

ARTÍCULO ORIGINAL/ORIGINAL ARTICLE

Revista Científica de Ciencias de la Salud
Vol. 01 – Nº 1 – 2019, pp. 57-68
Url: <http://revistas.upla.edu.pe>

ISSN: 2706-705X Impresa
ISSN 2706-7068 Digital
Facultad Ciencias de la Salud UPLA

TRABAJO COLABORATIVO Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL NOMBRADO DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE UCAYALI - 2018

Collaborative work and work performance in the personnel named of the Regional Management of Transports and Communications of Ucayali - 2018

R.K. Mendivel¹¹, J.L. Sangama¹², N. Cuba¹³
M.B. Herrera¹⁴, y H.V. Huaranga¹⁵.

*Universidad Nacional de Cañete*¹ *Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia*²
*Universidad Nacional Mayor de San Marcos*³ *Universidad Nacional de Huancavelica*⁴ y
*Universidad Nacional de la Selva Central Juan Santos Atahuallpa*⁵

Recibido: 10-04-19

Aceptado: 12-05-19

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018. Y la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018. Para tal fin, se ha realizado una investigación aplicada, de nivel correlacional, con un diseño transversal. Se ha empleado la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios para determinar los niveles de relación entre dichas variables de estudio. La población estuvo conformada por 65 trabajadores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali. Como resultado de esta investigación se ha encontrado que existe una relación directa débil ($\rho=0,399$ y p -valor: $0,000 < 0,010$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018.

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

¹¹ Licenciada en Educación. Docente de la Universidad Nacional de Cañete. Email: rmendivel@undc.edu.pe. ID: <https://orcid.org/0000-0002-3147-2655>

¹² Licenciado en Educación. Docente de la Facultad de Educación Intercultural y Humanidades de la UNIA. Email: Sangama_20@hotmail.com ID: <https://orcid.org/0000-0002-8005-6404>

¹³ Licenciado en Administración. Docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Email: ncuba@unmsm.edu.pe. ID: <https://orcid.org/0000-0002-7767-3751>

¹⁴ Licenciado en Educación. Docente de la Universidad Nacional de Huancavelica. Email: bemild_02@hotmail.com. ID: <https://orcid.org/0000-0002-6232-492X>

¹⁵ Licenciado en Pedagogía. Docente del Programa de Estudios Generales de la UNSCJSA. Email: huancayo_huaranga@hotmail.com. ID: <https://orcid.org/0000-0002-8054-4213>

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between collaborative work and performance work in the appointed staff of the Regional Management of Transportation and Communications of Ucayali - 2018. And the hypothesis: There is a direct and significant relationship between collaborative work and work performance in the staff appointed by the Regional Management of Transportation and Communications of Ucayali (Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali)- 2018. For this purpose, an applied investigation was carried out, at a correlational level, with a non-experimental design. The survey technique was used and as instruments the survey questionnaires were used to determine the levels of relationship between these study variables. The population was integrated by 65 workers of the Regional Management of Transports and Communications of Ucayali. As a result of this research, it has been found that there is a weak direct relationship ($\rho = 0,399$ and $p\text{-value}: 0,000 < 0,010$) between the collaborative work and the work performance of the personnel appointed by the Regional Management of Transport and Communications of Ucayali - 2018

Key words: Collaborative work, work performance, social factors, psychological factors and institutional factors.

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el trabajo colaborativo supone poner en común conocimientos, materiales e ideas con la finalidad de compartirlos, normalmente de forma desinteresada para construir un conocimiento común que se pueda utilizar globalmente. También se define como aquellos procesos intencionales de un grupo para alcanzar objetivos específicos, más que herramientas de dar soporte y facilitar este tipo de aportes. Un ejemplo de esto son las llamadas tecnologías de la información y la comunicación. Este concepto surge a partir de las posibilidades que ofrece Internet para participar en proyectos masivos, lo que se ha convertido en un modo común de trabajo libre.

