



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

TRABAJO COLABORATIVO Y PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN LA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, LIMA – 2023

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

EVELYN MILAGROS JARAMILLO PELÁEZ

ORCID: 0000-0002-4840-5846

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2023



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Jaramillo Pelaez, E. M. (2023). Trabajo colaborativo y productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima – 2023 [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	EVELYN MILAGROS JARAMILLO PELÁEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42096895
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4840-5846
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	James Aristides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Maria Cristina Pecho Rivera
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	18123714
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Danny Retamozo Riojas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03695192
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Trabajo colaborativo y productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima – 2023
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRIGUEZ como presidente, la DRA. MARIA CRISTINA PECHO RIVERA como secretario y la MAG. DANNY RETAMOZO RIOJAS como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

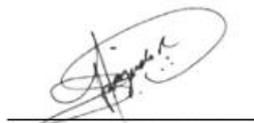
**TRABAJO COLABORATIVO Y PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN LA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, LIMA - 2023**

Presentado por la bachiller:

EVELYN MILAGROS JARAMILLO PELÁEZ

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **DOCE (12)**.

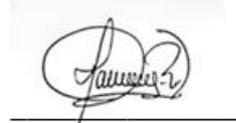
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 13 de diciembre del 2023.



PRESIDENTE
MAG. JAMES ARÍSTIDES
PAJUELO RODRIGUEZ



SECRETARIO
DRA. MARIA CRISTINA
PECHO RIVERA



VOCAL
MAG. DANNY RETAMOZO
RIOJAS

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

TRABAJO COLABORATIVO Y PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, LIMA – 2023

De la bachiller EVELYN MILAGROS JARAMILLO PELÁEZ, certifico que el trabajo de suficiencia profesional tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de suficiencia profesional cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 15 de febrero de 2024



LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

40612463

DEDICATORIA

Al ser más especial en mi vida, mi madre, pues ha sido el sostén en mi etapa de preparación profesional. Sus palabras y ánimos permanente han contribuido a mi protección y crecimiento. Por último, le ofrezco mi trabajo en ofrenda por ser una persona inigualable. Te amo, madre mía.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quien me ha guiado y me brinda constantemente las fortalezas para seguir adelante. A mis profesores, que me han apoyado constantemente durante mi camino preprofesional para mi formación, preparación y realización de esta investigación y, por último, no menos importante a cada una de las personas que de forma interna o externamente han contribuido con este trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	36
2.1 Tipo y diseño de investigación	37
2.2 Población, muestra y muestreo	38
2.3 Hipótesis	40
2.4 Variables y operacionalización	40
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.6 Procedimientos	45
2.7 Análisis de datos	46
2.8. Aspectos éticos	47
CAPÍTULO III: RESULTADOS	48
CAPÍTULO IV: DISCUSIONES	66
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	72
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable trabajo colaborativo
Tabla 2	Operacionalización de la variable productividad organizacional
Tabla 3	Valoración del juicio de expertos
Tabla 4	Confiabilidad del cuestionario de trabajo colaborativo
Tabla 5	Confiabilidad del cuestionario de productividad organizacional
Tabla 6	Análisis de frecuencia de la variable trabajo colaborativo
Tabla 7	Análisis de frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales
Tabla 8	Análisis de frecuencia de la dimensión maximización de capacidades
Tabla 9	Análisis de frecuencia de la dimensión fomentación de retroalimentación
Tabla 10	Análisis de frecuencia de la variable productividad organizacional
Tabla 11	Análisis de frecuencia de la dimensión competencia organizacional
Tabla 12	Análisis de frecuencia de la dimensión compromiso organizacional
Tabla 13	Análisis de frecuencia de la dimensión satisfacción organizacional
Tabla 14	Tabla cruzada trabajo colaborativo y productividad organizacional
Tabla 15	Tabla cruzada de relaciones interpersonales y productividad organizacional
Tabla 16	Tabla cruzada de maximización de capacidades y productividad organizacional
Tabla 17	Tabla cruzada de fomentación de retroalimentación y productividad organizacional
Tabla 18	Prueba de normalidad de las variables y dimensiones
Tabla 19	Correlación entre el trabajo colaborativo y la productividad organizacional
Tabla 20	Correlación entre las relaciones interpersonales y la productividad organizacional
Tabla 21	Correlación entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional
Tabla 22	Correlación entre la fomentación de retroalimentación y la productividad organizacional

