



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El trabajo colaborativo y desempeño laboral en el área de
operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Br. Medina Muñoz, Antonio José (ORCID: 0000-0003-3803-1307)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, a mi familia, en especial a mi hijo Mathías ya que fue mi principal motivación, los cuales son los que me guían a seguir en este camino de crecimiento profesional.

Agradecimiento

Deseo agradecer en primer lugar a Dios, a mi familia, a mi Gerente de operaciones, puesto que sin su apoyo y comprensión no podría dar este gran paso. Al profesor Godofredo, por su asesoramiento, orientación y guía, para poder desarrollar nuestra tesis. Y a nuestros compañeros que están con nosotros en el día a día compartiendo experiencias para así poder llegar juntos a nuestro objetivo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	28
3.1 Tipo y diseño de la investigación	29
3.2 Variables y operacionalización	30
3.3 Población y Muestra	32
3.4 Técnicas e instrumentos de Medición	33
3.5 Procedimientos	34
3.6 Métodos de Análisis de datos	34
3.7 Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSION	52
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS	68
ANEXOS	73

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Análisis descriptivo para la variable trabajo colaborativo.</i>	37
Tabla 2	<i>Análisis descriptivo para la dimensión tipos de equipos de trabajo.</i>	38
Tabla 3	<i>Análisis descriptivo para la dimensión eficacia laboral.</i>	39
Tabla 4	<i>Análisis descriptivo para la dimensión administración de equipos.</i>	40
Tabla 5	<i>Análisis descriptivo para la variable desempeño laboral.</i>	41
Tabla 6	<i>Cruce entre las variables trabajo colaborativo y desempeño laboral.</i>	42
Tabla 7	<i>Cruce entre variable desempeño laboral y la dimensión tipos de equipos de trabajo.</i>	43
Tabla 8	<i>Cruce entre la variable desempeño laboral y la dimensión eficacia laboral.</i>	44
Tabla 9	<i>Cruce entre la variable desempeño laboral y la dimensión administración de equipos.</i>	45
Tabla 10	<i>Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.</i>	46
Tabla 11	<i>Niveles de correlación bilateral.</i>	47
Tabla 12	<i>Prueba de hipótesis general.</i>	48
Tabla 13	<i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	49
Tabla 14	<i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	50
Tabla 15	<i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	51
Tabla 16	<i>Matriz de operacionalización de variables.</i>	74
Tabla 17	<i>Alpha de Cronbach para la variable trabajo colaborativo.</i>	87
Tabla 18	<i>Alpha de Cronbach para la variable desempeño laboral.</i>	88
Tabla 19	<i>Fiabilidad por elemento para la variable trabajo colaborativo.</i>	89
Tabla 20	<i>Fiabilidad por elemento para la variable desempeño laboral.</i>	90
Tabla 21	<i>Matriz de consistencia</i>	91

Índice de Figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Histograma de frecuencias de la variable de trabajo colaborativo.	37
<i>Figura 2</i> Histograma de frecuencias de la dimensión tipos de equipos de trabajo.	38
<i>Figura 3</i> Histograma de frecuencias para la dimensión eficacia laboral.	39
<i>Figura 4</i> Histograma de frecuencias para la dimensión administración de equipos.	40
<i>Figura 5</i> Histograma de frecuencias para la variable desempeño laboral.	41
<i>Figura 6</i> Histograma del cruce de variables trabajo colaborativo y desempeño laboral.	42
<i>Figura 7</i> Histograma del cruce de la dimensión tipos de equipo de trabajo y la variable desempeño laboral.	43
<i>Figura 8</i> Histograma del cruce de la dimensión eficacia laboral y la variable desempeño laboral.	44
<i>Figura 9</i> Histograma del cruce de la dimensión administración de equipos y la variable desempeño laboral.	45

Resumen

El presente trabajo tiene como finalidad general, determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur. Para sustentar la tesis, se recurrió a las bases teóricas de Robbins y Coulter (2018), sobre la definición de la variable trabajo colaborativo, también se aludió a los autores Robbins y Judge (2017), para definir la variable desempeño laboral, el método de investigación es de tipo aplicado y diseño no experimental, transversal, correlacional. La población estuvo constituida por 60 colaboradores y se aplicó como método de recolección de datos a la encuesta, el Alpha de Cronbach para el cuestionario de la variable trabajo colaborativo fue de 0,860 y para la variable desempeño laboral fue de 0,772. Los resultados estadísticos se obtuvieron a través de la prueba de correlación con el estadígrafo Rho. de Spearman. Para la hipótesis general, para el coeficiente de correlación el resultado fue el valor de 0,747 y un sig. (Bilateral) =0,000; rechazando la hipótesis nula y aceptando la relación entre las variables. Por tanto, se concluye que existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño laboral.

Palabras clave: trabajo colaborativo, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The purpose of this work is to determine the relationship between collaborative work and job performance in the mining operations area of the Transportes Cruz del Sur company. To support the thesis, the theoretical bases of Robbins and Coulter (2018), were used, on the definition of the collaborative work variable, the authors Robbins and Judge (2017) were also referred to, to define the variable work performance, the method Research is applied and non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population consisted of 60 collaborators and the Cronbach Alpha for the questionnaire of the collaborative work variable was 0.860 and for the work performance variable it was 0.772 as a method of data collection to the survey. Statistical results were obtained through the correlation test with the Rho statistician. from Spearman. For the general hypothesis, for the correlation coefficient the result was the value of 0.747 and a sig. (Bilateral) = 0.000; rejecting the null hypothesis and accepting the relationship between the variables. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between collaborative work and job performance.

Keywords: collaborative work, job performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo colaborativo, según Velasco y Bárcenas (2019), parte de una idea centralizada en el desempeño de un grupo de personas que tienen como meta un objetivo común, volviéndose relevante para un buen funcionamiento dentro de un espacio de trabajo o aprendizaje. A su vez, resaltan su valor al ser un eje central para el óptimo desarrollo entre los demás y el proceso formativo de cada individuo, coincidiendo así con los aportes de Hills (2011), quien sostuvo que esta debe de fomentarse desde tempranas edades en las escuelas, puesto que, de no hacerlo de manera óptima, tendrán dificultades para relacionarse con su entorno en su etapa adulta, (pág. 2).

En el ámbito internacional, Vázquez, Hernández, Vázquez, Juárez y Guzmán (2017), los autores nos hacen referencia acerca del trabajo colaborativo. México, en su artículo “trabajo colaborativo y la socio-formación: un camino hacia el complejo conocimiento”, los autores explicaron que un concepto clave en la sociedad es el trabajo colaborativo, ya que es necesario que las personas junten fortalezas para enfrentar los desafíos del trabajo en el centro laboral, el modo de vivir en comunidad y la continua innovación. Además, que el desarrollo e investigación de actividades actualmente se estructuran con respecto a algunos problemas complejos que pasan los límites disciplinarios, (pág. 336).

Almenara, Del Prete y Arancibia, (2019). Chile. En su artículo científico Percepciones de estudiantes universitarios chilenos sobre el uso del trabajo colaborativo y las redes sociales, Los autores indicaron que el trabajo colaborativo es una metodología y estrategia de instrucción que se centra en la idea en donde el aprendizaje aumenta cuando los estudiantes cooperan entre sí para poder aprender y solucionar problemas en los que se ven inmersos en forma conjunta, (pág. 38).

Un claro ejemplo de ello se dio en un experimento ocurrido en la NASA en el que miles de voluntarios colaboraron por minutos para clasificar y mapear los cráteres en Marte. Dicha clasificación de tareas en forma repetitiva, que normalmente requerirían que los científicos puedan trabajar a tiempo completo durante varios meses, este apoyo permitió liberar de tiempo a estos científicos, que luego se dedicaron a realizar tareas más específicas.

Por su parte, Escarbajal (2016), puso en manifiesto que, con el trabajo colaborativo, se puede hacer realidad muchos objetivos partiendo de un punto

igualitario dependiendo de la visión de cada individuo, educar su inteligencia social asociada con los sentimientos y afectos. Algunas metas comunes como ahorrar dinero, comprar algo que quiera, pagar deudas pendientes hasta otras más complejas entran a tallar como ejemplos. Sin embargo, el autor también mencionó que se deben de ofrecer beneficios por medio para motivar aún más al personal y hacerlos sentir valorados por la empresa. En otras palabras, reforzar el sentimiento de pertenencia.

A nivel nacional, según Molina, (revista Peruinforma.com, enero 2019), nos hace mención acerca de que si bien los espacios de trabajo colaborativos nacieron como una alternativa ideal para emprendedores, esta tendencia global ha captado la atención de grandes empresas, En el caso específico de Perú, donde las corporaciones de diversos rubros como Microsoft, Alicorp, El Comercio, entre otras ya se encuentran trabajando en ese modelo donde no solo logra ahorrar hasta un 30% de costos fijos operativos, sino también consigue que sus colaboradores disfruten de un ambiente motivador, y la posibilidad de encontrar nuevos talentos, socios y potenciales clientes con quienes pueden implementar y desarrollar nuevos proyectos. Contextualizando las ideas, se estima que en el Perú son pocas las empresas formales que respetan los beneficios de sus trabajadores y que se dedican íntegramente en priorizar su trabajo colaborativo.

De esta manera, el mismo Escarbajal (2015), expresó en otro de sus aportes que el trabajo colaborativo se divide en dos grupos: en aquellos que sacan provecho de la situación para aprender cosas nuevas y aquellos que reciben directamente los resultados en conjunto para seguir funcionando. Explicó que el primero va más ligado a los trabajadores ya que, pese a servir para un tercero, no pierden el tiempo y se enfocan en perfeccionar sus habilidades o de plano adquirir otras nuevas. Mientras que la segunda va ligada a los jefes, y que, gracias al rendimiento y desempeño de su grupo, este podrá mantener en pie su negocio y, por consiguiente, seguir proporcionándoles aquello que necesitan, un puesto asegurado dentro de un mercado competitivo.

Asimismo, Solano y Cardona (2016), nos mencionan que, algunos de los beneficios que te otorga el trabajo colaborativo son aprender a lidiar con la responsabilidad compartida, trabajar con el equipo y verlos como iguales, facilitar la detección de errores, tener acceso y poseer mayor información y, sobre todo,

fomentar la sana competitividad e impulsar ser mejores como individuo. No obstante, detalló que quizá sus mayores desventajas serían el avanzar de manera lenta sus funciones individuales al tener que ir todos a un mismo ritmo y arriesgar la composición en caso de que un integrante no cumpla con su parte.

A nivel local, en el rubro de transportes, uno de ellos es la empresa Cruz del Sur, dedicada al traslado de personas y de cargamento, así como del traslado de personal a lugares específicos como minas y similares. Desafortunadamente, eso no indica que no presente falencias internas. Una de las problemáticas existentes, según testimonios del mismo personal, son la de las operaciones de despacho en el área de operaciones mineras, ya que casi todos manejan los mismos formatos. Es decir, que los procedimientos actuales se asemejan, pero al momento de aplicarlo al momento del despacho, se confunden al no tener ideas claras del tipo o modelo de despacho lo cual se puede hacer de manera uniforme. Algo similar ocurre con los procesos de embarque y desembarque, perjudicando así a los colaboradores a largo plazo en el desempeño de sus funciones el área de despacho.

Es por ello, que la presente investigación nos refiere acerca del estudio del trabajo colaborativo como ejemplo a seguir dentro de la empresa, puesto que partiendo de esa premisa se podría desenvolver mejor como área en las operaciones mineras y, a su vez, tener como resultado un mejor desempeño laboral en sus actividades diarias al buscar unificar procesos y complementar las ejecuciones del trabajo, coordinando con la jefatura y gerencia para llevar dicho proceso de manera ordenada. Además, de comprender cuales son las estrategias que la compañía aplica para mantenerlos dentro de un clima armonioso y estable, así como entender cómo es que, dentro de los subgrupos mineros, pueden sostener la misma información para así apoyarse entre sí, y trabajar como un solo grupo.

La presente investigación presenta *justificación teórica*, puesto que nos proporciona definiciones teóricas sobre las variables trabajo colaborativo y el desempeño laboral, las cuales servirán como antecedentes a futuras investigaciones. Asimismo, presenta *justificación metodológica*, la cual permite poder llegar a los objetivos propuestos en este informe de investigación, por lo que se trabajó con instrumentos de medición para poder medir las dos variables,

luego se ejecutó una encuesta con los 60 colaboradores en el área de operaciones mineras. Luego, una vez que se evidencio su confiabilidad y validez, esta nos servirá como una guía metodológica para futuras investigaciones que sean similares para que puedan ser desarrolladas en temas de trabajo colaborativo y desempeño laboral.

También presento *justificación social*, debido a que los resultados obtenidos en la tesis nos permitirán identificar deficiencias que existen en la organización con respecto al desarrollo del trabajo colaborativo, y así poder crear estrategias para trabajar en equipo e involucrar a los trabajadores y comprometerlos para conseguir objetivos mutuos. Así como también, presenta *justificación económica*, puesto que la obtención de resultados en el presente informe de investigación permitirá involucrar a todos los colaboradores logrando así el desarrollo organizacional de la empresa, minimizando costos internos y ahorrando procesos y logística teniendo como premisa la colaboración entre sus integrantes compartiendo materiales.

En la tesis, se presentó como problema general lo siguiente: ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur? Así como también sus problemas específicos, el hallar ¿Qué relación existe entre los tipos de equipos de trabajo y el desempeño laboral?; asimismo, ¿Qué relación existe entre eficacia laboral y el desempeño laboral?, así como también, ¿Qué relación hay entre administración de equipos y desempeño laboral?

Asimismo, la investigación, presento como objetivo general el determinar la relación entre trabajo colaborativo y desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur. Así como también, la presente investigación toma como objetivos específicos el determinar la relación entre tipos de equipos de trabajo y el desempeño laboral. Igualmente, determinar la relación entre la eficacia laboral y desempeño laboral, así como también, el determinar la relación entre la administración de equipos y el desempeño laboral.

Se consideró como *hipótesis general* la interrogante acerca de que si existe relación entre trabajo colaborativo y desempeño laboral de los colaboradores del área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur. Asimismo, como hipótesis específicas busca saber si existe relación entre los

tipos de equipos de trabajo y desempeño laboral; así como también si existe relación entre eficacia laboral y desempeño laboral. A su vez si existe relación entre administración de equipos y desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de haber analizado la realidad problemática, se tiene que tomar registro de los trabajos previos o antecedentes, Fernández, Baptista, y Hernández (2014), definieron a los antecedentes como “Una necesidad de revisar estudios, investigaciones y trabajos anteriores para profundizar en una investigación en especial si uno no es un experto en el tema”, (pag.26). En cuanto a los trabajos realizados internacionalmente, se puede mencionar a:

Oropeza (2016), en su tesis titulada “El trabajo colaborativo en el aula, una estrategia pedagógica para mejorar el aprendizaje en los alumnos de educación primaria en la delegación Gustavo Madero del distrito federal”, realizada para poder optar al grado de Magíster en Educación Básica de la Universidad Pedagógica Nacional, quien indico como objetivo general analizar los componentes que integran la estrategia pedagógica de trabajo colaborativo para poder mejorar su aprendizaje dentro de los modelos de educación primaria. La presente investigación se apoyó en el concepto de Barkley (2004), para la variable trabajo colaborativo, mencionando que el trabajo en conjunto promueve el conocimiento y que requiere de una constante participación de todos los integrantes para cumplir una labor específica; para la variable estrategia pedagógica, usó a Barriga y Hernández (2006), manifestando que una estrategia es un procedimiento empleado por un supervisor (como maestros o jefes) para potenciar las habilidades de su grupo. Pero, también pueden ser implementados por los mismos trabajadores para resolver sus actividades con mayor rapidez, aprendiendo y solucionando problemas en el trayecto. La investigación fue descriptiva, e implementó el instrumento de las encuestas y la escala de medición de Likert para determinar un veredicto aplicado en 38 alumnos entre las edades de 11 a 12 años. Finalmente, indicó diciendo que, la variable trabajo colaborativo tiene un impacto sobre las estrategias, ya que la misma puede ser catalogada como un método de desenvolvimiento por parte de un colectivo. Es decir, que es la mejor de las estrategias para resolver algún conflicto. Análisis, que se deriva de los datos arrojados, donde un 76,6% de los alumnos respalda dicha conclusión. Pero, también se reveló que un 60% no sabe si sus compañeros son responsables como para apoyar al colectivo, mientras que a otro 31,6% no toma en cuenta este factor. Sobre su relación, en su prueba de correlación de la prueba

de homogeneidad del Chi cuadrado, arrojaron un Sig.= 0,05 y gl=4. El estadígrafo muestra un resultado estadístico de 1,05, por lo que demuestra una relación positiva. Sobre los aportes que brinda a esta investigación, se comprueba como existe dependencia de las estrategias en un grupo de trabajo para poder resolver sus pendientes de manera eficaz, pero que igual existe un ligero temor por parte de sus integrantes sobre el nivel de responsabilidad de sus compañeros.

Galtés (2015), en su tesis titulada “Condicionantes y oportunidades para el trabajo en equipo, estudio de las facultades y escuelas de fisioterapia catalanas” por el cual obtuvo el título de Doctor en Ciencias y Educación de la universidad de Barcelona, España, teniendo como objetivo principal el analizar las influencias de las oportunidades y condicionantes para el trabajo en equipo en dicha organización. La investigación se apoyó en la definición de Yin (2014) en cuanto a la variable condiciones de trabajo, quien lo referencia como un conjunto de oportunidades que se le presentan al individuo en torno a un ambiente laboral y las medidas que adoptarán para su libre ejecución. Además, para su segunda variable trabajo en equipo, se valió de la teoría de Dyer y Bass (1985), quienes indicaron que fue a partir de la década del 80 donde se dio relevancia a esta práctica en las industrias para resaltar todo el potencial de la mano obrera. La metodología que utilizó fue de diseño no experimental, transeccional y descriptivo. El resultado del análisis de la investigación determina que si bien, existe una colaboración entre el personal, no siempre se practica una comunicación fluida y que a veces, se realiza por medios tecnológicos o mediante voceros/representantes. En cuanto al resultado estadístico, la matriz de correlaciones para hallar la relación de los datos obtenidos mediante el sistema SPSS, Donde se obtuvo la matriz de correlaciones Inter elementos para poder observar la relación entre los Ítems obtenidos dando como resultado en todos los casos en cuanto al método estadístico se halló la correlación entre las variables estudiadas usando el coeficiente de Pearson la misma tiene una confiabilidad positiva basada en los valores entre $0.5 < r < 1$ (moderado y muy alto), y una significación bilateral de 0,000, evidenciando que las respuestas obtenidas no fueron productos del azar. Finalmente, el autor concluyó su investigación diciendo que no se producen las circunstancias necesarias de tiempo y lugar para el desarrollo del trabajo en equipo conjunto. Sin embargo, exhortó que una manera

para mejorarlo es que tanto la organización como el personal pongan de su parte para que esta situación se propicie de forma positiva en beneficio suyo y la organización.

Carozzo (2016), quien en su proyecto de tesis que lleva como título el “Trabajo en equipo y los resultados organizativos en las pequeñas empresas de base tecnológica, el papel del diseño, la composición y los procesos interpersonales de los equipos”, elaborado para poder optar al grado de Doctor en Ingeniería Mecánica de la Universidad Carlos III de Madrid, España, tuvo como objetivo general el de investigar el efecto en la colaboración, coordinación, y compromiso en los miembros de equipos de trabajo, sobre la relación entre el trabajo en equipo y los resultados organizativos de las pequeñas empresas. La investigación identificó para la variable de trabajo en equipo la teoría de Lechler (2001), quien determinó que es un conjunto de acciones que realiza todo grupo humano de personas para poder alcanzar un fin común, en sincronía y coordinación; además, para su segunda variable resultados organizativos, se valió de la teoría de Lumpkin (2009), el cual hace referencia a la consecuencia de una acción. Es decir, los resultados del propio trabajo colaborativo pero segmentado en diferentes variaciones dependiendo de la situación que atravesase cada uno de los integrantes de la agrupación. La metodología desarrollada fue descriptiva, no experimental cuantitativa, optando por un estudio del tipo survey con una población que constó de 49 trabajadores. Los resultados arrojaron que el trabajo en equipo influye en los resultados organizacionales, son dependientes unos de otros. En cuanto al procedimiento estadístico, hizo un análisis descriptivo en relación a las variables involucradas en dicha investigación y, para analizar la fuerza y dirección de la relación entre ellas, por lo que se efectuó el análisis de correlación. Se utilizó el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman, dada la existencia de variables ordinales, arrojando el resultado 0,780 para la variable trabajo en equipo; y 0,224 para la variable resultados organizativos con un $N= 107$; $p < 0,01$; $p < 0,05$. Indicando una fuerte influencia del trabajo en equipo sobre los resultados organizativos, En dicha investigación, el autor concluyó diciendo que los directivos y propietarios de estas organizaciones deberán de dar una atención especial a la diversidad relacionada con el trabajo.

