



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Yanira Miguelina Córdova Huarache

ASESOR:

Dr. Oseda Gago, Dulio Ph.D.

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACION:

Reforma y Modernización del Estado

PERU - 2018

PÁGINA DEL JURADO

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de grado a: Dios, mis ejemplares y abnegados padres, y a mi hijo que son la razón de mi vida y a mi hermano Marcelo que es mi paradigma de ser mejor cada día.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. César Acuña Peralta, rector y fundador de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

Asimismo, nuestro agradecimiento al Dr. Dulio Oseda Gago, por compartir sus valiosos conocimientos con nosotros.

A las autoridades de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua; por su apoyo logístico.

La autora.

DECLARACION JURADA

Yo, Br. Yanira Miguelina Córdova Huarache, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 46343780, con la tesis titulada: *Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.*

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), 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 mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 18 agosto del 2018.



Br. Yanira Miguelina Córdova Huarache
DNI N° 46343780

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las disposiciones vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, pongo a vuestra consideración el presente informe de investigación titulado: Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018 con el propósito de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de Figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del problema	29
1.6. Hipótesis	20
1.7. Objetivos	30
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de Investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	31
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5. Método de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	61
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 03: Matriz de elaboración de instrumento

Anexo 04: Instrumento (cuestionario)

Anexo 05: Validación Juicio de expertos

Anexo 06: Confiabilidad Alpha de Cronbach

Anexo 07: Constancia de aplicación

Anexo 08: Base de datos

Anexo 09: Evidencias fotográficas.

ÍNDICE DE TABLAS

	Págs.
Tabla 01: Nivel de la variable Trabajo colaborativo	45
Tabla 02: Nivel de la dimensión mentales	46
Tabla 03: Nivel de la dimensión sociales	47
Tabla 04: Nivel de la dimensión de acción	48
Tabla 05: Nivel de la variable rendimiento laboral	49
Tabla 06: Nivel de la dimensión actitudinal	50
Tabla 07: Nivel de la dimensión operativo	51
Tabla 08: Prueba de hipótesis general	53
Tabla 09: Prueba de hipótesis específica 01	55
Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 02	57

ÍNDICE DE FIGURAS

	Págs.
Figura 01: Nivel de la variable Trabajo colaborativo	46
Figura 02: Nivel de la dimensión mentales	47
Figura 03: Nivel de la dimensión sociales	48
Figura 04: Nivel de la dimensión de acción	49
Figura 05: Nivel de la variable rendimiento laboral	50
Figura 06: Nivel de la dimensión Actitudinal	51
Figura 07: Nivel de la dimensión Operativo	52

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018. Y la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Para tal fin, se ha realizado una investigación aplicada, de nivel correlacional, con un diseño transversal. Se ha empleado la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios para determinar los niveles de relación entre dichas variables de estudio. La población estuvo conformada por 65 trabajadores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua.

Como resultado de esta investigación se ha encontrado una significancia del 5% por lo que existe una relación directa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018. De acuerdo a los resultados se evidencia el trabajo colaborativo organizado y bien estructurado, constituyéndose en un factor determinante del rendimiento laboral, lo cual se refleja en una percepción positiva de la institución pública por parte de la comunidad en general.

Palabras claves: Trabajo colaborativo, rendimiento laboral, factores sociales, factores psicológicos, factores institucionales.

ABSTRACT

The objective was to: Determine the relationship between collaborative work and performance work in the appointed staff of the Regional Management of Transportation and Communications of Moquegua - 2018. And the hypothesis: There is a direct and significant relationship between collaborative work and work performance in the staff appointed by the Regional Management of Transportation and Communications of Moquegua - 2018.

For this purpose, an applied investigation was carried out, at a correlational level, with a non-experimental design. The survey technique was used and as instruments the survey questionnaires were used to determine the levels of relationship between these study variables poblacion of 65 work performance in the staff appointed by the Regional Management of Transportation and Communications of Moquegua.

As a result of this investigation, a level of significance of 5% was found that there is a direct and significant relationship between the collaborative work and the work performance in the personnel appointed by the Regional Management of Transportation and Communications of Moquegua - 2018. According to the results, organized and well-structured collaborative work is evidenced, constituting a determining factor of work performance, which is reflected in a positive perception of the public institution by the community in general.

Keywords: Collaborative work, work performance, social factors, psychological factors, institutional factors.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El trabajo colaborativo supone poner en común conocimientos, materiales e ideas con la finalidad de compartirlos, normalmente de forma desinteresada para construir un conocimiento común que se pueda utilizar globalmente. El trabajo colaborativo a nivel internacional es también llamado *producción entre pares* (peer production) o *colaboración de masas* (mass collaboration en inglés). El término fue acuñado por Benkler, (2014) catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad de Harvard. Está basado en los principios filosóficos del bien común y del altruismo y en unos cuantos principios operativos, con enfoque por resultados, que guían al proyecto, y que comparten quienes toman parte en él, generalmente voluntarios, que son expertos o al menos conocedores de la información que ponen de manera abierta, es decir a disposición de quien la quiera. En ese sentido en los países emergentes de Latinoamérica están alcanzado su desarrollo gracias al trabajo colaborativo que también urge.

Asimismo, a nivel nacional Vivando (2010) sostiene que la base del trabajo colaborativo es la de compartir el conocimiento, y tiene mucha razón. Es un trabajo masivo, en el sentido de los medios de comunicación de masas, como la prensa, la radio y la televisión, que son vistos simultáneamente por muchas personas ubicadas en distintos sitios y sin contacto entre sí, pero unidos por ese medio de comunicación. Por eso, Mc Luhan (2018) llamó medios de comunicación masiva a todos los que "unen" momentáneamente a los usuarios de esos medios, que consideró forman una masa sin cohesión, que interactúan con el medio de comunicación, pero no entre sí, ni forman grupos, ni dependen de la retroalimentación.

Ese trabajo colaborativo de masas se lleva a cabo gracias a la existencia de un sistema socio-técnico que permite a miles de personas cooperar eficazmente para crear un resultado que es de todos, que no reconoce a un autor exclusivo y que puede usarse, independientemente de que se haya o no colaborado en su creación. Estos esfuerzos colectivos se llevan a cabo sin obligaciones formales entre los trabajadores, ni entre estos y el proyecto. La producción entre pares es

un esfuerzo de colaboración que admite una cantidad ilimitada de aportaciones y de cambios que se pueden hacer en ellas. En términos éticos, muchos individuos pueden encontrarse cooperando productivamente con extraños y conocidos en un alcance nunca antes visto.

En ocasiones, algunas instituciones, como las públicas, financian parte del trabajo colaborativo, sin que eso implique que lo reclamen como de su propiedad o que limiten el acceso a quien desee tenerlo. Esas instituciones suelen beneficiarse del desarrollo del proyecto vendiendo servicios o equipos relacionados con él.

En el ámbito, de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua, los trabajadores nombrados presentan características no muy marcadas del trabajo en equipo, del trabajo colaborativo en las actividades propias de su trabajo diario, la mayoría prefiere trabajar individualmente, y en casos excepcionales trabajan grupalmente, por lo que urge tomar medidas preventivas y/o correctivas, el cual cómo se puede visualizar repercutirá en su rendimiento laboral al interior de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018, el cual da origen a la presente investigación.

1.2. Trabajos previos

Se comienza esta primera parte con la revisión de los antecedentes internacionales: Jaen, (2010) tesis: *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis de maestría en Psicología en la Universidad Complutense de Madrid. Concluye que el trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres” (O.I.T., 2006).

Ochoa, (2018) realizó la investigación: *Trabajo colaborativo: Estrategia clave en la educación de hoy*. Tesis doctoral en Educación en México. Universidad del Valle. En la educación actual todavía una gran cantidad de profesores se sienten atraídos por el tipo de enseñanza tradicional basada en clases expositivas dirigidas a un alumno oyente-pasivo. Una clase muy centrada en el docente con muy poca participación e interacción entre los alumnos. Con pocas oportunidades para la reflexión y para el desarrollo de habilidades sociales y cooperativas. Surge entonces la necesidad de comprender por qué, si existen tantas evidencias teóricas y prácticas sobre los muchos beneficios del trabajo colaborativo, éste no se promueve ni en la escuela ni en el aula. Las razones son diversas, desde el poco conocimiento de esta estrategia hasta el temor de los trabajadores nombrados de perder la disciplina y no cubrir los contenidos del currículum. Trabajar de manera cooperativa es algo complejo.

Ros, (2006) realizó la Investigación: *Análisis de roles de trabajo colaborativo un enfoque centrado en comportamiento*, tesis de doctorado en Administración en la Universidad Autónoma de Barcelona; teniendo como objetivo general de la investigación, analizar los roles del trabajo colaborativo, tiene como principales conclusiones: para dar respuesta a las múltiples demandas de nuestro entorno, ya sea a través de organizaciones con estructuras matriciales (que empiezan a ser habituales), sociedades en red, o empresas de alto rendimiento, el continuo proceso de creación de equipos con una elevada autonomía en sus decisiones.

Entre los antecedentes nacionales tenemos: Vivando, (2010) que presentó su tesis de posgrado: *Análisis, diseño e implementación de una herramienta web de evaluación del desempeño por competencias - evaluación 360° grados*, Pontificia Universidad Católica del Perú, En el transcurso del proyecto se realizó el análisis, diseño e implementación del sistema de evaluación del desempeño por competencias (evaluación 360°) de manera adecuada y alineada a lo planteado por RUP, este marco permitió mayor control en la elaboración de los entregables de la solución, además se logró afianzar cada uno de los conocimientos obtenidos en la universidad y en el ámbito laboral. De esta manera, se puso en práctica todos los conocimientos informáticos en cada uno de los entregables.

Pizarro, (2014), con su tesis: *Estructura factorial del compañero de Trabajo Ideal*, tesis de doctorado en Psicología en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Se encontró los siguientes cuatro factores asociados al ideal del compañero de trabajo: “buenas relaciones personales” [α de Cronbach = .683], “correcto, organizado y seguro de sí mismo” [α = .726], “trabaja en equipo, empático y flexible” [α = .752] y “productivo y que sabe enseñar” [α = .725]. De acuerdo a la literatura revisada, esta es la primera solución factorial realizada a través de una aproximación ética sobre el compañero de trabajo ideal; presentando información original acerca de aspectos culturales en la gestión de recursos humanos en el Perú.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Para desarrollar las bases teóricas y científicas de las variables de estudios, en cuanto al trabajo colaborativo, según Mc Luhan (2018) “es aquel en el cual un grupo de personas intervienen aportando sus ideas y conocimientos con el objetivo de lograr una meta común” (p.147).

