	13	46	35	28	28	91	
46	3	4	3	4	3	2	3	5	5	3	3	4	2	3	4	5	4	2	4	1	2	4	5	4	3	5	5	3	3	3	4	2	5	2	5	5	5	5	4	19	18	16	53	27	30	33	90
47	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5	3	4	2	4	4	24	22	20	66	35	36	28	99	
48	3	1	3	2	2	1	1	5	2	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	3	2	4	5	5	5	5	3	11	14	19	44	35	33	32	100
49	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	1	5	24	22	23	69	33	34	32	99	
50	3	1	5	1	2	4	5	1	5	4	1	4	1	2	3	5	5	5	5	3	3	1	3	5	2	4	5	4	4	1	4	1	5	3	3	4	4	1	5	12	19	11	42	30	29	26	85
51	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	23	24	25	72	38	35	38	111	
52	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	5	2	2	1	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	1	5	4	5	4	4	5	14	11	14	39	32	29	32	93	

Nº Encuestados	VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL															VARIABLE 2: CAPACITACIÓN																															
	D1: Desempeño de tarea					D2: Desempeño contextual					D3: Desempeño organizacional					D1: Transmisión de información					D2: Desarrollo de actitudes					D3: Desarrollo de habilidades																					
	Preguntas															Preguntas																															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	V1D1	V1D2	V1D3	VAR1	V2D1	V2D2	V2D3	VAR2
53	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23	24	25	72	38	38	38	114		
54	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	23	24	25	72	39	35	39	113		
55	3	1	3	1	3	1	2	4	3	1	1	2	3	4	3	1	3	2	3	4	1	4	1	3	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	15	13	13	41	25	26	26	77		
56	3	4	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3	4	4	3	2	1	4	3	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	3	2	1	4	1	3	16	6	14	36	25	33	24	82			
57	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	23	24	22	69	24	37	39	100		
58	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	23	24	25	72	39	35	39	113	
59	4	1	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	4	1	1	3	2	4	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	4	3	4	1	2	1	15	21	13	49	22	24	23	69
60	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23	24	25	72	38	35	38	111	
61	3	4	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	14	11	14	39	32	29	31	92		
62	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	23	24	25	72	38	38	36	112		
63	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	23	24	25	72	39	35	37	111		
64	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23	24	25	72	38	35	38	111		
65	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	23	24	25	72	35	39	39	113		
66	3	3	1	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	1	2	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	15	12	19	46	26	27	33	86	
67	3	3	3	4	3	1	2	1	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3	1	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	20	14	16	50	26	27	31	84	
68	3	1	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	1	3	3	4	3	1	3	3	15	18	16	49	29	30	29	88			
69	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	23	24	25	72	34	39	37	110			
70	4	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	13	14	14	41	30	30	33	93	
71	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	23	24	25	72	37	39	38	114		
72	3	1	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	1	3	3	15	18	16	49	29	30	29	88
73	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	2	4	3	1	1	2	4	3	1	2	2	2	4	3	2	4	3	1	2	4	3	3	1	4	16	18	13	47	24	22	27	73
74	3	1	3	2	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	11	14	19	44	35	33	28	96		
75	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	24	22	23	69	33	34	33	100		
76	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	23	24	25	72	38	35	38	111		
77	3	4	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	1	3	4	3	4	4	14	11	14	39	32	29	31	92	
78	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	23	24	25	72	38	38	36	112		
79	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	23	24	25	72	39	35	37	111		
80	3	1	3	2	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	11	14	19	44	24	33	29	86		

ANEXO Nº 5

CARTA DE AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
BODAS DE PLATA



CARGO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 09 de junio de 2017

Carta P. 313 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Anggela María Delgado Popolizio

Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP
Atención:
Gerente de Televisión


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NELSON LEONARDO RAMOS CABALLERO** identificado(a) con DNI N.º **09505467** y código de matrícula N.º **7000901952**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,





Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

IPMR

UCV.EDU.PE

CARTA DE CONSENTIMIENTO

 PERU	Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú	TV Perú Radio Nacional Radio La Crónica	
--	--	---	---

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CARGO

Lima, 16 de junio del 2017

CARTA N° *00p* -2017-GTV/IRTP

Doctor
Raúl Delgado Arenas
 Jefe de la Escuela de Posgrado - UCV


Referencia : Carta P. N° 313-2017-EPG-UCV LE

De mi consideración,


Es grato dirigirme a usted, respecto al documento de la referencia, donde por atención suyo la Universidad César Vallejo presenta al Sr. Nelson Leonardo Ramos Caballero - estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, quien requiere se le brinde las facilidades para desarrollar su trabajo de investigación.

Al respecto, hago de su conocimiento que esta Gerencia está de acuerdo en otorgar los permisos necesarios para el cumplimiento de su investigación, teniendo en cuenta no sólo que es parte de nuestra institución sino que el tema, materia de investigación, podría ser de utilidad para ambas instituciones.

Atentamente,



ANGELLA DELGADO POPOLIZIO
Gerente de Televisión (e)



cc. G. General
 Div. de Operaciones

Ministerio de Cultura - Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - Av. José Gálvez 1040, Urb. Santa Beatriz, Lima
 Radio Nacional del Perú - Av. Petit Thouars 447, Santa Beatriz, Lima
 Central telefónica: 619-0707

ANEXO N° 6
CERTIFICADO DE VALIDEZ

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Evaluación de Desempeño laboral"

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Desempeño laboral

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Farfan Rosenthal Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Alto	✓	Medio	Bajo
------	---	-------	------

JF
Firma del Evaluador
DNI N° *8.6.26.9132*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de Evaluación de Capacitación"

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Capacitación

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Farfan Parentel, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>
------	-------------------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------

