

17

TRABAJO COLABORATIVO Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

COLLABORATIVE WORK AND WORK PERFORMANCE AT THE NATIONAL UNIVERSITY OF CAÑETE

Dulio Oseda Gago¹

E-mail: dosed@undc.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3136-6094>

Nancy Aida Carruitero Ávila²

E-mail: nancyaida29@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5138-6519>

Yrene Cecilia Uribe Hernández¹

E-mail: yuribe@undc.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5893-9262>

¹Universidad Nacional de Cañete. Perú.

²Universidad César Vallejo. Perú.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Oseda Gago, D., Carruitero Ávila, N. A., & Uribe Hernández, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129-135. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal que labora en la Universidad Nacional de Cañete. Para tal fin, se ha realizado una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, y diseño correlacional 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 muestra de estudio estuvo conformada por 130 trabajadores entre docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Cañete. Estadísticamente el nivel de trabajo colaborativo en la universidad es bueno (60%), y el rendimiento laboral fue favorable (80%). Como resultado de esta investigación se ha encontrado que existe una relación directa débil ($\rho=0,899$ y $p\text{-valor}: 0,000<0,010$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal que labora en la Universidad Nacional de Cañete.

Palabras clave:

Trabajo colaborativo, rendimiento laboral, factores sociales, factores psicológicos, factores institucionales.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between collaborative work and work performance in personnel working at the National University of Cañete. For this purpose, an investigation of applied type, correlational level, and transversal correlational design has been carried out. The survey technique has been used and as instruments, the questionnaires to determine the levels of relationship among the study variables. The study sample consisted of 130 workers among teachers and administrators of the National University of Cañete. Statistically, the level of collaborative work in the university is good (60%), and the work performance was favorable (80%). As a result of this research, it has been found that there is a weak direct relationship ($\rho = 0.899$ and $p\text{-value}: 0.000 < 0.010$) between collaborative work and work performance in personnel working at the National University of Cañete.

Keywords:

Collaborative work, work performance, social factors, psychological factors, 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 (2014). 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 (2014), 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.

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, 2018) llamó medios de comunicación masiva a todos los que “unen” momentáneamente a los usuarios de esos medios, que consideró forman una masa sin cohesión, que interactúan con el medio de comunicación, pero no entre sí, ni forman grupos, ni dependen de la retroalimentación.

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

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

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

En el ámbito, de la provincia de Cañete, los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 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 Universidad Nacional de Cañete, el cual da origen a la presente investigación.

Haciendo una revisión de los antecedentes internacionales, se tiene a Jaen (2010), quien presentó su investigación: *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.

De acuerdo con López (2011), sustentó la investigación: *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.

Asimismo, Ochoa (2018), realizó la investigación: *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.

Veamos ahora las bases teóricas y científicas de las variables de estudios, según Mc Luhan (2018), 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 (2014), es una forma de organización de las tareas de un proyecto que, gracias al internet y las herramientas que las tecnologías de la información y la comunicación han puesto a nuestra disposición, ha tomado una nueva dimensión.

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 sino varios.

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 & Guerra (2007), *“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”. (p. 67)

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

El concepto del rendimiento laboral 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 una empresa bastaría con medir las piezas elaboradas, y el porcentaje de piezas defectuosas sobre el total de ese rendimiento. Para evaluar su desempeño se estimarían aspectos y comportamientos como su rapidez de trabajo, su habilidad, su ahorro de soldadura”* (Werther & Davis, 1993)

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.

Problema: ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal que labora en la Universidad Nacional de Cañete?

Objetivo: Determinar la relación que existe entre trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal que labora en la Universidad Nacional de Cañete.

Hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal que labora en la Universidad Nacional de Cañete.

DESARROLLO

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional, y diseño correlacional – transversal (Oseda, Chenet, Hurtado, Chávez, Patiño & Oseda, 2015).



Donde: M: Muestra

O₁: Observación de la variable 1: Trabajo colaborativo.