El trabajo colaborativo es también llamado *producción entre pares* (peer production) o *colaboración de masas* (mass collaboration en inglés). El término fue acuñado por Benkler, (1) catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad de Harvard. Está basado en los principios filosóficos del bien común y del altruismo y en unos cuantos principios operativos, con enfoque por resultados, que guían al proyecto, y que comparten quienes toman parte en él, generalmente voluntarios, que son expertos o al menos conocedores de la información que ponen de manera abierta, es decir a disposición de quien la quiera. Benkler, (1) describe al trabajo colaborativo como el sistema de producción, distribución y consumo de bienes de información que se caracteriza por acciones individuales descentralizadas, ejecutadas a través de medios ampliamente distribuidos y ajenos al mercado.¹

A nivel nacional, la base del trabajo colaborativo es la de compartir el conocimiento. Es un trabajo masivo, en el sentido de los medios de comunicación de masas, como la prensa, la radio y la televisión, que son vistos simultáneamente por muchas personas ubicadas en distintos sitios y sin contacto entre sí, pero unidos por ese medio de comunicación. Por eso, Mc Luhan (2) llamó medios de comunicación masiva a todos los que "unen" momentáneamente a los usuarios de esos medios, que consideró forman una masa sin cohesión, que interactúan con el medio de comunicación, pero no entre sí, ni forman grupos, ni dependen de la retroalimentación.²

Ese trabajo colaborativo de masas se lleva a cabo gracias a la existencia de un sistema socio-técnico que permite a miles de personas cooperar eficazmente para crear un resultado que es de todos, que no reconoce a un autor exclusivo y que puede usarse, independientemente de que se haya o no colaborado en su creación. Estos esfuerzos colectivos se llevan a cabo sin obligaciones formales entre los trabajadores, ni entre estos y el proyecto. La producción entre pares es un esfuerzo de colaboración que admite una cantidad ilimitada de aportaciones y de cambios que se pueden hacer en ellas. En términos éticos, muchos individuos pueden encontrarse cooperando productivamente con extraños y conocidos en un alcance nunca antes visto.

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

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

Ucayali – 2018, el cual da origen a la presente investigación.

Comienzo esta primera parte con la revisión de los antecedentes internacionales: Jaen, (3) *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Universidad Complutense de Madrid. En la actualidad, resulta bastante evidente que el trabajo ocupa una parte fundamental de la vida de millones de personas en todo el planeta. La mayoría de nosotros pasamos más horas al cabo de la semana en nuestros respectivos lugares de trabajo que en nuestros hogares o fuera de ellos, disfrutando del tiempo libre con la familia o amigos, y se convierte en un factor primordial a la hora de analizar la estructura de la vida de los seres humanos en la edad adulta. ³

López (4): *Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. El cambio de mentalidad de las organizaciones respecto al valor del conocimiento, ha evolucionado mucho en los últimos tiempos, de tal forma que podemos afirmar, que nos encontramos a las puertas de la Sociedad del Conocimiento como evolución cualitativa de la Sociedad de la Información. En esta nueva fase, no es suficiente con tener acceso o poseer información, es necesario, saber hacer un uso adecuado de esa información para la resolución de problemas o situaciones reales. ⁴

Ochoa, (5): *Trabajo colaborativo: Estrategia clave en la educación de hoy*. México. Universidad del Valle. En la educación actual todavía una gran cantidad de profesores se sienten atraídos por el tipo de enseñanza tradicional basada en clases expositivas dirigidas a un alumno oyente-pasivo. Una clase muy centrada en el docente con muy poca participación e interacción entre los alumnos. Con pocas oportunidades para la reflexión y para el desarrollo de habilidades sociales y cooperativas. Surge entonces la necesidad de comprender por qué, si existen tantas evidencias teóricas y prácticas sobre los muchos beneficios del trabajo colaborativo, éste no se promueve ni en la escuela ni en el aula. ⁵

Veamos ahora las bases teóricas y científicas de las variables de estudios: Según Mc Luhan (2) el trabajo colaborativo es aquel en el cual un grupo de personas intervienen aportando sus ideas y conocimientos con el objetivo de lograr una meta común.