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis de frecuencia de la variable trabajo colaborativo
- Figura 2 Análisis de frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales
- Figura 3 Análisis de frecuencia de la dimensión maximización de capacidades
- Figura 4 Análisis de frecuencia de la dimensión fomentación de retroalimentación
- Figura 5 Análisis de frecuencia de la variable productividad organizacional
- Figura 6 Análisis de frecuencia de la dimensión competencia organizacional
- Figura 7 Análisis de frecuencia de la dimensión compromiso organizacional
- Figura 8 Análisis de frecuencia de la dimensión satisfacción organizacional
- Figura 9 Cruce de trabajo colaborativo y productividad organizacional
- Figura 10 Cruce de principio de relaciones interpersonales y productividad organizacional
- Figura 11 Cruce de maximización de capacidades y productividad organizacional
- Figura 12 Cruce de fomentación de retroalimentación y productividad organizacional

TRABAJO COLABORATIVO Y PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, LIMA – 2023

EVELYN MILAGROS JARAMILLO PELÁEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima – 2023. La recaudación de datos se realizó con la aplicación de dos instrumentos de 18 preguntas para medir cada variable de estudio, estos cuestionarios fueron debidamente validados y pasaron por procesos de confiabilidad, en el caso de la prueba de trabajo colaborativo presenta un 87.3% de fiabilidad y para la prueba de productividad organizacional presenta un 88.5% que se ejecutó en una muestra incorporada por 40 trabajadores de las áreas administrativas de la Superintendencia Nacional de Migraciones. Respecto a la metodología presenta un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional. En los resultados que se da por aprobada la hipótesis general formulada y rechazada la nula, generando consigo la existencia de una correlación moderada con un coeficiente de relación de 0,399 del R de Spearman, debido que el rango de sig. representa en $0.009 \leq 05$, estos datos obtenidos evidencian la relación sólida entre las variables trabajo colaborativo y productividad organizacional, Por lo tanto, se concluye que a mayor aplicación del trabajo colaborativo, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Palabras claves: eficiencia, capacidad y retroalimentación.

**COLLABORATIVE WORK AND ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY IN THE
NATIONAL SUPERINTENDENCY OF MIGRATION, LIMA – 2023**

EVELYN MILAGROS JARAMILLO PELAEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between collaborative work and organizational productivity in the National Superintendence of Migration, Lima - 2023. Data collection was carried out with the application of two instruments of 18 questions to measure each study variable, these questionnaires were duly validated and went through reliability processes, in the case of the collaborative work test it presents 87.3% reliability and for the organizational productivity test it presents 88.5% that was executed in a sample incorporated by 40 workers from the areas administrative functions of the National Immigration Superintendence. Regarding the methodology, it presents a quantitative approach, basic type, correlational level. In the results, the general hypothesis formulated is approved and the null hypothesis is rejected, generating the existence of a moderate correlation with a relationship coefficient of 0.399 of Spearman's R, due to the fact that the range of sig. represents in $0.009 \leq 05$, these data obtained show the solid relationship between the variables collaborative work and organizational productivity. Therefore, it is concluded that the greater the application of collaborative work, the greater the organizational productivity in the National Superintendency of Migration, Lima, 2023.

Keywords: efficiency, capacity and feedback.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

En muchas circunstancias se ha evidenciado la deficiencia o la ineptitud de muchas instituciones del Estado, para poder brindar un servicio inmediato y de calidad a muchos usuarios que realizan sus gestiones migratorias, donde solamente se conservan un estandarte de críticas sociales. Por eso es importante realizar esta investigación para demostrar como con la aplicación de nuevas estrategias administrativas, como el trabajo colaborativo, se logra resolver de forma inmediata las demandas sociales y conjuntamente a ello realizar una mejor productividad en beneficio de la Superintendencia Nacional de Migraciones.

Esta investigación ayuda a las áreas del personal interno, donde podrán advertir la necesidad de implementar esta estrategia administrativa como un plan para incrementar la productividad organizacional en muchas entidades, más aún en las instituciones públicas; a través de la creación de equipos de trabajo, podría provocar la unificación del personal y con ello recoger y compartir informaciones (experiencias, ideas, posiciones y vivencias) donde ayudaría a que se solucione radicalmente los problemas frecuentados, especialmente en la carga laboral y en el déficit de la productividad.