O₂: Observación de la variable 2: Rendimiento laboral.

r: Coeficiente de correlación.

Población: Estuvo conformado por 130 trabajadores entre docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Cañete.

Muestra: Estuvo conformado por los mismos 130 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Muestreo: Muestra censal.

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

Para recoger la información de la muestra, se tuvo que solicitar el consentimiento informado de cada uno de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, la misma que se gestionó adecuada y oportunamente.

En la tabla 1 se muestra el consolidado de la variable "Trabajo colaborativo", el cual se aplicó a la muestra de 130 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 1. Variable 1: Trabajo colaborativo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0
Deficiente	0	0
Bueno	78	60
Muy bueno	52	40
Total	130	100

Según la tabla 1 se puede apreciar que los niveles de la variable Trabajo colaborativo de los 130 trabajadores entre docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Cañete, 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. En síntesis el trabajo colaborativo es bueno y favorable para la buena gestión de la universidad.

Tabla 2. Variable 2: Rendimiento laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	0	0
Favorable	104	80
Muy favorable	26	20
Total	130	100

Según la tabla 2 se puede apreciar que los niveles de la variable Rendimiento laboral, de los 130 trabajadores 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. De igual manera se percibe que el rendimiento laboral en la percepción de los mismos trabajadores es favorable, el cual repercute en la eficiencia y eficacia de cada uno de los trabajadores de la universidad.

Tabla 3. Dimensión 1: Actitudinal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	0	0
Favorable	102	78
Muy favorable	28	22
Total	130	100

Según la tabla 3 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión Actitudinal de los 130 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. Sin embargo, la tendencia sigue siendo favorable.

Tabla 4. Dimensión 2: Operativo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	8	6
Favorable	108	83
Muy favorable	14	11
Total	130	100

Según la tabla 4 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión Operativo, de los 130 trabajadores nombrados encuestados, el 83% lo perciben como favorable; luego el 11% lo perciben como muy favorable; luego el 6% lo perciben como desfavorable. En esta dimensión se percibe un contundente 83% el cual es positivo para la universidad.

Contrastación de hipótesis

Tabla 5. Correlación Hipótesis General.

			El trabajo colaborativo	El rendimiento laboral
Spearman's rho	El trabajo colaborativo	Correlation Coefficient	1.000	.899(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	130	130
	El rendimiento laboral	Correlation Coefficient	.899(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	130	130

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

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernández & Baptista (2010), se tiene la siguiente equivalencia (p.453):

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 0,899, 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 de la Universidad Nacional de Cañete.

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

Decisión estadística: Puesto que (rho=0,899 y p-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 fuerte y altamente significativo entre el trabajo

colaborativo y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 6. Correlación hipótesis específica 01.

			El trabajo colaborativo	Rendimiento laboral actitudinal
Spearman's rho	El trabajo colaborativo	Correlation Coefficient	1.000	.802(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	130	130
	Rendimiento laboral actitudinal	Correlation Coefficient	.802(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	130	130

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

Puesto que (rho=0,302 y p-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 fuerte y altamente significativo entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 7. Correlación hipótesis específica 02.

			El trabajo colaborativo	Rendimiento laboral operativo
Spearman's rho	El trabajo colaborativo	Correlation Coefficient	1.000	.942(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	130	130
	Rendimiento laboral operativo	Correlation Coefficient	.942(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	130	130

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

Puesto que (rho=0,942 y p-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 muy fuerte y altamente significativo entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

De las tablas visualizadas de la hipótesis de investigación (Tabla 5, 6 y 7) 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 de la Universidad Nacional de Cañete.

Los resultados se ven reforzados con 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.

Algo similar sucede en los trabajadores nombrados en la Universidad Nacional de Cañete, ya que como se ha podido apreciar, el nivel de trabajo colaborativo es muy bueno y la responsabilidad también es favorable, 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 y motivar la integración lo cual hace una mejor productividad para la organización.