No obstante, dejó en claro que es necesario mejorar sus puntos débiles en cuanto a comunicación lo cual se refiere en sus diferentes unidades.

En relación a los trabajos nacionales se puede mencionar a Ríos (2017), en su tesis que llevo como título “El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital, ‘Alto de la Alianza’, en el año 2015” elaborado para poder optar al título profesional en Ingeniería Comercial en la Universidad de Tacna, Perú, indico como objetivo general fue el determinar la influencia del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral. La tesis se apoyó en la teoría de Fainstein (2005), para la variable trabajo en equipo, quien sostuvo que la gestión en las organizaciones tiene dos valores distintos que actualmente se usan en las organizaciones y municipios; además, en relación de la variable desempeño laboral se basó en el trabajo de García (2011), estipulando que las acciones y comportamientos observadas de los trabajadores relevantes de una organización. El método que se utilizó en la investigación se jactó en un enfoque cuantitativo, utilizando como muestra a 88 personas que laboran en dicha entidad y siendo una investigación del tipo aplicada, así como también el de manejar un nivel descriptivo y correlacional, usando como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. De esta forma, la investigación concluyó diciendo que, de las tres áreas de trabajo estudiadas, se comprobó que el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral, dado que el resultado de correlación de la prueba de homogeneidad del chi-cuadrado resulto en 12.64; con un valor de $p=0.002$, la cual indica una fuerte correlación entre ambas variables. Así como también, indica un valor de $\text{Sig.}=0,005$. La cual se acepta la hipótesis planteada. Además, luego de haber realizado el análisis de la influencia del trabajo en equipo en la Municipalidad, sostuvo también que es concordante, con una media de 85.75 pero con algunos valores que tienen un nivel regular. Respecto a los aportes que brinda, esta nos retrata de manera coherente como un mal trabajo colaborativo puede poner en peligro la satisfacción de los individuos. Incluso si lo provoca una sola persona, esa negatividad puede perturbar el desempeño de un total, por lo que para ello se debe de tomar intervención de los superiores para abrir el dialogo.

Acosta (2019), en su investigación “La aplicación del método de trabajo colaborativo y la mejora del aprendizaje en los estudiantes del Centro Técnico

Productivo PROMAE de Villa El Salvador, en el periodo lectivo 2014” elaborada para poder optar al grado de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Educación Tecnológica de la universidad Enrique Guzmán y Valle. Perú, quien preciso como objetivo principal el determinar si existe relación entre la aplicación del método de trabajo colaborativo y en la mejora de aprendizaje de los estudiantes de mecánica automotriz del centro técnico. La investigación se apoyó en los conceptos de Jonson (1999), para poder definir la variable trabajo colaborativo, señalando que los integrantes del equipo lleguen a dominar la lección presentada y puedan ayudar a sus compañeros en el aprendizaje del mismo, en cuanto a la variable aprendizaje. Ausubel (1976), indico que es la actividad de poder aprender es muy agradable y placentera para la persona que aprende, y también es útil para quien aprende de manera directa o indirecta. El tipo de estudio utilizado fue básico. Así como también, la población fue conformada por 228 estudiantes y se determinó que la muestra fue no probabilística de muestreo censal, constituida por las 228, Se empleó en la técnica de recolección de datos a la encuesta y utilizo la colecta de datos el registro del docente como instrumento. La investigación, presentó como objetivo el determinar que, si hay relación entre la aplicación del método de trabajo colaborativo en la mejora de aprendizaje en los estudiantes de mecánica automotriz del centro, donde los datos obtenidos se procesaron a través de la estadística descriptiva por medio del programa SPSS. Para medir el método de trabajo colaborativo y el aprendizaje se aplicaron dos cuestionarios, realizado mediante la prueba de Alfa de Cronbach; en cuanto a los resultados estadísticos de la investigación se utilizó para poder hallar la correlación de las dos variables el coeficiente Rho. de Spearman la cual obtuvo el valor 0,936 teniendo como resultado una correlación positiva muy alta y un Sig. (bilateral) =0,00, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Los resultados que obtuvieron en la investigación de la hipótesis general, demuestran que el nivel de correlación se observa que el método de trabajo colaborativo está relacionado directamente con el Aprendizaje, es decir en cuanto mejor sea la aplicación del método de trabajo colaborativo será mayor el Aprendizaje. Se recomienda Ejecutar el acompañamiento pedagógico, el monitoreo y un buen asesoramiento a la plana docente. Así como también, promover y motivar a los estudiantes, para que

puedan tomar conciencia de su propio aprendizaje y mejorar los niveles de aprendizaje participativo con mayor eficacia y profundidad en el aprendizaje colaborativo y constructivo. Por ello, es necesario profundizar más en estas variables a fin de hacerlas más prácticas y ventajosamente posible para obtener una formación profesional óptima.

Urbina (2019), en su tesis titulada “Comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores administrativos del hospital Huacho Huaura Oyón y servicios básicos de salud, Huacho, 2017”, realizada para poder optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Comunicación en la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, quien presentó como objetivo general el poder determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en los colaboradores administrativos del Hospital. La presente investigación se apoyó en el concepto de Brandolini, Gonzales y Hopkins (2009) para la variable comunicación interna, mencionando que, para realizarla, éste debe ser razonable con la estrategia, objetivos y la cultura organizacional en la organización. Debe ser un proceso en el que estén implicados todos los niveles de la organización. Reúne estrategias organizacionales y acciones claras que van a realizarse a lo largo de un periodo de tiempo determinado; además, para la variable trabajo en equipo, usó a Salvador (2014), quien aseveró que es la acción de un grupo de personas con habilidades y experiencias propias que, con su accionar particular y determinado, hacen posible que se logre un conjunto de logros siempre que tenga muy claro la visión, la misión y todos los objetivos que se plantean. La investigación fue de tipo correlacional, diseño transversal, y se utilizó el instrumento de encuesta para medir condiciones laborales usando una muestra de 32 trabajadores. Finalmente, indicó que no se señala “buenas condiciones laborales”. El 100% de las trabajadoras indica “muy alto”, esto quiere decir que se encuentran en el rango negativo. Por las malas condiciones laborales, no existe trabajo en equipo. para la prueba de hipótesis en la prueba de correlación Chi cuadrado de Pearson ($p > 0.05$), y nivel de confianza del 95%, y con un nivel de sig. (bilateral)= 0.005; la cual determinó que, si existe una relación significativa, entre la comunicación interna y el trabajo en equipo, por tanto, que al observar la tabla cruzada se aprecia que el 99% (81% bajo + el 18 muy bajo trabajo en equipo) está inconforme, siendo que casi la totalidad no realizan trabajo

en equipo. De esta manera se establece que cuando hay una mala comunicación en el interior de la institución influirá para realizar trabajos de manera individual, caso contrario será cuando exista una buena comunicación interna.

De acuerdo a la estructura del trabajo de investigación, se hicieron las definiciones sobre las variables. Por ende, Hernández, Fernández y Baptista, (2014), refieren que las teorías “Son un conjunto de proposiciones interrelacionadas que son capaces de explicar el por qué y cómo es que ocurre un fenómeno a estudiar”, (pág. 102). De este modo, como teorías de esta primera variable se puede mencionar a los siguientes:

En cuanto a la variable *trabajo colaborativo*, donde los autores Robbins y Coulter (2018), lo definieron como “Grupos cuyos miembros trabajan intensamente en el cumplimiento de una meta específica común”, (pág. 428). Puesto que el personal ejecuta las tareas solicitadas para darle movilidad y así evitar que la misma se estanque a la hora de ir elaborando los pedidos, los bienes o servicios. Asimismo, Hilario (2018), nos indica que “El trabajo colaborativo es la herramienta fundamental para el desarrollo efectivo de las actividades productivas en sectores como el educativo y el empresarial. Durante mucho tiempo se confundieron las expresiones trabajo colaborativo y trabajo en equipo por lo cual ambos tienen sus diferencias entre ambos; así también, el trabajo colaborativo es un trabajo en grupo, pero un trabajo de grupo no es trabajo colaborativo”, (pág. 4).

Otros aportes nos otorgan Bulchand y Melían (2018), quienes explicaron que: “Siempre ha existido la colaboración directa entre las personas que buscan un beneficio mutuo; quizás el caso más antiguo y conocido sea el trueque. Pero, fue el avance tecnológico lo que ha hecho que a esta colaboración se le etiquete de economía, habiendo multiplicado por varias órdenes de magnitud su presencia e influencia”, (pág. 12).

Dicho esto, Robbins y Coulter (2018), manifestaron que existen diferencias marcadas entre grupos y equipos de trabajo, teniendo cada uno sus respectivas características. En el primero, los integrantes interactúan principalmente para tomar decisiones y compartir información que contribuya a elaborar una ejecución más eficiente en cuanto a las tareas que se les asignaron por separado. Mientras que, en el segundo, cada uno de sus miembros opera intensamente de forma

unida para cumplir con una meta común definida en lugar de una individualista, (pág. 428).

Los autores destacaron tres dimensiones, *La primera dimensión* del autor son los *tipos de equipos de trabajo*, donde el autor planteó que todos los equipos son capaces de poder llevar a cabo una serie de actividades delegadas por la empresa como diseñar productos, proporcionar servicios, negociar tratos, entre otros. Sin embargo, exhortó que lo más idóneo era subdividir al grupo para agilizar los trámites y así posicionarlos en un área determinada sin un líder aparente, teniendo así todos los mismos niveles de criterio en la toma de decisiones, (Ibidem, pág. 429).

Como *primer indicador* nos menciona, *para resolución de problemas*, lo cual definió a este grupo humano de colaboradores como uno de los primeros equipos que deberían de existir en toda organización, todos aquellos procedentes del mismo departamento o área funcional dedicados a la mejora o resolución de actividades específicas o eventualidades ocurridas dentro de su entorno de trabajo dentro de sus características, también agrego que deben de compartir ideas y tener cierto grado de autoridad para poder movilizar al personal en caso dichos problemas superen las expectativas deseadas, claro está, bajo estricta supervisión de sus jefes de turno, (Ídem, pág. 429).

Así mismo, en su *segundo indicador, equipo auto administrado*, el autor nos indica que “Es un tipo de trabajo que puede operar sin un gerente y que pueden ser responsables de un proceso o de un segmento de trabajo a tiempo completo”. Son aquellas agrupaciones que suelen involucrar a la programación y planeación en las diversas actividades laborales, así como también a tomar las decisiones operativas y la implementar acciones para solucionar problemas, (Ídem, pág. 429).

Luego, en su *tercer indicador, equipo interfuncional*, en donde mencionan que “El equipo de trabajo está integrado por individuos con diversas especialidades funcionales”. Son aquellos equipos que son independientes entre sí, pero a la vez trabajan en conjunto para llegar a analizar cuál es el mejor camino o los pasos a seguir y así, cometer menos errores y mejore la comunicación en equipo, (Ibidem, pág. 430).

En su *cuarto indicador*, el *equipo virtual*, los cuales “Utilizan la tecnología para poder estar en contacto con sus integrantes, quienes se hayan dispersos físicamente, con el propósito de que cumplan con una meta en común”. En líneas generales, toda agrupación dedicada al manejo de las nuevas herramientas proporcionadas por el siglo XXI para mantener operativa una operación laboral y así poder evitar que sus miembros estén *desconectados*, (Ídem, pág. 430).

La *segunda dimensión* del autor, *eficacia laboral*, mencionan en cambio, que no siempre los equipos de trabajo logran ser eficaces en sus funciones ya no por incapacidad personal, sino por un mal planteamiento de los supervisores al colocarlos en áreas donde no se desenvuelven correctamente. Por ejemplo, un cocinero dentro de un consultorio médico o a un técnico dentro de una oficina de redacción. Sin embargo, dejó en claro que otros de los elementos que determinan que un empleado no sea eficaz son por la falta de armonía o de amistad con sus congéneres, (Ídem, pág. 430).

Es por ello, que mucho tiene que ver el entorno y las personas con las que se rodean los colaboradores de toda empresa y en como los jefes los administran o relegan, teniendo estos que velar porque se genere un clima agradable para todos y así poder desarrollar sus habilidades y compromisos para con la misma.

En relación a su *primer indicador*, *metas claras*, “Los equipos con un alto desempeño tiene una comprensión clara de las metas que cumplirán sus integrantes se encuentran comprometidos con las metas del equipo, y se encuentran al tanto de lo que deben lograr y saben cómo trabajar unidos para lograr esas metas”, (Ídem, pág. 430).

En relación al *segundo indicador*, las *habilidades relevantes*, “Los equipos eficaces están compuestos por individuos que son competentes y cuentan con las habilidades técnicas e interpersonales necesarias para lograr objetivos deseados y, a su vez, poder trabajar adecuadamente como un grupo”, (Ibidem, pág. 431).

Como *tercer indicador*, *confianza mutua*, detallaron que “Es de vital importancia dentro del área de trabajo, en especial para el personal, puesto que es una manera de creer en las capacidades de los demás y denotar así que colaborará codo a codo para el cumplimiento de sus funciones”, (Ídem, pág. 431).

Así como también el *cuarto indicador*, *compromiso unificado*. Los autores expresaron que esta se caracteriza por la dedicación de la persona o del equipo

de una organización dispuestos a destinar “cantidades extraordinarias de energía” para cumplir con sus deberes, siendo a su vez leales y dedicados con el resto de sus integrantes para así poder responder correctamente, (Ídem, pág. 431).

En relación al *quinto indicador, buena comunicación*, los autores nos mencionan que “No es de sorprender que los equipos eficaces se caracterizan por tener una buena comunicación, donde los miembros se comunican entre sí, tanto verbal como no verbalmente, de manera que permite su comunicación clara y sencilla. Asimismo, la retroalimentación contribuye a guiar a los integrantes del equipo y así corregir malentendidos”, (Ídem, pág. 431).

En cuanto al *sexto indicador, habilidades de negociación*, nos indica que “Los equipos eficaces ajustan continuamente la división de las responsabilidades”, (Ídem, pág. 431). En este indicador nos indican que sus integrantes tengan habilidades de negociación. Dado que, así como se manejan los percances en las relaciones, así también con regularidad cambian dentro de los equipos, por lo tanto, sus integrantes deben ser capaces de enfrentar y poder conciliar sus diferencias.

Así mismo, el *séptimo indicador, liderazgo adecuado*, nos indican que “Es importante contar con líderes eficaces. Los buenos líderes podrán motivar al equipo para que estos los sigan aun en las situaciones más difíciles”, (Ídem, pág. 431). En este indicador los autores nos indican que se deberían establecer metas claras, demostrando así que es posible el cambio si la monotonía se deja de lado, aumentando la confianza en los integrantes del equipo, así como también, del personal, ayudándoles a desarrollar todo su potencial.

La *tercera dimensión* del autor, *administración de equipos*, aquí los autores sostuvieron que esta “Lleva a cabo las labores en las organizaciones como el uso de equipos de trabajo”, (Ibidem, pág. 434). De esta manera, nos da a entender en su respectiva investigación que el cambio del trabajo individual al trabajo en equipo, obliga de manera indirecta en que los colaboradores puedan colaborar entre sí, puedan compartir información, y también puedan confrontar sus diferencias, dejando a un lado sus intereses personales a favor del beneficio para el equipo. Sin embargo, actualmente los jefes y gerentes encargados de la organización enfrentan desafíos en cuanto a la administración de equipos, más aun, al momento de administrar equipos globales.

Con relación al *primer indicador*, equipos globales. Se entiende por equipos orientados cada vez más el trabajo en cuanto a equipos. Este aspecto implica que los jefes y gerentes poseen grandes probabilidades de poder administrar un equipo global. Por tanto, los autores nos indican que “Los equipos globales comprenden la relación que existe entre el desempeño grupal y los recursos que disponen sus integrantes, esto es debido a las características culturales únicas, son representadas por los distintos miembros que un equipo global conforma”, (Ídem, pág. 434).

A su vez, el *segundo indicador*, *estructura grupal*. Acá los autores afirmaron que “Es importante contar con áreas estructurales en las que se detectaron diferencias cuando tratan de administrar equipos globales están la conformidad, el status, la cohesión y la holgazanería social”, (Ídem, pág. 434).

En cuanto al *tercer indicador*, estructura de red social, los autores indicaron que “Son patrones de conexión informal entre los individuos que forman parte de un grupo”, (Ibidem, pág. 436). En la cual nos refiere que los gerentes deben comprender como es que se manejan la comunicación mediante las redes sociales y como es que las relaciones sociales influyen en los grupos de trabajo.

En relación al *cuarto indicador*, procesos grupales, los autores nos indican que “Los procesos utilizados por los equipos globales para realizar su trabajo pueden ser particularmente desafiantes para los gerentes. Por un lado, a menudo surgen algunos problemas de comunicación debido a que quizás no todos los miembros del equipo hablan con fluidez el idioma dominante en el equipo”, (Ibidem, pág. 435). Aquí los autores nos hacen referencia a que podría derivar en una falta de precisión, malentendidos y poca eficacia en la organización.

A su vez, Solano y Cardona (2016), definieron *al trabajo colaborativo* como “Una nominación general y neutral de múltiples personas que trabajan juntas para poder producir un producto o servicio, además de ser un conjunto de trabajos que se relacionan para ser desarrolladas íntegramente por el equipo laboral, quienes buscan alcanzar metas comunes”, (pág. 27). Teniendo como dimensiones principales a los beneficios, desventajas y principios básicos del trabajo colaborativo.

Así como también, Casalet (2017), explicó que uno de los beneficios del trabajo colaborativo es que de esta manera se pueden generar “aquellos procesos

de convergencia tecnológica que permite la fabricación de un producto tan complejo en donde interactúan diversas disciplinas”, siendo una de las características propias de toda empresa que es el de fomentar la productividad y el desarrollo continuo en aras de la innovación, misma que les hará ganar importancia y credibilidad, no solo a nivel empresarial, sino también ante su público objetivo, (pag.64). Asimismo, Gurbutt (2018), en cambio, indicó que existen múltiples problemas a considerar en relación con el trabajo colaborativo. “Para los profesionales, existen cuestiones relacionadas con el rol y la identidad, la negociación de los límites entre los roles y los diferentes niveles de responsabilidad en algunas relaciones” (pág. 42).

Por su parte, Paladino (2017), profundizó en el concepto al abordarlo desde un punto de vista familiar, asegurando que cuando esta respeta la diversidad y los intereses de todos, se facilita la aparición del trabajo en equipo. Esto es porque de esa manera se cimienta la confianza en un ámbito de competencia despiadada y donde los miembros tienen la percepción de que los de al lado atentan contra su propio bienestar, (pág. 63). Teniendo como dimensiones principales (quien lo enfoca desde un punto de vista familiar), los valores de familia, unidad familiar y profesionalismo en la empresa.

Por otro lado, Gaunt y Westerlund (2016), concretaron la idea diciendo que la enseñanza del trabajo colaborativo por turnos es exitosa desde las edades tempranas. Esto, ya que “Ayuda a fortalecer la validez del aprendizaje creativo colaborativo, Es un desarrollo oportuno que ha crecido orgánicamente durante años, basándose en iniciativas anteriores y reflejando actitudes cambiantes en ambas organizaciones”, (pág. 245). Adicionalmente, Vega, (2017), Colombia. En su artículo científico El trabajo colaborativo a través de la historia de las TIC, La autora sostuvo que el trabajo colaborativo dentro del ámbito laboral es fomentado gracias al trabajo en red entre empresas y personas, además de la flexibilidad y la interconectividad a través de las TIC, ya que sin estos no se hubieran creado grandes cosas como las computadoras o el internet, (pág. 14).