Esta investigación será realizada y descrita metódicamente a través de cinco capítulos los cuales será detallados en el siguiente párrafo: En el capítulo I, se desarrolló la introducción, donde no solamente abarcará el contenido de la investigación, sino también la realidad problemática, el planteo de las justificaciones, importancia y limitaciones, seguidamente la construcción de los problemas y objetivos, como también recaerán los trabajos previos (internacionales, nacionales); y, por último, las definiciones de los conceptos básicos más comunes en la investigación. En el capítulo II, se abarcó todo lo concerniente a la parte de la metodología, como el tipo, el diseño, el enfoque de investigación, con ello la

identificación de la población, muestra y muestreo, formularemos las hipótesis, después se realizará la definición operacional y conceptual de cada variable y su descomposición mediante la operacionalización, se identificará las técnicas e instrumentos que se emplearán para la recolección de datos, que después serán adecuadamente validados y confiables a través del alfa de Cronbach y con ello el análisis inferencia y descriptivo de los datos para acabar con las consideraciones éticas. En el capítulo III, se desarrolló los resultados descriptivos expresados en tablas y gráficos, luego se desarrollaron las tablas cruzadas y los resultados inferenciales de la vinculación de las variables y de estas con cada una de sus dimensiones. En el capítulo IV, se desarrolló la discusión que consiste en la comparación o contraposición de nuestros resultados con los antecedentes de investigación o también con las teorías establecidas. En el capítulo V, se especificó las conclusiones producto de la evaluación de cada objetivo planteado. Por último, en el capítulo VI, se desarrolló las recomendaciones a las que se llegó en la investigación, siendo alternativas viables para la mejora del problema analizado.

Concerniente a la realidad problemática, es importante comprender que ante la demanda de mucha carga laboral que se presentan en las entidades del Estado donde realizan diversas actividades exigiendo solución de sus múltiples conflictos, surge un grado de conexión, de imaginación, de impartición, de reciprocidad y de originalidad que convierten estos problemas con mayor exigencia. Esta exigencia para que pueda ser detenida deberá ser más fuerte, ante la imposición de un grupo de trabajo que busca un fin en común.

El trabajo colaborativo se empieza aplicar cuando en algunas empresas o entidades estatales se apoyan unas a otras y el entorno de trabajo, con un entorno cálido o confiable, el cerebro de las personas creativas se encontrará tensionada

emocionalmente, complicando el flujo y producción de ideas nuevas y genuinas, y con ello limitando la innovación y el gran avance de sus labores para la concretización de un crecimiento en la productividad organizacional.

Según las Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2023) dentro de muchos países que cuentan con una mejor productividad en sus instituciones públicas en beneficio de sus ciudadanos se encuentra representados por Panamá con una aprobación de 97%, seguidamente en el segundo puesto Finlandia con una tasa de aprobación de 94% y como tercer país con mayor productividad en instituciones estatales encontramos a Letonia con una tasa de aprobación del 95%, estos países y sus respectivas instituciones estatales resuelven de forma inmediata las inquietudes y requerimientos de sus ciudadanos en tiempo récord, logrando la satisfacción de estos y de la colectividad.

Mientras que otro panorama contrario, sucede en los países de Sudamérica, como lo precisa la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) donde en un estudio realizado afirma que el país con una mayor dilatación en sus trámites públicos y que genera perjuicio en los ciudadanos es el Perú, mientras que los países con mayor calidad de acceso y resolución de conflictos mediante los tramites pendiente, tiene en primer lugar a Chile y en segundo lugar a Costa Rica, con una aprobación del 88% y 85% respectivamente, exhibiendo una mejor calidad de atención y una mayor productividad organizacional.

En el Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022) respecto a las entidades con mayor ineficiencia dentro de la orbe estatal, escogieron a la Superintendencia Nacional de Migraciones, con un índice de 90% de desaprobación, debido que sus trámites demandan mucho tiempo para que sean resueltos, producto de la inoperatividad de sus empleados, el desconocimientos en

otras áreas, la falta de experiencia, la carencia de medios humanos, la burocracia institucional, la falta de renovación de sistemas y equipos electrónicos, y la falta de aplicación de nuevas estrategias administrativas que permitan descargar todo este cúmulo de trámites pendientes que no permiten tener un crecimiento en la productividad laboral.