Se diferencia, sin embargo, del trabajo en equipo en que lo que se persigue en el trabajo colaborativo es la producción de conocimientos, y no tanto la optimización de resultados. Sus dinámicas de trabajo, además, se diferencian fundamentalmente en que en el trabajo colaborativo figuras como la del líder o coordinador surgen espontáneamente, y no están rígidamente definidas.

En este sentido, es una forma de trabajo más flexible que permite lograr resultados diferentes (no necesariamente mejores) que el trabajo en equipo.

El trabajo colaborativo para Benkler, (1) es una forma de organización de las tareas de un proyecto que, gracias al internet y las herramientas que las tecnologías de la información y la comunicación han puesto a nuestra disposición, ha tomado una nueva dimensión.

Se caracteriza porque en él un grupo de individuos, especialistas, expertos o simples conocedores, trabajan de manera conjunta, descentralizada y simultánea, para lograr un objetivo común.

Cada uno de los integrantes, en este sentido, aporta, coopera e interviene en aquellas áreas

del proyecto que domina más. El objetivo principal del trabajo colaborativo es compartir conocimientos bajo una concepción altruista del saber. De hecho, en esta forma de trabajos no hay un autor exclusivo.

Un grupo de trabajo colaborativo es un conjunto de tres o más personas que interactúan de manera dinámica e interdependiente con respecto a una meta y unos objetivos, donde cada individuo adquiere algunas responsabilidades o funciones específicas.

En relación con la variable Rendimiento laboral: Según Araujo y Guerra (6) el rendimiento laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador es el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.⁶

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

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

Para evaluar el rendimiento de un operario de fábrica bastaría con medir las piezas elaboradas, y el porcentaje de piezas defectuosas sobre el total de ese rendimiento. Para evaluar su desempeño se estimarían aspectos y comportamientos como su rapidez de trabajo, su habilidad, su ahorro de soldadura, (7).

Los estándares de rendimiento permiten que las mediciones sean más objetivas. Guardan relación con los resultados que se desean para cada puesto. Los estándares de desempeño no se fijan tan fácilmente. Se desprenden del análisis de puestos, y de los comportamientos que se consideran adecuados en el desempeño de los mismos. Basándose en las funciones y responsabilidades asignadas al puesto, se puede establecer qué elementos son esenciales y deben ser valorados en el desempeño de dicho puesto. Se fijan así los estándares de desempeño que se tratan de evaluar después a través de las mediciones de los sistemas de evaluación. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali – 2018 y como objetivos específicos se planteó determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en el personal en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali – 2018 y determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en el personal en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño. La investigación ha utilizado el diseño correlacional

Tipo: Aplicada de nivel correlacional.

Población: Estuvo conformado por 65 trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018.

Muestra: Estuvo conformado por los mismos 65 trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018.

Muestreo: Muestra censal.

Técnicas de recojo de información.- La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario sobre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral.

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

RESULTADOS

En la presente tabla mostramos el consolidado de la variable "Trabajo colaborativo", el cual se aplicó a la muestra de 65 trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali – 2018.

Tabla 1. Variable 1 Trabajo colaborativo

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

Según la Tabla 1 se puede apreciar que los niveles de la variable Trabajo colaborativo de los 65 trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018, el 60% perciben que el trabajo colaborativo es bueno; luego el 40% perciben que el trabajo colaborativo es muy bueno; en las demás categorías no se tuvo ninguna respuesta.

Tabla 2. Variable 2 Rendimiento laboral

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

Según la Tabla 2 se puede apreciar que los niveles de la variable Rendimiento laboral, de los 65 trabajadores nombrados encuestados, el 80% perciben muy favorable rendimiento laboral en la organización; luego el 20% perciben un muy favorable; en las demás opciones no se tuvo ninguna respuesta.

Tabla 3. Dimensión 1 Actitudinal

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

Según la Tabla 3 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión Actitudinal de los 65 trabajadores nombrados encuestados, el 78% lo percibe como favorable la organización; luego el 22% lo perciben como muy favorable; luego en las demás opciones no se tuvo ninguna respuesta.