Para la segunda variable, *desempeño laboral*; los autores Robbins y Judge (2017), expresaron que, “Los trabajadores felices son más productivos, es decir, las organizaciones que cuentan con más empleados satisfechos suelen ser más eficaces que aquellas con pocos empleados satisfechos”, (pág. 86). Otros aportes

nos dan Marcus (2017), quien recomendó a los colaboradores que se centren en alcanzar aquello que necesitan en su trabajo, como por ejemplo en mejorar su rendimiento laboral y su calidad de vida en paralelo que disfrute de lo que haga. Es así, que entró a tomar las citas de Freud: “No podía contemplar con ningún tipo de comodidad en una vida sin trabajo. La imaginación creativa y el trabajo van juntos de la mano”, (pág. 35). Chiang y San Martín, (2015), Chile, en su artículo científico análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano, Los autores definen al desempeño como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo, funcionando con una gran labor y satisfacción laboral. No obstante, destacan que existe una gran cantidad de criterios con el que se puede medir, siendo estas las habilidades, capacidades, cualidades y necesidades del empleado, así como su comportamiento, (pág. 160).

Robbins y Judge (2017), destacan tres dimensiones. *la primera dimensión* del autor nos menciona a la *productividad*, indicando que “Es una combinación de la eficiencia y la eficacia en una organización”, (pág. 31). Nos hacen mención que es un elevado análisis en relación al comportamiento organizacional, el cual dicha una organización en su conjunto nos hace mención que toda organización se vuelve productiva si esta llega a lograr sus metas transformando los insumos en productos, con un menor costo. Por ende, la productividad requiere de eficiencia como de eficacia. Nos hacen mención acerca de cuan productivo puede llegar a ser una organización si cuenta con el aporte de sus colaboradores, puesto que ellos mismos podría ocupar puestos de mayor responsabilidad ya que conocen el rubro y el movimiento dentro de la organización.

Como su *primer indicador, manejo del tiempo*, estos explicaron que dicha acción viene dentro del plan del horario flexible ya que son reducción de ausentismo, tienen mayor productividad, menores gastos de tiempos extra, disminución de hostilidad hacia la gerencia, menor congestionamiento de tránsito, descenso de la impuntualidad y mayor autonomía y responsabilidad en los trabajadores, (Ibidem, pág. 251).

Como *segundo indicador*, las actitudes, son “Juicios o enunciados que evalúan a los objetos, personas o eventos”, (Ibidem, pag.75). Los autores nos hacen mención que debemos tener en cuenta que las actitudes poseen tres

elementos, afecto, cognición y conducta, y también nos refieren que es necesario para poder comprender su complejidad y relación potencial que existe entre las actitudes y el comportamiento, (Ídem, Pág. 75). Una actitud tiene tres componentes: el estado afectivo, la cognición y la conducta. Por ejemplo, los componentes cognitivos en una actitud hacen referencia a las creencias, a las opiniones, a los conocimientos o a la información que tienen los individuos.

Como *tercer indicador*, los autores se refieren a *eficacia* como “El grado por el cual la organización satisface las necesidades de sus consumidores o de sus clientes”, (Ibidem, pag.31). Los autores ponen en manifiesto que una compañía logra ser eficiente, cuando esta logra sus metas en ventas o en participación en el mercado, pero también depende de su productividad en lograr las metas de una manera eficiente. En cuanto a lo mencionado por los autores no siempre se relaciona con lo expuesto, puesto que existen personas que poseen una buena experiencia y tienen un alto desempeño, teniendo una actitud muy positiva en usar dichos conocimientos en el trabajo; así como también en los cambios de conducta en los colaboradores que no son lo considerables para justificar los gastos realizados en su capacitación.

Por último, como *cuarto indicador*, desempeño de la tarea, los autores nos indican que es “La combinación de eficiencia y eficacia en la realización de las principales laborales en el puesto del trabajo”, (Ibidem, pag.576). El cual hacen referencia en el desempeño de la tarea que es el resultado humano más importante que contribuye en la eficacia en una organización, de manera que en cada capítulo dedica un considerable espacio para describir la forma del tema en mención. Se refieren al poder cumplir las responsabilidades y obligaciones que contribuyen en la realización de las tareas administrativas, o a la producción de un bien o servicio.

Como *segunda dimensión*, nos refieren al civismo, pues consideran que “Son aquellas acciones que contribuyen al ambiente psicológico en una organización, así como también brindar ayuda a los demás, a pesar que no se solicite”, (Ídem, pag.576), Es decir que se respeta los reglamentos del trabajo, tratando a los compañeros con el debido respeto, se pueden dar ideas y mencionar palabras positivas sobre el lugar de trabajo.

Teniendo como *primer indicador* a los valores, en donde los autores manifestaron que los valores “Son convicciones fundamentales en los niveles personales y sociales, de cierto modo de conducta o de estado final de existencia es preferible a un modo opuesto o inverso”, (Ibidem, pág. 151). Esto tiene mucho que ver con el civismo de la persona y su compromiso con la empresa, siendo estas las acciones que realiza de forma voluntaria como ayudar a los demás sin que estos se lo soliciten, respaldar sus objetivos en conjunto con los de la compañía, tratar a sus similares, con respeto, hacer sugerencias constructivas, entre otros.

Asimismo, en su *segundo indicador*, cultura organizacional, los autores expresaron que la cultura organizacional hace referencia “A un sistema de significado compartido por sus integrantes, el cual distingue a una organización de los demás”, (Ibidem, pág. 527). Además, agregaron que hay siete características fundamentales que captan su esencia, siendo estas la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, a la gente, a los equipos, al dinamismo y la estabilidad, (Ídem, pag.527).

En relación a su *tercer indicador*, comportamiento, es un “Campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar este conocimiento en mejorar la efectividad en las organizaciones”, (Ibidem, pág. 10). Nos hacen referencia a que dicho indicador es importante al momento de evaluar a los trabajadores en su desenvolvimiento diario, así como también, en los resultados de las tareas individuales, se evalúan las conductas en relación al trato con sus demás compañeros y establecer relaciones cálidas y de confianza para con los demás.

Como *cuarto indicador*, nos menciona a las conductas, donde nos hacen referencia que “Las conductas laborales adoptan diversas formas y pueden rastrearse hasta emociones negativas, la cual es más proclive a expresar conductas desviadas de corto plazo en el trabajo, como la diseminación de chismes malintencionados, o dedicarse a navegar en internet por diversión”, (Ibidem, pág. 124). Donde nos mencionan, que se puede evaluar con facilidad el desempeño de un grupo. Aunque es complicado ubicar la contribución de cada

uno de sus integrantes, por lo que la gerencia evaluará la conducta del colaborador de manera eventual.

Como *quinto indicador*, rasgos, donde los autores nos refieren que son “Características perdurables que describen el comportamiento de un individuo”, (Ibidem, pág. 139). Indica que se presentan frecuentemente en diversas situaciones, los cuales la más importante será ese rasgo para describir a un individuo. También nos indica que, el criterio más débil es aquel correspondiente a rasgos individuales, que menos se relacionan con el desempeño laboral, a su vez, no sería dable hacer a un lado el hecho en que las empresas usan este tipo de rasgos al momento de evaluar el desempeño laboral.

Como *tercera dimensión* satisfacción laboral, acotaron que “Hace referencia a un sentimiento positivo con respecto del puesto de trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de este”, (Ibidem, pág. 78). Nos hacen mención a que un colaborador que posee una gran satisfacción laboral, cuenta con sentimientos positivos en su lugar de trabajo, en cambio un integrante que no está satisfecho, tiende a tener sentimientos negativos. De esta manera, alegó que entre dichas razones estaría el tener deudas cada vez más elevadas en casa, el llevarse el trabajo para la casa (por presión de los jefes), o incluso la falta de sueño y del cuidado personal. Esto, muchas veces pasa por desapercibido por los gerentes, por lo que en el libro se recomendó la existencia de un área de comunicación interna dedicada estrechamente a la atención del personal y de sus carencias.

Teniendo como *primer indicador* al Involucramiento en el trabajo, en la cual el autor nos menciona que es el “Grado en el que un individuo se identifica con su puesto de trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño como algo importante que lo beneficia”, (Ídem, pág. 78). También nos menciona que, los colaboradores que poseen un alto involucramiento en su puesto de trabajo se sienten muy identificados con el mismo y también están interesados en la actividad que realizan, es decir, se refiere a que un involucramiento alto en el trabajo también se relaciona con menos ausentismo y poca rotación de personal.

Como *segundo indicador*, está el compromiso organizacional, en donde nos indica que es aquel “Grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, y desea seguir perteneciendo a ella”,

(Ídem, pág. 78). Las organizaciones en su mayoría han sido enfocadas con el apego emocional, en creer en sus valores, y en el compromiso de los colaboradores. También nos refieren que los colaboradores comprometidos son menos propensos al aislamiento laboral, incluso aun si no se sienten satisfechos, ya que poseen un sentimiento de lealtad con la organización. Los diversos estudios pueden confirmar dicho planteamiento teórico, puesto que, si incluso los colaboradores no están a gusto con su puesto de trabajo, pero si está suficientemente comprometidos, estos se encuentran dispuestos a hacer algunos sacrificios por la empresa a quien pertenecen.

Como *tercer indicador*, los factores, donde los autores detallaron que se requiere de una serie de actitudes y aptitudes de parte del empleador, así como de su misma predisposición por cooperar. Indicando que los “Factores tienen una relación más significativa con el desempeño de un equipo, son la disponibilidad de los recursos adecuados, el liderazgo eficaz, el clima de confianza, y la evaluación del desempeño y sistemas de recompensas que reflejan las contribuciones del equipo”, (Ibidem, pág. 320). Esto, con el fin de gestionar un buen desarrollo y el desempeño satisfactorio en un negocio, industria y afines. También, la definió como la facultad para ejecutar algunas actividades o para entender cierto tipo de cosas. Algunas aptitudes se pueden caracterizar como la capacidad de mantener la concentración, simplicidad de efectuar razonamiento matemático o verbal. Es así, que los jefes los tomarán más en cuenta ya que en términos generales, la satisfacción depende de la cooperación mutua entre empleador y empleado, dándole el primero todo lo necesario para que este se sienta tranquilo con sus semejantes, mientras que del segundo depende las ganas y los valores y características que lo definen para poder adaptarse a pesar de los problemas que se le presenten en el trayecto.

Así mismo, como *cuarto indicador* nos indica que la Lealtad, es una respuesta que “Implica esperar de manera pasiva pero optimista en que las condiciones mejoren, incluso hablando a favor de la organización frente a las críticas externas, con la confianza en que la gerencia está haciendo las cosas correctas”, (Ibidem, pág. 320). Los autores nos hacen referencia al grado en que un colaborador se siente identificado plenamente con la institución, y se siente

comprometido con la fuente de su sustento diario muy a pesar de no estar a gusto o de acuerdo en muchas cosas.

En cuanto al *quinto indicador*, el *ausentismo*, nos mencionan que es “Una relación negativa consistente entre la satisfacción y el ausentismo, pero la correlación va de moderada a baja”, (Ibidem, pág. 90). Nos hacen referencia a aquellas empresas que permiten tener colaboradores con incapacidades por enfermedad o accidente sin restricciones animan a todos sus colaboradores, incluso a los que se encuentren satisfechos; así como también, a brindarles días libres, a pesar que un colaborador se encuentre contento laboralmente, de seguro deseará tener un fin de semana libre, sabiendo que puede realizarlo sin ningún tipo de sanción. También, existiendo una variedad de trabajos alternativos disponibles, los colaboradores que no estén satisfechos poseen tasas de ausentismo muy elevadas, aun cuando no existe mucha demanda de empleos, poseen tasas de ausentismo iguales que los colaboradores que se encuentran satisfechos.

Como *sexto indicador* tenemos a la rotación del personal, donde nos precisan que, “La rotación del personal se encuentran relacionadas con el ambiente del centro de trabajo. Si el ambiente que impera dentro del centro de trabajo inmediato de un empleado es de baja satisfacción laboral, esta conduce a la rotación del personal, el cual habrá un efecto de contagio”, (Ídem, pág. 90).

En relación a los autores que apoyan esta teoría tenemos a Ramírez (2018), explicó que se entiende por la actitud mostrada por los trabajadores durante sus horas en el espacio de trabajo, siendo esta de mayor o menor medida, dependiendo su estado anímico y de su comodidad en la compañía (pág. 55). Donde sus dimensiones principales son trabajo en equipo, solidaridad e integración. Así como también, Peña y Durán, (2016), Colombia, en su artículo científico Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad, Los autores manifiestan que, aunque existan diferencias de enfoque en cuanto al concepto desempeño, en general hacen referencias a la acción o acciones que una persona realiza con la intención de obtener un efecto, una consecuencia o un resultado en particular, (pág. 205). Asimismo, Ledesma, Crespo y Castro, (2018), Colombia, en su artículo científico, Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas, Los autores sostuvieron que el

desempeño puede medirse en diferentes campos de trabajo, por lo que la evaluación laboral del profesional es planteada por la gestión de la empresa, siendo este uno de los puntos más importantes para medir los resultados organizacionales. Todo a cargo de la evaluación directa de los líderes inmediatos en trabajo conjunto con el evaluador, (pág. 1974).

Mientras que para McClay (2016), una de las formas de estimular el desempeño laboral es mediante incentivos y mostrarse como auténticos líderes, no como jefes, sino como personas capaces de empatizar con sus colaboradores y buscar soluciones conjuntas. De esta manera, invocó que el papel de todo gerente no es el de llevarse todo el crédito por los servicios que ofrece o los productos que vende, sino “el desempeño de su equipo, ser creadores de desempeño” (pág. 48). Teniendo como dimensiones principales a la producción, el coaching y la gestión de proyectos.

Así como también, para reforzar las teorías del desempeño laboral hay artículos científicos como el de, LePine, M., Zhang, Y., Crawford, E., y Rich, (2016) EE. UU, en su artículo científico *Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance*, En su traducción al español, los autores remarcaron que los individuos evalúan los diferentes tipos de demandas laborales a los que se les son expuestos, muchos de ellos estresantes y que, junto a sus problemas personales, desencadena en un impacto a su desempeño laboral. A su vez, esto puede o no verse reforzado por la personalidad de sus líderes, siendo que estos son capaces de influir en su comportamiento dentro de las oficinas, (pág. 1048).

De esta manera, se respaldan en las afirmaciones de Hemmings (2016), quien remarcó que se verán más motivados cuando se encuentren bajo parámetros laborales que los benefician, tales como, por ejemplo, un contrato bien asalariado y de diversos beneficios. De esa forma, conectará con la empresa y cumplirá sus acuerdos, (pág. 78).

Finalmente, Liebowitz y Frank (2016), acotaron que el rendimiento laboral de un empleado es evaluado y registrado por un conjunto de valores a través de sus supervisores, por lo que, si uno o más de sus valores no cumple con el nivel requerido por la compañía, estos sugerirán una mejora, en términos concretos,

pedirán la renuncia de los colaboradores y se buscara alguien mejor capacitado para tomar el cargo, (pág. 15).

De esta manera, dejaron en claro que no siempre se tiene dichos fines lucrativos y que, desde el lado de la empresa, esta debe de monitorearlos para así poder corroborar su desempeño o, como dicen en su investigación, relacionándolo así con la productividad, con sus conductas, que tanto se relaciona con su entorno o si está familiarizado con su clima laboral. Todo esto, para llenar las “expectativas” de la empresa.

Adicionalmente, para reforzar el concepto y relevancia del trabajo colaborativo y desempeño laboral se han citado algunos artículos científicos como se menciona a continuación:

Cross, Rebele y Grant, (2016). EE. UU, en su artículo científico Collaborative overload, Traducido al español, los autores expresaron que, en las últimas dos décadas, el tiempo dedicado por los gerentes y empleados en actividades de colaboración se ha disparado en un 50% o más, siendo este un logro importante dentro de las organizaciones. Sin embargo, destacan que, en muchas empresas, las personas pasan alrededor del 80% de su tiempo en reuniones o respondiendo a las solicitudes de sus colegas, dejando poco tiempo para todo el trabajo crítico que deben realizar por su cuenta (pág. 16).

Higuera, Trujillo y Martínez, (2017), Colombia, en su artículo científico, Tenencia y uso de TIC en empresas colombianas de Educación Superior Privada. Los autores aseveraron que una forma de potenciar el aprendizaje es mediante el trabajo colaborativo independientemente a si estos son niños o adultos, ya que los conocimientos seguirán surtiéndose entre las experiencias adquirida hasta ese entonces, (pág. 320).

Asimismo, Delgue (2017), en su artículo científico relaciones laborales y derecho del empleo, el autor sostiene que cuando se habla de “plataforma virtual”, estaremos refiriéndonos a aquellos trabajos que impacten en el mundo ya sea que se hallan desarrollado de diferentes formas como por trabajo colaborativo o de manera autónoma, incluso sosteniendo vínculos de trabajo terciarios sin dejar de lado la participación de agentes externos, (pág. 9).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación.

En cuanto al tipo de investigación el autor, Valderrama (2015), indica que la investigación aplicada consiste en mantener conocimientos y estudios científicos con el fin de encontrar respuestas a un problema específico, (pág. 39). El presente estudio será de *tipo aplicada*, ya que se recurrió a diversos aportes teóricos de autores, ya que los conocimientos expresados en sus autorías permitirán formular diversas recomendaciones de mejora en cuanto al trabajo colaborativo y desempeño laboral en los colaboradores del área de operaciones mineras en la empresa de Transportes Cruz del Sur.

Nivel de estudio

El *nivel* de estudio será de modo descriptivo según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos mencionan que “Con un estudio descriptivo se busca establecer las cualidades y particularidades importantes de cualquier fenómeno que se analice, (pág. 92). Así como también es *correlacional* puesto que, se busca confirmar si existe alguna relación o grado de asociación entre las variables trabajo colaborativo y desempeño laboral, por lo cual, Hernández, Fernández y Baptista (2014), indicaron que con la presente tesis busca “Saber la correlación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular” (pag.93). Es por ello que en la tesis se busca hallar la correlación en las dos variables estudiadas, trabajo colaborativo y desempeño laboral.

Diseño de investigación.

Los autores, Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos refieren que “Una investigación de este tipo no se manipulan las variables, solo se observa en su ambiente o estado natural”, (pag.152). Por tanto, la presente tesis será de tipo de *diseño no experimental*, puesto que no se manipularán las variables. Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista, (2014), Mencionan que “El diseño de investigación *transversal* es la investigación que recopila datos en un momento único”, (pág. 189). Nos refieren que el presente informe de investigación será de corte transversal puesto que se obtienen los datos en un solo momento y en un solo lugar, donde se observaran los fenómenos en su ambiente natural para poder analizarlos; Así como también, es de nivel descriptivo correlacional, ya que

determina la relación entre las variables trabajo colaborativo y desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur.

Enfoque

El presente estudio se verá desde un *enfoque cuantitativo*. Donde, Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos indican que “Una investigación con este enfoque utiliza la recolección de datos para probar las hipótesis” (pág. 4). Por ello que se realizó la recolección de datos dentro del área de operaciones mineras, lugar donde se tiene por objeto la materia de investigación.

3.2 Variables y operacionalización.

Variables.

En relación a las *variables*, son aquellas palabras o símbolos que representan algún cambio o transformación de un elemento o varios más, ante esto los autores, Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos señalan que: “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible a medirse u observarse”, (pag.105).

En la presente tesis se consideró como *variable independiente al trabajo colaborativo*, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos mencionan que “La variable independiente es la que se considera como supuesta causa en una relación entre variables”, (pag. 130).

Definición conceptual.

De acuerdo a la definición mencionada por los autores del presente trabajo de investigación, (Robbins y Coulter 2018), nos indican que son aquellos “Grupos cuyos miembros trabajan intensamente en el cumplimiento de una meta específica en común, usando su sinergia positiva, su responsabilidad individual y mutua, así como sus habilidades complementarias”, (pág. 428).

Definición operacional.

En relación al trabajo colaborativo podemos mencionar que se desempeña en las escuelas, en los trabajos y, en síntesis, en todo lugar en el que sea necesaria la colaboración de sus integrantes por un bien personal o colectivo.

Indicadores.