Es evidente que casi todas las instituciones del Estado generalmente no cuentan con una eficiente gestión pública, más aún que inaplican nuevas tendencias gerenciales para mejorar el desarrollo administrativo y la productividad organizacional, estas estrategias permitirían mayores beneficios para la organización como para el mismo usuario. Los trabajadores del área administrativa de migraciones trabajan de forma independiente a sus intereses y no de manera colectiva con objetivos en común. En este sentido, estos colaboradores administrativos carecen de relaciones interpersonales, maximización de capacidades y fomentación de la retroalimentación, que son factores elementales para la representación del trabajo colaborativo, generando únicamente el rechazo social producto de la dilatación de sus trámites.

En ese sentido, el problema general de investigación se plantea de la siguiente forma ¿Cómo se relacionan el trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023?, y como problemas específicos se tuvo ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023?, y ¿Cuál es la relación que existe entre la fomentación de

retroalimentación y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023?

La investigación es importante, porque el surgimiento del trabajo colaborativo en el sector empresarial, producen un beneficio especial en el incremento de la productividad, cada vez que varias cabezas pueden pensar mejor, más aún cuando se comparten conocimientos, experiencias, ideas, posiciones, criterios, y donde todos trabajan con un objetivo colectivo, promoviendo la inteligencia colectiva sobre el trabajo personalísimo y la competencia entre los empleados. Esto conlleva a optimizar la calidad de las relaciones interpersonales, lo que se interpreta como un mejor trabajo y una amplia productividad en beneficio de los usuarios que recurren constantemente a las instituciones del Estado.

Respecto a la justificación teórica, este estudio emplea, recauda y analiza los datos de fuentes fidedigna y actualizadas que tengan una estrecha relación respecto a la naturaleza del problema planteado, conllevando con ello una ampliación de conocimientos recónditos de las propiedades de estudios, esto permitirá entender estas anomalías y con ello describir los hallazgos alcanzados en este estudio, y más aún que mediante las conclusiones se obtendrá conocimientos científicos que ayudarán a próximos estudios. Entonces, para la variable trabajo colaborativo se tiene por bien, aplicar el fundamento teórico de Hernández (2020), mientras que para la segunda variable productividad organizacional se tiene por bien, aplicar el fundamento teórico de Belcher (2021).

En relación con la justificación práctica, se sustenta en comprender las razones que generan inconvenientes en la productividad organizacional fruto de la falta de aplicación del trabajo colaborativo en los empleados de las áreas administrativas de la Superintendencia Nacional de Migraciones; en este sentido, esta investigación no

va generar soluciones inmediatas, sino busca fomentar el empleo del trabajo colaborativo en las entidades públicas, para una rápida descarga laboral que comúnmente presenta, y con ello tener en cuenta la relación directa que pueda existir entre ambas variables obteniendo una satisfacción de todos los usuarios nacionales y extranjero que realizan sus trámites respectivo en la entidad analizada.

En relación con la justificación metodológica, debido que su naturaleza de la investigación se caracteriza por la elaboración del instrumento de recaudación de información, que se ejecutó con la técnica de la encuesta, este instrumento pasó previamente por procesos de validación y confiabilidad, irradiando certeza para su aplicación en próximos estudios. Asimismo, este estudio presenta un enfoque cuantitativo, producto de la aplicación de las encuestas y la contrastación de hipótesis, con ello, un nivel correlacional la cual permitió relacionar las variables materia de investigación.

El estudio es de suma importancia y pertinencia producto que, en la Superintendencia Nacional de Migraciones, deberán comprender lo fundamental que son las herramientas blandas como el trabajo colaborativo, la cual permita que todos los trabajadores administrativos puedan ejercer sus labores con objetivos comunes, basándose en la filosofía de cooperación e interacción entre todos trabajando de forma unida con otros compañeros de otras áreas.

De este modo, el trabajo colaborativo posee una gran diversidad de ventajas, entre ella, que fomenta la innovación, estimula la interacción entre los trabajadores, disminuye el sentimiento de aislamiento y con ello también aporta el crecimiento de la productividad organizacional. Por lo tanto, este estudio es importante, debido que se busca explicar la aplicación del trabajo colaborativo para el incremento de la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, con el

propósito de que esta institución estatal pueda emplear esta herramienta blanda con el fin de agilizar la productividad en una de las entidades donde es visible una sobrecarga laboral de las gestiones que son tramitadas por ciudadanos nacionales y extranjeros.