[Firma]
Firma del Evaluador
DNI N° *66262132*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Desempeño de Tarea								
1	Tengo capacidad al momento de toma de decisiones	✓		✓		✓		
2	Cuenta con capacidad de organización y planificación en sus tareas	✓		✓		✓		
3	Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan	✓		✓		✓		
4	Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores	✓		✓		✓		
5	Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo)	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 : Desempeño Contextual								
6	Su desempeño está orientado a los objetivos y resultados del área de producción	✓		✓		✓		
7	Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas	✓		✓		✓		
8	Se siente comprometido con la organización	✓		✓		✓		
9	Colabora y coopera con los compañeros de su área	✓		✓		✓		
10	Comparte y transmite conocimiento cuando requiere el caso	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Desempeño Organizacional								
11	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral	✓		✓		✓		
12	Mantiene constantemente buena calidad en el trabajo	✓		✓		✓		
13	Hace un adecuado uso del tiempo y de los recursos laborales	✓		✓		✓		
14	Asiste puntualmente al trabajo y hace un uso eficiente del tiempo	✓		✓		✓		
15	Cuenta con un eficiente ritmo de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Johnny Félix Farfán Pimentel

DNI N°: 06269132

Especialidad del validador: Temática

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de mayo del 2016.

[Firma]
Felipe Rodríguez
 Doctor en Administración
 de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Capacitación

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Desarrollo de Información								
1	Tengo facilidad para transmitir información a los invitados de un programa de Tv.	✓		✓		✓		
2	Puedo comunicarme por escrito sin faltas de ortografía.	✓		✓		✓		
3	Conozco la manera correcta de vestirme para trabajar.	✓		✓		✓		
4	Tengo habilidad para hablar a los invitados de los programas de Tv.	✓		✓		✓		
5	Conozco las normas internas de conducta de la institución.	✓		✓		✓		
6	Conozco las normas de seguridad para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Estoy capacitado para identificar los equipos de televisión (cámaras de tv., micrófonos, equipos de audio, etc.)	✓		✓		✓		
8	Estoy capacitado para el uso de equipos de televisión (cámaras de tv., micrófonos, equipos de audio, etc) del trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 Desarrollo de Actitudes								
9	Me considero emocionalmente preparado para desarrollar mi trabajo.	✓		✓		✓		
10	Puedo resolver problemas laborales con mis compañeros de trabajo sin ayuda de mis superiores.	✓		✓		✓		
11	Conozco la manera correcta para atender a las personas invitadas para la grabación de una producción de tv.	✓		✓		✓		
12	Puedo responder amablemente a situaciones agresivas de los invitados de un programa de tv.	✓		✓		✓		
13	Tengo capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos.	✓		✓		✓		
14	Puedo identificar ventajas y desventajas al tomar decisiones.	✓		✓		✓		
15	Puedo responsabilizarme de las malas decisiones que tomo.	✓		✓		✓		
16	Tengo habilidad para tomar la decisión correcta para resolver problemas en mi trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3 Desarrollo de Habilidades								
17	Tengo la capacidad para planear mi trabajo del día.	✓		✓		✓		
18	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas de grabación de producción.	✓		✓		✓		
19	Cuento con la experiencia laboral en las actividades de grabación que realizo.	✓		✓		✓		
20	Estoy capacitado para evaluar cada una de las tareas que realizo.	✓		✓		✓		
21	Me considero físicamente preparado para desarrollar mi trabajo.	✓		✓		✓		
22	Tengo habilidad para relacionarme con mis jefes inmediatos.	✓		✓		✓		
23	Poseo los conocimientos suficientes para cumplir con mis responsabilidades.	✓		✓		✓		
24	Tomo decisiones en base a mis conocimientos técnicos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Selway Félix Faján Pimentel

DNI N°: 20669131

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

20 de mayo de 2011

Firma del Experto Informante
Johnny Félix Faján Pimentel
 Doctor en Administración
 de la Universidad de la Amazonia

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE TESIS: Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca			Nunca	
D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	Desempeño de tarea	Capacidad en toma de decisiones	Tengo capacidad al momento de toma de decisiones.								
		Capacidad de organización y planificación	Cuenta con capacidad de organización y planificación en sus tareas								
		Capacidad en dar soluciones	Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan								
		Posee conocimientos técnicos	Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores								
		Desempeño productivo de tareas	Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo)								
	Desempeño contextual	Orientado a objetivos	Su desempeño está orientado a los objetivos y resultados del área de producción								
		Compromiso organizacional	Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas								
		Colabora con los compañeros	Se siente comprometido con la organización								
		Comparte y transmite conocimiento	Colabora y coopera con los compañeros de su área								
		Iniciativa para realizar funciones	Comparte y transmite conocimiento cuando requiere el caso								
	Desempeño organizacional	Buen rendimiento laboral	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral								
		Buena calidad de trabajo	Mantiene constantemente buena calidad en el trabajo								
		Uso adecuado del tiempo y recursos	Hace un adecuado uso del tiempo y de los recursos laborales								
		Puntualidad al centro de trabajo	Asiste puntualmente al trabajo y hace un uso eficiente del tiempo								
		Eficiencia en el trabajo	Cuenta con un eficiente ritmo de trabajo								