Tabla 4. Dimensión 2 Operativo

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

Según la Tabla 4 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión Operativo, de los 65 trabajadores nombrados encuestados, el 83% lo perciben como favorable; luego el 11% lo perciben como muy favorable; luego el 6% lo perciben como desfavorable.

Contrastación de hipótesis

Tabla 5. Correlación hipótesis general

			El trabajo colaborativo	El rendimiento laboral
Spearman's rho	El trabajo colaborativo	Correlation Coefficient	1,000	0,399(**)
		Sig. (2-tailed)	.	0,000
		N	65	65
	El rendimiento laboral	Correlation Coefficient	0,399(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	.
		N	65	65

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

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez et al; (8) se tiene la siguiente equivalencia:⁸

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

Y puesto que la "rho" de Spearman es 0,399, éste es considerado como correlación positiva débil. Ahora veamos la contrastación de hipótesis general.

Planteamiento de hipótesis

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

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

Decisión estadística: Puesto que ($\rho=0,399$ y $p\text{-valor}: 0,000 < 0,010$) en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

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

Tabla 6. Correlación hipótesis específica 1

			El trabajo colaborativo	Rendimiento laboral actitudinal
Spearman's rho	El trabajo colaborativo	Correlation Coefficient	1,000	0,302(**)
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	65	65
	Rendimiento laboral actitudinal	Correlation Coefficient	0,302(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	65	65

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

Puesto que ($\rho=0,302$ y $p\text{-valor}: 0,000<0,010$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 1 (H_0) y se acepta la hipótesis alterna específica 1 (H_1); se concluye que existe relación directa débil y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018.

Tabla 7. Correlación hipótesis específica 2

			El trabajo colaborativo	Rendimiento laboral operativo
Spearman's rho	El trabajo colaborativo	Correlation Coefficient	1,000	0,542(**)
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	65	65
	Rendimiento laboral operativo	Correlation Coefficient	0,542(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	65	65

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

Puesto que ($\rho=0,542$ y $p\text{-valor}: 0,000<0,010$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica 2 (H_0) y se acepta la hipótesis alterna específica 2 (H_1); se concluye que existe relación directa media y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En la presente tabla mostramos el consolidado de la variable "Trabajo colaborativo", el cual se aplicó a la muestra de 65 trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018, el cual como se pudo apreciar en la tabla 1 se pudo apreciar que de los 65 trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018, el 58% perciben que el trabajo colaborativo es bueno; luego el 35% perciben que el trabajo colaborativo es muy bueno; en las demás categorías no se tuvo ninguna respuesta.

A decir de López, 2011, el trabajo colaborativo es toda actividad profesional en la que existe algún tipo de colaboración entre personas, departamentos e incluso empresas.⁴

Según la tabla 2 se puede apreciar que los niveles de la variable Rendimiento laboral, de los 65 trabajadores nombrados encuestados, el 80% perciben muy favorable rendimiento laboral en la organización; luego el 20% perciben un muy favorable; en las demás opciones no se tuvo ninguna respuesta.

En esa óptica, se tiene los aportes de Jaen, 2010, cuando menciona que la idea de rendimiento está asociada al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente. De este modo, puede relacionarse el rendimiento con el beneficio o con el provecho.³

De las tablas visualizados de nuestra hipótesis general se deduce que el rendimiento laboral tiene una relación directa y significativa con el trabajo colaborativo y viceversa, para ello realizando la Correlación de las variables de estudio, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que si existe una relación directa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en los trabajadores nombrados en la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali – 2018.

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

Asimismo, considera que los líderes que adopten una estrategia para mejorar conscientemente el clima cultural interno tienen que buscar maneras de realzar las fuerzas positivas propias de los participantes.