Además, como objetivo general se plantea determinar la relación entre el trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023, y como objetivos específicos analizar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023, establecer la relación entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023; y por último, determinar la relación entre la fomentación de retroalimentación y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023.

Dentro de las limitaciones de investigación que se encuentra en este trabajo, hallamos la limitación bibliográfica, donde se evidencia gran aporte bibliográfico respecto a trabajo en equipo, o el trabajo colaborativo, lo cuales estos últimos se encuentran enfocados a la índole educativa, por ello, una complicada limitación fue encontrar libros en relación al trabajo colaborativo en empresas, debido que es una habilidad blanda que tiene poco tiempo aplicándose dentro del sector empresarial, y con ellos nos pueda permitir comprender sus efectos positivos en el incremento de la productividad organizacional, y por otro lado respecto a información de la segunda variable hay teorías que son muy antiguas, pero enriquecedoras que no se puedan emplear en el trabajo por la exigencias universitarias.

En relación con la revisión de los antecedentes internacionales, se considera a Bernal (2021) quien formula como objetivo general explicar cuál es la relación entre

maximización de capacidades y el mejoramiento de la productividad de una institución empresarial en Sinaloa, México, contó con un soporte metodológico compuesto por un estudio cuantitativo, de tipo mixta, de diseño no experimental, de método hipotético deductivo y de nivel correlacional. Su conclusión principal se basa que, después de ejecutar la encuesta al personal de la organización empresarial, se detectó que estas empresas no aprovechan las herramientas blandas de carácter empresariales para lograr sus objetivos, debido que muchas de ellas simplemente cuentan con herramientas básicas, desconociendo las últimas que se emplean en el mercado. Esto es producto que el 89% del personal encuestado acreditó que nunca se aplicó la maximización de capacidades en su empresa, pero si ya habían escuchado en el mercado. Por lo tanto, en aplicación correlacional de las variables se identificó una correlación moderada entre ambas con un R de Pearson representada en $r = 0,796$, con un nivel de sig. de 0,002, para lo cual confirma la importancia la maximización de capacidades.

Cañas (2021) formula como objetivo principal describir los efectos del trabajo colaborativo en la administración, contó con un soporte metodológico compuesto: por un estudio cuantitativo, de tipo básica, de diseño transaccional, de método deductivo, de nivel explicativo. Su conclusión principal se basa que el R de Spearman tiene un nivel de coeficiente $Rho = 0,875$ a sabiendas que existe una relación de correlación entre las variables (trabajo colaborativo y productividad organizacional); evidenciándose que favorecería tajantemente las posturas básicas de manera grupal que será elemental para la gestión ayudando al crecimiento de la producción.

Alban y Alban (2019) formulan como objetivo general establecer la existencia de la vinculación entre el trabajo colaborativo y su incidencia en el incremento de la productividad organizacional en las industrias del sector de alimentos y bebidas de

Santiago de Cali, contó con un soporte metodológico compuesto, por un estudio cuantitativo, de tipo básica, de diseño transaccional, de método deductivo, de nivel explicativo. Su conclusión principal se basa que, existe una correlación significativa entre el trabajo colaborativo y el incremento de la productividad organizacional en las industrias del sector de alimentos y bebidas en Santiago de Cali, lo que ha reflejado en el Rh de Spearman con un promedio de 0,812, interpretándose con un grado de significancia de $p = 0.001$, significando una correlación alta y buena, acreditándose que la aplicación de esta nueva habilidad blanda permitiría un mejor incremento en la productividad organizacional, cumpliendo a cabalidad con los objetivos trazados.

Polo y Cervera (2019) formulan como objetivo principal explicar el trabajo colaborativo como elemento fundamental para el incremento de la productividad organizacional, contó con un soporte metodológico compuesto por un estudio cuantitativo, de tipo básica, de diseño transaccional, de método deductivo, de alcance correlacional. Su conclusión principal se basa que en mérito de la variable independiente se obtuvo un análisis descriptivo manifestado en un 76% de importancia en el crecimiento de la productividad, mientras la productividad organizacional se encuentra en un 82% de nivel alto para el crecimiento económico de la empresa. En cuanto al análisis inferencial, se logró un 0,001 de R de Spearman que desprende una relación significativa entre ambas propiedades de estudios, con un grado de significancia de 0,004 evidenciando que el trabajo colaborativo en los trabajadores aporta al crecimiento de la productividad organizacional.