 Johnny Félix Farfán Pimantel
 Doctor en Administración
 de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE TESIS: Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	CALIFICACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca					
CAPACIDAD	Transmisión de información	Facilidad para transmitir	Tengo facilidad para transmitir información a los invitados de un programa de Tv.									
			Puedo comunicarme por escrito sin fallos de ortografía.									
		Habilidad para hablar	Conozco la manera correcta de vestirme para trabajar.									
			Tengo habilidad para hablar a los invitados de los programas de Tv.									
	Conocimiento de las normas	Conozco las normas internas de conducta de la institución. Conozco las normas de seguridad para realizar mi trabajo.										
	Capacidad para el uso de equipos	Estoy capacitado para identificar el equipo de televisión (cámaras de tv., micrófonos, equipos de audio, etc.) Estoy capacitado para el uso de equipos de televisión (cámaras de tv., micrófonos, equipos de audio, etc.) de trabajo.										
	Desarrollo de actitudes	Atender correctamente a las personas	Me considero emocionalmente preparado para desarrollar mi trabajo.									
			Puedo resolver problemas laborales con mis compañeros de trabajo sin ayuda de mis superiores.									
		Actitud para solucionar problemas.	Conozco la manera correcta para atender a las personas invitadas para la grabación de una producción de tv.									
			Puedo responder amablemente a situaciones agresivas de los invitados de un programa de tv.									
Desarrollo de habilidades	Asumir las decisiones que toma	Tengo capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos.										
		Puedo identificar ventajas y desventajas al tomar decisiones.										
	Responder amablemente.	Puedo responsabilizarme de las malas decisiones que tomo.										
Desarrollo de habilidades	Capacidad para planear mi trabajo	Tengo la capacidad para planear mi trabajo del día.										
		Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas de grabación de producción.										
	Conocimiento de los procesos	Cuento con la experiencia laboral en las actividades de grabación que realizo.										
		Estoy capacitado para evaluar cada una de las tareas que realizo.										
	Capacidad para evaluar cada una de las tareas	Me considero fácilmente preparado para desarrollar mi trabajo.										
		Tengo habilidad para relacionarme con mis jefes inmediatos.										
Habilidad para relacionarme con sus jefes	Poseo los conocimientos suficientes para cumplir con mis responsabilidades.											
	Tomo decisiones en base a mis conocimientos técnicos.											

Johny Félix Farfán Pimental
 Doctor en Administración
 de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de Evaluación de Desempeño laboral"

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Desempeño laboral

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


Sebastián Sánchez Druz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
--	--------------------------------	-------------------------------


 Firma del Evaluador
 DNI N° 07834801

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de Evaluación de Capacitación"

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Capacitación

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Sánchez Díaz Sebastián

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>
------	-------------------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------

Firma del Evaluador
DNI N° 07834807...

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Desempeño de Tarea								
1	Tengo capacidad al momento de toma de decisiones	/	/	/	/	/	/	
2	Cuenta con capacidad de organización y planificación en sus tareas	/	/	/	/	/	/	
3	Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan	/	/	/	/	/	/	
4	Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores	/	/	/	/	/	/	
5	Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo)	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION 2 : Desempeño Contextual								
6	Su desempeño está orientado a los objetivos y resultados del área de producción	/	/	/	/	/	/	
7	Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas	/	/	/	/	/	/	
8	Se siente comprometido con la organización	/	/	/	/	/	/	
9	Colabora y coopera con los compañeros de su área	/	/	/	/	/	/	
10	Comparte y transmite conocimiento cuando requiere el caso	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION 3: Desempeño Organizacional								
11	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral	/	/	/	/	/	/	
12	Mantiene constantemente buena calidad en el trabajo	/	/	/	/	/	/	
13	Hace un adecuado uso del tiempo y de los recursos laborales	/	/	/	/	/	/	
14	Asiste puntualmente al trabajo y hace un uso eficiente del tiempo	/	/	/	/	/	/	
15	Cuenta con un eficiente ritmo de trabajo	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg.: Sebastian Sanchez Diaz

DNI N°: 09834002

Especialidad del validador: Psicólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de marzo del 2017

Firma del Experto Informante



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE TESIS: Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA	
D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	Desempeño de tarea	Capacidad en toma de decisiones	Tengo capacidad al momento de toma de decisiones											
		Capacidad de organización y planificación	Cuenta con capacidad de organización y planificación en sus tareas											
		Capacidad en dar soluciones	Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan											
		Posee conocimientos técnicos	Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores											
		Desempeño productivo de tareas	Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo)											
	Desempeño contextual	Orientado a objetivos	Su desempeño esta orientado a los objetivos y resultados del area de producción											
		Compromiso organizacional	Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas											
		Colabora con los compañeros	Se sienta comprometido con la organización											
		Comparte y transmite conocimiento	Colabora y coopera con los compañeros de su area											
	Desempeño organizacional	Iniciativa para realizar funciones	Comparte y transmite conocimiento cuando requiere el caso											
		Buen rendimiento laboral	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral											
		Buena calidad de trabajo	Mantiene constantemente buena calidad en el trabajo											
		Uso adecuado del tiempo y recursos	Hace un adecuado uso del tiempo y de los recursos laborales											
		Puntualidad al centro de trabajo	Asiste puntualmente al trabajo y hace un uso eficiente del tiempo											
		Eficiencia en el trabajo	Cuenta con un eficiente ritmo de trabajo											


 Johnny Félix Farfán Pimentel
 Doctor en Administración
 de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del IRTP, 2017.