Asimismo, los trabajadores de la universidad 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 01 existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete; 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 Chávez (2014), cuando menciona que todos como individuos tenemos responsabilidades. Dentro de un equipo de trabajo cada cual debe ser responsable de las suyas. En el caso de que las cosas hayan salido mal en general, por culpa de todos, ha de ser el líder de ese equipo el que asuma el fracaso e intente ponerlo todo en orden de nuevo.

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

Asimismo, Santos, Julimar & Sandro (2014), sostienen que los estudiantes más jóvenes, recién entrados en la universidad, sin experiencia laboral y que empiezan una actividad remunerada son el colectivo más expuesto a pobres resultados académicos. Si bien es cierto la universidad cuenta con muchos profesionales jóvenes, es menester que estos tengan experiencia para realizar un buen rendimiento 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 02, existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, 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 uno de sus conclusiones indica que no basta sólo defender los intereses propios sean estos corporativos o personales, sino retribuirle a la sociedad confianza y apoyo a lo largo de nuestra trayectoria, considerando, en primer lugar, los impactos que generan nuestras acciones en el entorno social y ambiental; o sea es fundamental el actuar con asertividad.

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

En ese sentido, para Navarrete (2012), otro desafío de la universidad es brindar a los actores sociales alternativas para un desarrollo inteligente y solidario, dar paso a la gestión del conocimiento, pero también a la creatividad y la innovación de hombres y mujeres, los mismos que inciden directamente en su posterior rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

Existe relación directa débil ($\rho=0,899$ y p-valor: $0,000<0,010$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en los trabajadores entre docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Cañete. Es decir a un mejor trabajo colaborativo, existe también un mejor rendimiento laboral y viceversa.

Existe relación directa débil ($\rho=0,802$ y p-valor: $0,000<0,010$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, es decir a un mejor trabajo colaborativo mejor será el rendimiento laboral actitudinal y viceversa en la universidad.

Existe relación directa media ($\rho=0,942$ y p-valor: $0,000<0,010$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral operativo en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete; es decir a un mejor trabajo colaborativo, mejor será el rendimiento laboral operativo y viceversa en la universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, M. C., & Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y rendimiento laboral en las instituciones de educación superior Públicas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 6(2), 132-147. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3218188.pdf>.
- Benkler, P. (2014) *Trabajo cooperativo y en equipo en las entidades públicas*. México: Mc Graw Hill.
- Chávez, L. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá: Mc Graw Hill.
- De la Peña, P. (2014). Valores laborales y trabajo colaborativo en empresas públicas. Bogotá: Interamericana.
- Flores, O. (2004). 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. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- González, C. (2015) *Evaluación del rendimiento laboral*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jaen, H. (2010) *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- López, J. C. (2011) *Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Mc Luhan, L. (2018) *Trabajo en equipo*. México: Universidad del Valle.
- Navarrete, E. (2012). Jóvenes universitarios mexicanos ante el trabajo. *Revista Latinoamericana de Población*, 6(10), 119-140. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3238/323828757006.pdf>
- Ochoa, F. (2018) *Trabajo colaborativo: Estrategia clave en la educación de hoy*. México: Universidad del Valle.
- Oseda, D., Chenet, M., Hurtado, D., Chávez, A., Patiño, A., & Oseda, M. (2015). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Soluciones Gráficas S.A.
- Ríos, P. (2004). *El trabajo colaborativo en las decisiones organizativas*. Buenos Aires: Paidós.
- Santos, R., Julimar, S., & Sandro, E. (2014). Estudiantes universitarios, experiencia laboral y desempeño académico en España. *Revista de Educación*, 365, 67-95. Recuperado de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/674691>
- Vivando, Y. (2010). *Análisis, diseño e implementación de una herramienta web de evaluación del desempeño por competencias - evaluación 360° Grados*. (Tesis para optar por el Título de Ingeniero Informático). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Werther, H., & Davis, J. (1993) *Modelos de medición de los factores psicosociales en las empresas*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.