Para la primera dimensión tipos de equipos de trabajo, sus indicadores son: para resolución de problemas, equipo autoadministrado, equipo interfuncional, equipo virtual. En la segunda dimensión: eficacia laboral, sus indicadores son: las metas

claras, las habilidades relevantes, la confianza mutua, el compromiso unificado, la buena comunicación, las habilidades de negociación, el liderazgo adecuado. En su tercera dimensión: administración de equipos sus indicadores son: equipos globales, estructura grupal y estructura de red social.

Escala de medición.

En relación a la primera variable, trabajo colaborativo, se midió con la escala ordinal de tipo Likert, donde se obtuvo los datos estadísticos a través del programa SPSS versión 26. Esta herramienta nos ayudó a medir las actitudes de los colaboradores y conocer el grado de conformidad a quienes se aplicó los cuestionarios.

En relación a la *variable dependiente*, se consideró al desempeño laboral, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2014), lo mencionan diciendo que “En la variable dependiente se observa el efecto, la medición debe ser adecuada, válida y confiable”, (pag. 134).

Definición conceptual.

Según, Robbins y Judge, (2017), no hacen referencia en que “Los trabajadores felices son más productivos, es decir que las organizaciones que cuentan con más empleados satisfechos suelen ser más eficaces que aquellas con pocos empleados satisfechos”, (pág. 86).

Definición operacional.

En referencia al desempeño laboral se da mayormente en el trabajo, pero ejercido bajo una serie de factores que, dependiendo si son positivos o negativos, repercutirán en el ánimo del empleador.

Indicadores.

En relación a la primera dimensión productividad, sus indicadores son: manejo del tiempo, actitudes, eficacia y desempeño de la tarea. En la segunda dimensión: civismo, sus indicadores son: valores, cultura organizacional, comportamiento, conductas y rasgos. En su tercera dimensión: satisfacción laboral, sus indicadores son: involucramiento del trabajo, compromiso organizacional, factores, lealtad, ausentismo y rotación de personal.

Escala de medición.

En cuanto a la segunda variable, desempeño laboral, se usó la escala ordinal de tipo Likert, donde se obtuvo los datos estadísticos a través del programa SPSS

versión 26. Esta herramienta nos ayudó a medir las actitudes de los colaboradores y conocer el grado de conformidad a quienes se aplicó los cuestionarios.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), “La *población* es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, (pág. 174). Para poder medir si hay relación entre trabajo colaborativo y desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur, la población está constituida por 60 colaboradores que pertenecen al área de operaciones siendo los mismos administrativos, choferes, asistentes y todos aquellos que forman parte del día a día en las labores cotidianas de la operación.

Como *criterio de inclusión*, se consideran a los colaboradores administrativos de cada área que conforman la operación minera e incluyendo a los pilotos, despachadores, asistentes, analistas y practicantes que comparten sus labores en conjunto con los administrativos. Como *criterio de exclusión*, se menciona a los jefes y gerentes del área puesto que ellos como cabeza directiva no forman parte del día a día, ni son objeto del trabajo en equipo mencionados en el presente proyecto.

Muestra.

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), indico que “La muestra, es el subconjunto, o parte del universo o población, pero siempre teniendo en cuenta la representación del universo”, (pag.246). En la tesis nos indica que el total de la *muestra* en este informe de investigación, están conformados por 60 colaboradores que pertenecen al área de operaciones mineras, quienes intervienen en el trabajo diario dentro del área operativa.

Muestreo.

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), indico que “El propósito del muestreo es ganar información acerca de la población en donde raramente hay un estudio que incluyera el total de sujetos”, (pág. 246).

La unidad de *muestreo* realizado en el presente informe de investigación, fue no probabilístico de modo Censal, de tal forma fue que se consideró a los colaboradores que conforman la población dentro del área de operaciones

mineras de la organización. De este modo se tuvo la necesidad de tener accesibilidad al área, en lo que la empresa ha tenido a bien permitir.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas.

Méndez (2013), indicó que las *técnicas* son aquellos “Medios empleados para recolectar la información”, (pag.248). Estos medios utilizados para recabar la información requerida, radican en que los sucesos son percibidos directamente de la fuente a estudiar, sin tener ninguna clase de intermediación, poniéndose ante la situación a estudiar, de manera natural.

Recopilación de datos

En cuanto a la *recopilación de datos*, se empleó como instrumento, la escala tipo Likert. En donde los autores, Hernández, Fernández y Baptista, (2014), manifiestan que “La escala de Likert es un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del participante eligiendo uno de los cinco puntos de la escala”, (pag.238). en donde el ratio a utilizar en la encuesta fueron del uno al cinco en el rango de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Validez.

Asimismo, el mismo Hernández, Fernández y Baptista (2014), indica que, “La *validez* se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que se busca medir”, (pág. 200). La cual, lo que pretende es definir la relación que se busca tener en cuanto a la validez de un contenido teniendo criterio en la relación que existe y se debe tener en cuenta; el conocimiento profundo de la variable a medir y la experiencia en la construcción de instrumentos en la recolección de datos.

Para facilitar el trabajo del experto, el investigador debe proporcionar los siguientes materiales: a) operacionalización de elementos, b) matriz de consistencia, c) descripción de la estrategia de aplicación del instrumento; y, e) ficha para la validación del instrumento.

Fiabilidad.

El juicio de expertos es un método de validación vital que permite corroborar la fiabilidad en una investigación la cual los autores Escobar y Cuervo (2008), lo definieron como “Una opinión informada de personas con trayectoria en el tema,

que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones”, (pag,29).

Es recomendable contar al menos con tres expertos para que evalúen el instrumento, de las cuales mínimamente dos de ellos deben aprobar el instrumento para lograr su validez. La validación del presente trabajo fue realizada mediante el juicio de expertos, validado por un asesor metodológico y un asesor temático, que cuentan con especialidad en el tema de estudio. El porcentaje obtenido de los jueces anexo N° 04, demostró que los instrumentos de investigación poseen relevancia, pertinencia y claridad otorgada por el asesor temático y metodológico.

Confiabilidad.

En relación al instrumento del presente informe de investigación empleamos el coeficiente de Alfa de Cronbach, que según Crisman (2016), nos menciona que “Es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, ya que se fundamenta en el promedio de las correlaciones entre los ítems”, (pag. 83), contando con ayuda del programa SPSS. En relación a los resultados obtenidos, obtuvimos a través de la prueba de fiabilidad para la variable *trabajo colaborativo* se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.860 y para la variable *desempeño laboral* un Alpha de Cronbach de 0.772; para poder visualizar a más detalle el resultado de la prueba de fiabilidad del presente informe de investigación véase en el (Anexo 6).

3.5 Procedimientos

Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos mencionan que “Uno de los *procedimientos* más utilizados para determinar la confiabilidad es el alfa de Cronbach”, (Pág. 294); significa que dicho procedimiento es aquel coeficiente que oscila entre 0 y 1, en donde cero significa que posee una confiabilidad nula y en donde 1 significa una confiabilidad máxima.

En la presente tesis de investigación, se aplicó la *técnica* de homogeneidad en las preguntas, en la cual se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach. En el cual dicho coeficiente posee valores que van entre 0 y 1, en donde 0 indica que tiene una confiabilidad nula, y en cambio 1 representa que posee una total confiabilidad, en donde la puntuación mínima estimada tiene necesariamente que ser mayor a 0,70. Cabe mencionar que en la presente tesis de investigación se

obtuvo el resultado mayor a los valores mínimos requeridos, dando por demostrado que existe una fuerte confiabilidad en la muestra procesada.

3.6 Métodos de análisis de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que “El investigador busca, en primer término, describir sus datos y posteriormente efectuar *análisis* estadístico para relacionar sus variables de la matriz (ítems o indicadores) y luego para cada una de las variables del estudio, finalmente aplica cálculos estadísticos para probar sus hipótesis”, (pág. 282).

Para el *análisis de datos* de ambas variables, el método utilizado fue el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Donde las respuestas adquiridas del instrumento fueron analizadas en el programa estadístico para su respectiva evaluación y determinación de los índices estudiados.

Para poder hallar la relación entre trabajo colaborativo y desempeño laboral, se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con la finalidad de ver si ambas variables tienen una correlación significativa o no; así como también el Alfa de Cronbach, para poder determinar la fiabilidad del instrumento aplicado.

3.7 Aspectos éticos

En la presente tesis, se está respetando todos los lineamientos éticos, objetivos, el respeto de autores, la equidad, así como también el realizar un análisis crítico y descriptivo para evitar cualquier riesgo. Se diagnosticó en el programa de Turnitin, para poder comprobar la similitud y poder evitar cualquier tipo de plagio de otro informe de investigación, y así poder demostrar franqueza y originalidad en su realización.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo (Análisis univariado)

Tabla 1

Análisis descriptivo para la variable trabajo colaborativo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Deficiente	48	80,0	80,0	80,0
	Óptimo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

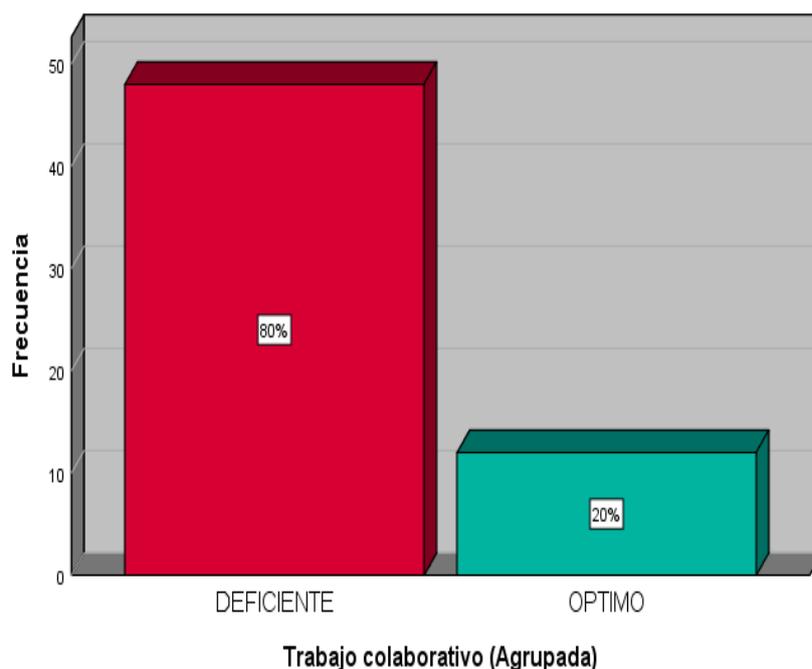


Figura 1. Histograma de frecuencias de la variable de trabajo colaborativo.

Nota. De acuerdo a la tabla 1 y la figura 1, del 100% de los encuestados; el 80% manifestó que el trabajo colaborativo afecta de manera deficiente al área de operaciones mineras. Sin embargo, el 20% manifestó que el trabajo colaborativo afecta de manera óptima al área de operaciones mineras.

Tabla 2

Análisis descriptivo para la dimensión tipos de equipos de trabajo.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Deficiente	34	56,7	56,7	56,7
	Regular	16	26,7	26,7	83,3
	Óptimo	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

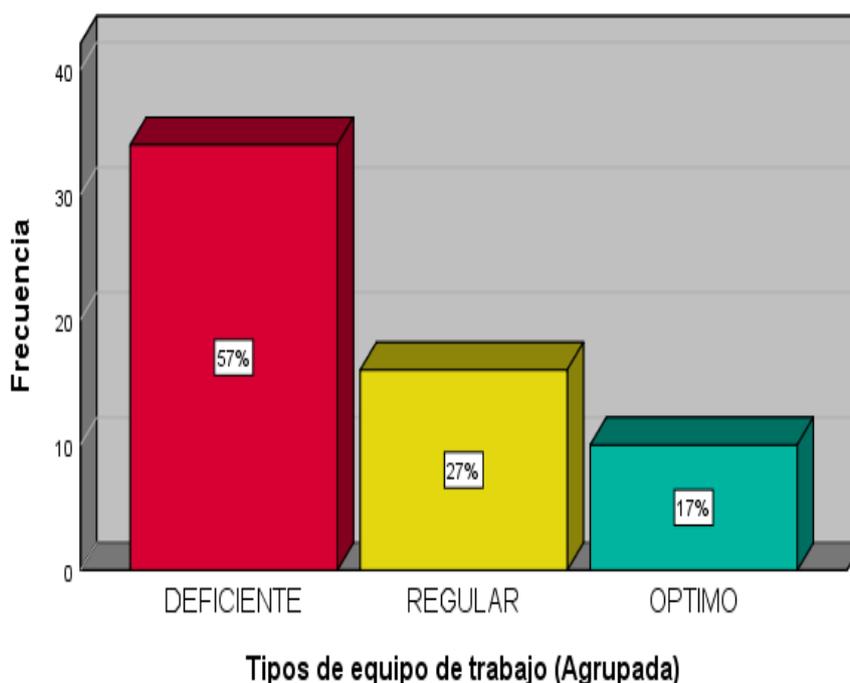


Figura 2. Histograma de frecuencias de la dimensión tipos de equipos de trabajo.

Nota. De acuerdo a la tabla 2 y la figura 2, del 100% de los encuestados; el 57% manifestó que los tipos de equipo de trabajo afectan de manera deficiente al área de operaciones mineras. Sin embargo, el 27% manifestó que los tipos de equipo de trabajo afecta de manera regular al área de operaciones. Asimismo, el 17% de los encuestados indicaron que los tipos de equipos de trabajo afectan de manera óptima al área de operaciones mineras.

Tabla 3

Análisis descriptivo para la dimensión eficacia laboral

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Deficiente	45	75,0	75,0	75,0
	Regular	4	6,7	6,7	81,7
	Óptimo	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

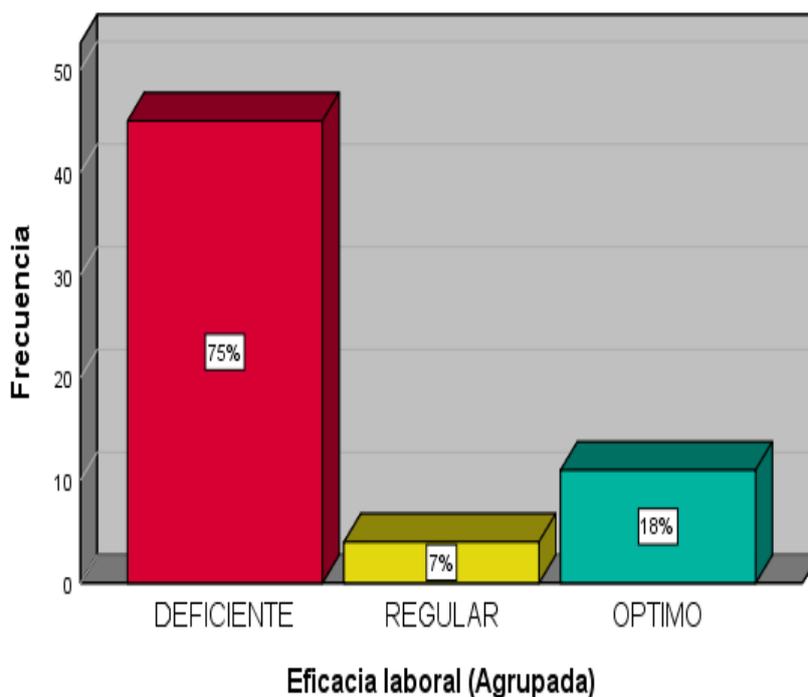


Figura 3. Histograma de frecuencias para la dimensión eficacia laboral.

Nota. De acuerdo a la tabla 3 y la figura 3, del 100% de los encuestados; el 75% manifestó que la eficacia laboral afecta de manera deficiente al área de operaciones mineras. Sin embargo, el 18% manifestó que la eficacia laboral afecta de manera óptima al área de operaciones mineras. Asimismo, el 7% de los encuestados indicaron que la eficacia laboral afecta de manera regular al área de operaciones mineras.

Tabla 4

Análisis descriptivo para la dimensión administración de equipos

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Deficiente	48	80,0	80,0	80,0
	Óptimo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

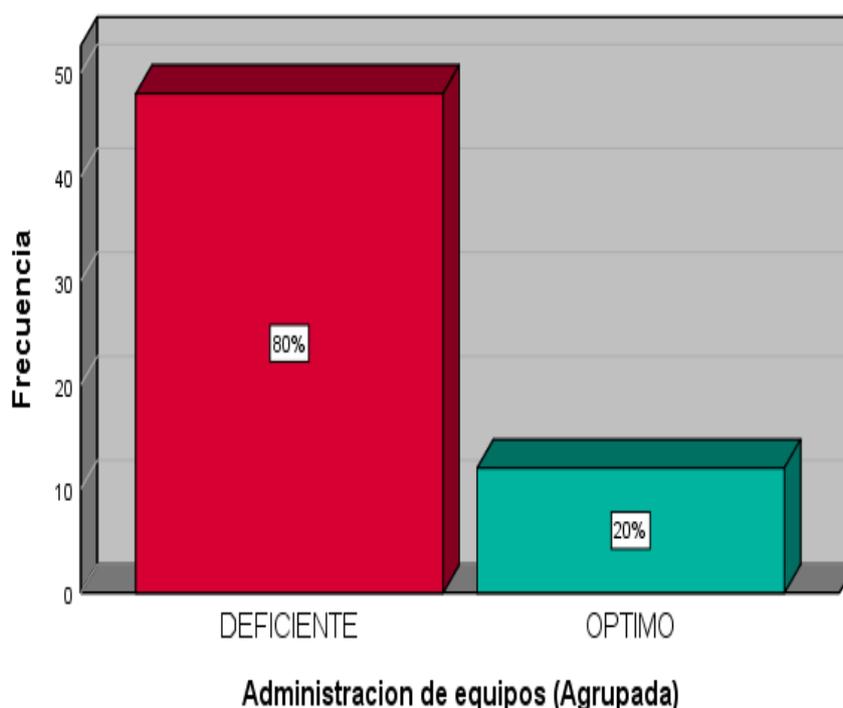


Figura 4. Histograma de frecuencias para la dimensión administración de equipos.

Nota. De acuerdo a la tabla 4 y la figura 4, del 100% de los encuestados; donde el 80% manifestó que la administración de equipos afecta de manera deficiente al área de operaciones mineras. Sin embargo, el 20% manifestó que la administración de equipos afecta de manera óptima al área de operaciones.

Tabla 5

Análisis descriptivo para la variable desempeño laboral

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Deficiente	22	36,7	36,7	36,7
	Regular	26	43,3	43,3	80,0
	Óptimo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

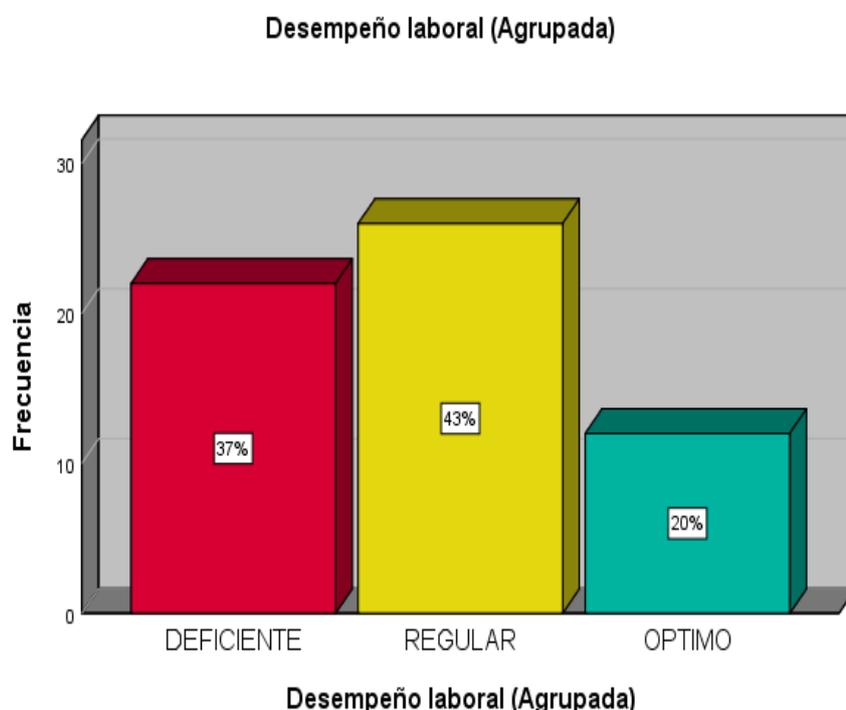


Figura 5. Histograma de frecuencias para la variable desempeño laboral.