VARIABLE	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						
			Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
C A P A C I T A D O	Transmisión de información	Facilidad para transmitir	Tengo facilidad para transmitir información a los invitados de un programa de Tv.									
			Puedo comunicarme por escrito sin faltas de ortografía.									
		Habilidad para hablar	Conozco la manera correcta de vestirme para trabajar.									
			Tengo habilidad para hablar a los invitados de los programas de Tv.									
		Conocimiento de las normas	Conozco las normas internas de conducta de la institución.									
			Conozco las normas de seguridad para realizar mi trabajo.									
		Capacidad para el uso de equipos	Estoy capacitado para identificar el equipo de televisión (cámaras de tv., micrófonos, equipos de audio, etc.)									
			Estoy capacitado para el uso de equipos de televisión (cámaras de tv., micrófonos, equipos de audio, etc.) de trabajo.									
		Desarrollo de actitudes	Atender correctamente a las personas	Me considero emocionalmente preparado para desarrollar mi trabajo.								
			Puedo resolver problemas laborales con mis compañeros de trabajo sin ayuda de mis superiores.									
	Actitud para solucionar problemas.		Conozco la manera correcta para atender a las personas invitadas para la grabación de una producción de tv.									
			Puedo responder amablemente a situaciones agresivas de los invitados de un programa de tv.									
	Desarrollo de habilidades	Assumir las decisiones que toma	Tengo capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos.									
			Puedo identificar ventajas y desventajas al tomar decisiones.									
		Responder amablemente.	Puedo responsabilizarme de las malas decisiones que tomo.									
			Tengo habilidad para tomar la decisión correcta para resolver problemas en mi trabajo.									
	Desarrollo de habilidades	Capacidad para planear mi trabajo	Tengo la capacidad para planear mi trabajo del día.									
			Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas de grabación de producción.									
		Conocimiento de los procesos	Cuento con la experiencia laboral en las actividades de grabación que realizo.									
			Estoy capacitado para evaluar cada uno de las tareas que realizo.									
		Capacidad para evaluar cada una de las tareas	Me considero físicamente preparado para desarrollar mi trabajo.									
			Tengo habilidad para relacionarme con mis Jefes inmediatos.									
		Habilidad para relacionarme con sus Jefes.	Poseo los conocimientos suficientes para cumplir con mis responsabilidades.									
			Tomo decisiones en base a mis conocimientos técnicos.									


 Johnny Félix Parán Pimentel
 Doctor en Administración
 de la Educación.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de Evaluación de Desempeño laboral"

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Desempeño laboral

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PONCE YACTAYO DORA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Alto	Medio	Bajo
------	-------	------


Dra. Dora Ponce Yactayo
CPPe: 0109747014

Firma del Evaluador
DNI N° 09747014

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de Evaluación de Capacitación"

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Capacitación

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PONCE YACTAYO DORA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>
------	-------------------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------


Dra. Dora Ponce Yactayo
CPPB: 0109747014

Firma del Evaluador
DNI N° 097014.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desempeño de Tarea								
1	Tengo capacidad al momento de toma de decisiones	/	/	/	/	/	/	
2	Cuenta con capacidad de organización y planificación en sus tareas	/	/	/	/	/	/	
3	Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan	/	/	/	/	/	/	
4	Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores	/	/	/	/	/	/	
5	Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo)	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 2 : Desempeño Contextual								
6	Su desempeño está orientado a los objetivos y resultados del área de producción	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas	/	/	/	/	/	/	
8	Se siente comprometido con la organización	/	/	/	/	/	/	
9	Colabora y coopera con los compañeros de su área	/	/	/	/	/	/	
10	Comparte y transmite conocimiento cuando requiere el caso	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 3: Desempeño Organizacional								
11	Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Mantiene constantemente buena calidad en el trabajo	/	/	/	/	/	/	
13	Hace un adecuado uso del tiempo y de los recursos laborales	/	/	/	/	/	/	
14	Asiste puntualmente al trabajo y hace un uso eficiente del tiempo	/	/	/	/	/	/	
15	Cuenta con un eficiente ritmo de trabajo	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.: PONCE YACTAYO DORA

DNI N°: 0977014

Especialidad del validador: DCA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADISTA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de 06 de del 2017.....


 Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPPe: 0109747014
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Desarrollo de Información								
1	Tengo facilidad para transmitir información a los invitados de un programa de Tv.	/		/		/		
2	Puedo comunicarme por escrito sin faltas de ortografía.	/		/		/		
3	Conozco la manera correcta de vestirme para trabajar.	/		/		/		
4	Tengo habilidad para hablar a los invitados de los programas de Tv.	/		/		/		
5	Conozco las normas internas de conducta de la institución.	/		/		/		
6	Conozco las normas de seguridad para realizar mi trabajo	/		/		/		
7	Estoy capacitado para identificar los equipos de televisión (cámaras de tv., micrófonos, equipos de audio, etc.)	/		/		/		
8	Estoy capacitado para el uso de equipos de televisión (cámaras de tv., micrófonos, equipos de audio, etc) del trabajo.	/		/		/		
DIMENSION 2 Desarrollo de Actitudes								
9	Me considero emocionalmente preparado para desarrollar mi trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Puedo resolver problemas laborales con mis compañeros de trabajo sin ayuda de mis superiores.	/		/		/		
11	Conozco la manera correcta para atender a las personas invitadas para la grabación de una producción de tv.	/		/		/		
12	Puedo responder amablemente a situaciones agresivas de los invitados de un programa de tv.	/		/		/		
13	Tengo capacidad para enfocarme en la raíz de los problemas para solucionarlos.	/		/		/		
14	Puedo identificar ventajas y desventajas al tomar decisiones.	/		/		/		
15	Puedo responsabilizarme de las malas decisiones que tomo.	/		/		/		
16	Tengo habilidad para tomar la decisión correcta para resolver problemas en mi trabajo.	/		/		/		
DIMENSION 3 Desarrollo de Habilidades								
17	Tengo la capacidad para planear mi trabajo del día.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Conozco los procesos correctos para realizar mis tareas de grabación de producción.	/		/		/		
19	Cuento con la experiencia laboral en las actividades de grabación que realizo.	/		/		/		
20	Estoy capacitado para evaluar cada una de las tareas que realizo.	/		/		/		
21	Me considero físicamente preparado para desarrollar mi trabajo.	/		/		/		
22	Tengo habilidad para relacionarme con mis Jefes inmediatos.	/		/		/		
23	Poseo los conocimientos suficientes para cumplir con mis responsabilidades.	/		/		/		
24	Tomo decisiones en base a mis conocimientos técnicos.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr. / Mg.: ROSE YACAYO DAWN

DNI N°: 0977014

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - ESTADISTA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

..... de del 20.....
10 de 06 del 2017
 Dra. Dora Pince Yacayo
 CPPE: 0109747014
 Firma del Experto Informante



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Ramos Caballero Nelson Leonardo