También se tiene los aportes de Flores, 2004, en su investigación: "La educación (basada en el desarrollo de la responsabilidad, trabajo colaborativo y control del ego) y su relación con el liderazgo transformacional en la FCAG-UNJBG; los niveles de competencia y de responsabilidad exigidos a través de la actividad académica, favorecen al desarrollo del liderazgo transformacional, la orientación y el desarrollo de un adecuado control del ego estudiantil contribuye a fomentar el comportamiento del liderazgo transformacional en el desarrollo de la profesión y la educación por competencias y el desarrollo de valores favorece al estudiante universitario en el desarrollo del pensamiento estratégico, base del liderazgo transformacional."¹⁰

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

También se tiene los aportes de De la Peña, 2014, en su investigación: *Valores laborales y trabajo colaborativo* donde también se aceptó la hipótesis de investigación la cual plantea que si existe una correlación entre los valores laborales y trabajo colaborativo, debido que van enlazados para formar un mejor desarrollo administrativo y lograr el compromiso de los objetivos de los trabajadores nombrados y motivar la integración lo cual hace una mejor productividad para Construfácil, Coatepeque."¹¹

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

Respecto a la hipótesis específica 1 existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal de los trabajadores nombrados en la Gerencia de Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali – 2018; donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que si existe relación directa fuerte y significativa.

A los resultados obtenidos se suma los hallazgos hechos por Topchik, 2014, cuando menciona que todos como individuos tenemos responsabilidades. Dentro de un equipo de trabajo cada cual debe ser responsable de las suyas. En el caso de que las cosas hayan salido mal

en general, por culpa de todos, ha de ser el líder de ese equipo el que asuma el fracaso e intente ponerlo todo en orden de nuevo. 12

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

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

De la hipótesis 2, existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018, realizando su Correlación, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que si existe relación directa media y significativa.

A esto también corrobora Flores, 2004, en una de sus conclusiones indica que no basta sólo defender los intereses propios sean estos corporativos o personales, sino retribuirle a la sociedad confianza y apoyo a lo largo de nuestra trayectoria, considerando, en primer lugar, los impactos que generan nuestras acciones en el entorno social y ambiental; o sea es fundamental el actuar con asertividad.¹⁰

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

CONCLUSIONES

1. Existe relación directa débil ($\rho=0,399$ y $p\text{-valor}: 0,000<0,010$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018, es decir a un mejor trabajo colaborativo, existe también un mejor rendimiento laboral y viceversa.
2. Existe relación directa débil ($\rho=0,302$ y $p\text{-valor}: 0,000<0,010$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018, es decir a un mejor trabajo colaborativo mejor será el rendimiento laboral actitudinal y viceversa.
3. Existe relación directa media ($\rho=0,542$ y $p\text{-valor}: 0,000<0,010$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en los trabajadores nombrados en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali - 2018; es decir a un mejor trabajo colaborativo, mejor será el rendimiento laboral operativo en la organización regional.

REFERENCIAS

1. Benkler, P. Trabajo cooperativo y en equipo en las entidades públicas. México: Mc Graw Hill. 2014.

2. Mc Luhan, L. Trabajo en equipo. México: Universidad del Valle. 2018.
3. Jaen, H. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. 2010.
4. López, J. C. Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. 2011.
5. Ochoa, F. 2018. Trabajo colaborativo: Estrategia clave en la educación de hoy. México: Universidad del Valle.
6. Araujo, M. C. y Guerra, M. Inteligencia emocional y rendimiento laboral en las instituciones de educación superior Públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG). 2007.
7. Werther, H. y Davis, J. Modelos de medición de los factores psicosociales en las empresas. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. 1993.
8. Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. Metodología de la Investigación. Quinta Edición Editorial. Mc Graw-Hill. México; 2010.
9. Ríos, P. Administración. (Sexta ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana. 2004.
10. Flores, L. Evaluación del rendimiento laboral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. 2004.
11. De la Peña, K. El trabajo colaborativo ventaja y dificultades. España: Granica S.A. 2014.
12. Topchik, G. Como Desarrollar a su equipo: Gerente por primera vez. EE.UU.: Thomas Nelson Inc. Nashville. 2014.