Nota. De acuerdo a la tabla 5 y la figura 5, del 100% de los encuestados; donde el 43% manifestó que el desempeño laboral afecta de manera regular al área de operaciones mineras. Sin embargo, el 37% manifestó que el desempeño laboral afecta de manera deficiente al área de operaciones mineras. Asimismo, el 20% de los encuestados indicaron que el desempeño laboral afecta de manera óptima al área de operaciones mineras.

4.2. Análisis descriptivo bivariado.

Tabla 6

Cruce entre las variables trabajo colaborativo y desempeño laboral

% del total

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Trabajo colaborativo	Deficiente	36,7%	43,3%		80,0%
	Óptimo			20,0%	20,0%
Total		36,7%	43,3%	20,0%	100,0%

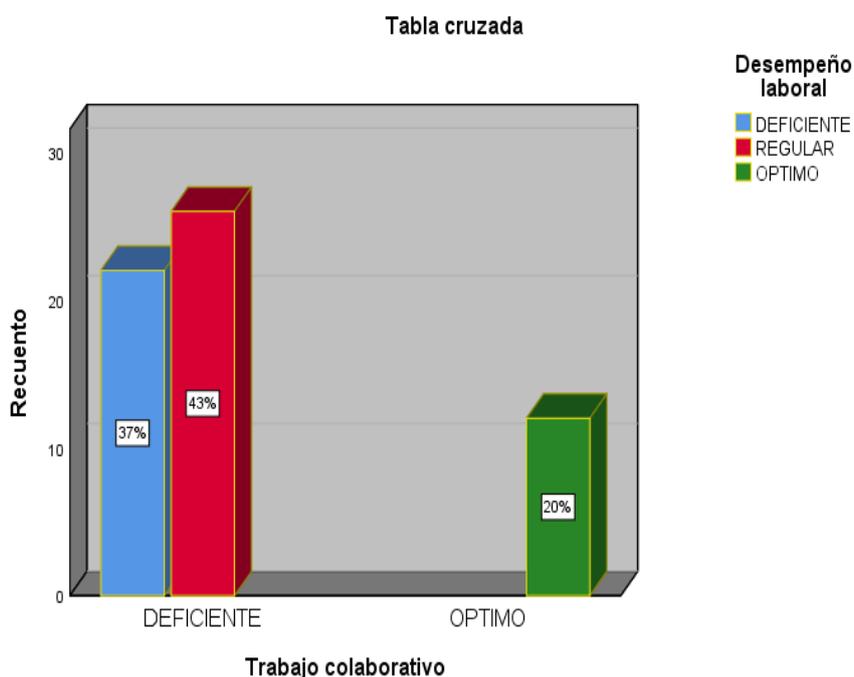


Figura 6. Histograma del cruce de variables trabajo colaborativo y desempeño laboral.

Nota. De acuerdo a la table 6 y la figura 6, del 100% de los encuestados, el 43% manifestó que el cruce de las variables entre trabajo colaborativo y desempeño laboral resulto en un nivel deficiente, si embargo el 20% manifestó que en el cruce de las variables trabajo colaborativo y desempeño laboral resulto en un nivel óptimo. Es importante señalar que el 37% manifestó que cuando la variable trabajo colaborativo está en un nivel deficiente, la variable desempeño laboral alcanza un nivel regular.

Tabla 7

Cruce entre la variable desempeño laboral y la dimensión tipos de equipos de trabajo.

% del total

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Tipos de equipo de trabajo	Deficiente	28,3%	28,3%		56,7%
	Regular	8,3%	15,0%	3,3%	26,7%
	Óptimo			16,7%	16,7%
Total		36,7%	43,3%	20,0%	100,0%

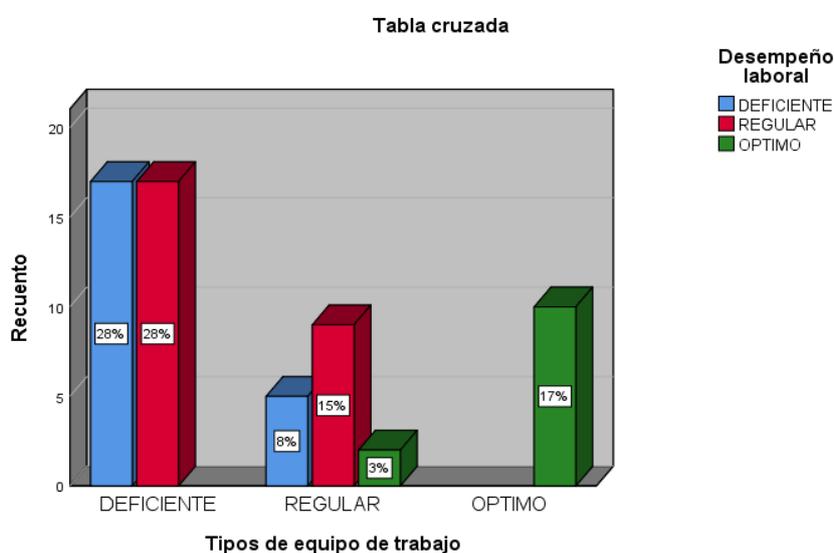


Figura 7. Histograma del cruce de la dimensión tipos de equipo de trabajo y la variable desempeño laboral.

Nota. De acuerdo a la tabla 7 y la figura 7, del 100% de los encuestados, el 28% manifestó que el cruce de la dimensión tipos de equipo de trabajo y la variable desempeño laboral resultó en un nivel deficiente; el 17% manifestó que, en el cruce de la dimensión tipos de equipo de trabajo y la variable desempeño laboral, resultó en un nivel óptimo; sin embargo, el 15% manifestó que, en el cruce de la dimensión tipos de equipo de trabajo y la variable desempeño laboral, resultó en un nivel regular. Es importante señalar que el 8% manifestó que cuando la dimensión tipos de equipo de trabajo está a nivel regular, el 3% considera que la variable desempeño laboral alcanzó el nivel óptimo.

Tabla 8

Cruce entre la variable desempeño laboral y la dimensión eficacia laboral.

% del total

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Eficacia laboral	Deficiente	36,7%	38,3%		75,0%
	Regular		5,0%	1,7%	6,7%
	Óptimo			18,3%	18,3%
Total		36,7%	43,3%	20,0%	100,0%

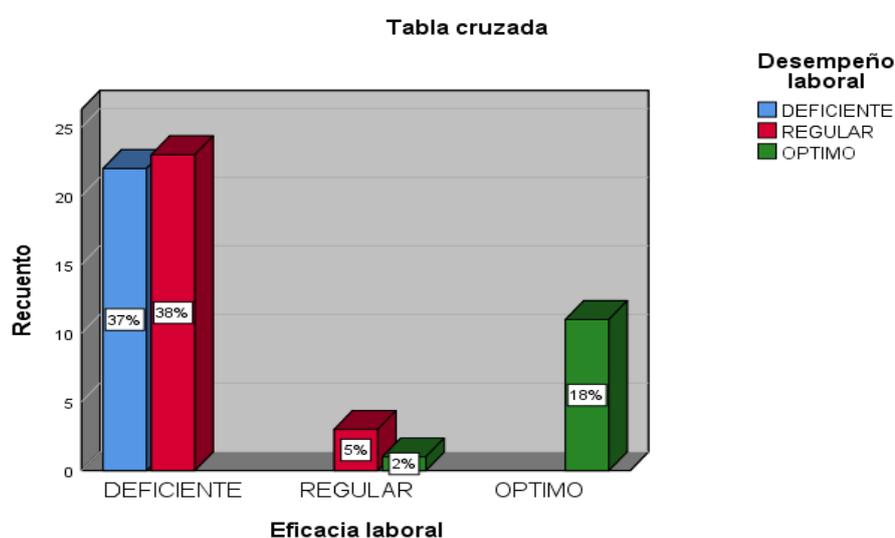


Figura 8. Histograma del cruce de la dimensión eficacia laboral y la variable desempeño laboral.

Nota. De acuerdo a la tabla 8 y la figura 8, del 100% de los encuestados, el 38% manifestó que el cruce de la dimensión eficacia laboral y la variable desempeño laboral resulto en un nivel deficiente; el 18% manifestó que en el cruce de la dimensión eficacia laboral y la variable desempeño laboral, resulto en un nivel óptimo; sin embargo, el 5% manifestó que, en el cruce de la dimensión eficacia laboral y la variable desempeño laboral, resulto en un nivel regular. Es importante señalar que el 37% manifestó que cuando la dimensión eficacia laboral está a nivel deficiente, el desempeño laboral alcanzó el nivel deficiente. También, el 2% considero que cuando la dimensión eficacia laboral está a nivel regular, la variable desempeño laboral alcanzó el nivel óptimo.

Tabla 9

Cruce entre la variable desempeño laboral y la dimensión eficacia laboral.

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Administración de equipos	Deficiente	36,7%	43,3%		80,0%
	Óptimo			20,0%	20,0%
Total		36,7%	43,3%	20,0%	100,0%

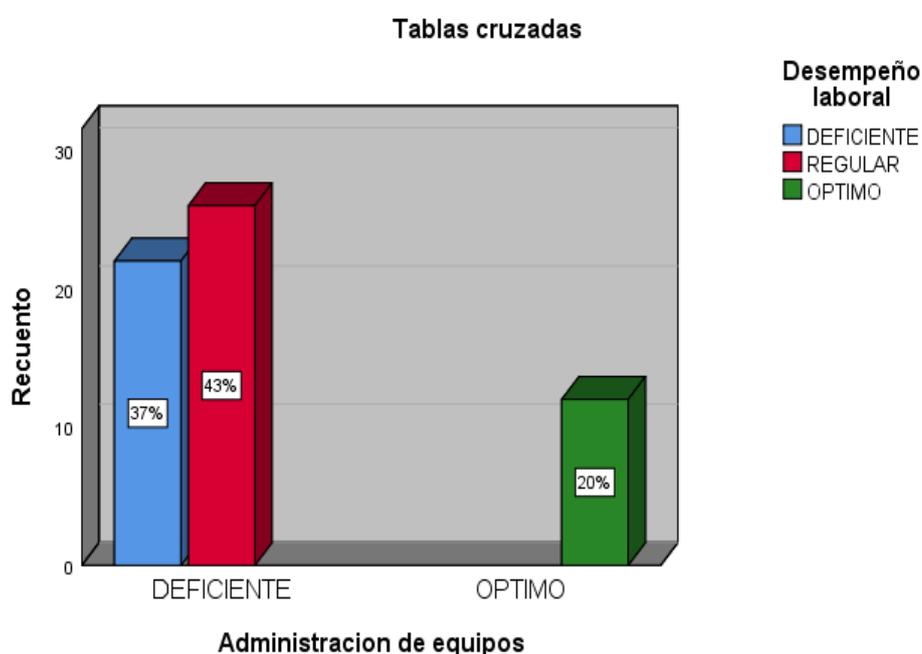


Figura 9. Histograma del cruce de la dimensión administración de equipos y la variable desempeño laboral.

Nota. De acuerdo a la tabla 9 y la figura 9, del 100% de los encuestados, el 43% manifestó que el cruce de la dimensión administración de equipos y la variable desempeño laboral resultó en un nivel deficiente; el 20% manifestó que en el cruce de la dimensión administración de equipos y la variable desempeño laboral, resultó en un nivel óptimo. Es importante señalar que el 37% manifestó que cuando la dimensión administración de equipos está a nivel deficiente, el desempeño laboral alcanzó el nivel deficiente.

4.3. Prueba de normalidad

Hipótesis estadística

Hipótesis nula Valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal.

Hipótesis alternativa Valor $p < 0.05$ Los datos *no* siguen una distribución normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colaborativo	,321	60	,000	,694	60	,000
Desempeño laboral	,200	60	,000	,898	60	,000
Tipos de equipo de trabajo	,232	60	,000	,843	60	,000
Eficacia laboral	,241	60	,000	,830	60	,000
Administración de equipos	,364	60	,000	,729	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la tabla 10, la prueba de normalidad para determinar la bondad de ajuste de las distribuciones para las variables trabajo colaborativo y desempeño laboral; así como para las dimensiones tipos de equipo de trabajo, eficacia laboral, y administración de equipos, se determinó aplicar la prueba Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra con 60 elementos $>$ a 30 elementos de estudio; dando como resultado para las variables y dimensiones el valor $p=0,000 \leq 0,05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, aceptando que los datos de la variable no siguen una distribución normal. En consecuencia, se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman para analizar muestras no paramétricas en las hipótesis planteadas y evaluar el grado de correlación entre las variables y dimensiones del estudio.

4.4. Análisis inferencial bivariada

Tabla 11

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de la revista científica *Movimiento Científico*, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014).

Prueba de hipótesis general.

Hipótesis estadística

- H₀ No existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur.
- H_a Existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur.

Tabla 12

Prueba de hipótesis general

			Correlaciones	
			trabajo colaborativo	desempeño laboral
Rho de	Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,747**
Spearman	colaborativo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,747**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota. En la tabla 12, se encontró que la relación entre las variables trabajo colaborativo y desempeño laboral es significativa al nivel de 0,747 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, que a mayor injerencia del fenómeno del trabajo colaborativo mayor será la exigencia de ejecutar el desempeño laboral, en beneficio del área de operaciones mineras.

Decisión. De acuerdo al *Sig. (Bilateral)*=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre las variables trabajo colaborativo y desempeño laboral, coalición que beneficiaría al área de operaciones mineras.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

H₀ No existe relación significativa entre los tipos de equipo de trabajo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur.

H_a Existe relación significativa entre los tipos de equipo de trabajo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Tipos de equipo de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Tipos de equipo de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota. En la tabla 13, se encontró que la relación entre la dimensión tipos de equipo de trabajo y la variable desempeño laboral es significativa al nivel de 0,609 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva media entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia del fenómeno de tipos de equipo de trabajo, mayor será la exigencia de ejecutar el desempeño laboral, en el área de operaciones mineras.

Decisión. De acuerdo al *Sig. (Bilateral)=0.000<0,05* indica que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva media entre la dimensión tipos de equipos de trabajo y la variable desempeño laboral, dualidad que beneficiaría al área de operaciones.

Prueba de hipótesis específica 2.

Hipótesis estadística

H0 No existe relación significativa entre la eficacia laboral y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur.

Ha Existe relación significativa entre la eficacia laboral y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 2

			Correlaciones	
			Eficacia laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Eficacia laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota. En la tabla 14, se encontró que la relación entre la dimensión eficacia laboral y la variable desempeño laboral es significativa al nivel de *0,744* positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva media entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia del fenómeno de la eficacia laboral, mayor será la exigencia de ejecutar el desempeño laboral, en el área de operaciones mineras.

Decisión. De acuerdo al *Sig. (Bilateral)=0.000<0,05* indica que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva media entre la dimensión eficacia laboral y la variable desempeño laboral, dualidad que beneficiaría al área de operaciones mineras.

Prueba de hipótesis específica 3.

Hipótesis estadística

- H0 No existe relación significativa entre la administración de equipos y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur.
- Ha Existe relación significativa entre la administración de equipos y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 3

			Correlaciones	
			Administración de equipos	Desempeño laboral
Rho de	Administración de	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
Spearman	equipos	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota. En la tabla 15, se encontró que la relación entre la administración de equipos y la variable desempeño laboral es significativa al nivel de 0,747 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva media entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia del fenómeno de la administración de equipos, mayor será la exigencia de ejecutar el desempeño laboral, en el área de operaciones mineras.

Decisión. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 indica que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva media entre la dimensión administración de equipos y la variable desempeño laboral, dualidad que beneficiaría al área de operaciones mineras.

V. DISCUSIÓN

En el presente informe de investigación desarrollada sobre el estudio de las variables trabajo colaborativo y desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur; tuvo como finalidad demostrar la relación que existe entre los tipos de equipos de trabajo y la relación significativa con el desempeño laboral, además planteó como objetivo específico el determinar la relación que existe entre la eficacia laboral con el desempeño laboral; así como también se planteó como objetivo específico establecer la relación entre la administración de equipos con el desempeño laboral de la empresa.

Para explicar la discusión de resultados de la investigación desarrollada está referida en primer lugar a contrastar la hipótesis general referida a que existe relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño laboral de los colaboradores del área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur; frente a las evidencias internacionales y nacionales plasmadas en los antecedentes estudiados. Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariado sobre la variable trabajo colaborativo mediante la tabla de frecuencias muestra que el 80% está en desacuerdo con la estrategia desarrollada por el área de operaciones mineras en la empresa, y solo el 20% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con el trabajo colaborativo ejecutado dentro del área de operaciones mineras en la empresa, resultado que evidencia con respecto a la estrategia del trabajo colaborativo en el área de operaciones mineras la cual estuvo siendo mal aplicada según la apreciación de los colaboradores. En cuanto a la variable desempeño laboral, mostraron que el 43% de los encuestados no están de acuerdo con el desempeño laboral dentro del área de operaciones mineras de la empresa, y el 37 % manifestó que el desempeño laboral tiende a tener un comportamiento regular dentro del área de operaciones mineras. Sin embargo, el 20% de los encuestados indicaron que el desempeño laboral se desarrolla de manera óptima dentro del área de operaciones mineras. En el cruce de variables entre el trabajo colaborativo y el desempeño laboral, el resultado fue un coeficiente de correlación de 0,747 y un Sig. (Bilateral)= 0,000; resultado que concluyó afirmando que existe una correlación significativa entre las variables de estudio. El resultado tiene relación con Acosta (2019), quien en su investigación obtuvo un coeficiente de correlación

de 0,921 y un sig. (bilateral) de 0,000. El resultado afirma que también tiene una fuerte relación entre las variables estudiadas sustentadas en los teóricos. Dicha investigación se apoyó en los conceptos de Jonson (1999), quien explicó que para poder definir el método de la variable trabajo colaborativo, señalando que los miembros del equipo dominen la lección presentada y puedan ayudar a sus compañeros en el aprendizaje de la misma. Afirmación que pone en cuestionamiento el resultado de la estrategia del trabajo colaborativo en el área de operaciones mineras, dado que una ejecución total debería partir del trabajo colaborativo en el área en mención. También aludió a Ausubel (1976), quien explico que la actividad de aprender es agradable y placentera para quien aprende, y este es útil a la persona que aprende de modo directo o indirecto. Si la empresa, ejecutara correctamente la estrategia del trabajo colaborativo. Los resultados de la satisfacción laboral en el trabajo deberían de brindar resultados amplios y consecutivos en los colaboradores inmersos en la estrategia propuesta por la empresa. En el caso de Ríos (2017), los resultados de correlación de la prueba de homogeneidad del chi-cuadrado resulto en 12.64 y con un valor de $p=0.002$, la cual indica una fuerte correlación entre ambas variables. Así como también, indica un valor de $\text{Sig.}=0,005$. La cual acepta la hipótesis planteada. Fundamento su investigación con en la teoría de Fainstein (2005), para la variable trabajo en equipo, quien sostuvo que la gestión en las organizaciones tiene dos valores distintos que actualmente se usan en las organizaciones y municipios; además, en relación a la variable desempeño laboral fue basada en el trabajo de García (2011), estipulando que son las acciones y comportamientos observadas en los empleados relevantes de una empresa. Para el caso de Oropeza (2016), los resultados obtenidos en la correlación de la prueba de homogeneidad del Chi cuadrado, El estadígrafo genera un resultado estadístico de 1,05; arrojando un nivel de sig. (bilateral) de 0,005 y $gl=4$. Teniendo como fundamento de su investigación a Barkley (2004), para la variable trabajo colaborativo, mencionando que el trabajo en conjunto promueve el conocimiento y que requiere de la participación activa de todos sus integrantes para cumplir una labor específica; para la variable estrategia pedagógica, usó a Barriga y Hernández (2006), manifestando que una estrategia es un procedimiento empleado por un supervisor (como maestros o jefes) para potenciar las habilidades de su grupo. Pero,

también pueden ser implementados por los mismos trabajadores para resolver sus actividades con mayor rapidez, aprendiendo y solucionando problemas en el trayecto. En conclusión, los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación significativa hasta moderada positiva en los resultados que se estimaba a partir del análisis univariado. Se puede observar que existe una relación estrecha entre los resultados contrastados entre los estudios observados en el presente informe de investigación. Cabe señalar que todas las definiciones aludidas al trabajo colaborativo están referidas a la motivación intrínseca con respecto a la respuesta hacia las labores asignadas; sin embargo, estas deben estar necesariamente concatenadas a través de las políticas que emanan del área de gestión de talento humano. En el término del cual afirmaba que la estrategia percibida en el trabajo colaborativo resulte moderada en la empresa lo se deberá mejorar la planificación del desempeño laboral, desarrollando políticas que fortalezcan su calidad laboral en sus colaboradores, finalidad que permitirá alcanzar resultados productivos, efectivos en relación a los objetivos y metas planteadas por la empresa.