ASESOR:
Dr. Johnny F. Farfán Pimentel

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración del Talento Humano

PERÚ-2017

Match Overview
✕

25%

<
>

1	myslide.es <small>Internet Source</small>	3% >
2	www.mef.gob.pe <small>Internet Source</small>	2% >
3	portal-servir.cloudapp... <small>Internet Source</small>	1% >
4	www.intangiblecapital... <small>Internet Source</small>	1% >
5	produccioncientificaluz... <small>Internet Source</small>	1% >
6	Submitted to Universid... <small>Student Paper</small>	1% >

☰

☰

☑

✎

☰

25

☰

☹

🚫

↓

i



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 POSGRADO

MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

NELSON LEONARDO RAMOS CABALLERO

INFORME TITULADO:

Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de agosto del 2017

NOTA O MENCIÓN: Por unanimidad




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : PG-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	--

Yo, JOHNNY FELIX FARFAN PIMENTEL, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada **"Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017"**, del (de la) estudiante **Nelson Leonardo Ramos Caballero**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 16 de abril del 2019




PIR [Signature]

JOHNNY FELIX FARFAN PIMENTEL

DNI: 06269132

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES PERÚ	Dirección de Investigación <i>[Signature]</i>	Revisó	 Responsable del SGC <i>[Signature]</i>	 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIONES PERÚ Rectorado de Investigación <i>[Signature]</i>
--	--	--------	---	---

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1</p>
---	--	---

Yo, **Nelson Leonardo Ramos Caballero**, identificado con DNI N° 09505465, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 09505465

FECHA: San Juan de Lurigancho, 16 de abril del 2019

	<p>Elaboró</p> <p>Dirección de Investigación</p> <p></p>	<p>Revisó</p>	<p></p> <p>Responsable del SGC</p>	 <p></p> <p>Vicerectorado de Investigación</p>
---	---	---------------	---	---

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017

AUTOR: Br. Ramos Caballero Nelson Leonardo

1. RESUMEN

En la investigación del desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, viene generando deficiencias en el desempeño laboral por parte de los trabajadores y mucho de ello se debe a que el personal no recibe las capacitaciones de personal en forma anual, que beneficiaría al buen desempeño de cada trabajador de la Gerencia de Televisión.

Asimismo, la metodología que se aplicó para esta investigación fue hipotético deductivo, y el tipo de estudio de la investigación fue descriptivo y correlacional de diseño no experimental de corte transversal; el objetivo principal es establecer la relación entre desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú. La población trabajadora tuvo como muestra probabilística de 100 colaboradores de la Gerencia de Televisión. La unidad de análisis estuvieron conformados por 80 usuarios encuestados los cuales estuvieron representados por los varones con el 63%, y por parte de las mujeres que representan el 37%, que fueron elegidos de manera aleatoria, para recopilar la información se utilizó la encuesta de una revista cielo Perú la cual fue adaptada y aplicada dentro de las oficinas de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP).

De acuerdo a los resultados encontrados, se señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva Alta entre las dos variables y estadísticamente significativa ($Rho = 0.850^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de

Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a mayor desempeño de los trabajadores, mayor desarrollo en la Capacitación.

Palabra Clave: Desempeño Laboral, Capacitación, habilidades, actitudes y tareas.

2. ABSTRACT

In the investigation of the labor performance and the training of the workers of the Division of Production Operations of the Management of Television of the National Institute of Radio and Television of Peru, has been generating deficiencies in the labor performance on the part of the workers and much of it This is due to the fact that the personnel does not receive the personnel training on an annual basis, which would benefit the good performance of each worker of the Television Management.

Likewise, the methodology applied for this research was hypothetical deductive, and the type of study of the research was descriptive and correlational of non-experimental cross-sectional design; The main objective is to establish the relationship between job performance and the training of workers in the Production Operations Division of the Television Management of the National Institute of Radio and Television of Peru. The working population had as probabilistic sample of 100 employees of the Television Management. The analysis unit consisted of 80 users surveyed who were represented by men with 63%, and by women who represent 37%, who were chosen at random, to collect the information was used a survey of a magazine sky Peru which was adapted and applied within the offices of the Production Operations Division of the Television Management of the National Radio and Television Institute of Peru.

According to the results found, a positive Spearman Correlation Coefficient High between the two variables is indicated and statistically significant ($Rho = 0.850^{**}$); and being the value of ($p = 0.000 < 0.05$); The alternative hypothesis is

confirmed in the following sense: There is a significant relationship between job performance and the training of workers in the production operations division of the Television Management of the National Radio and Television Institute of Peru, 2017; and the null hypothesis is rejected. That is, the relationship is direct, and it is affirmed: the higher the performance of the workers, the greater the development in the Training.

Keyword: Work Performance, Training, skills, attitudes and tasks.

3. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulado Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017. Se realizó con la intención de mejorar el desempeño y el rendimiento laboral de los trabajadores de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP), al momento de realizar sus funciones y tareas principales que exige el cargo, con la finalidad de demostrar su idoneidad en la Gerencia de Televisión.

En tal sentido, para el análisis correspondiente se ha considerado dos variables: Desempeño laboral y capacitación. La primera variable en el transcurso de la historia ha ido teniendo cada vez mayores connotaciones en la manera como los trabajadores desarrollan sus funciones y como estas pueden ser medibles. La segunda variable tiene que ver con la capacitación que debe recibir los colaboradores en todo momento, porque la ciencia, la tecnología en telecomunicaciones y las personas están en constante cambio y deben estar a la vanguardia de nuestro mundo postmoderno. Por ello hemos de analizar el problema principal en cuestión que nos dice ¿Cuál es la relación existente entre el Desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017? y el objetivo principal es establecer la relación entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de

Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017. Para ello, se ha revisado a algunos autores como; Murphy, definió el desempeño como “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona *trabaja*” (Murphy, 1990, p. 162) o Salas, 2012 que nos dice “la evaluación del desempeño incluye en sí misma la evaluación de las competencias, de conjunto con las condiciones laborales y personales requeridas para su actuación en un determinado puesto de trabajo” y a Chiavenato, 2011 quién definió “la capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. De esta manera arribaremos a los frutos de nuestra investigación.