El trabajo colaborativo para Benkler, (2014) es “una forma de organización de las tareas de un proyecto que, gracias al internet y las herramientas que las tecnologías de la información y la comunicación han puesto a nuestra disposición, ha tomado una nueva dimensión” (p.247).

Las dimensiones según la percepción de López (2011):

Mentales: Las actividades mentales se refiere a los trabajos que organizadamente en nuestro contexto mental la analizamos, planificamos, ejecutamos y tomamos decisiones y finalmente la evaluamos, respecto a las necesidades de las organizaciones.

Sociales: Se refieren a actividades sociales que son importantes para ayudarlos a desarrollar sus habilidades en el trabajo colaborativo, pero se debe tener en cuenta que no todas estas son diseñadas para ellos. En tal sentido, es preciso preocuparse por distinguir cuáles de las actividades que realizamos los trabajadores y que son apropiadas para las organizaciones.

De acción: Vienen a ser las actividades propiamente de acción y/o ejecución del trabajo colaborativo, en coordinación con los agentes, desde su concepción hasta la evaluación.

En relación a la variable rendimiento laboral, según Araujo y Guerra (2007, p. 67) “El rendimiento laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador es el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”.

El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados.

Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral.

El concepto del desempeño estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas.

La evaluación del rendimiento en ocasiones, es insuficiente para considerar el mérito de un empleado. Cómo se gestiona la información, la actitud de colaboración que se adopta con los compañeros, el uso de la cortesía y amabilidad con los clientes,... son difíciles de incorporar en una evaluación del rendimiento, pero se podrían evaluar con sistemas complementarios de evaluación del desempeño.

Para evaluar el rendimiento de un operario de fábrica bastaría con medir las piezas elaboradas, y el porcentaje de piezas defectuosas sobre el total de ese rendimiento. Para evaluar su desempeño se estimarían aspectos y comportamientos como su rapidez de trabajo, su habilidad, su ahorro de soldadura,... (Werther y Davis, 1993).

Los estándares de rendimiento permiten que las mediciones sean más objetivas. Guardan relación con los resultados que se desean para cada puesto.

El feedback que se genera con los sistemas de evaluación del rendimiento y del desempeño produce una base de aprendizaje efectivo que ayudará a empleado y supervisor en una gestión activa del rendimiento y desempeño.

Programas de asesoría personal para la mejora del rendimiento, apoyo mediante sistemas de capacitación, asesoramiento para la carrera profesional,... permitirán una gestión hacia la mejora del rendimiento.

Las dimensiones de la variable rendimiento laboral, según (Harris, 2000) está dividido en:

Actitudinal: La actitud es el comportamiento que emplea un individuo para hacer las labores. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas.

Operativo: Es un término que puede utilizarse como sustantivo o como adjetivo. En el primer caso, se trata de un dispositivo o un plan que se lleva a cabo para desarrollar una acción y conseguir un objetivo.

1.4. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018?

¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018?

1.5. Justificación

La justificación debe responder a la pregunta por qué y para que, de la investigación, es decir la relación que existe entre el trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018 en el personal; con fines evidentemente académicos y de corroborar en el conocimiento de la ciencia y las humanidades.

Bajo al aspecto de la relevancia social, la investigación es relevante para este espacio y tiempo.

En el aspecto teórico, es bueno porque se basa en teorías existentes para corroborar un hecho real de nuestra investigación.

En el aspecto práctico, se aprecia que la investigación no se quedó en una propuesta teórica, sino acabó en la práctica real.

El aspecto metodológico, se ha utilizado el método científico y el descriptivo en su consecución.

Finalmente tiene valor social, ya que la investigación se ha desarrollado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua, que tácitamente pertenece a nuestra sociedad y es importante su estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

Hi: Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Ho: No existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Hipótesis específicas:

Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en el personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

1.7. Objetivos:

Objetivo general

Determinar la relaciona que existe entre trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Objetivos específicos

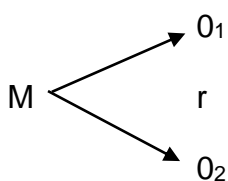
Determinar la relaciona que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en el personal en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Determinar la relaciona que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en el personal en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación:

La investigación se ha desarrollado con un diseño para un contexto determinado, que en este caso el tipo de investigación es fue el descriptivo - correlacional. En esta investigación el diseño seleccionado es transversal ha sido el descriptivo correlacional. Tomando como premisa que en una investigación debe desarrollarse en unas condiciones específicas (ética en la investigación, transparencia en la obtención de datos, publicación de resultados).



Donde:

M: Muestra

O₁: Observación de la variable trabajo colaborativo

O₂: Observación de la variable rendimiento laboral

r: Coeficiente de correlación

2.2. Variables, operacionalización

Veamos ahora la definición conceptual de las variables de estudio:

Variable 1: Trabajo colaborativo. Según Topchik (2008, p.2) lo conceptualiza como el trabajo de un pequeño grupo de personas encaminada a un mismo fin en un determinado tiempo y espacio.

Variable 2: Rendimiento laboral. Chiavenato (2002, p. 236). El rendimiento laboral se refiere a la eficacia y eficiencia del trabajo mostrado en una organización según sus fines y principios.

Operacionalización de variables:

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Trabajo colaborativo	Es un conjunto de personas adscritas a determinados puestos de trabajo, sino una congregación de personas donde cada uno de ellos desempeña un rol que es comprendido por el resto de miembros. Meredith (1993).	El trabajo colaborativo, se evalúa por el desempeño y alcance de objetivos mediante el desenvolvimiento o de cada miembro del equipo, estos pueden tener varios roles en función de las necesidades. Un rol de equipo no es más que el compromiso que adquiere un individuo frente a su equipo de hacerse cargo de una determinada función.	Mentales	Analiza muchas veces el problema antes de dar una solución.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Trata los problemas emocionales con mucha calma.	
				Trabajar significa mucho esfuerzo.	
				Siente presión cuando lo critican o lo alaban.	
				Realiza su trabajo de manera innovadora y creativa.	
				Prefiere trabajar individualmente.	
				Genera nuevas propuestas en su trabajo.	
				Solo le importar su trabajo y su bienestar.	
			Sociales	Comparte información con sus compañeros.	
				Entiende y capta rápido el trabajo encomendado.	
				Pide apoyo y apoya a sus compañeros cuando surge una dificultad.	
				Apoya y Participa en las actividades que realizan en su trabajo.	
				Comprende fácilmente como se sienten sus compañeros.	
				Utiliza diversas estrategias para desarrollar su trabajo	
				Siente comodidad cuando realiza una actividad con sus compañeros	
				Prefiere trabajar en equipo	
			De Acción	Crea fácilmente una buena atmósfera con sus compañeros.	
				Cree que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas.	
				Le preocupa que no se cumplan con las metas programadas.	
				Resuelve eficazmente los problemas que se susciten en su trabajo.	
Quiere generar cambios en su trabajo.					
Mantiene organizado y controlado su trabajo.					
Cumple con los objetivos, indicaciones y trabajo encomendado.					

Variable 2: Rendimiento laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Rendimiento laboral	Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Chiavenato (2002).	El desempeño de las personas se evalúa mediante factores actitudinales y operativos los cuales aprecian el desenvolvimiento del individuo en el cargo. Chiavenato (2000).	Actitudinal	Demuestra tener desprendimiento por enseñar a los compañeros de trabajo.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Posee capacidad de integración a trabajar en equipo	
				Participa activamente en las actividades deportivas, sociales y/o culturales de la entidad.	
				Demuestra cortesía, solidaridad y buen trato a los demás	
				Realiza tareas en beneficio de sus compañeros.	
				Encuentra alternativas de solución a los problemas	
				Demuestra interés por aprender cosas nuevas	
				Se comunica con fluidez y rapidez	
				Demuestra iniciativas coherentes	
				Plantea soluciones sensatas a problemas presentados	
				Demuestra habilidades en el trabajo	
			Habilidad para trabajar bajo presión		
			2.2. Operativo.	Cumple con la meta programada en el tiempo establecido.	
				Utiliza adecuadamente los equipos, materiales y herramientas	
				Demuestra disciplina en la ejecución de tareas.	
				Trabaja efectivamente eficientemente y eficazmente.	
				Demuestra calidad en el cumplimiento de sus tareas.	
				El trabajo que desarrolla es óptimo.	
				Programa el horario de trabajo.	
Tiene conocimiento de la labor que se desarrolla en la institución					
Es competente para el puesto de trabajo.					
Identifica los objetivos de la institución					

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: Está conformada por el personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, que vienen a ser en total de 65 trabajadores.

Muestra: La muestra es No probabilística intencional.

Muestreo: Muestra censal, conformada por 65 trabajadores.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica utilizada para la investigación es la encuesta, con su instrumento el cuestionario sobre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral.

En el presente trabajo se ha utilizado el cuestionario cuyos datos fueron recogidos en el área de trabajo de los colaboradores; el cual permite evaluar y medir aspectos que están muy relacionados el trabajo colaborativo como son: comunicación, compañerismo, relaciones interpersonales, despersonalización, clima organizacional y realización personal.

Ficha Técnica Del Instrumento

Datos informativos instrumento 1:

Autora: Br. Yanira Miguelina Córdova Huarache

Procedencia: Estudiante la maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo

Aplicación: El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo al personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Propósito: Recopilar información sobre el trabajo colaborativo del personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

De interpretación

Puntaje	Categoría	Descripción
93 a 115	Muy bueno	Personal en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, aplican el trabajo colaborativo muy bien
65 a 92	Bueno	Personal en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, aplican el trabajo colaborativo bien
47 a 69	Regular	Personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, aplican el trabajo colaborativo regularmente, aunque intentan alcanzar un buen rendimiento laboral
23 a 46	Deficiente	Personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, aplican el trabajo colaborativo deficientemente. Y deficiente rendimiento laboral es notorio.

Fuente: Propia

DATOS INFORMATIVOS INSTRUMENTO 2:

Autora: Br. Yanira Miguelina Córdova Huarache

Procedencia: Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo.

Aplicación: El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo al personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Propósito: Recopilar información sobre el rendimiento laboral al personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable Rendimiento laboral en las Dimensiones Actitudinal (12 indicadores), Operativo (10 indicadores). Medido en la escala ordinal.