Gil (2018) formula como objetivo general analizar la relación entre el trabajo colaborativo y la productividad empresarial en Barrancabermeja, Colombia, contó con un soporte metodológico compuesto: por un estudio cuantitativo, de tipo mixta, de diseño transaccional, de método deductivo y de nivel correlacional. Su conclusión

principal se basa que, el trabajo colaborativo influye directamente en la productividad empresarial en Barrancabermeja, donde el trabajo colaborativo se aplica para un objetivo común para una articulación eficiente y alcanzar la productividad en las empresas, acreditándose con una correlación de r de Pearson con $r = 0,782$, con un nivel de significancia de $p = 0.000$ y corrobora una correlación moderada y óptima, vale decir que a mejor aplicación del trabajo colaborativo, mejor productividad empresarial.

Mientras, como antecedentes nacionales se considera la investigación de Mosquera (2023) formula como objetivo específico analizar de qué manera las relaciones interpersonales se relaciona con la productividad laboral en instituciones educativas del Cantón Babahoyo, 2022, contó con un soporte metodológico compuesto: por un estudio cuantitativo, de tipo mixta, de diseño no experimental, de método deductivo y de nivel correlacional. Su conclusión principal se basa que, se corroboró que el coeficiente es de 0,934 y un $\text{Sig.} = 0,000 < 0,005$, existiendo una correlación directamente ambas propiedades de estudio (relaciones interpersonales y productividad laboral) en las instituciones académicas de cantón Babahoyo. En relación con la valoración de las propiedades se halló una superioridad enmarcada en el 43% del trabajo colaborativo, continuo un nivel bajo enmarcado en un 29,6%. De este modo, se concluye que, se acepta la hipótesis propuesta, infiriendo que, el trabajo colaborativo efectuado con idoneidad avala una óptima productividad laboral.

Chaca y Contreras (2022) formulan como objetivo general analizar la incidencia entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto de la escuela de posgrado en Huancayo, 2022. Este estudio contó con un soporte metodológico compuesto por una orientación cuantitativo, tipo básica, diseño transversal, método hipotético deductivo y nivel correlacional. Su conclusión

principal se basa que, el trabajo colaborativo incide directamente en el ejercicio laboral de los empleados administrativos, producto de la correlación con r de Pearson 0,761, con un grado de significancia de 0,000 y confirma una correlación positiva y óptima, interpretándose, que el trabajo colaborativo incrementa directamente el ejercicio de los empleados de la empresa. Asimismo, el 73% personifica mujeres que aplican de mejor forma los trabajos colaborativos y el 27% personifica varones.

López y Romero (2022) formulan como objetivo general analizar la asociación entre el trabajo colaborativo y la productividad laboral en Aquatec S.A.C., Lima, 2022, contó con un soporte metodológico compuesto por una orientación mixta, tipo básica, diseño transversal, método hipotético deductivo y nivel correlacional. Llegando a la conclusión principal que, se ha corroborado que respecto al coeficiente 0,896 y el nivel de significancia de 0,001 donde se interpreta una existencia de correlación relevante entre el trabajo colaborativo y la productividad laboral, encontrándose una correlación alta. Entonces, lo que se identifica es que el teletrabajo colaborativo ayuda a incrementar la productividad.

Buendía (2020) formula como objetivo específico establecer la incidencia entre la fomentación de la retroalimentación y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del Vale de Zatinaki, 2019, contó con un soporte metodológico compuesto por un estudio cuantitativo, tipo mixto, diseño no experimental, método deductivo y nivel explicativo. Su conclusión principal se basa que, se determinó la vinculación entre estas variables (fomentación de la retroalimentación y el desempeño laboral) hallándose en un R de Pearson de 0,845, con una significancia de 0.000, concluyendo que, a mejor trabajo colaborativo, mejor será el desempeño laboral.