4. METODOLOGÍA

- a) Diseño: La presente investigación está enmarcada según el diseño NO experimental de forma transeccional - correlacional. Los diseños transeccionales – correlacionales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables.
- b) Población y muestra: La población de estudio correspondiente a la presente investigación, estará conformada por 100 trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP). La muestra de estudio es del tipo probabilístico y estará compuesto por 80 trabajadores de la división de operaciones de producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú.
- c) Técnica e instrumento de recolección de datos: Para recoger los datos de la variable (X) Desempeño Laboral, se utilizó la técnica de la encuesta y para recopilar los datos de la variable (Y) Capacitación se utilizó la técnica de la encuesta.

- d) Instrumentos de recolección de datos: El instrumento utilizado para recoger datos de la variable: Desempeño Laboral fue un cuestionario y para recoger los datos de la variable Capacitación fue un cuestionario.

5. RESULTADOS

Descripción de la Variable X: Desempeño Laboral

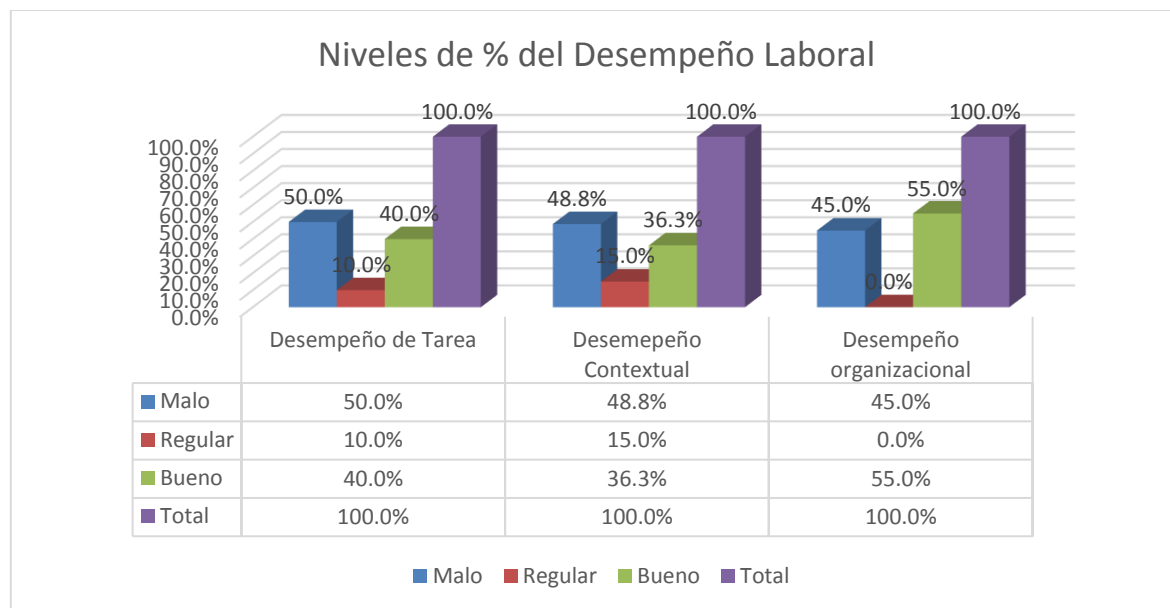


Figura 1. Niveles de Desempeño Laboral
Nota: Elaboración propia 2017

Interpretación

La tabla 1 y figura 1 relacionadas con los niveles del desempeño laboral se observa que el desempeño de tarea la mayoría de los 40 colaboradores presentan un nivel “malo” (50.0%). En el desempeño contextual los 39 trabajadores presentan un nivel “malo” (48.8%). Respecto al desempeño organizacional los 44 trabajadores presentan un nivel “Bueno” (55.0%). Esto es indicativo de que el desempeño organizacional es la más predominante de nuestra muestra.

Descripción de resultados de la Variable Y: Capacitación

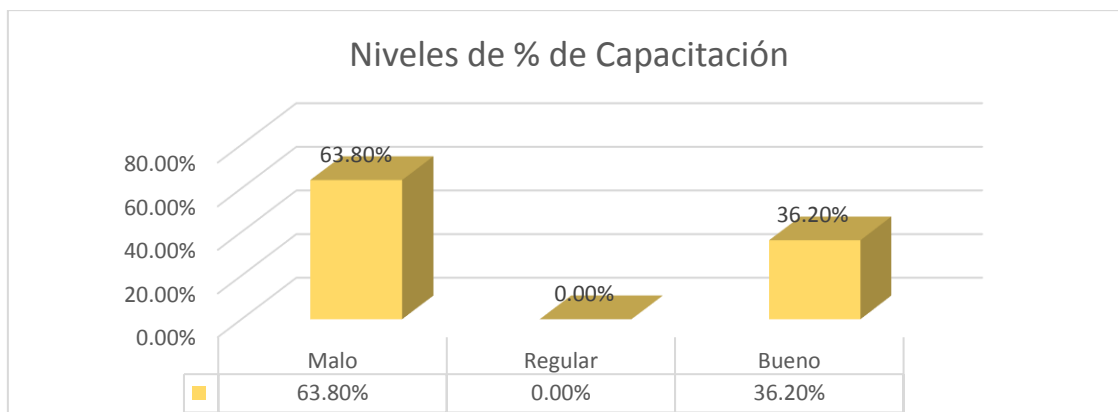


Figura 2. Niveles de Capacitación
Nota: Elaboración propia 2017

Interpretación

La tabla 2 y figura 2 relacionadas con los niveles de Capacitación se observa que de una muestra de 80 trabajadores observados que el 63.8 % tiene un nivel malo de capacitación, el 36.2 % tiene un nivel “bueno” de capacitación y ningún 0% de trabajadores tiene el nivel regular respecto a la capacitación. Se concluye que el nivel predominante de la capacitación en la muestra es el “mala”.