De interpretación

Puntaje	Categoría	Descripción
89 a 110	Muy bueno	Personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, tienen muy buen rendimiento laboral
67 a 88	Bueno	Personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, tienen buen rendimiento laboral
45 a 66	Regular	Personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, su rendimiento laboral es regular, aunque intentan trabajar en equipo
22 a 44	Deficiente	Personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, su rendimiento laboral es deficiente al igual que el trabajo colaborativo.

Fuente: Propia

Validación y confiabilidad del instrumento

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, estos se obtuvieron por el método de Alfa de Cronbach.

Ahora bien, teniendo de referencia a Herrera, (1998, p.224) los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

Tabla de equivalencias de la confiabilidad

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Categorización de la confiabilidad según Oseda et al. (2015).

Como se obtuvo 0.845 y 0.921, en la variable Trabajo colaborativo y en la variable Rendimiento laboral los instrumentos tienen una excelente confiabilidad y procede su aplicación inmediatamente.

La validación de los instrumentos se hizo por el criterio de juicio de expertos y estuvo a cargo de especialistas en el rubro de instrumentos.

Grado académico	Mención	Nombre y apellidos		
Doctor	Administración	Dulio Oseda Gago		
Doctora	Administración	Ruth	Katherine	Mendivel
		Geronimo		
Magister	Gestión Pública	Jorge Torres Núñez		

2.5. Método de análisis de datos

Se utilizó el SPSS v.25 y Ms Excel 2016 para calcular los siguientes estadígrafos. Las tablas de distribución de frecuencias y sus respectivas figuras estadísticas. La rho de Spearman, para medir el coeficiente de correlación.

Y finalmente haremos uso de la "t" de Student para medir la significatividad de la hipótesis de investigación.

2.6. Aspectos Éticos

Para recoger la información de la muestra, se tuvo que solicitar la autorización al gerente de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, la misma que se gestionó oportunamente.

El manejo de la información se realizó con la máxima confidencialidad y privacidad, dándose la información de los resultados en forma personal y escrita.

III. RESULTADOS

En las tablas mostramos el consolidado de la variable “Trabajo colaborativo”, el cual se aplicó a la muestra de 65 trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, el cual se presente a continuación:

Tabla 01

Variable Trabajo colaborativo

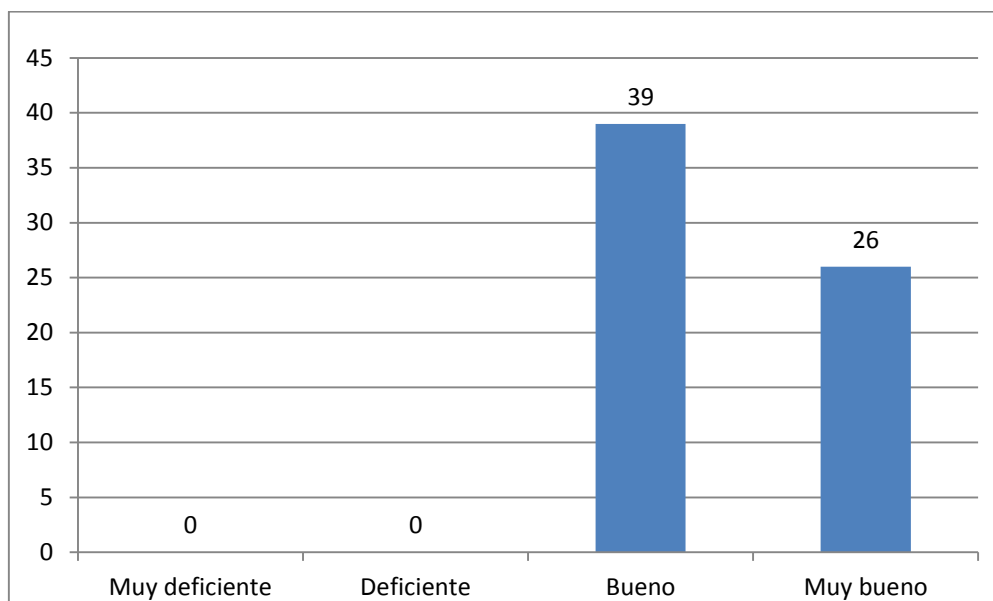
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0
Deficiente	0	0
Bueno	39	60
Muy bueno	26	40
Total	65	100

Fuente: Bases de datos.

Interpretación:

Según la tabla y la figura 01 se puede apreciar que los niveles de la variable Trabajo colaborativo de los 65 trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, el 60% perciben que el trabajo colaborativo es bueno; el 40% perciben que es muy bueno; en las demás categorías no se tuvo ninguna repuesta.

Figura 1
Variable Trabajo colaborativo



Fuente: Tabla 01.

Tabla 02
Dimensión 1: Mental

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0
Deficiente	4	6
Bueno	38	58
Muy bueno	23	35
Total	65	100

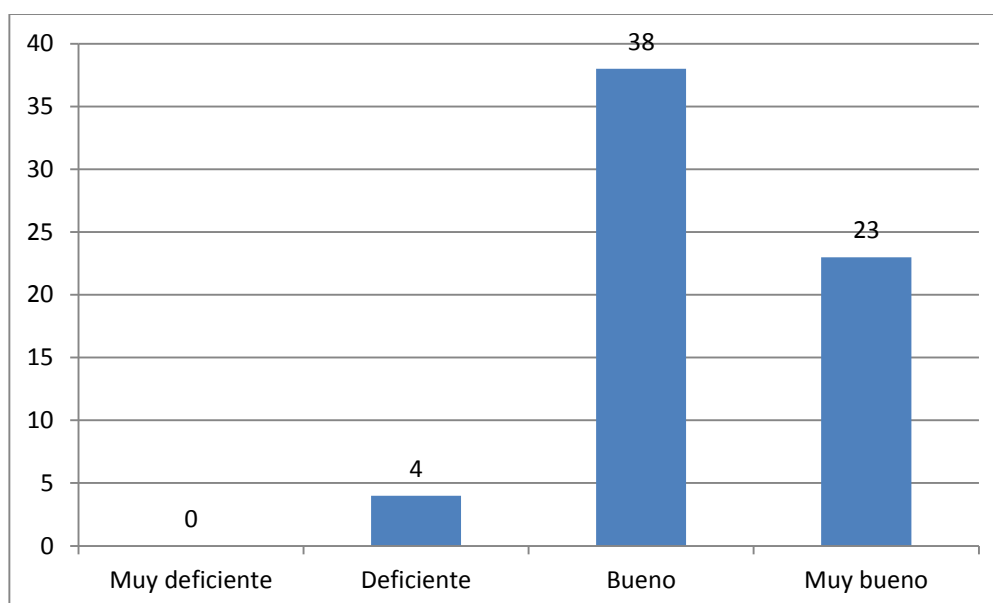
Fuente: Base de datos.

Interpretación:

Según la Tabla y Figura 02 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión de la variable “Mental” de los 65 trabajadores nombrados encuestados, el 59% perciben como bueno el aspecto mental; luego el 35% perciben que muy buena definición y solo el 6% ,mencionó deficiente. Veamos la siguiente dimensión.

Figura 02

Dimensión 1: Mental



Fuente: Tabla N° 02.

Tabla 03

Dimensión 2: Social

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0
Deficiente	0	0
Bueno	47	72
Muy bueno	18	28
Total	65	100

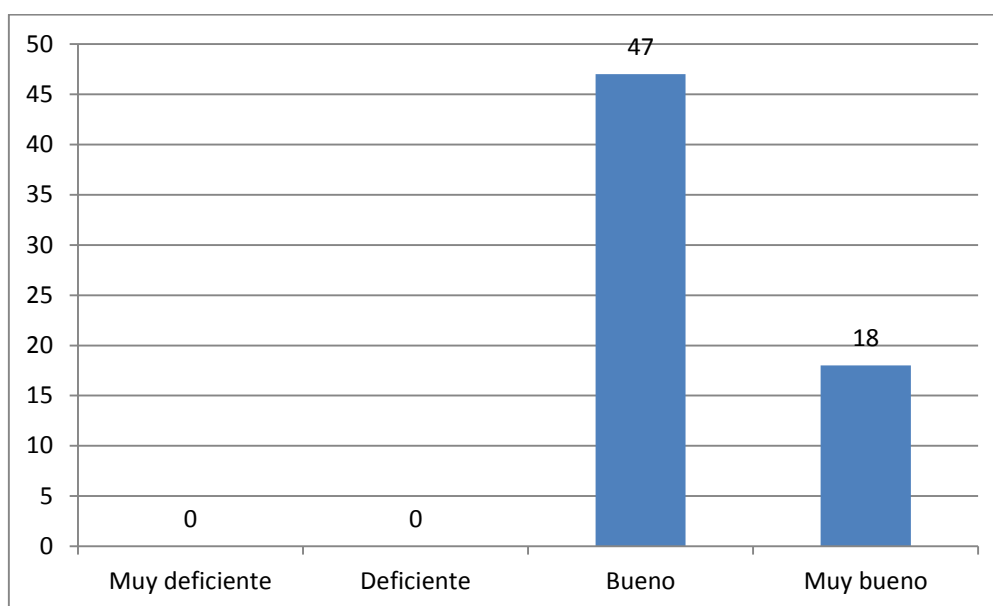
Fuente: Base de datos.

Interpretación:

Según la tabla y figura 03 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Social” de los 65 trabajadores nombrados encuestados, el 72% perciben como bueno el aspecto social en la organización; luego el 28% percibe favorablemente dicho soporte social; luego en las dos opciones restantes no se tuvo ninguna respuesta. Veamos la siguiente dimensión.

Figura 03

Dimensión 2: Social



Fuente: Tabla 03.