En relación a la primera hipótesis específica planteada, se afirmó que existe relación entre los tipos de equipos de trabajo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur. Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariado sobre la dimensión equipos de trabajo mediante la tabla de frecuencias muestra que el 57% está en desacuerdo con la estrategia desarrollada por el área de operaciones mineras, a su vez el 27% indica que con la estrategia desarrollada por el área de operaciones mineras dentro de la empresa está en modo regular, y solo el 17% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con los tipos de equipo de trabajo ejecutado dentro del área de operaciones mineras en la empresa. Lo que indica que presenta Los resultados productos de la estadística inferencial bivariada confirman un coeficiente de 0,609, mediante el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral)= 0,000; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva considerable entre los tipos de equipos de trabajo y el desempeño laboral de la empresa estudiada. El resultado tiene relación con Galtés (2015), quien en su investigación obtuvo Donde se obtuvo la matriz de correlaciones Inter elementos para observar la relación entre los Ítems obtenidos

dando como resultado en todos los casos en cuanto al método estadístico se halló la correlación entre las variables estudiadas usando el coeficiente de Pearson la misma tiene una confiabilidad positiva basada en los valores entre $0.5 < r < 1$ (moderado y muy alto), y una significación bilateral de 0,000, evidenciando que las respuestas obtenidas no fueron productos del azar. El resultado afirma que también tiene una fuerte correlación entre las variables estudiadas sustentadas en los teóricos. La investigación se apoyó en la definición de Yin (2014) para la variable condiciones de trabajo, quien lo referencia como un conjunto de oportunidades que se le presentan al individuo en torno a un ambiente laboral y las medidas que adoptarán para su libre ejecución. Además, para su segunda variable trabajo en equipo, se valió de la teoría de Dyer y Bass (1985), quienes indicaron que fue a partir de la década del 80 donde se dio relevancia a esta práctica en las industrias para resaltar todo el potencial de la mano obrera. El método utilizado fue diseño no experimental, transeccional y descriptivo. El resultado del análisis de la investigación determina que si bien, existe una colaboración entre el personal, no siempre se practica una comunicación fluida y que a veces, se realiza por medios tecnológicos o mediante voceros/representantes. En conclusión, los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación moderada significativa en los resultados que se estimaba a partir del análisis univariado. Observando que existe una estrecha relación entre los resultados contrastados entre los estudios observados en el presente informe de investigación. Cabe señalar que todas las definiciones aludidas a los tipos de equipos de trabajo, están referidas al ambiente laboral y al trabajo en equipo, sin embargo, estas deben estar necesariamente unidas a través de las políticas que brinda la institución. En el cual afirmaba que la estrategia percibida en los tipos de equipos de trabajo resulte positivamente moderada en la empresa lo se deberá mejorar la planificación del desempeño laboral, desarrollando políticas que fortalezcan su trabajo de equipo en sus colaboradores, finalidad que permitirá alcanzar buen ambiente laboral, efectivos en relación a las metas y objetivos planteados por la organización.

En relación a la segunda hipótesis específica se afirma que existe relación entre la eficacia laboral y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras

de la empresa de Transportes Cruz del Sur. Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariado sobre la dimensión eficacia laboral mediante la tabla de frecuencias muestra que el 75% está en desacuerdo con la estrategia desarrollada por el área de operaciones mineras dentro de la empresa en relación a la eficacia laboral, a su vez el 7% indica que la estrategia desarrollada por el área de operaciones mineras dentro de la empresa está en modo regular, y solo el 18% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con la eficacia laboral ejecutado dentro del área de operaciones mineras. Los resultados productos de la estadística inferencial bivariada confirman un coeficiente de 0,744, mediante el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral)= 0,000; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva considerable entre la eficacia laboral y el desempeño laboral de la empresa estudiada. El resultado tiene relación con la investigación de Carozzo (2016), quien alcanzo un coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman, dada la existencia de variables ordinales, arrojando el resultado 0,780, para la variable trabajo en equipo; y 0,224 para la variable resultados organizativos con un N= 107; $p < 0,01$; $p < 0,05$. La investigación identificó para la variable de trabajo en equipo la teoría de Lechler (2001), quien determinó que es el conjunto de acciones que realiza un grupo humano de personas para alcanzar un fin común en sincronía y coordinación; además, para su segunda variable resultados organizativos, se valió de la teoría de Lumpkin (2009), el cual hace referencia a la consecuencia de una acción. Es decir, los resultados del propio trabajo colaborativo pero segmentado en diferentes variaciones dependiendo de la situación que atravesase cada uno de los integrantes de la agrupación. La metodología desarrollada fue descriptiva, no experimental, cuantitativa, optando por un estudio del tipo survey con una población que constó de 49 trabajadores. Los resultados arrojaron que el trabajo en equipo influye en los resultados organizacionales, son dependientes unos de otros. En conclusión, los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación significativa hasta moderada positiva en los resultados que se estimaba a partir del análisis univariado. Se puede observar que existe estrecha relación entre los resultados contrastados entre los estudios observados en el presente informe de investigación. Cabe señalar que todas las definiciones aludidas a los resultados organizativos están

referidas a la motivación intrínseca con respecto a la respuesta hacia las labores asignadas; sin embargo, estas deben ser consideradas y atenuadas dentro del ente encargado. En el cual se afirma que la estrategia percibida en la eficacia laboral resulte moderada en la empresa, se deberá mejorar la planificación del desempeño laboral, desarrollando políticas que fortalezcan su trabajo en equipo en sus colaboradores.

En relación a la tercera hipótesis específica planteada afirmando que existe relación entre la administración de equipos y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur. Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariado sobre la variable trabajo colaborativo mediante la tabla de frecuencias muestra que el 80% está en desacuerdo con la estrategia desarrollada por el área de operaciones mineras, y solo el 20% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con el trabajo colaborativo ejecutado dentro del área de operaciones mineras en la empresa, resultado que evidencia con respecto a la estrategia del trabajo colaborativo en el área de operaciones mineras la cual estuvo siendo mal aplicada según la apreciación de los colaboradores. Los resultados de la estadística inferencial bivariada confirman un coeficiente de 0,747, mediante el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral)= 0,000; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva considerable entre los tipos de equipos de trabajo y el desempeño laboral en la empresa estudiada. El resultado tiene relación con Urbina (2019), donde, para la prueba de hipótesis en la prueba de correlación Chi cuadrado de Pearson ($p > 0.05$), y nivel de confianza del 95%, y con un nivel de sig. (bilateral)= 0.005; la cual determinó que, si existe una relación significativa, entre la comunicación interna y el trabajo en equipo, por tanto, que al observar la tabla cruzada se aprecia que el 99% (81% bajo + el 18 muy bajo trabajo en equipo) está inconforme, siendo que casi la totalidad no realizan trabajo en equipo.. La presente investigación se apoyó en el concepto de Brandolini, Gonzales y Hopkins (2009) para la variable comunicación interna, mencionando que, para realizarla, éste debe ser razonable con la estrategia, la cultura organizacional y los objetivos de la organización. Debe ser un proceso en el que estén implicados todos los niveles de la organización. Reúne estrategias organizacionales y acciones claras que van a realizarse a lo largo de un periodo

de tiempo determinado; además, para la variable trabajo en equipo, usó a Salvador (2014), quien aseveró que es la acción de un grupo de personas con habilidades y experiencias propias que, con su accionar particular y determinado, hacen posible que se logre un conjunto de logros siempre que tenga muy claro la visión, la misión y todos los objetivos que se plantean. La investigación fue de tipo correlacional, diseño transversal y se utilizó el instrumento de encuesta para medir condiciones laborales usando una muestra de 32 trabajadores. Finalmente, indicó que no se señala “buenas condiciones laborales”. En conclusión, los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación muy significativa y positiva en los resultados que se estimaba a partir del análisis univariado. Como se puede observar existe estrecha relación entre los resultados contrastados entre los estudios observados en el presente informe de investigación. Cabe señalar que todas las definiciones aludidas a la administración de equipos, están referidas a la comunicación interna con respecto a la respuesta hacia las labores asignadas; sin embargo, estas deben estar necesariamente coordinadas a través de las políticas que brindan la organización. En el término del cual afirmaba que la estrategia percibida en la administración de equipos resulte moderada en la empresa lo se deberá mejorar la planificación del desempeño laboral, desarrollando políticas que fortalezcan su trabajo en equipo en sus colaboradores, teniendo como fin ser más productivos y efectivos en cuanto a los equipos de trabajo y una buena comunicación interna dentro del ambiente laboral.

VI. CONCLUSIONES

Según, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2014), afirmaron que las conclusiones deben redactarse en lenguaje claro, preciso y lapidario es decir sin rodeos o circunloquios. Deben ser numeradas y referidas a las hipótesis generales y las hipótesis específicas, por tanto, no debe superar el número de hipótesis. (Pág. 508), las conclusiones obtenidas fueron:

Primera: Los resultados obtenidos del análisis univariado sobre la variable trabajo colaborativo, mediante la tabla de frecuencias muestra que el 80% está en desacuerdo con la estrategia desarrollada por el área de operaciones mineras, dejando a solo el 20% de los encuestados “de acuerdo” con el trabajo colaborativo, resultado que evidencia su mala práctica según la apreciación de los colaboradores. En el caso de la segunda variable, desempeño laboral, el 43% de los encuestados no están de acuerdo con el desempeño laboral dentro del área de operaciones mineras, y el 37 % manifestó que el desempeño laboral tiende a tener un comportamiento “regular” dentro de dicha área de operación minera. Sin embargo, el 20% de los encuestados indicaron que este se desarrolla de manera óptima. Respecto al cruce de las variables, el resultado fue un coeficiente de correlación de 0,747 y un Sig. (Bilateral)= 0,000; resultado que concluyó afirmando que existe una correlación significativa entre ambas planteadas en este estudio. Los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación significativa hasta moderada positiva en los resultados que se estimaba a partir del análisis univariado. Se puede observar que existe una estrecha relación en los resultados contrastados entre los estudios observados en el presente informe de metas investigación. Cabe señalar que todas las definiciones aludidas al trabajo colaborativo están referidas a la motivación intrínseca con respecto a la respuesta hacia las labores asignadas; sin embargo, estas deben estar necesariamente concatenadas a través de las políticas que emanan del área de gestión de talento

humano. En el término del cual afirmaba que la estrategia percibida en el trabajo colaborativo resulte moderada en la empresa lo se deberá mejorar la planificación del desempeño laboral, desarrollando políticas que fortalezcan su calidad laboral en sus colaboradores, finalidad que permitirá alcanzar resultados productivos, efectivos en relación a los objetivos y metas planteadas por la empresa.

Segunda: Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariado sobre la dimensión equipos de trabajo mediante la tabla de frecuencias, muestran que el 57% está en desacuerdo con la estrategia desarrollada por el área de operaciones mineras. A su vez, otro 27% indica que con la estrategia desarrollada por el área de operaciones mineras dentro de la empresa está en modo regular, y solo el 17% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con los tipos de equipo de trabajo ejecutado dentro de la empresa. Los resultados de la estadística inferencial bivariada confirman un coeficiente de 0,609, mediante el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral)= 0,000; Lo cual rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis positiva considerable entre los tipos de equipos de trabajo y el desempeño laboral de la empresa estudiada. Los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación moderada significativa en los resultados que se estimaba a partir del análisis univariado. Se puede observar existe estrecha relación entre los resultados contrastados entre los estudios observados en el presente informe de investigación. Cabe señalar que todas las definiciones aludidas a los tipos de equipos de trabajo, están referidas al ambiente laboral y al trabajo en equipo, sin embargo, estas deben estar necesariamente concatenadas a través de las políticas que emanan del área de talento humano. En el cual afirmaba que la estrategia percibida en los tipos de equipos de trabajo resulte positivamente moderada en la empresa lo se deberá mejorar la planificación del desempeño laboral,

desarrollando políticas que fortalezcan su trabajo de equipo en sus colaboradores.

Tercera: Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariado sobre la dimensión eficacia laboral mediante la tabla de frecuencias muestran que el 75% de los encuestados está en desacuerdo con la estrategia desarrollada por el área de operaciones mineras, en relación a la eficacia laboral. A su vez, un 7% indica que ésta se desarrolla de modo regular, y solo el 18% de ellos dicen estar de acuerdo con la eficacia laboral ejecutada en la empresa de Transportes Cruz del Sur. Los resultados de la estadística inferencial bivariada, confirman un coeficiente de 0,744, mediante el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral)= 0,000; Lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva considerable entre la eficacia laboral y el desempeño laboral de la empresa estudiada. Los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación significativa hasta moderada positiva en los resultados. Se puede observar existe estrecha relación entre los resultados contrastados entre los estudios observados en el presente informe de investigación. Cabe señalar que todas las definiciones aludidas a los resultados organizativos están referidas a la motivación intrínseca con respecto a la respuesta hacia las labores asignadas; sin embargo, estas deben estar necesariamente concatenadas a través de las políticas que emanan del área de talento humano. En el cual afirmaba que la estrategia percibida en la eficacia laboral resulte moderada en la empresa lo se deberá mejorar la planificación del desempeño laboral, desarrollando políticas que fortalezcan su trabajo en equipo en sus colaboradores, Teniendo como resultado ser más eficaces al momento de realizar sus labores.

Cuarta: Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariado sobre la variable trabajo colaborativo mediante la tabla de frecuencias, muestra que el 80% está en desacuerdo con la

estrategia desarrollada por el área de operaciones mineras dentro de la empresa de Transportes Cruz del Sur, y solo el 20% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con la misma. Resultado, que evidencia que la estrategia del trabajo colaborativo en el área de operaciones mineras está mal aplicada según la apreciación de los colaboradores. Los resultados de la estadística inferencial bivariada confirman un coeficiente de 0,747, mediante el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral)= 0,000; entonces rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis positiva considerable entre los tipos de equipos de trabajo y el desempeño laboral de la empresa estudiada. Los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación muy significativa y positiva en los resultados que se estimaba a partir del análisis univariado. Se puede observar, existe una estrecha relación entre los resultados contrastados entre los estudios observados. Cabe señalar que todas las definiciones aludidas a la administración de equipos, están referidas a la comunicación interna con respecto a la respuesta hacia las labores asignadas; sin embargo, estas deben estar necesariamente contrastadas a través de las políticas internas de la empresa. Por lo cual afirmaba que la estrategia percibida en la administración de equipos resulte moderada en la empresa lo se deberá mejorar la planificación del desempeño laboral, desarrollando políticas que fortalezcan su trabajo en equipo en sus colaboradores, Resultado que conlleva a una buena administración de los equipos dentro de la organización, obteniendo un desempeño de sus colaboradores dentro de lo planificado en la organización.

VII. RECOMENDACIONES

Según, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2014), afirmaron que las recomendaciones permiten al investigador sugerir que aspectos científicos se revelaron en el transcurso de su trabajo que necesitan de un estudio más profundo o que problemas de desarrollo se debe resolver. (Pág. 508),

Primera: Se recomienda a partir de los resultados comparados, que se mejore la planificación del desempeño laboral desde el plano administrativo. Es decir, desde los planes que ejecuten la gerencia para medir y evaluar el correcto desempeño de sus trabajadores, desarrollando políticas que fortalezcan su calidad laboral, por lo que los directivos deberían realizar una capacitación en E&M Consultora de Recursos humanos, de manera semanal, la cual cualifica el desempeño de cada colaborador en su puesto de trabajo, siendo un proceso destinado a determinar y comunicar la forma en que los colaboradores están desempeñando su trabajo y así poder elaborar planes de mejora basados en las observaciones del feedback. Finalidad que permitirá alcanzar resultados productivos refiriéndose a los objetivos y metas planteadas.

Segunda: Se recomienda que se estime la participación entre los trabajadores ya sea mediante incentivos, charlas o asesorías para repotenciar sus habilidades dentro de la empresa Cruz del Sur. De esta forma, por lo que la gerencia debería instaurar un programa de reconocimiento en donde al colaborador que no presenta inasistencias ni permisos médicos sea premiado por su labor y compromiso dentro de la empresa, dichas premiaciones se deben realizar de manera semanal y mensual puesto que la percepción sobre el esquema de trabajo mejorará notablemente en beneficio no solo de los colaboradores, sino también de los clientes quienes son los primeros en percibir este tipo de detalles. Así, se desarrollará un mejor ambiente laboral.

Tercera: Se recomienda, que se mida la eficacia laboral luego de aplicar las medidas correctoras para fomentar su compañerismo, con

una encuesta de manera semanal. Así, no solo tendrá registro del cambio de su actitud, sino que se podrá revisar cuales son los elementos que siguen aportando de forma positiva para cumplir los objetivos de negocio y de darse el caso, generar una renovación de sus contratos y de contratación de nuevos colaboradores.

Cuarta: Se recomienda tomar medidas para poder reformular las estrategias en cuanto al trabajo en equipo, por lo que cada fin de semana se deberán practicar ejercicios, estiramientos y dinámicas en grupo para relajar el stress del trabajo y la carga laboral acumulada, lo cual por ende, tener buen desempeño laboral dentro de la empresa, teniendo en cuenta que estos temas son percibidos de la encuesta realizada a los mismos colaboradores quienes nos manifiestan que para tener un mejor desempeño laboral, se necesita trabajar de modo colaborativo entre sus compañeros en su día a día.

Quinta Para futuras investigaciones en las cuales se tenga que estudiar la variable trabajo colaborativo y el desempeño laboral en la empresa, las muestras deberán ampliarse, dado que el número de elementos seleccionados permiten reducir el ratio de las respuestas en la recopilación de datos, para ello se debería de recurrir a base de datos de instituciones de instituciones encargadas de hacer seguimiento a las condiciones laborales de los colaboradores inmersos en el ámbito nacional como internacional.

Sexta En caso de las evidencias referidas al manejo de la información de las bases teóricas se debería señalar que las definiciones estudiadas en el presente informe, deberían ser lo más actuales posibles, puesto que, las ciencias sociales evolucionan rápidamente y el sustento teórico de las variables organizacionales, por lo que, se debería actualizar a través de artículos científicos abordando los temas que son importantes.

REFERENCIAS

- Almenara, J., Del Prete, A., y Arancibia, M. (2019). Percepciones de estudiantes universitarios chilenos sobre uso de redes sociales y trabajo colaborativo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*. 22(2). PP. 35-55.
- Acosta (2019). *La aplicación del método de trabajo colaborativo y la mejora del aprendizaje de los estudiantes del Centro Técnico Productivo PROMAE de Villa El Salvador, en el periodo lectivo 2014*. (tesis para Maestro en Ciencias de la Educación) Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Bulchand, J., y Melían, S. (2018). “*La revolución de la economía colaborativa*”. 1 edición, Barcelona, España: LID Editorial.
- Carozzo, M. (2016). *Trabajo en equipo y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnológica: el papel del diseño, la composición y los procesos interpersonales de los equipos*. Madrid - España. (Tesis de Doctor). Universidad Carlos III de Madrid.
- Casalet, M. (2017). *El paradigma de la convergencia del conocimiento: alternativa de trabajo colaborativo y multidisciplinario*. México: FLACSO.
- Chiang, M., y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*. 17(54). PP 159-165.
- Crisman, P., R. (2016). *La construcción de escalas de medición para la investigación lingüística y sus aplicaciones didácticas (1 ed.)*. Madrid, España.
- Cross, R., Rebele, R., y Grant, A. (2016). Collaborative overload. *Harvard Business Review*. 94(1). PP 16-32.
- Escarbajal, A. (2015). *Comunidades interculturales y democráticas*. Madrid, España: Narcea Ediciones.
- Escarbajal, A. (2016). *Interculturalidad, mediación y trabajo colaborativo*. Madrid, España: Narcea Ediciones.
- Escobar y Cuervo (2018), *Validez de contenidos y juicios de expertos; una aproximación a su utilización*, Institución Universitaria Iberoamericana-Colombia. 6, PP 27–36.
- Galtés, R. (2015). *Condicionantes y oportunidades para el trabajo en equipo: estudio de las facultades y escuelas de fisioterapia catalanas*. Barcelona - España. (Tesis de Doctor). Universidad Autónoma de Barcelona.