Prueba de hipótesis general

Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables Desempeño laboral y Capacitación

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	,850**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota: Tomado con el programa estadístico SPSS Versión 22.

Interpretación

La tabla 3, señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva Alta entre las dos variables y estadísticamente significativa ($Rho = 0.850^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a mayor desempeño de los trabajadores, mayor desarrollo en la Capacitación.

Prueba de hipótesis específicas

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Desempeño de Tarea y la Capacitación.

		Capacitación	
Rho de Spearman	Desempeño de Tarea	Coefficiente de correlación	,661**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota: Tomado con el programa estadístico SPSS Versión 22.

Interpretación:

La tabla 4, señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre el desempeño de tarea y la capacitación y estadísticamente moderada ($Rho = 0.661^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 > 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño laboral de parte de los colaboradores, mayor capacitación para con los trabajadores.

Coefficiente de correlación de Spearman entre el Desempeño contextual y la Capacitación

		Capacitación	
Rho de Spearman	Desempeño Contextual	Coefficiente de correlación	,509**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota: Tomado con el programa estadístico SPSS Versión 22

Interpretación:

La tabla 5, señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión de desempeño contextual y la variable capacitación y estadísticamente moderada ($Rho = 0.509^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva y significativa entre el desempeño contextual y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño contextual de parte de los colaboradores, mayor es la capacitación.

Coeficiente de correlación de Spearman entre el desempeño organizacional y la capacitación.

		Capacitación	
Rho de Spearman	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,630**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota: Tomado con el programa estadístico SPSS Versión 22.

Interpretación

La tabla 6, señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderado entre la dimensión el desempeño organizacional y la variable capacitación y estadísticamente baja ($Rho = ,630^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 > 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación el desempeño organizacional y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño organizacional de parte de los colaboradores, mayor será la capacitación.

6. DISCUSIÓN

Después del análisis cuantitativo, en lo que respecta a la primera variable denominada Desempeño laboral, que involucra sus dimensiones de desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional señalan que con respecto:

Respecto al desempeño de tarea solo 40 tiene el porcentaje de (50.00%) de los trabajadores presentan un nivel “malo” y 8 tiene el porcentaje de (10.00%) de los trabajadores presenta un nivel “regular” y 32 tiene el porcentaje de (40.00%) de los trabajadores presenta un nivel “bueno” de la variable desempeño laboral.

Respecto al desempeño contextual solo 39 tiene el porcentaje de (48.80%) de los trabajadores presentan un nivel “malo” y 12 tiene el porcentaje de (15.00%) de los trabajadores presenta un nivel “regular” y 29 tiene el porcentaje de (36.30 %) de los trabajadores presenta un nivel “bueno” de la variable desempeño laboral.

Respecto al desempeño organizacional solo 36 tiene el porcentaje de

(45.00%) de los trabajadores presentan un nivel “malo” y 44 tiene el porcentaje de (55.00%) de los trabajadores presenta un nivel “bueno” de la variable desempeño laboral. Esto resultados hacen notar que de los niveles del desempeño laboral, el más predominante practicado por los trabajadores es el desempeño organizacional.

En lo que respecta a los resultados de la segunda variable, denominada Capacitación señalan: de los 80 trabajadores observados, 51 tiene el porcentaje de (63.80%) presenta un nivel “malo” en el desarrollo de la capacitación; 29 tiene el porcentaje de (36.20%) presenta un nivel “bueno” en el desarrollo de la capacitación y ningún trabajador presenta un nivel “regular”, esto hace notar que la capacitación para los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, se encuentran mayormente en la escala de valoración de “malo a bueno”.

Con respecto a la correlación, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman, se obtuvo una correlación positiva alta entre las dos variables y estadísticamente significativa ($Rho = 0.850^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017. Estos resultados coinciden con la investigación de Murphy y Campbell (1990), cuyo objeto es “medir el desempeño laboral nos dice que es el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja.” (Murphy, 1990, p. 162). De entre tales metas, algunas están relacionadas con tareas específicas y otras no están relacionadas con tareas (p. ej., mantener buenas relaciones interpersonales con los compañeros y los superiores). Murphy (1990) “desarrolló un marco que sugiere que la mayoría de los puestos de trabajo contienen cuatro tipos generales de conductas:(a) conductas orientadas a la tarea, (b) conductas orientadas interpersonalmente, (c) conductas relacionadas con la pérdida de tiempo (p. ej. absentismo, demoras) y (d) conductas destructivas y azarosas. Murphy y Campbell (1990).”

Con respecto a la relación entre la dimensión de desempeño de tarea y la Capacitación, se obtuvo un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre el desempeño de tarea y la capacitación y estadísticamente moderada ($Rho = 0.661^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 > 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva entre el desempeño laboral y la capacitación de los trabajadores en la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño laboral de parte de los colaboradores, mayor capacitación para con los trabajadores. Esto coincide con la investigación realizada por Murphy y Campbell (1990) al momento de medir el desempeño de tarea en el desempeño laboral desde el cumplimiento de la jornada y el horario establecido. Llegando a la conclusión de que el desempeño de tarea es la que se realiza de forma diligente cumpliendo jornadas y horarios establecidos.