Tabla 04

Dimensión 3: De acción

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0
Deficiente	0	0
Bueno	65	100
Muy bueno	0	0
Total	65	100

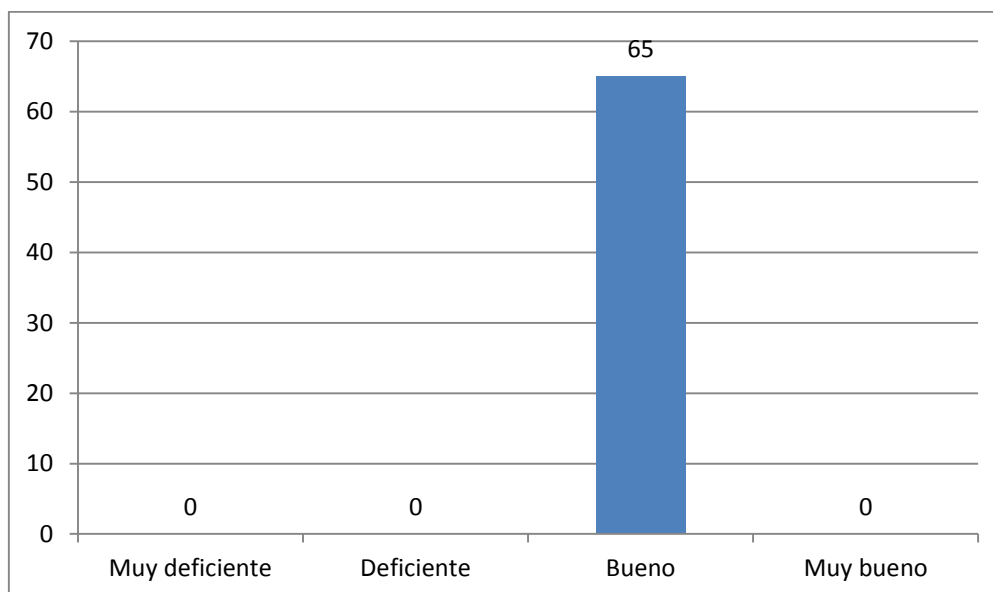
Fuente: Base de datos.

Interpretación:

Según la Tabla y Figura 04 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “De acción” de los 65 trabajadores nombrados encuestados, el 100% perciben una buena organización de acción en la gerencia regional. Veamos la siguiente variable de estudio:

Figura 04

Dimensión 3: De acción



Fuente: Tabla 04.

Tabla 05:

Variable 2: Rendimiento laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	0	0
Favorable	52	80
Muy favorable	13	20
Total	65	100

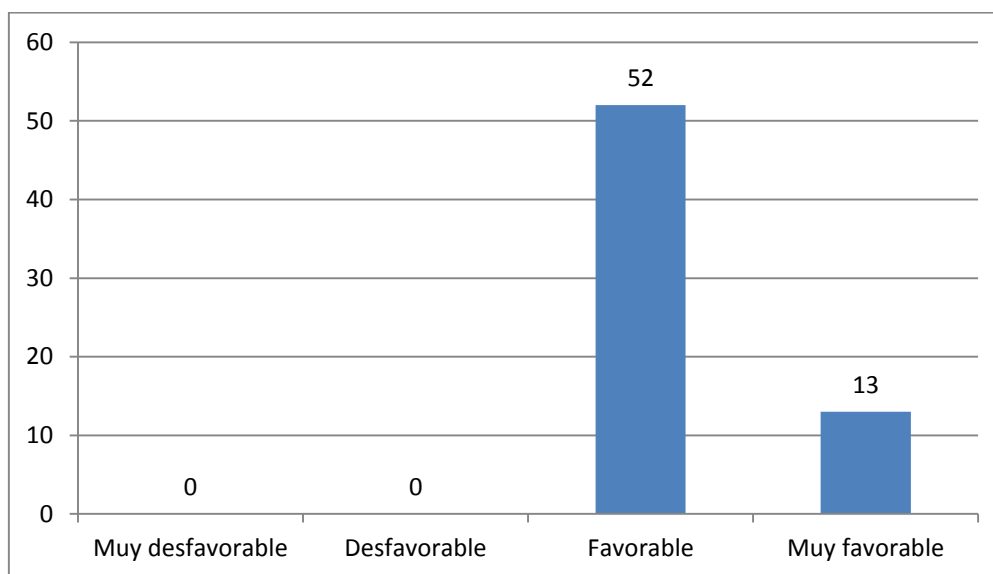
Fuente: Base de datos

Interpretación:

Según la Tabla y Figura 5 se puede apreciar que los niveles de la variable “Rendimiento laboral” de los 65 trabajadores nombrados encuestados, el 80% perciben muy favorable rendimiento laboral en la organización; luego el 20% perciben muy favorable; en las demás opciones no se tuvo ninguna respuesta.

Figura 05

Variable 2: Rendimiento laboral



Fuente: Tabla 05.

Tabla 06

Dimensión 1: Actitudinal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	0	0
Favorable	51	78
Muy favorable	14	22
Total	65	100

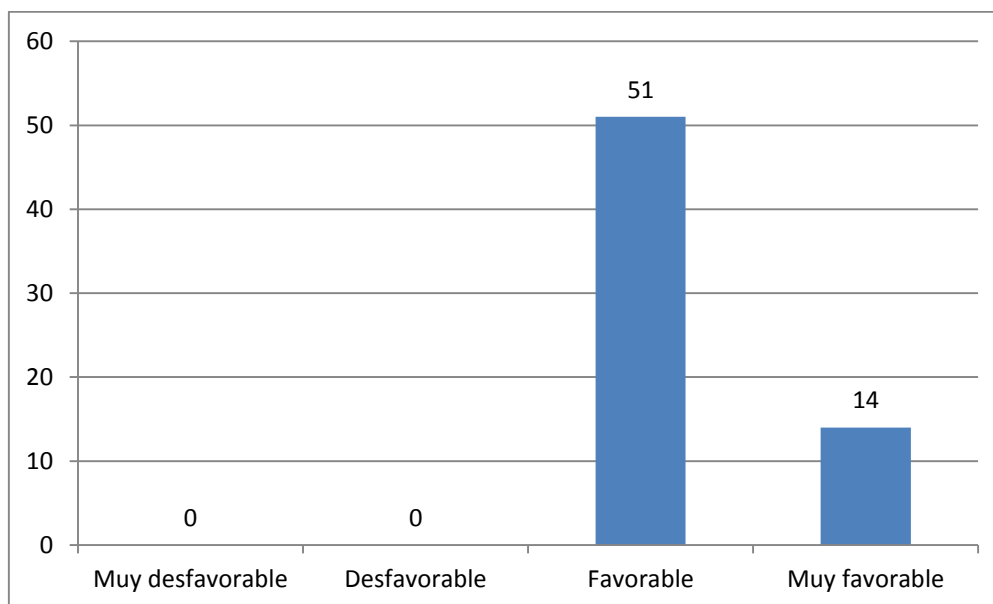
Fuente: Base de datos.

Interpretación:

Según la Tabla y Figura 06 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Actitudinal” de los 65 trabajadores nombrados encuestados, el 78% lo percibe como favorable la organización; luego el 22% lo perciben como muy favorable; luego en las demás opciones no se tuvo ninguna respuesta.

Figura 06

Dimensión 1: Actitudinal



Fuente: Tabla 06.

Tabla 07

Dimensión 2: Operativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	4	6
Favorable	54	83
Muy favorable	7	11
Total	65	100

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

Según la Tabla y Figura 07 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Operativo” de los 65 trabajadores nombrados encuestados, el 83% lo perciben como favorable; luego el 11% lo perciben como muy favorable; luego solo el 65% lo perciben como desfavorable.

Contrastación de hipótesis

Tabla 08

Correlación de variables

			El trabajo colaborativo	El rendimiento laboral
Spearman's rho	El trabajo colaborativo	Correlation	1.000	.399(**)
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000	
	N	65	65	
	El rendimiento laboral	Correlation	.399(**)	1.000
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	.	
	N	65	65	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez y baptista (2010, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

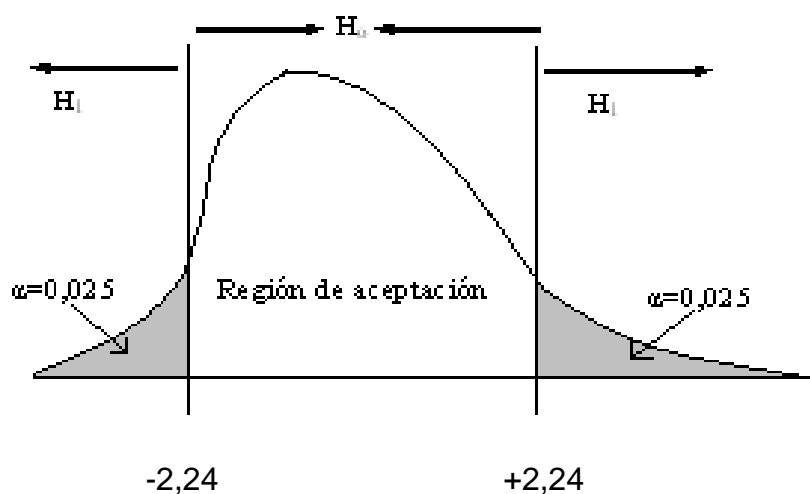
Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en los trabajadores nombrados de la

Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha=0,05.$$

$$gl = 65-2 = 63$$

$$\text{Valor crítico} = 2,24$$



Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 65$$

$$\rho = 0,399$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 3,45$$

Conclusión estadística: Se concluye que existe relación directa fuerte y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 01:

Tabla 09

Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 01

			El trabajo colaborativo	Rendimiento laboral actitudinal
Spearman's rho	El trabajo colaborativo	Correlation	1.000	.302(**)
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000	
	N	65	65	
Rendimiento laboral actitudinal	Rendimiento laboral actitudinal	Correlation	.302(**)	1.000
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	.	
	N	65	65	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez y baptista (2010, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de la hipótesis específica 01:

Hipótesis nula: H₀: No existe una relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

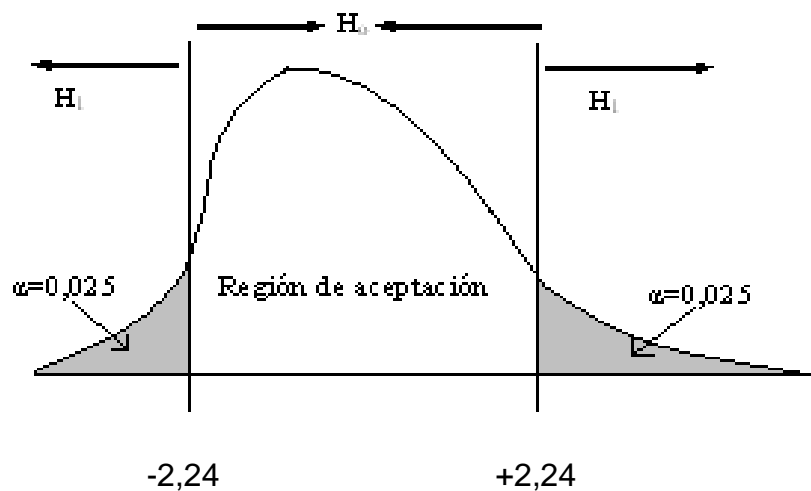
Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 65 - 2 = 63$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 2,24$$



Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 65$$

$$\rho = 0,302$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 2,51$$

Conclusión estadística: Se concluye que existe relación directa débil y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en

los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Hipótesis específica 02:

Tabla 10

Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 02

			El trabajo colaborativo	Rendimiento laboral operativo
Spearman's rho	El trabajo colaborativo	Correlation Coefficient	1.000	.542(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	Rendimiento laboral operativo	Correlation Coefficient	.441(**)	1.000
Sig. (2-tailed)		.000	.	
N		65	65	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez y baptista (2010, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de la hipótesis específica 2:

Hipótesis nula: H₀: No existe una relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

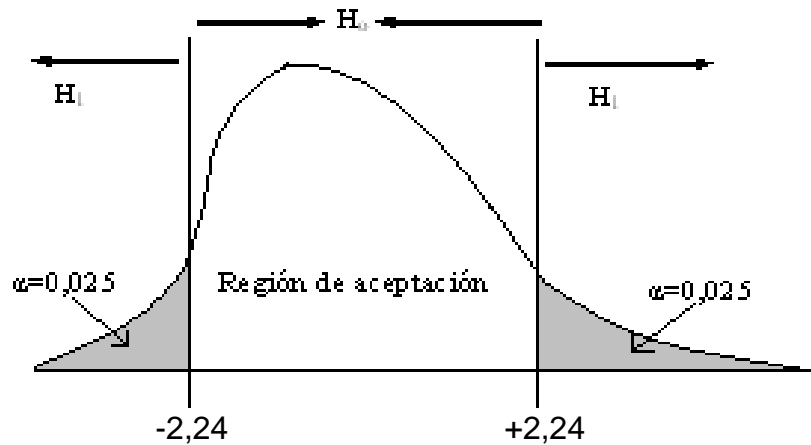
Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 65 - 2 = 63$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 2,24$$



Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 65$$

$$\rho = 0,441$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 3,91$$

Conclusión estadística: Se concluye que existe relación directa muy débil y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.

IV. DISCUSIÓN

En las tablas que vimos en el capítulo anterior se aplicó a la muestra de 65 trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, el cual se puede apreciar que de los 65 trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, 38 trabajadores nombrados que representa el 58.46% perciben que el trabajo colaborativo es bueno.

A decir de López (2011) el trabajo colaborativo es toda actividad profesional en la que existe algún tipo de colaboración entre personas, departamentos e incluso empresas:

Cuando la colaboración se da entre personas, estamos hablando sobre todo de individuos que aportan recursos, herramientas o soluciones los unos a los otros para alcanzar un objetivo común. Por ejemplo, las personas que trabajan en el mismo departamento de la empresa.

Según la Tabla y Figura 02 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión "Mental" el 58% perciben como bueno el aspecto mental; luego el 36% perciben una muy buena definición y solo el 6% ,mencionó deficiente.

En ese sentido en la tabla y Figura 03 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión "Social", el 72% perciben como bueno el aspecto social en la organización; luego el 28% percibe como favorablemente dicho soporte social y en la Tabla y Figura 04 de la Dimensión "De acción" el 100% perciben una buena organización de acción en la gerencia regional.

Cuando la colaboración se da entre departamentos, hablamos de grupos de personas que trabajan con otros grupos de personas para alcanzar un objetivo común. También pueden ser individuos, en vez de grupos, en el caso de las pequeñas empresas.

Cuando la colaboración se da entre empresas, nos encontramos con un abanico mayor de colaboraciones: dos o más estructuras empresariales que trabajan juntas, dos o más profesionales autónomos, una combinación de estructuras

empresariales y profesionales autónomos, la empresa y sus proveedores, etc. Sin embargo, aunque sea el tipo de colaboración más versátil, siempre se rige por la misma característica que los dos tipos anteriores: alcanzar un objetivo común.

Precisamente ello sucede en la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018.

Por otro lado, según la Tabla y Figura 05 se puede apreciar que los niveles de la variable “Rendimiento laboral” de los 65 trabajadores nombrados encuestados, el 80% perciben muy favorable rendimiento laboral en la organización; luego el 20% perciben un muy favorable. En esa óptica, se tiene los aportes de Jaen, (2010) cuando menciona que la idea de rendimiento está asociada al vínculo existente entre los medios.

Según la Tabla y Figura 06 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Actitudinal” el 78% lo percibe como favorable la organización; luego el 22% lo perciben como muy favorable, y según la Tabla y Figura 07 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Operativo”, el 83% lo perciben como favorable; luego el 11% lo perciben como muy favorable.

De las tablas y figuras visualizados de nuestra hipótesis general se deduce que el rendimiento laboral tiene una relación directa y significativa con el trabajo colaborativo y viceversa, para ello realizando la Correlación de las variables de estudio, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, porque la t calculada es mayor que la t teórica ($3,45 > 2,24$), concluyendo que si existe una relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en los trabajadores nombrados en la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018.

Los resultados se ven reforzados en la idea, cuando se tiene los aportes de Ríos, (2004), *El trabajo colaborativo en las decisiones organizativas*; cuando concluye que el rol del consejo directivo tiene la función de coordinar, facilitar y guiar el cumplimiento de los acuerdos establecidos en las políticas y el comportamiento de los valores en los hitos de convivencia del equipo.

También se tiene los aportes de Flores, (2004), en su investigación: “La educación (basada en el desarrollo de la responsabilidad, trabajo colaborativo y control del ego) y su relación con el liderazgo transformacional en la FCAG-UNJBG; los niveles de competencia y de responsabilidad exigidos a través de la actividad académica, favorecen al desarrollo del liderazgo transformacional, la orientación y el desarrollo de un adecuado control del ego estudiantil contribuye a fomentar el comportamiento del liderazgo transformacional en el desarrollo de la profesión y la educación por competencias y el desarrollo de valores favorece al estudiante universitario en el desarrollo del pensamiento estratégico, base del liderazgo transformacional.

Algo similar sucede en los trabajadores nombrados en la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018, ya que como se ha podido ver en el capítulo III, el nivel de trabajo colaborativo es muy bueno y la responsabilidad también es bueno, por tratarse de una entidad pública del perfil conocido.

También se tiene los aportes de la Peña (2014) en su investigación: Valores laborales y trabajo colaborativo donde también se aceptó la hipótesis de investigación la cual plantea que, si existe una correlación entre los valores laborales y trabajo colaborativo, debido que van enlazados para formar un mejor desarrollo administrativo y lograr el compromiso de los objetivos de los trabajadores nombrados y motivar la integración lo cual hace una mejor productividad para Construfácil, Coatepeque.

Asimismo, los trabajadores nombrados si conocen los valores laborales para trabajar en equipo, existen algunas dificultades como; diferencia de clases sociales, salarios y nivel académico, no se lleva a la práctica de acuerdo a lo que describen los teóricos del trabajo colaborativo, lo que provoca la falta de colaboración y la deficiente atención a los usuarios.

Respecto a la hipótesis específica N° 01 existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal de los trabajadores nombrados en la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018; donde se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna, porque la t calculada es mayor a la t calculada ($2,51 > 2,24$), concluyendo que si existe relación directa fuerte y significativa.

A los resultados obtenidos se suma los hallazgos hechos por Chávez (2014) cuando menciona que todos como individuos tenemos responsabilidades. Dentro de un equipo de trabajo cada cual debe ser responsable de las suyas. En el caso de que las cosas hayan salido mal en general, por culpa de todos, ha de ser el líder de ese equipo el que asuma el fracaso e intente ponerlo todo en orden de nuevo.

En este entender concluimos que el asumir retos de crecimiento con el trabajo colaborativo debe ser importante pues involucra el cumplir con las obligaciones establecidas en nuestro centro laboral.

Al respecto, el Reglamento de Organización y Funciones del sector educación estipula en su art. 5 que se debe cumplir las funciones que en total son 17; bajo responsabilidad, y muchas de esas funciones son cumplidas en equipo; de ahí la importancia y trascendencia de la presente investigación.

De la hipótesis N° 02, existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, realizando su Correlación, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, porque que la t calculada es mayor que t teórica ($3,90 > 2,24$), concluyendo que si existe relación directa media y significativa.

A esto también corrobora Flores (2004), en uno de sus conclusiones indica que no basta sólo defender los intereses propios sean estos corporativos o personales, sino retribuirle a la sociedad confianza y apoyo a lo largo de nuestra trayectoria, considerando, en primer lugar, los impactos que generan nuestras acciones en el entorno social y ambiental; o sea es fundamental el actuar con asertividad.

Los valores éticos que poseemos nos producen preocupación por el mundo de hoy y del mañana, formando parte de la solución a los más graves problemas que la sociedad a la que pertenecemos. Por lo tanto, se pide a las organizaciones, a los diversos grupos interesados o afectados, responder por sus acciones y consecuencias en la comunidad.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Si existe relación directa débil ($\rho=0,399$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, es decir a un mejor trabajo colaborativo, existe también un mejor rendimiento laboral y viceversa.

SEGUNDA: Si existe relación directa débil ($\rho=0,302$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, es decir a un mejor trabajo colaborativo mejor será el rendimiento laboral actitudinal y viceversa.

TERCERA: Si existe relación directa débil ($\rho=0,441$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en los trabajadores nombrados en la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018; es decir a un mejor trabajo colaborativo, mejor será el rendimiento laboral operativo en la organización regional.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las autoridades de la Gerencia Regional de Transportes y Telecomunicaciones de Moquegua, se recomienda que dentro de su Plan estratégico considerar cursos de capacitación en el marco del buen rendimiento laboral por la relación directa que existe con el desarrollo de trabajos en equipo y su impacto en la formación de los trabajadores, según las expectativas sociales que en la actualidad el mundo globalizado lo requiere.

SEGUNDA: A las autoridades de la Gerencia Regional de Transportes y Telecomunicaciones de Moquegua, se recomienda que enfoque la práctica de valores y como se relacionan con el trabajo colaborativo dentro de una organización, para lograr la calidad y validez.