- Gaunt, H., y Westerlund, H. (2016). *“Collaborative Learning in Higher Music Education”*. United Kingdom: An Ashgate Book.
- Gurbutt, D. (2018). *“Collaborative Practice for Public Health”*. New York, United States: Routledge.
- Hemmings, P. (2016). *“Compensation Systems, Job Performance, and How to Ask for a Pay Raise”*. United States: Xlibris Corporation.
- Higuera, Trujillo, y Martínez, (2017). Tenencia y uso de TIC en empresas colombianas de Educación Superior Privada. *Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*. 17(2). PP 317-333.
- Hernández, Fernández y Batista (2014). *Metodología de la Investigación*, sexta edición, McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V, México D.F.
- Hilario (2018). *Trabajo Colaborativo*, Málaga, España ICB. S.L. 1º Edición.
- Hills, I. (2011). *Trabajo colaborativo: Estrategia clave en la educación de hoy*. Cuaderno de Educación. (41). PP 1–19.
- Ledesma, C., Crespo, H., y Castro, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*. 9(1). PP 1973-1987.
- LePine, M., Zhang, Y., Crawford, E., y Rich, B. (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of Management Journal*. 59(3). PP 1036-1059.
- Liebowitz, y Frank. (2016). *“Knowledge Management and E-Learning”*. New York, United States: CRC Press.
- Marcus, P. (2017). *“The Psychoanalysis of Career Choice, Job Performance, and Satisfaction”*. New York, United States: Routledge.
- McClay, R. (2016). *“El arte de liderar las ventas”*. Madrid, España: Paidós Empresa.
- Méndez Alvarez, Carlos Eduardo, (2013), *Metodología, Diseño y desarrollo del Proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*, cuarta edición. México D.F. Lideras.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la Correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia *Movimiento Científico, Iberoamericana, Vol.8* (1): PP 98-104.

- Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Oropeza, A. (2016). *El trabajo colaborativo en el aula: una estrategia pedagógica para mejorar el aprendizaje de los alumnos en la educación primaria en la delegación Gustavo Madero del distrito federal*. (Tesis de Magister) Universidad Pedagógica Nacional de México.
- Paladino, (2017). *“De la empresa familiar a la familia empresaria”*. Barcelona, España: LID Editorial.
- Peña, y Durán, (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. 7(1). PP 201-222.
- Ramírez, (2018). *“El desempeño profesional del educador desde la dimensión del autoconcepto”*. España: Editorial Digital UNID.
- Ríos, (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital “alto de la Alianza”, en el año 2015*. (Tesis de bachiller). Universidad Privada de Tacna. Tacna, Perú.
- Robbins, Coulter (2018). *Administración 13E*. México DF. Pearson.
- Robbins, y Judge, (2017). *Comportamiento organizacional*. 17 edición. México DF: Pearson.
- Solano, A., y Cardona, J. (2016). *“Evaluación colaborativa de la usabilidad en el desarrollo de sistemas software interactivos”*. Santiago de Cali, Colombia: Universidad Autónoma de Occidente.
- Urbina, E. (2019). Urbina (2019). *Comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores administrativos del hospital Huacho Huaura Oyón y servicios básicos de salud, Huacho, 2017. Huacho - Perú*. (Tesis de Licenciado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Perú, Editorial San Marcos.
- Vázquez, Hernández, Vázquez, Juárez, y Guzmán, (2017). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. *Educación y Humanismo*. 19(33). PP 334-356.
- Vega, A. (2017). El trabajo colaborativo a través de la historia de las TIC. *Revista Q*. 4(7). PP 1-20.

Velasco, E., y Bárcenas, J. (2019). *Trabajo colaborativo en entornos virtuales*. 1 edición. México: SOMECE.

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 16

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DENIFICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Trabajo colaborativo	"Grupos cuyos miembros trabajan intensamente en el cumplimiento de una meta específica en común, utilizando su sinergia positiva, su responsabilidad individual y mutua, así como sus habilidades complementarias" (Robbins y Coulter 2018, p. 428).	Se desempeña en las escuelas, en los trabajos y, en síntesis, en todo lugar en el que sea necesaria la colaboración de sus integrantes por un bien personal o colectivo.	Tipos de equipos de trabajo	Para resolución de problemas	Escala Ordinal tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
				Equipo autoadministrado	
				Equipo interfuncional	
				Equipo virtual	
			Eficacia laboral	Metas claras	
				Habilidades relevantes	
				Confianza mutua	
				Compromiso unificado	
				Buena comunicación	
				Habilidades de negociación	
			Administración de equipos	Liderazgo adecuado	
				Equipos globales	
				Estructura grupal	
Estructura de red social					
Procesos grupales					

VARIABLES DE ESTUDIO	DENIFICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Desempeño Laboral	Robbins y Judge, (2017), no hacen referencia que “Los trabajadores felices son más productivos, es decir que las organizaciones que cuentan con más empleados satisfechos suelen ser más eficaces que aquellas con pocos empleados satisfechos”, (pág. 86).	Dado mayormente en el trabajo, pero ejercido bajo una serie de factores que, dependiendo si son positivos o negativos, repercutirán en el ánimo del empleador.	Productividad	Manejo del tiempo	Escala Ordinal tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
				Actitudes	
				Eficacia	
				Desempeño de la tarea	
			Civismo	Valores	
				Cultura organizacional	
				Comportamiento	
				Conductas	
				Rasgos	
			Satisfacción laboral	Involucramiento en el trabajo	
				Compromiso organizacional	
				Factores	
				Lealtad	
Ausentismo					
Rotación de personal					

Anexo 2.

Instrumento de recolección de datos.

TEST DEL TRABAJO COLABORATIVO

Edad: _____ Sexo: _____ Grado: _____ Sección: _____ Fecha: _____ Colegio: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

N.º	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Considera usted que sus compañeros de equipo de trabajo son solidarios y participativos	S	CS	AV	CN	N
2.	Cree usted que sus compañeros aportan para la solución de problemas en el grupo	S	CS	AV	CN	N
3.	Estima usted que se puede trabajar en grupo sin necesidad de un jefe o encargado	S	CS	AV	CN	N
4.	El personal tiene la facultad de tomar decisiones y solucionar problemas	S	CS	AV	CN	N
5.	Se puede realizar diversas funciones dentro del misma área del centro de trabajo	S	CS	AV	CN	N
6.	Pueden realizar las diversas tareas sean independientemente diversas a su labor	S	CS	AV	CN	N
7.	Considera usted necesaria el uso de herramientas tecnológicas para una buena comunicación	S	CS	AV	CN	N
8.	Considera necesaria el uso de las redes sociales para la coordinación en el área	S	CS	AV	CN	N
9.	Usted tiene claro las metas dentro de la organización	S	CS	AV	CN	N
10.	Siente que sus compañeros tienen la visión clara de lo que quiere dentro del área	S	CS	AV	CN	N
11.	Cuenta con las habilidades correspondientes para laborar en su puesto	S	CS	AV	CN	N
12.	Sus compañeros de área tienen las técnicas y competencias para su labor	S	CS	AV	CN	N
13.	Se siente con la plena confianza para efectuar su trabajo	S	CS	AV	CN	N
14.	El equipo de trabajo confía mutuamente entre sus miembros	S	CS	AV	CN	N
15.	Se encuentra bien comprometido con los objetivos de la empresa	S	CS	AV	CN	N
16.	Los miembros del equipo tienen la dedicación lealtad en su trabajo	S	CS	AV	CN	N
17.	Cuenta con una buena comunicación entre sus compañeros	S	CS	AV	CN	N
18.	Existe una retroalimentación constante para mantenerse actualizados con los cambios que se dan	S	CS	AV	CN	N
19.	Cuenta usted con habilidades de negociación entre sus jefes y clientes	S	CS	AV	CN	N
20.	El equipo de trabajo es flexible a negociar mutuamente para conciliar diferencias	S	CS	AV	CN	N
21.	Se siente un líder en su equipo	S	CS	AV	CN	N
22.	Los líderes de grupo contribuyen a guiar y respaldar al equipo	S	CS	AV	CN	N
23.	Cree usted que existe desempeño como grupo de manera global	S	CS	AV	CN	N
24.	Se siente familiarizado con las actividades de los demás grupos	S	CS	AV	CN	N
25.	Está conforme con la manera en que se encuentra estructurado su área de trabajo	S	CS	AV	CN	N
26.	Cree que su área de trabajo es cohesionados para trabajar en modo colectivo	S	CS	AV	CN	N
27.	Considera necesario el conocimiento de redes sociales para ser más efectivo	S	CS	AV	CN	N
28.	Como grupo es más eficaz el uso de esta tecnología para estar más unidos	S	CS	AV	CN	N
29.	Estima usted que todo grupo de trabajo tiene un proceso para llegar a ser exitoso	S	CS	AV	CN	N
30.	Los líderes de equipo manejan los conflictos de manera colectiva	S	CS	AV	CN	N

TEST DE DESEMPEÑO LABORAL

Edad: _____ Sexo: _____ Grado: _____ Sección: _____ Fecha: _____ Colegio: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

N.º	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Cree que el tiempo asignado a sus labores es suficiente para el desarrollo de su actividad	S	CS	AV	CN	N
2.	Se brinda las pausas necesarias para el descanso ergonómico para ser más productivo	S	CS	AV	CN	N
3.	En tu grupo laboral presentas una buena actitud en tu día a día	S	CS	AV	CN	N
4.	Tus líderes o encargados muestran buena actitud de manera constante	S	CS	AV	CN	N
5.	Se considera una persona eficaz en su área de trabajo	S	CS	AV	CN	N
6.	Como grupo son eficaces a la hora de realizar su labor	S	CS	AV	CN	N
7.	Realiza usted con éxito las tareas designadas a su persona	S	CS	AV	CN	N
8.	Siente que como grupo se desempeñan de una manera correcta y leal	S	CS	AV	CN	N
9.	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa	S	CS	AV	CN	N
10.	Siente que en su organización existen valores que respaldan a sus objetivos personales	S	CS	AV	CN	N
11.	Su organización fomenta una buena cultura dentro de la organización	S	CS	AV	CN	N
12.	Se realizan actividades donde la organización orienta al personal a generar buenos resultados	S	CS	AV	CN	N
13.	Cree usted que su comportamiento es el adecuado dentro de la institución	S	CS	AV	CN	N
14.	Los jefes son ejemplos a seguir y muestran respeto hacia los demás	S	CS	AV	CN	N
15.	Su conducta personal es un ejemplo para sus compañeros dentro del grupo	S	CS	AV	CN	N
16.	Considera que la empresa muestra respeto e integración dentro de la organización	S	CS	AV	CN	N
17.	Cuenta con buena actitud al momento de realizar su labor diaria	S	CS	AV	CN	N
18.	Los integrantes de su grupo muestran buena relación entre sus integrantes	S	CS	AV	CN	N
19.	Se identifica usted con su organización	S	CS	AV	CN	N
20.	Los integrantes de su grupo se involucran y comprometen en su labor	S	CS	AV	CN	N
21.	Se siente feliz con su trabajo	S	CS	AV	CN	N
22.	Sus compañeros de grupo tienen un buen desempeño dentro del área	S	CS	AV	CN	N
23.	El empleador muestra predisposición para cooperar en su labor diaria	S	CS	AV	CN	N
24.	Cuenta usted con las actitudes y aptitudes necesarias para su puesto encomendado	S	CS	AV	CN	N
25.	Te sientes muy identificado con tu empresa en la cual trabajas	S	CS	AV	CN	N
26.	Te sientes respaldado por tu gerencia ante cualquier eventualidad	S	CS	AV	CN	N
27.	Se siente usted insatisfecho en su área de trabajo	S	CS	AV	CN	N
28.	Cree que la organización le brinda el descanso necesario para realizar su labor	S	CS	AV	CN	N
29.	Si encuentra una mejor opción laboral lo aceptaría de manera inmediata	S	CS	AV	CN	N
30.	Se siente satisfecho dentro de su organización	S	CS	AV	CN	N

Anexo 3. Población.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), “La *población* es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, (pág. 174).

Para medir la relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de Transportes Cruz del Sur, la población se encuentra constituida por 60 colaboradores que pertenecen al área de operaciones siendo los mismos administrativos, choferes, asistentes y todos aquellos que forman parte del día a día en las labores cotidianas de la operación.

Como *criterio de inclusión*, se consideran a los colaboradores administrativos de cada área que conforman la operación minera e incluyendo a los pilotos, despachadores, asistentes, analistas y practicantes que comparten sus labores en conjunto con los administrativos.

Como *criterio de exclusión*, se mencionó a los jefes y gerentes del área puesto que ellos como cabeza directiva no forman parte del día a día, ni son objeto del trabajo en equipo mencionados en el presente proyecto.

- Población de colaboradores del área de operaciones mineras de la empresa de transportes cruz del sur.

N°	CARGO	CANTIDAD
1	Pilotos	36
2	Asistentes	9
3	Despachadores	6
4	Analistas	5
5	Monitores	4
TOTAL		60

Anexo 4

Validación de jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Trabajo colaborativo

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: TIPOS DE EQUIPO DE TRABAJO													
	Para resolución de problemas													
1	Sus compañeros de equipo de trabajo son solidarios y participativos				✓				✓				✓	
2	Sus compañeros aportan para la solución de problemas en el grupo				✓				✓				✓	
	Equipo Autoadministrado													
3	Estima usted que se puede trabajar en grupo sin necesidad de un jefe o encargado				✓				✓				✓	
4	El personal tiene la facultad de tomar decisiones y solucionar problemas				✓				✓				✓	
	Equipo Interfuncional													
5	Se puede realizar diversas funciones dentro del misma área del centro de trabajo				✓				✓				✓	
6	Pueden realizar las diversas tareas así sean diferentes a su labor				✓				✓				✓	
	Equipo virtual													
7	Considera necesaria el uso de herramientas tecnológicas para una buena comunicación				✓				✓				✓	
8	El uso de las redes sociales es necesario para una buena coordinación en el área				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL													
	Metas Claras													
9	Tiene en claro las metas dentro de la organización				✓				✓				✓	
10	Siente que sus compañeros tiene la visión clara de lo que quiere dentro del área				✓				✓				✓	
	Habilidades relevantes													
11	Cuenta con las habilidades correspondientes para laborar en su puesto				✓				✓				✓	
12	Sus compañeros de área tienen las técnicas y competencias para su labor				✓				✓				✓	
	Confianza mutua													
13	Se siente con la plena confianza para efectuar su trabajo				✓				✓				✓	
14	El equipo de trabajo confía mutuamente entre sus miembros				✓				✓				✓	
	Compromiso unificado													
15	Se encuentra comprometido con los objetivos de la empresa				✓				✓				✓	
16	Los miembros del equipo tienen dedicación en su trabajo				✓				✓				✓	
	Buena Comunicación													
17	Cuenta con una buena comunicación entre sus compañeros				✓				✓				✓	
18	Existe una retroalimentación constante para mantenerse actualizados con los cambios que se dan				✓				✓				✓	
	Habilidades de Negociación													
19	Cuenta con habilidades de negociación entre sus jefes y clientes				✓				✓				✓	
20	El equipo de trabajo es flexible a negociar mutuamente para conciliar diferencias				✓				✓				✓	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Trabajo colaborativo

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D A	A M	M A	M D	D A	A M	M A	M D	D A	A M	M A	
	DIMENSIÓN 1: TIPOS DE EQUIPO DE TRABAJO													
	Para resolución de problemas													
1	Sus compañeros de equipo de trabajo son solidarios y participativos			/	/			/	/			/	/	
2	Sus compañeros aportan para la solución de problemas en el grupo			/	/			/	/			/	/	
	Equipo Autoadministrado													
3	Estima usted que se puede trabajar en grupo sin necesidad de un jefe o encargado			/	/			/	/			/	/	
4	El personal tiene la facultad de tomar decisiones y solucionar problemas			/	/			/	/			/	/	
	Equipo Interfuncional													
5	Se puede realizar diversas funciones dentro del misma área del centro de trabajo			/	/			/	/			/	/	
6	Pueden realizar las diversas tareas así sean diferentes a su labor			/	/			/	/			/	/	
	Equipo virtual													
7	Considera necesaria el uso de herramientas tecnológicas para una buena comunicación			/	/			/	/			/	/	
8	El uso de las redes sociales es necesario para una buena coordinación en el área			/	/			/	/			/	/	
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL													
	Metas Claras													
9	Tiene en claro las metas dentro de la organización			/	/			/	/			/	/	
10	Siente que sus compañeros tiene la visión clara de lo que quiere dentro del área			/	/			/	/			/	/	
	Habilidades relevantes													
11	Cuenta con las habilidades correspondientes para laborar en su puesto			/	/			/	/			/	/	
12	Sus compañeros de área tienen las técnicas y competencias para su labor			/	/			/	/			/	/	
	Confianza mutua													
13	Se siente con la plena confianza para efectuar su trabajo			/	/			/	/			/	/	
14	El equipo de trabajo confía mutuamente entre sus miembros			/	/			/	/			/	/	
	Compromiso unificado													
15	Se encuentra comprometido con los objetivos de la empresa			/	/			/	/			/	/	
16	Los miembros del equipo tienen dedicación en su trabajo			/	/			/	/			/	/	
	Buena Comunicación													
17	Cuenta con una buena comunicación entre sus compañeros			/	/			/	/			/	/	
18	Existe una retroalimentación constante para mantenerse actualizados con los cambios que se dan			/	/			/	/			/	/	
	Habilidades de Negociación													
19	Cuenta con habilidades de negociación entre sus jefes y clientes			/	/			/	/			/	/	
20	El equipo de trabajo es flexible a negociar mutuamente para conciliar diferencias			/	/			/	/			/	/	

Instrumento de medición: Trabajo Colaborativo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD													
	Manejo del tiempo													
1	Cree que el tiempo asignado a sus labores es suficiente para el desarrollo de su actividad			/			/			/				
2	Se brinda las pausas necesarias para el descanso ergonómico para ser más productivo			/			/			/				
	Actitudes													
3	Presentas una buena actitud en tu día a día			/			/			/				
4	Tus líderes o encargados muestran buena actitud de manera constante			/			/			/				
	Eficacia													
5	Se considera una persona eficaz en su área de trabajo			/			/			/				
6	Como grupo son eficaces a la hora de realizar su labor			/			/			/				
	Desempeño de la tarea													
7	Realiza con éxito las tareas designadas a su persona			/			/			/				
8	Siente que como grupo se desempeñan de una manera correcta y leal			/			/			/				
	DIMENSIÓN 2: CIVISMO													
	Valores													
9	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa			/			/			/				
10	Siente que en su organización existen valores que respaldan a sus objetivos personales			/			/			/				
	Cultura organizacional													
11	Su organización fomenta una buena cultura dentro de la organización			/			/			/				
12	Se realizan actividades donde la organización orienta al personal a generar buenos resultados			/			/			/				
	Comportamiento													
13	Su comportamiento es el adecuado dentro de la institución			/			/			/				
14	Los jefes son ejemplos a seguir y muestran respeto hacia los demás			/			/			/				
	Conductas													
15	Su conducta personal es un ejemplo para sus compañeros dentro del grupo			/			/			/				
16	Considera que la empresa muestra respeto e integración dentro de la organización			/			/			/				
	Razgos													
17	Cuenta con buena actitud al momento de realizar su labor diaria			/			/			/				
18	Los integrantes de su grupo muestra buena relación entre sus integrantes			/			/			/				
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCION LABORAL													
	Involucramiento en el trabajo													
19	Se identifica usted con su organización			/			/			/				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