Con respecto a la relación entre la dimensión de desempeño contextual y la variable de capacitación, se obtuvo un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión de desempeño contextual y la variable capacitación y estadísticamente moderada de ($Rho = 0.509^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 < 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva y significativa entre el desempeño contextual y la capacitación de los trabajadores en la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño contextual de parte de los colaboradores, mayor es la capacitación. Esto coincide con la investigación realizada por Murphy y Campbell (1990) ha resumido como las contribuciones previas, señalando: (1) que el desempeño es lo que hacen los empleados y sus conductas y no lo que el empleado produce o los resultados de su trabajo, aunque en ocasiones como las conductas o actividades no son fácilmente observables.

Con respecto a la relación entre la dimensión de desempeño organizacional se obtuvo un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la

dimensión desempeño organizacional y la variable capacitación y estadísticamente moderada de ($Rho = 0,630^{**}$); y siendo el valor de ($p = 0,000 > 0.05$); se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación el desempeño organizacional y la capacitación de los trabajadores en la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la relación es directa, y se afirma: a menor desempeño organizacional de parte de los colaboradores, mayor será la capacitación. Esto coincide con la investigación realizada por Murphy y Campbell (1990) nos dice que el desempeño organizacional incluiría comportamientos contrarios a los intereses de las organizaciones.

7. CONCLUSIONES

- 1) Se ha demostrado un Coeficiente de correlación de Spearman positiva alta y estadística significativa ($Rho = 0,850^{**}$) que determinó la existencia de una correlación directa alta entre las variables desempeño laboral y la capacitación, siendo procesados con el programa estadístico SPSS versión N° 22, la fiabilidad es considerada como un instrumento bueno, para la investigación realizada desempeño laboral y capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017. La relación confirma: a mayor problema en el desempeño laboral, mayor desarrollo de la capacitación para los colaboradores de la Gerencia de Televisión.
- 2) Se ha determinado un Coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada y estadística moderada ($Rho = 0.661^{**}$) que determinó la existencia de una correlación directa moderada entre la dimensión desempeño de tarea y la variable capacitación, siendo procesados con el programa estadístico SPSS versión N° 22, para la investigación realizada dimensión desempeño de tarea y la variable capacitación para los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017,

siendo el índice de correlación 66.10%. La relación confirma: mayor desempeño de tarea de los trabajadores, mayor desarrollo de la capacitación para los trabajadores de la Gerencia de Televisión.

- 3) Se ha demostrado un Coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada y estadística moderada (Rho de 0.509**) que determinó la existencia de una correlación directa moderada entre el desempeño contextual y la capacitación, siendo procesados con el programa estadístico SPSS versión N° 22, para la investigación realizada el desempeño contextual y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017, siendo el índice de correlación 50.90%. La relación confirma: a mayor desempeño contextual de parte de los trabajadores, mayor capacitación para los colaboradores de la Gerencia de Televisión.
- 4) Se ha determinado un Coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada y estadísticamente baja (Rho de 0,630**) que determinó la existencia de una correlación directa moderada entre el desempeño organizacional y la capacitación, siendo procesados con el programa estadístico SPSS versión N° 22, para la investigación realizada desempeño organizacional y la capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017, siendo el índice de correlación 63.00%. La relación confirma: a mayor desempeño organizacional de parte de los trabajadores, mayor capacitación laboral para los colaboradores de la Gerencia de Televisión.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguinis, H. (2007). *Performance management*. New Jersey: Pearson Education.
- Alarcón, N. (2016). *Gestión de la capacitación y desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego, año 2016. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1(2da), 687-732.
- Campbell, J. P., Gasser, M. B. y Oswald, F. L. (1996). *The substantive nature of job performance variability*. En K.R. Murphy (Ed). Individual differences and behavior in organizations. *SciELO Analytics*, 258-299.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Chiang M, San Martín N,. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Ciencia & Trabajo, Sep-Dic; 17(54)*, 159-165.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9a. ed.). Mexico, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). México, D. F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed.). Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP. (2017). *Recuperado de <http://www.irtp.com.pe/>*.
- Larico, R. (2015). *Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca 2014. (Tesis de Maestría)*. Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú.
- Martínez, A. (2015). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar 2015. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (2017). *Recuperado de <http://www.mtpe.com.pe/>*.
- Murphy, K. (1990). *Job performance and productivity*. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice*. *SciELO Analytics*, 157-176.
- Orman, W. (2001). *Predictores de personalidad del desempeño de la ciudadanía*. *Revista Internacional*, 9,52-69.
- Papa, Y. (2016). *Gestión de capacitación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Ramírez, A. (2014). *Capacitación y Desempeño Laboral de los Empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas. (Tesis de Maestría)*. Universidad de Morelos. Nuevo León, México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10a. ed.). México: Pearson Educación.
- Robinson, S. & Bennett, R. (1995). *Una tipología de comportamientos desviados en el lugar de trabajo: un estudio de escalamiento multidimensional*. *Academy of Management Journal*. *SciELO Analytics*, 38, 555-572.
- Roncancio, L. & Pregonero, M. (2013). *Capacitación en relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Celpro S.A.S. (Tesis de Licenciatura)*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogota, Colombia.

- Sackett, P. & DeVore, C. (2001). *Counterproductive Behaviors at Work*. (N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran, Edits.) *Scientific Research An Academic Publisher*, 1, 145-164.
- Salas, R., Diaz, L. & Perez, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educación Médica Superior. SciELO Analytics*, 26(4), 604-617.
- Salgado, J. & Cabal, A. (2011). *Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. SciELO Analytics*, 27(2), 75-91.
- Sutton, C. (2001). *Capacitación de Personal. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos16/capacitacion.../capacitacion-personal.shtml>*.
- Zegarra, S. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno, 2014. Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), 5-14.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Ramos Caballero Nelson Leonardo, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado (a) con DNI N° 09505465, con el artículo titulado:

“Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la División de Operaciones de Producción de la Gerencia de Televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha 22 de agosto del 2017

Nombres y apellidos: Ramos Caballero Nelson Leonardo