TERCERA: A los directivos y trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Telecomunicaciones de Moquegua se recomienda que durante su trabajo diario utilicen como estrategias las técnicas participativas, activas que impulsen al trabajo colaborativo demostrando responsabilidad en el desarrollo de las actividades propuestas.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, M. C., & Leal Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y rendimiento laboral en las instituciones de educación superior Públicas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Ary, D., Jacob, L., & Razavieh, P. (1993). *Introducción a la investigación pedagógica* (2da ed.). México: McGraw Hill.
- Barbero, J. (2014). *El Trabajo colaborativo De Los Equipos Multidisciplinares De Cuidados Paliativos: Análisis De La Realidad Española*. Tesis, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Belbin, R. M. (2001). *Managing without power Oxford*. Butterworth-Heinemann.
- Benkler, P. (2014) *Trabajo cooperativo y en equipo en las entidades públicas*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). Santa Fé de Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (Primera ed.). México: McGraw – Hill.
- Fernández, R. (2014). *Relaciones Entre El Bienestar Subjetivo Y El Rendimiento laboral En Gerentes*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima.
- Gámez, J. (2013). *Las Técnicas De Grupo Como Estrategia Metodológica En La Adquisición De La Competencia De Trabajo colaborativo Y El Cambio De Actitudes En El Trabajo Grupal De Los Alumnos Universitarios De Primer Curso De Magisterio*. Tesis, Universidad de Granada.
- González, C. (2015) *Evaluación del rendimiento laboral*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Harris, A. (2000) *Técnicas de modificación de la conducta*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Herrera, A. (1998). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. Santa Fé de Bogotá: Mc-Graw-Hill.

- Katzenbach, J. (2000). *El trabajo colaborativo ventaja y dificultades*. España: Granica S.A.
- Keith, N., & Frese, M. (2005). Self-regulation in error management training: Emotion control and metacognition as mediators of performance effects. *Journal of Applied Psychology*, 90, 677–691.
- Jaen, H. (2010) *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- López, J. C. (2011) *Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Mc Luhan, L. (2018) *Trabajo en equipo*. México: Universidad del Valle.
- Ochoa, F. (2018) *Trabajo colaborativo: Estrategia clave en la educación de hoy*. México: Universidad del Valle.
- Oседа, D., Chenet, M., Hurtado, D., Chávez, A., Patiño, A., & Oседа, M. (2015). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Soluciones Gráficas S.A.
- Pizarro, D. (2014). *Estructura Factorial del compañero de Trabajo Ideal*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima.
- Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo colaborativo un enfoque centrado en comportamiento*. . Tesis, Universidad Autónoma de Barcelona., Barcelona.
- Stoner, J., & Freeman, E. (2006). *Administración*. (Sexta ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Topchik, G. (2008). *Como Desarrollar a su equipo: Gerente por primera vez*. EE.UU.: Thomas Nelson Inc. Nashville.

- Valls, L. (2015). *Fallas demográficas y rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del conflicto, el afecto negativo, y la reflexividad grupal*. Tesis, Universidad de Valencia.
- Vivando, Y. (2010). *Análisis, diseño e implementación de una herramienta web de evaluación del desempeño por competencias - evaluación 360° Grados*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima.
- Werther, H. y Davis, J. (1993) *Modelos de medición de los factores psicosociales en las empresas*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en el personal en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en el personal nombrado de la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018? ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en el personal nombrado de la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relaciona que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relaciona que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en el personal nombrado de la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018. Determinar la relaciona que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en el personal nombrado de la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018. 	<p>A nivel Internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Valls (2015) Fallas Demográficas Y Rendimiento De Los Equipos De Trabajo: El Papel Mediador Del Conflicto, El Afecto Negativo, Y La Reflexividad Grupal, Universidad De Valencia. Gates (2015), condicionantes y oportunidades para el trabajo colaborativo. Estudio en las facultades y escuelas de fisioterapia de Cataluña, Universidad Autónoma de Barcelona. <p>A nivel Nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fernández (2014), Relaciones Entre El Bienestar Subjetivo Y El Rendimiento laboral En Gerentes, Pontificia universidad Católica del Perú Romero (2014), Evaluación Del Rendimiento laboral Docente En Una Red De Colegios Particulares De Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú. 	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en el personal nombrado de la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018. Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en el personal nombrado de la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018. 	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Trabajo colaborativo (Meredith, 2001)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mentales. Sociales. De acción. <p>VARIABLE 2:</p> <p>Rendimiento laboral (Chiavenato, 2002)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actitudinales. Operativos. 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: descriptivo - correlacional</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ = Observación de la variable 1.</p> <p>O₂ = Observación de la variable 2.</p> <p>Correlación entre dichas variables.</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: Los 65, personal nombrado de la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018.</p> <p>Muestra: Censal conformador por los mismos 65 personal nombrado en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018.</p> <p>Técnicas e Instrumentos:</p> <p>Observación: ficha de observación directa e indirecta</p> <p>Fichaje: fichas de resumen párrafo y comentario</p> <p>Encuesta: cuestionario de encuesta</p> <p>Técnicas de Procesamiento de Datos:</p> <p>Medidas de dispersión</p> <p>Medidas de tendencia central</p> <p>Medidas de forma</p> <p>Medidas de regresión y correlación</p> <p>Prueba de hipótesis: "t" de Pearson y "t" de Student.</p>

ANEXO N° 02: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Trabajo colaborativo	Un equipo no es un conjunto de personas adscritas a determinados puestos de trabajo, sino una congregación de personas donde cada uno de ellos desempeña un rol que es comprendido por el resto de miembros. Meredith (1993).	El trabajo colaborativo, se evalúa por el desempeño y alcance de objetivos mediante el desenvolvimiento de cada miembro del equipo, estos pueden tener varios roles en función de las necesidades. Un rol de equipo no es más que el compromiso que adquiere un individuo frente a su equipo de hacerse cargo de una determinada función.	Mentales	Analiza muchas veces el problema antes de dar una solución.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Trata los problemas emocionales con mucha calma.	
				Trabajar significa mucho esfuerzo.	
				Siente presión cuando lo critican o lo alaban.	
				Realiza su trabajo de manera innovadora y creativa.	
				Prefiere trabajar individualmente.	
				Genera nuevas propuestas en su trabajo.	
				Solo le importar su trabajo y su bienestar.	
			Sociales	Comparte información con sus compañeros.	
				Entiende y capta rápido el trabajo encomendado.	
				Pide apoyo y apoya a sus compañeros cuando surge una dificultad.	
				Apoya y Participa en las actividades que realizan en su trabajo.	
				Comprende fácilmente como se sienten sus compañeros.	
				Utiliza diversas estrategias para desarrollar su trabajo	
				Siente comodidad cuando realiza una actividad con sus compañeros	
				Prefiere trabajar en equipo	
			De Acción	Crea fácilmente una buena atmósfera con sus compañeros.	
				Cree que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas.	
				Le preocupa que no se cumplan con las metas programadas.	
				Resuelve eficazmente los problemas que se susciten en su trabajo.	
	Quiere generar cambios en su trabajo.				
	Mantiene organizado y controlado su trabajo.				
	Cumple con los objetivos, indicaciones y trabajo encomendado.				

Fuente: Elaboración propia

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Rendimiento laboral	Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Chiavenato (2002).	El desempeño de las personas se evalúa mediante factores actitudinales y operativos los cuales aprecian el desenvolvimiento del individuo en el cargo. Chiavenato (2000).	Actitudinal.	Demuestra tener desprendimiento por enseñar a los compañeros de trabajo.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Posee capacidad de integración a trabajar en equipo	
				Participa activamente en las actividades deportivas, sociales y/o culturales de la entidad.	
				Demuestra cortesía, solidaridad y buen trato a los demás	
				Realiza tareas en beneficio de sus compañeros.	
				Encuentra alternativas de solución a los problemas	
				Demuestra interés por aprender cosas nuevas	
				Se comunica con fluidez y rapidez	
				Demuestra iniciativas coherentes	
				Plantea soluciones sensatas a problemas presentados	
			Operativo.	Demuestra habilidades en el trabajo	
				Habilidad para trabajar bajo presión	
				Cumple con la meta programada en el tiempo establecido.	
				Utiliza adecuadamente los equipos, materiales y herramientas	
				Demuestra disciplina en la ejecución de tareas.	
				Trabaja efectivamente eficientemente y eficazmente.	
				Demuestra calidad en el cumplimiento de sus tareas.	
				El trabajo que desarrolla es óptimo.	
				Programa el horario de trabajo.	
Tiene conocimiento de la labor que se desarrolla en la institución					
Es competente para el puesto de trabajo.					
Identifica los objetivos de la institución					

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 03: Instrumentos De investigación

Cuestionario del trabajo colaborativo y el rendimiento laboral

ESPECIALIDAD:			AÑOS DE SERVICIO:	FECHA:	
SEXO:	FEM.	MASC.	CONDICIÓN LABORAL:	NOMBRADO	CONTRATADO

INSTRUCCIONES: Marcar una alternativa que usted considere en relación al tema.

Indicación: Señor(a) (ta) se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario encuesta: “**CUESTIONARIO DE ENCUESTA DEL TRABAJO COLABORATIVO Y EL RENDIMIENTO LABORAL**”, que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

1. Nunca.	2. Casi nunca.	3. A veces.	4. Casi siempre.	5. Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	------------

PARTE I: TRABAJO COLABORATIVO

Nº	ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Dimensión N° 01: Mental						
1	Analizo muchas veces el problema antes de dar plantear la solución.					
2	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.					
3	Trabajar todo el día lejos de mi familia es un esfuerzo.					
4	Siento mucha presión cuando me critican o me alaban.					
5	Realizo mi trabajo de manera innovadora y creativa.					
6	Prefiero trabajar individual que grupalmente.					
7	Generalmente propongo nuevas propuestas en mi trabajo.					
8	Solo me importar mi trabajo y mi bienestar, nada más.					
Dimensión N° 02: Social		1	2	3	4	5
9	Comparto información con mis compañeros de trabajo.					
10	Entiendo y capto rápido el objetivo al que queremos llegar en mi centro laboral.					
11	Pido apoyo y apoyo a mis compañeros cuando surgen dificultades.					
12	Apoyo y participo en las actividades que realizan en mi trabajo.					
13	Comprendo fácilmente como se sienten mis compañeros de labor.					
14	Utilizo diversas estrategias para desarrollar bien mi trabajo.					
15	Siento comodidad cuando realizo una actividad con mis compañeros de trabajo.					
16	Prefiero trabajar en equipos colaborativos que individualmente.					
17	Creo fácilmente una buena atmósfera con mis compañeros de labor.					
18	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.					
Dimensión N° 03: De acción		1	2	3	4	5
19	Me preocupa que no se cumplan con las metas programadas.					
20	Resuelvo eficazmente los problemas que se suscitan en mi trabajo.					
21	Quiero generar cambios en mi trabajo.					
22	Mantengo organizado y controlado mi trabajo.					