20	Los integrantes de su grupo se involucran y comprometen en su labor				/			/			/
Compromiso Organizacional											
21	Se siente feliz con su trabajo				/			/			/
22	Sus compañeros de grupo tienen un buen desempeño dentro del área				/			/			/
Factores											
23	El empleador muestra predisposición para cooperar en su labor diaria				/			/			/
24	Cuenta usted con las actitudes y aptitudes necesarias para su puesto encomendado				/			/			/
Lealtad											
25	Te sientes muy identificado con tu empresa en la cual trabajas				/			/			/
26	Te sientes respaldado por tu gerencia ante cualquier eventualidad				/			/			/
Ausentismo											
27	Se siente usted insatisfecho en su área de trabajo				/			/			/
28	Cree que la organización le brinda el descanso necesario para realizar su labor				/			/			/
Rotación de personal											
29	Se siente satisfecho dentro de su organización				/			/			/
30	Sientes que se encuentran conformes con tu desempeño dentro del área				/			/			/

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Flores Bolivar Luis Augusto DNI: 1035243

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

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

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

22 de nov del 2019

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD										
	Manejo del tiempo										
1	Cree que el tiempo asignado a sus labores es suficiente para el desarrollo de su actividad			✓			✓			✓	
2	Se brinda las pausas necesarias para el descanso ergonómico para ser más productivo			✓			✓			✓	
	Actitudes										
3	Presentas una buena actitud en tu día a día			✓			✓			✓	
4	Tus líderes o encargados muestran buena actitud de manera constante			✓			✓			✓	
	Eficacia										
5	Se considera una persona eficaz en su área de trabajo			✓			✓			✓	
6	Como grupo son eficaces a la hora de realizar su labor			✓			✓			✓	
	Desempeño de la tarea										
7	Realiza con éxito las tareas designadas a su persona			✓			✓			✓	
8	Siente que como grupo se desempeñan de una manera correcta y leal			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 2: CIVISMO										
	Valores										
9	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa			✓			✓			✓	
10	Siente que en su organización existen valores que respaldan a sus objetivos personales			✓			✓			✓	
	Cultura organizacional										
11	Su organización fomenta una buena cultura dentro de la organización			✓			✓			✓	
12	Se realizan actividades donde la organización orienta al personal a generar buenos resultados			✓			✓			✓	
	Comportamiento										
13	Su comportamiento es el adecuado dentro de la institución			✓			✓			✓	
14	Los jefes son ejemplos a seguir y muestran respeto hacia los demás			✓			✓			✓	
	Conductas										
15	Su conducta personal es un ejemplo para sus compañeros dentro del grupo			✓			✓			✓	
16	Considera que la empresa muestra respeto e integración dentro de la organización			✓			✓			✓	
	Razgos										
17	Cuenta con buena actitud al momento de realizar su labor diaria			✓			✓			✓	
18	Los integrantes de su grupo muestra buena relación entre sus integrantes			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCION LABORAL										
	Involucramiento en el trabajo										
19	Se identifica usted con su organización			✓			✓			✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

20	Los integrantes de su grupo se involucran y comprometen en su labor					✓				✓					✓
Compromiso Organizacional															
21	Se siente feliz con su trabajo					✓				✓					✓
22	Sus compañeros de grupo tienen un buen desempeño dentro del área					✓				✓					✓
Factores															
23	El empleador muestra predisposición para cooperar en su labor diaria					✓				✓					✓
24	Cuenta usted con las actitudes y aptitudes necesarias para su puesto encomendado					✓				✓					✓
Lealtad															
25	Te sientes muy identificado con tu empresa en la cual trabajas					✓				✓					✓
26	Te sientes respaldado por tu gerencia ante cualquier eventualidad					✓				✓					✓
Ausentismo															
27	Se siente usted insatisfecho en su área de trabajo					✓				✓					✓
28	Cree que la organización le brinda el descanso necesario para realizar su labor					✓				✓					✓
Rotación de personal															
29	Se siente satisfecho dentro de su organización					✓				✓					✓
30	Sientes que se encuentran conformes con tu desempeño dentro del área					✓				✓					✓

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DIANA HUAMANÍ CAJALEÓN DNI: 436489118

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

22 de 11 del 2019

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

PRUEBA DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

Tabla 17

Alpha de Cronbach para la variable trabajo colaborativo

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,860	30

Nota: En tabla 19 se puede observar que fueron analizados los 60 datos procedentes de los elementos seleccionados en la muestra de estudio, de los cuales ninguno fue excluido. También se puede observar que se alcanzó para las 30 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable *trabajo colaborativo* el valor con el test Alfa de Cronbach de $0,860 > 0,70$ exigible; concluyendo que el instrumento es fiable.

PRUEBA DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 18

Alpha de Cronbach para la variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	30

Nota: En la tabla 20 se puede observar que fueron analizados los 60 datos procedentes de los elementos seleccionados en la muestra del estudio, de los cuales ninguno fue excluido. También se puede observar que se alcanzó para las 30 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable administración estratégica, el valor con el test Alpha de Cronbach de 0,772 > 0,70 exigible; concluyendo que el instrumento es fiable.

Fiabilidad por elemento para la variable trabajo colaborativo

Tabla 19

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. sus compañeros de equipo de trabajo son solidarios y participativos	53,87	43,033	,297	,858
2. sus compañeros aportan para la solución de problemas en el grupo	53,62	39,054	,593	,848
3. estima usted que se puede trabajar en grupo sin necesidad de un jefe o encargado	54,48	49,440	-,710	,881
4. el personal tiene la facultad de tomar decisiones y solucionar problemas	54,62	48,478	-,397	,883
5. se puede realizar diversas funciones dentro del misma área del centro de trabajo	54,58	36,044	,872	,836
6. pueden realizar las diversas tareas así sean diferentes a su labor	54,85	41,418	,559	,851
7. considera necesaria el uso de herramientas tecnológicas para una buena comunicación	55,02	40,390	,921	,844
8. el uso de las redes sociales es necesario para una buena coordinación en el área	54,87	36,660	,867	,837
9. tiene en claro las metas dentro de la organización	55,17	44,785	,121	,860
10. siente que sus compañeros tienen la visión clara de lo que quiere dentro del área	53,82	41,745	,493	,853
11. cuenta con las habilidades correspondientes para laborar en su puesto	55,15	45,350	-,097	,863
12. sus compañeros de área tienen las técnicas y competencias para su labor	53,78	41,800	,477	,853
13. se siente con la plena confianza para efectuar su trabajo	55,15	45,418	-,120	,863
14. el equipo de trabajo confía mutuamente entre sus miembros	52,83	47,938	-,455	,876
15. se encuentra comprometido con los objetivos de la empresa	55,15	44,740	,110	,861
16. los miembros del equipo tienen dedicación en su trabajo	53,77	41,979	,445	,854
17. cuenta con una buena comunicación entre sus compañeros	54,22	38,952	,741	,844
18. existe una retroalimentación constante para mantenerse actualizados con los cambios que se dan	53,40	50,549	-,976	,883
19. cuenta con habilidades de negociación entre sus jefes y clientes	54,58	42,044	,445	,854
20. los integrantes de su grupo se involucran y comprometen en su labor	53,22	39,529	,697	,846
21. se siente feliz con su trabajo	54,85	40,875	,651	,849
22. sus compañeros de grupo tienen un buen desempeño dentro del área	53,77	41,843	,467	,853
23. existe desempeño como grupo de manera global	54,00	40,000	,970	,843
24. se siente familiarizado con las actividades de los demás grupos	54,83	41,633	,517	,852
25. está conforme con la manera en que se encuentra estructurado su área de trabajo	54,03	40,745	,881	,846
26. cree que su área de trabajo es cohesionados para trabajar en modo colectivo	53,82	41,644	,510	,852
27. considera necesario el conocimiento de redes sociales para ser más efectivo	54,80	35,214	,966	,831
28. como grupo es más eficaz el uso de las redes sociales para estar más unidos	55,02	40,356	,929	,844
29. estima usted que todo grupo de trabajo tiene un proceso para llegar a ser exitoso	55,17	44,853	,093	,861
30. los líderes de equipo manejan los conflictos de manera colectiva	53,38	44,240	,139	,861

Fiabilidad por elemento para la variable desempeño laboral

Tabla 20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
31. cree que el tiempo asignado a sus labores es suficiente para el desarrollo de su actividad	57,18	22,390	,138	,773
32. se brinda las pausas necesarias para el descanso ergonómico para ser más productivo	56,35	20,909	,434	,758
33. presentas una buena actitud en tu día a día	57,62	20,173	,599	,748
34. tus lideres o encargados muestran buena actitud de manera constante	56,17	22,345	,159	,772
35. se considera una persona eficaz en su área de trabajo	57,97	22,982	,021	,774
36. como grupo son eficaces a la hora de realizar su labor	56,80	19,925	,823	,741
37. realiza con éxito las tareas designadas a su persona	57,63	20,711	,476	,756
38. siente que como grupo se desempeñan de una manera correcta y leal	57,35	24,062	-,263	,794
39. se siente comprometido con los objetivos de la empresa	57,95	23,303	-,141	,778
40. siente que en su organización existen valores que respaldan a sus objetivos personales	57,05	22,964	,019	,775
41. su organización fomenta una buena cultura dentro de la organización	56,40	17,024	,808	,720
42. se realizan actividades donde la organización orienta al personal a generar buenos resultados	55,82	20,152	,784	,743
43. su comportamiento es el adecuado dentro de la institución	57,97	23,287	-,154	,777
44. los jefes son ejemplos a seguir y muestran respeto hacia los demás	56,02	19,508	,572	,746
45. su conducta personal es un ejemplo para sus compañeros dentro del grupo	57,65	23,858	-,221	,792
46. considera que la empresa muestra respeto e integración dentro de la organización	57,03	22,745	,158	,771
47. cuenta con buena actitud al momento de realizar su labor diaria	57,02	20,729	,340	,763
48. los integrantes de su grupo muestran buena relación entre sus integrantes	56,40	23,464	-,137	,789
49. se identifica usted con su organización	57,97	22,779	,139	,772
50. los integrantes de su grupo se involucran y comprometen en su labor	56,17	17,226	,859	,718
51. se siente feliz con su trabajo	57,98	22,762	,221	,771
52. sus compañeros de grupo tienen un buen desempeño dentro del área	57,00	17,593	,944	,716
53. el empleador muestra predisposición para cooperar en su labor diaria	56,38	26,376	-,708	,816
54. cuenta usted con las actitudes y aptitudes necesarias para su puesto encomendado	57,98	23,034	,000	,774
55. te sientes muy identificado con tu empresa en la cual trabajas	57,82	23,983	-,284	,790
56. te sientes respaldado por tu gerencia ante cualquier eventualidad	57,18	20,796	,591	,752
57. se siente usted insatisfecho en su área de trabajo	54,02	23,068	-,027	,774
58. cree que la organización le brinda el descanso necesario para realizar su labor	57,18	16,932	,904	,713
59. se siente satisfecho dentro de su organización	57,98	23,237	-,163	,776
60. sientes que se encuentran conformes con tu desempeño dentro del área	56,97	22,948	,040	,774

Anexo 6

Matriz de consistencia

Tabla 21.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		DISEÑO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: TRABAJO COLABORATIVO		
¿Qué relación existe entre trabajo colaborativo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur?	Determinar la relación entre trabajo colaborativo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur	Existe relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño laboral de los colaboradores del área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur	TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO	Para resolución de problemas	Tipo de investigación: transversal correlacional
				Equipo autoadministrado	
				Equipo interfuncional	
				Equipo virtual	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
¿Qué relación existe entre los tipos de equipos de trabajo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur?	Determinar la relación que existe entre los tipos de equipos de trabajo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur.	Existe relación entre los tipos de equipos de trabajo y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur.	EFICACIA LABORAL	Metas claras	Diseño de Investigación: no experimental
				Habilidades relevantes	
				Confianza mutua	
				Compromiso unificado	
			ADMINISTRACION DE EQUIPOS	Buena comunicación	
				Habilidades de negociación	
				Liderazgo adecuado	
				Equipos globales	
Estructura grupal					

				Estructura de red social	
				Procesos Grupales	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		DISEÑO
¿Qué relación existe entre la eficacia laboral y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur?	Determinar la relación que existe entre la eficacia laboral y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur.	Existe relación entre la eficacia laboral y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur.	PRODUCTIVIDAD	Manejo del tiempo	Nivel de investigación: descriptivo
				Actitudes	
				Eficacia	
				Desempeño de la tarea	
¿Qué relación existe entre la administración de equipos y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur?	Determinar la relación que existe entre la administración de equipos y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur.	Existe relación entre la administración de equipos y el desempeño laboral en el área de operaciones mineras de la empresa de transportes Cruz del Sur.	CIVISMO	Valores	
				Cultura organizacional	
				Comportamiento	
				Conductas	
				Rasgos	
			SATISFACCIÓN LABORAL	Involucramiento en el trabajo	Enfoque: cuantitativo
				Compromiso organizacional	
				Factores	
				Lealtad	
				Ausentismo	
				Rotacion de personal	

Anexo 7
Base de datos

Base de datos 1																														
VARIABLE INDEPENDIENTE "trabajo colaborativo"																														
SUJETOS	Tipos de equipo de trabajo								Eficacia laboral										Administración de equipos											
	Para resolución de problemas		Equipo Autoadministrado		Equipo interfuncional		Equipo Virtual		Metas Claras		Habilidades Relevantes		Confianza Mutua		Compromiso Unificado		Buena Comunicación		Habilidades de Comunicación		Liderazgo Adecuado		Equipos Globales		Estructura Grupal		Estructura de red Social		Procesos Grupales	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3
2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	3
3	3	4	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3
4	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3
6	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3
7	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
8	2	4	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3
9	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2
10	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3
11	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3
12	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
13	3	4	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3
14	3	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
15	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3
16	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3
17	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
18	2	3	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3
19	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
20	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3
21	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3
22	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
23	3	4	1	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
24	2	2	1	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	2	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
25	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3
26	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3
27	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
28	3	4	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	4	1	3	3	1	3	3	3	2	1	3
29	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
30	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3
31	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3
32	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
33	2	4	2	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3
34	2	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
35	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3
36	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3
37	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
38	3	2	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	1	1	3
39	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
40	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3
41	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	3	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	1	3
42	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
43	2	4	1	1	3	1	1	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	1	3
44	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
45	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3
46	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3
47	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
48	3	4	1	1	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	3	2	2	4	2	3	3	1	3	3	3	2	1	3
49	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
50	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3
51	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3
52	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
53	3	2	1	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3
54	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
55	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3
56	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3
57	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
58	3	4	1	1	3	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3
59	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3
60	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3

Base de datos 2																														
VARIABLE INDEPENDIENTE "desempeño laboral"																														
Sujetos	productividad								civismo								satisfaccion laboral													
	Manejo del Tiempo		Actitudes		Eficacia		Desempeño de la tarea		Valores		Cultura Organizacional		Comportamiento		Conductas		Razgos		Involucramiento en el Trabajo		Compromiso Organizacional		Factores		Lealtad		Ausentismo		Rotacion del Personal	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2
2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	2
3	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	4	4	1	4	1	2	2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	5	3	1	2
4	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	2	1	2
5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	5	1	1	2
6	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2
7	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	2
8	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	4	4	1	4	1	2	2	3	2	4	1	3	2	1	1	2	5	3	1	2
9	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	2	1	2
10	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	5	1	1	2	2
11	2	3	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2
12	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	2
13	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	4	4	1	4	1	2	2	3	1	4	2	3	2	1	1	2	5	3	1	2
14	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	2	1	2
15	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	5	2	1	2	2
16	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2
17	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	2
18	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	4	4	1	4	1	2	2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	5	3	1	2
19	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	2	1	2
20	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	5	1	1	2	2
21	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	2	5	1	2	2
22	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	2
23	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	4	4	1	3	1	2	2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	5	3	1	2
24	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	2	1	3
25	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	2	5	1	1	2
26	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2
27	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	2
28	2	3	1	3	1	3	2	1	1	2	4	4	1	4	1	2	2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	5	3	1	2
29	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	2	1	2
30	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	5	1	1	2
31	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2
32	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	2
33	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	4	4	1	4	1	2	2	3	1	4	1	3	3	1	1	2	5	3	1	2
34	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	4	2	1	2
35	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	5	1	1	2
36	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2
37	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	2
38	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	4	4	1	4	1	2	2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	5	3	1	2
39	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	2	1	2
40	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	5	1	1	2
41	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2
42	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	2
43	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	4	4	1	4	1	2	2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	5	3	1	2
44	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	2	1	2
45	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	5	1	1	2	2
46	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2
47	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	2
48	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	4	3	1	4	1	2	2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	5	3	1	2
49	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	5	2	1	2
50	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	5	1	1	2
51	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2
52	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	3
53	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	4	4	1	4	1	2	2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	5	3	1	2
54	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	2	1	2
55	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	5	1	1	2
56	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	5	1	1	2
57	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	1	2
58	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	4	4	1	4	1	2	2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	5	3	1	2
59	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	2	1	2
60	1	3	1	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	5	1	1	2

Anexo 8

Evidencias

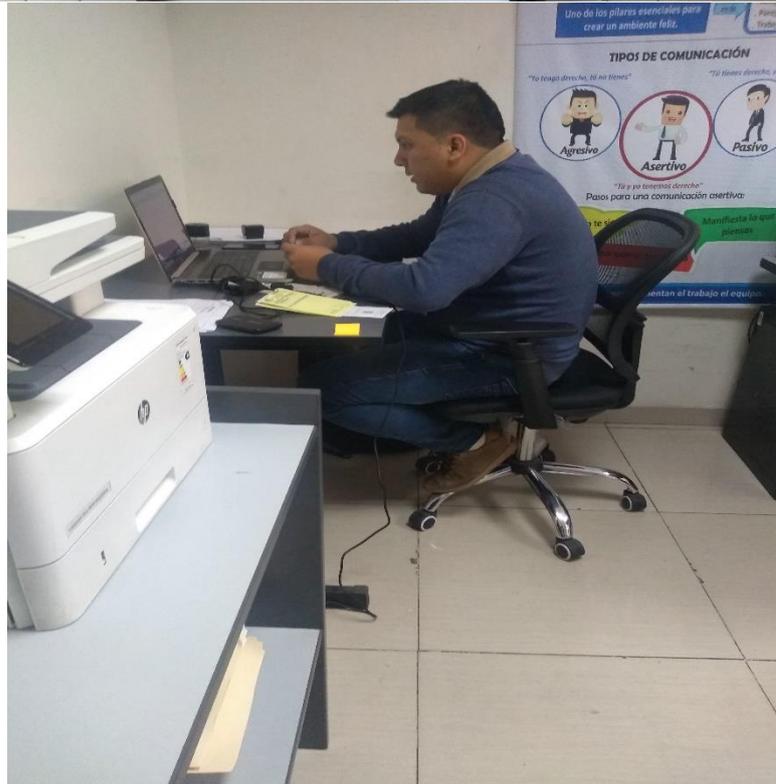
- **Personal trabajando para transporte de personal minero las 24 horas.**



- **De amanecida revisando sus unidades**



- **En las oficinas cada operación por separado.**



Trabajo de Campo



Anexo 9

Firma de autorización de empresa

CRUZ DEL SUR

Estimado:

Sr. Antonio José Medina Muñoz

Estudiante de la Escuela de Administración.

UCV – Lima Este

Mediante la presente, indicamos que se le autoriza la elaboración de su Proyecto de Investigación titulada: **“El Trabajo Colaborativo y Desempeño Laboral en el área de Operaciones Mineras de la Empresa de Transportes Cruz del Sur”**.

Durante los ciclos IX y X respectivamente, tomando en consideración que toda información originada de esta solo podrá ser utilizada y publicada con fines académicos y la cual solicitamos hacer alcance de la copia del informe impreso como aporte a la gestión de mi área representada.

Sin mas que indicar, quedamos atentos a los alcances, consideraciones y otros previstos en el desarrollo de su investigación.


TRANSPORTES CRUZ DEL SUR S.A.C.
Walter Torres Pezzini
Gerente de Operaciones
Transporte Institucional

Walter Torres Pezzini
Gerente de Operaciones