23	Cumplo con los objetivos, indicaciones y trabajos encomendados.					
----	---	--	--	--	--	--

PARTE II: RENDIMIENTO LABORAL

Nº	ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Dimensión N° 01: Actitudinal						
1	Demuestro tener desprendimiento por enseñar a mis compañeros de trabajo.					
2	Poseo capacidad de integración para trabajar en equipos colaborativos.					
3	Participo activamente en las actividades deportivas, sociales y/o culturales de la entidad.					
4	Demuestro cortesía, solidaridad y buen trato a los demás.					
5	Realizo tareas en beneficio de mis compañeros de labor.					
6	Encuentro alternativas de solución a los problemas.					
7	Demuestro interés por aprender cosas nuevas.					
8	Me comunico con fluidez y rapidez.					
9	Generalmente demuestro iniciativas coherentes.					
10	Planteo soluciones sensatas a problemas presentados.					
11	Demuestro habilidades específicas en el trabajo encomendado.					
12	Me gusta trabajar bajo presión.					
Dimensión N° 02: Operativo		1	2	3	4	5
13	Cumplo con la meta programada en el tiempo establecido.					
14	Utilizo adecuadamente los equipos colaborativos, materiales y herramientas.					
15	Demuestro disciplina en la ejecución de mis tareas asignadas.					
16	Mi trabajo se caracteriza por ser eficiente y eficazmente.					
17	Demuestro calidad en el cumplimiento de mis tareas.					
18	Generalmente el trabajo que desarrollo es muy óptimo.					
19	Programo bien mis horarios de trabajo.					
20	Tengo conocimiento de la labor que se desarrolla en la entidad.					
21	Identifico fácilmente los objetivos de la entidad.					
22	Soy competente para el puesto de trabajo que ejerzo.					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO N° 04
Fichas de Validación

ANEXO N° 04

Fichas de Validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
VI: TRABAJO COLABORATIVO	1. Mentales	En el trabajo colaborativo muestra sus habilidades mentales.	1. Analiza muchas veces el problema antes de dar una solución.						✓		✓		✓		✓		
			2. Trata los problemas emocionales con mucha calma.						✓		✓		✓		✓		
			3. Trabajar significa mucho esfuerzo.						✓		✓		✓		✓		
			4. Siente presión cuando lo critican o lo alaban.						✓		✓		✓		✓		
			5. Realiza su trabajo de manera innovadora y creativa.						✓		✓		✓		✓		
			6. Prefiere trabajar individualmente.						✓		✓		✓		✓		
			7. Genera nuevas propuestas en su trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			8. Solo le importa su trabajo y su bienestar.						✓		✓		✓		✓		
	2. Sociales	En el trabajo colaborativo muestra sus habilidades sociales.	9. Comparte información con sus compañeros.						✓		✓		✓		✓		
			10. Entiende y capta rápido el trabajo encomendado.						✓		✓		✓		✓		
			11. Pide apoyo y apoya a sus compañeros cuando surge una dificultad.						✓		✓		✓		✓		
			12. Apoya y Participa en las actividades que realizan en su trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			13. Comprende fácilmente como se sienten sus compañeros.						✓		✓		✓		✓		
			14. Utiliza diversas estrategias para desarrollar su trabajo						✓		✓		✓		✓		


 ESCUELA DE POSTGRADO

 Dr. Dulio Oseda Gago
 Docente / Asesor

V2: RENDIMIENTO LABORAL	3. De acción	En el trabajo colaborativo muestra sus habilidades de acción.	15. Siente comodidad cuando realiza una actividad con sus compañeros							✓		✓		✓		✓				
			16. Prefiere trabajar en equipos colaborativos.							✓		✓		✓		✓				
			17. Crea fácilmente una buena atmósfera con sus compañeros.							✓		✓		✓		✓				
			18. Cree que influye positivamente con su trabajo en la vida de las personas.							✓		✓		✓		✓				
			19. Le preocupa que no se cumplan con las metas programadas.							✓		✓		✓		✓				
			20. Resuelve eficazmente los problemas que se susciten en su trabajo.							✓		✓		✓		✓				
			21. Quiere generar cambios en su trabajo.							✓		✓		✓		✓				
			22. Mantiene organizado y controlado su trabajo.							✓		✓		✓		✓				
	23. Cumple con los objetivos, indicaciones y trabajo encomendado.							✓		✓		✓		✓						
	1. Actitudinal	En su trabajo diario, muestra actitudes favorables.	1. Demuestra tener desprendimiento por enseñar a los compañeros de trabajo.								✓		✓		✓		✓			
			2. Posee capacidad de integración a trabajar en equipo								✓		✓		✓		✓			
			3. Participa activamente en las actividades deportivas, sociales y/o culturales de la entidad.									✓		✓		✓		✓		
			4. Demuestra cortesía, solidaridad y buen trato a los demás									✓		✓		✓		✓		
			5. Realiza tareas en beneficio de sus compañeros.									✓		✓		✓		✓		
			6. Encuentra alternativas de solución a los problemas									✓		✓		✓		✓		
			7. Demuestra interés por aprender cosas nuevas									✓		✓		✓		✓		
			8. Se comunica con fluidez y rapidez									✓		✓		✓		✓		
			9. Demuestra iniciativas coherentes									✓		✓		✓		✓		
			10. Plantea soluciones sensatas a problemas presentados									✓		✓		✓		✓		


 ESCUELA DE POSGRADO

 Dr. Dulio Oseda Gago
 Docente / Asesor

2. Operativo	En su trabajo diario, muestra trabajo operativo favorables.	11. Demuestra habilidades en el trabajo							✓	✓	✓	✓		
		12. Habilidad para trabajar bajo presión							✓	✓	✓	✓		
		13. Cumple con la meta programada en el tiempo establecido.							✓	✓	✓	✓		
		14. Utiliza adecuadamente los equipos colaborativos, materiales y herramientas							✓	✓	✓	✓		
		15. Demuestra disciplina en la ejecución de tareas.							✓	✓	✓	✓		
		16. Trabaja efectivamente eficientemente y eficazmente.							✓	✓	✓	✓		
		17. Demuestra calidad en el cumplimiento de sus tareas.							✓	✓	✓	✓		
		18. El trabajo que desarrolla es óptimo.							✓	✓	✓	✓		
		19. Programa el horario de trabajo.							✓	✓	✓	✓		
		20. Tiene conocimiento de la labor que se desarrolla en la institución							✓	✓	✓	✓		
		21. Es competente para el puesto de trabajo.							✓	✓	✓	✓		
		22. Identifica los objetivos de la institución							✓	✓	✓	✓		


 UCV
 UNIVERSIDAD
 DEL VALLE
 ESCUELA DE POSTGRADO

 Dr. Dulio Oseda Gago
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DEL TRABAJO COLABORATIVO Y EL RENDIMIENTO LABORAL"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de ambos sexos de la muestra de estudio

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

OSEDA GAGO DULLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. <input checked="" type="checkbox"/> Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--

UCV
UNIVERSIDAD
DE CAROLINA
DE SAN GILLES
ESCUELA DE POSTGRADO

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Dullio Oседа Gago
Docente / Asesor

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
VI: TRABAJO COLABORATIVO	1. Mentales	En el trabajo colaborativo muestra sus habilidades mentales.	1. Analiza muchas veces el problema antes de dar una solución.						Y		X		X		X		
			2. Trata los problemas emocionales con mucha calma.						Y		X		X		Y		
			3. Trabajar significa mucho esfuerzo.						Y		X		X		X		
			4. Siente presión cuando lo critican o lo alaban.						X		X		X		X		
			5. Realiza su trabajo de manera innovadora y creativa.						X		X		X		X		
			6. Prefiere trabajar individualmente.						X		X		X		X		
			7. Genera nuevas propuestas en su trabajo.						X		X		X		Y		
			8. Solo le importar su trabajo y su bienestar.						X		X		X		X		
	2. Sociales	En el trabajo colaborativo muestra sus habilidades sociales.	9. Comparte información con sus compañeros.						X		X		X		X		
			10. Entiende y capta rápido el trabajo encomendado.						X		X		Y		Y		
			11. Pide apoyo y apoya a sus compañeros cuando surge una dificultad.						X		X		Y		X		
			12. Apoya y Participa en las actividades que realizan en su trabajo.						X		X		X		Y		
			13. Comprende fácilmente como se sienten sus compañeros.						X		X		X		X		
			14. Utiliza diversas estrategias para desarrollar su trabajo						X		X		X		X		


Jorge A. Torres Núñez.
ABOGADO
Reg. C.A.C. N° 7566

2. Operativo	En su trabajo diario, muestra trabajo operativo favorables.	11. Demuestra habilidades en el trabajo							X	X		X		
		12. Habilidad para trabajar bajo presión							X	X		X		
		13. Cumple con la meta programada en el tiempo establecido.							X	X		X		
		14. Utiliza adecuadamente los equipos colaborativos, materiales y herramientas							X	X		X		
		15. Demuestra disciplina en la ejecución de tareas.							X	X		X		
		16. Trabaja efectivamente eficientemente y eficazmente.							X	X		X		
		17. Demuestra calidad en el cumplimiento de sus tareas.							X	X		X		
		18. El trabajo que desarrolla es óptimo.							X	X		X		
		19. Programa el horario de trabajo.							X	X		X		
		20. Tiene conocimiento de la labor que se desarrolla en la institución							X	X		X		
		21. Es competente para el puesto de trabajo.							X	X		X		
		22. Identifica los objetivos de la institución							X	X		X		


 Jorge A. Torres Muñoz
 ABOGADO
 Reg. C.A.C. N° 1566
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DEL TRABAJO COLABORATIVO Y EL RENDIMIENTO LABORAL"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de ambos sexos de la muestra de estudio

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Torres Núñez Jorge A.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister.

VALORACIÓN:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------


Jorge A. Torres Núñez
ABOGADO
Reg. C.A.C. 17.588

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
VI: TRABAJO COLABORATIVO	1. Mentales	En el trabajo colaborativo muestra sus habilidades mentales.	1. Analiza muchas veces el problema antes de dar una solución.						X		X		X		X		
			2. Trata los problemas emocionales con mucha calma.						X		X		X		X		
			3. Trabajar significa mucho esfuerzo.						X		X		X		X		
			4. Siente presión cuando lo critican o lo alaban.						X		X		X		X		
			5. Realiza su trabajo de manera innovadora y creativa.						X		X		X		X		
			6. Prefiere trabajar individualmente.						X		X		X		X		
			7. Genera nuevas propuestas en su trabajo.						X		X		X		X		
			8. Solo le importar su trabajo y su bienestar.						X		X		X		X		
	2. Sociales	En el trabajo colaborativo muestra sus habilidades sociales.	9. Comparte información con sus compañeros.						X		X		X		X		
			10. Entiende y capta rápido el trabajo encomendado.						X		X		X		X		
			11. Pide apoyo y apoya a sus compañeros cuando surge una dificultad.						X		X		X		X		
			12. Apoya y Participa en las actividades que realizan en su trabajo.						X		X		X		X		
			13. Comprende fácilmente como se sienten sus compañeros.						X		X		X		X		
			14. Utiliza diversas estrategias para desarrollar su trabajo						X		X		X		X		


 UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
 FACULTAD DE EDUCACIÓN

 Raul K. Mendivel Gerónimo
 DOCENTE

2. Operativo	En su trabajo diario, muestra trabajo operativo favorables.	11. Demuestra habilidades en el trabajo								✓	✓	✓	✓				
		12. Habilidad para trabajar bajo presión									✓	✓	✓	✓			
		13. Cumple con la meta programada en el tiempo establecido.										✓	✓	✓	✓		
		14. Utiliza adecuadamente los equipos colaborativos, materiales y herramientas										✓	✓	✓	✓		
		15. Demuestra disciplina en la ejecución de tareas.										✓	✓	✓	✓		
		16. Trabaja efectivamente eficientemente y eficazmente.										✓	✓	✓	✓		
		17. Demuestra calidad en el cumplimiento de sus tareas.										✓	✓	✓	✓		
		18. El trabajo que desarrolla es óptimo.										✓	✓	✓	✓		
		19. Programa el horario de trabajo.										✓	✓	✓	✓		
		20. Tiene conocimiento de la labor que se desarrolla en la institución										✓	✓	✓	✓		
		21. Es competente para el puesto de trabajo.										✓	✓	✓	✓		
		22. Identifica los objetivos de la institución										✓	✓	✓	✓		


 UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
 FACULTAD DE EDUCACIÓN

 Mg. Ruth S. Mendivel Geronimo
 DOCENTE

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO DEL TRABAJO COLABORATIVO Y EL RENDIMIENTO LABORAL"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de ambos sexos de la muestra de estudio

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mendivel Gerónimo Ruth Katherine

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. Administración de la Educación

VALORACIÓN:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

UNIVERSIDAD NACIONAL ZENÓN CARVELLA
FACULTAD DE EDUCACIÓN

Mg. Ruth K. Mendivel Gerónimo
DOCENTE

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 05
BASE DE DATOS

TRABAJO COLABORATIVO																								
N°	D1								D2										D3					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	95
2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	99
3	5	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	83
4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	87
5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	80
6	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	85
7	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	95
8	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	101
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	82
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	89
11	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	96
12	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	95
13	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	94
14	5	4	3	2	1	4	1	2	4	4	3	2	4	1	2	5	4	4	5	4	4	4	3	75
15	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	84
16	5	5	4	4	2	3	3	2	2	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	82
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91
18	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88
19	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	82
20	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	94
21	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	95

22	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	99
23	5	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	83
24	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	87
25	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	80
26	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	85
27	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	95
28	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	101
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	82
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	89
31	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	96
32	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	95
33	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	94
34	5	4	3	2	1	4	1	2	4	4	3	2	4	1	2	5	4	4	5	4	4	4	3	75
35	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	84
36	5	5	4	4	2	3	3	2	2	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	82
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91
38	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88
39	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	82
40	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	94
41	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	95
42	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	99
43	5	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	83
44	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	87
45	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	80
46	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	85
47	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	95
48	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	101
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	82

50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	89
51	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	96
52	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	95
53	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	94
54	5	4	3	2	1	4	1	2	4	4	3	2	4	1	2	5	4	4	5	4	4	4	3	75
55	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	89
56	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	96
57	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	95
58	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	94
59	5	4	3	2	1	4	1	2	4	4	3	2	4	1	2	5	4	4	5	4	4	4	3	75
60	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	84
61	5	5	4	4	2	3	3	2	2	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	82
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91
63	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88
64	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	82
65	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	84

RENDIMIENTO LABORAL

N°	D1												D2										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	78
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	95
3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74
4	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	73
5	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	74
6	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	78
7	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	5	3	4	79
8	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	90
9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	79
10	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	81
11	3	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	90
12	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	92
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	3	88
14	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	71
15	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	75
16	3	4	2	5	5	4	4	2	3	3	2	2	2	3	5	4	4	2	4	5	4	3	75
17	2	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	2	4	3	4	73
18	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	76
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	86
20	3	4	2	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	84
21	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	78
22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	95
23	3	4	4	5	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74
24	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	73

25	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	74
26	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	78
27	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	5	3	4	79
28	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	90
29	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	79
30	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	81
31	3	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	90
32	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	92
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	88
34	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	71
35	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	75
36	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	81
37	3	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	90
38	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	92
39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	88
40	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	71
41	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	75
42	3	4	2	5	5	4	4	2	3	3	2	2	2	3	5	4	4	2	4	5	4	3	75
43	2	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	2	4	3	4	73
44	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	76
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	86
46	3	4	2	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	84
47	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	78
48	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	95
49	3	4	4	5	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74
50	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	73
51	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	74
52	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	78

53	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	5	3	4	79
54	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	90
55	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	79
56	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	81
57	3	3	2	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	88
58	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	92
59	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	88
60	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	71
61	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	75
62	3	4	2	5	5	4	4	2	3	3	2	2	2	3	5	4	4	2	4	5	4	3	75
63	2	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	72
64	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	76
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	86

CONSOLIDADO DE LA BASE DE DATOS

CONSOLIDADO DE LAS DOS VARIABLES

N°	Trabajo colaborativo				Rendimiento laboral		
	D1	D2	D3	V1	D1	D2	V2
1	32	43	20	95	44	34	78
2	35	44	20	99	52	43	95
3	29	35	19	83	43	31	74
4	30	38	19	87	42	31	73
5	28	35	17	80	41	33	74
6	29	36	20	85	43	35	78
7	32	44	19	95	44	35	79
8	35	47	19	101	51	39	90
9	31	34	17	82	44	35	79
10	31	39	19	89	45	36	81
11	37	40	19	96	48	42	90
12	35	40	20	95	52	40	92
13	33	42	19	94	50	38	88
14	22	33	20	75	43	28	71
15	29	36	19	84	42	33	75
16	28	35	19	82	39	36	75
17	32	40	19	91	38	35	73
18	33	36	19	88	43	33	76
19	28	35	19	82	47	39	86
20	36	41	17	94	47	37	84
21	32	43	20	95	44	34	78
22	35	44	20	99	52	43	95
23	29	35	19	83	43	31	74
24	30	38	19	87	42	31	73
25	28	35	17	80	41	33	74
26	29	36	20	85	43	35	78
27	32	44	19	95	44	35	79
28	35	47	19	101	51	39	90
29	31	34	17	82	44	35	79
30	31	39	19	89	45	36	81
31	37	40	19	96	48	42	90
32	35	40	20	95	52	40	92
33	33	42	19	94	50	38	88
34	22	33	20	75	43	28	71
35	29	36	19	84	42	33	75
36	28	35	19	82	45	36	81
37	32	40	19	91	48	42	90
38	33	36	19	88	52	40	92
39	28	35	19	82	50	38	88
40	36	41	17	94	43	28	71
41	32	43	20	95	42	33	75

42	35	44	20	99	39	36	75
43	29	35	19	83	38	35	73
44	30	38	19	87	43	33	76
45	28	35	17	80	47	39	86
46	29	36	20	85	47	37	84
47	32	44	19	95	44	34	78
48	35	47	19	101	52	43	95
49	31	34	17	82	43	31	74
50	31	39	19	89	42	31	73
51	37	40	19	96	41	33	74
52	35	40	20	95	43	35	78
53	33	42	19	94	44	35	79
54	22	33	20	75	51	39	90
55	31	39	19	89	44	35	79
56	37	40	19	96	45	36	81
57	35	40	20	95	46	42	88
58	33	42	19	94	52	40	92
59	22	33	20	75	50	38	88
60	29	36	19	84	43	28	71
61	28	35	19	82	42	33	75
62	32	40	19	91	39	36	75
63	33	36	19	88	38	34	72
64	28	35	19	82	43	33	76
65	29	36	19	84	47	39	86
r =	0.329	0.378	0.205	0.399	0.302	0.441	0.399
N =	65	65	65	65	65	65	65
tc=	2.763	3.241	1.659	3.454	2.515	3.905	3.454
	0	0	0	0	0	0	0
	4	0	0	0	0	4	0
	38	47	65	39	51	54	52
	23	18	0	26	14	7	13
	65	65	65	65	65	65	65

ANEXO N° 06

CONFIABILIDAD

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, estos se obtuvieron por el método de Alfa de Cronbach.

Análisis de la variable Trabajo colaborativo

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	12	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,837	,845	23

Análisis de la Variable Rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	12	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,922	,921	22

Ahora bien, teniendo de referencia a Herrera, (1998, p.224) los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

Tabla de equivalencias de la confiabilidad

0,53·a·menos	Confiabilidad·nula
0,54·a·0,59	Confiabilidad·baja
0,60·a·0,65	Confiable
0,66·a·0,71	Muy·Confiable
0,72·a·0,99	Excelente·confiabilidad
1.0	Confiabilidad·perfecta

Fuente: Categorización de la confiabilidad según Oseda et al. (2015).

ANEXO N° 07

CONSTANCIA DE APLICACIÓN



GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



**DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA GERENCIA REGIONAL
DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE MOQUEGUA QUE
SUSCRIBE LA PRESENTE Y ENTREGA LA PRESENTE:**

CONSTANCIA

A la **Bach. Yanira Miguelina Córdova Huarache**, ha realizado la aplicación experimental de su investigación titulada: Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018; como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de Trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita de la interesada para los fines que estime conveniente

Moquegua, Julio 2018

REGION MOQUEGUA
GERENCIA REGIONAL DE
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
[Firma]
Lic. José Augusto J. Zevallos Banda
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

ANEXO N° 08
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