Medina (2020) formula como objetivo principal determinar la relación entre el trabajo colaborativo y la productividad empresarial en la empresa de Transportes Cruz del Sur, contó con un soporte metodológico compuesto por un estudio cuantitativo, tipo básica, diseño transaccional, método deductivo, alcance correlacional. Su conclusión principal se basa que, respecto al cruce de las variables que determinó la correlación de estas con un índice de 0,789 y una significancia menor igual a 0,002 predominando una asociación significativa. Por lo tanto, se logra observar que en relación con el trabajo colaborativo cuenta con efectos positivos para las empresas debido que es una estrategia laboral que permite que todos sus trabajadores tengan ideas comunes para alcanzar una mayor productividad, manejando todos los mismos caminos para obtener los fines de dicha empresa.

En lo que respecta a las teorías para la primera variable trabajo colaborativo, se considera los aportes de Arbaiza (2019) quien acota que, estas estrategias empresariales que se encuentra de naturaleza empresarial, es una tipología de trabajo en la que un conjunto de individuos colabora unificadamente para alcanzar un propósito común. Esta modalidad se sustenta en la posición filosófica de comunicación y asistencia. Como la misma denominación precisa, se basa de desarrollar labores en alianza con otros sujetos. De este modo, surgen sinergias y beneficios retribuidos entre sus integrantes. El pilar elemental del trabajo colaborativo es que todos sus componentes se agrupen de forma conjunta, armoniosa y descentralizada para obtener un fin común.

Esta colaboración se puede determinar desde personal con curricular profesional, áreas establecidas y hasta la entidad empresarial; basándose en el agrupamiento de individuos. Un elemento esencial en esta modalidad de trabajo recae en el conocimiento compartido. Por ende, cada uno de sus integrantes tendrán que

poseer un perfil activo y proporcionar ideas e innovadores conocimiento al equipo de trabajo (Lucero, 2003).

Asimismo, Ortiz y Benoit (2022) precisan que, el trabajo colaborativo, también es denominado como producción entre pares o colaboración de masas; es decir, es aquel régimen de producción, repartición y adquisición de bienes de datos cuya particularidad se basa en acciones personales descentralizadas, realizadas mediante los mecanismos extendidamente repartidos y ajenos a los mercados y sus herramientas.

No obstante, el trabajo colaborativo se desarrolla a través de una cooperación espontánea entre un conjunto de individuos para la obtención de un objetivo trazado. Donde normalmente demanda comunicación y coordinación entre sus integrantes, debido que de forma independiente cada uno cumplen un rol protagónico en la consecución de dicho fin. De forma pormenorizada, la definición del trabajo colaborativo congrega tres directrices fundamentales: propósito común, cooperación y voluntad de las partes (Prieto y Theran, 2018).

En este sentido, sostiene que un entorno de carácter colaborativo es un régimen corporativo en el que sujetos de distintas áreas de la empresa se congregan para adicionar sus pensamientos, experiencias y conocimientos para el logro de un fin colectivo (Pucheu, 2019).

Santa Cruz et. al. (2021) sostienen que, dentro de este sistema se extralimita del empleo de las jerarquías y todos los componentes tienen la misma probabilidad de involucrarse de la misma manera. No obstante, se urge de una planificación y administración apropiada, es una manera de enriquecer los proyectos organizacionales, fomentar las capacidades particulares y grupales e incluso beneficiar el entorno laboral.

Es importante haber señalado la existencia de una definición técnica de esta habilidad blanda (trabajo colaborativo) siendo aquel que se desarrolla entre diversos sujetos que facilitan posiciones, capacitaciones, experiencias, conocimientos de forma grupal para enaltecer las labores que se encuentra en ejecución, con el objetivo de alcanzar los resultados idóneos. No obstante, la finalidad del trabajo colaborativo no es el de lograr el óptimo resultado, sino que cada integrante del equipo, desde su propia experiencia y sabiduría, adiciona a un proyecto colectivo para fomentar valor y se pueda lograr su consecución (Santos y Prattos, 2020).

Seclen (2019) indica que, en el trabajo colaborativo no existe el liderazgo o jefe determinado, sino se disgregan las obligaciones. Se alcanza que cada colaborador se siente y se respete como un pilar fundamental del proyecto organizacional. De esta manera, el trabajo colaborativo se ha transformado en una pieza elemental de las labores entre los empleados calificados, desarrollando diversos proyectos en beneficio de la entidad empresarial integradas por personas altamente calificadas que proporcional un valor a través de su propia experiencia mediante un reconocimiento.

La importancia del trabajo colaborativo recae en el desarrollo aumentado de proyectos nuevos y de alta gama de éxito. Estas cooperaciones entre sujetos conllevan que los proyectos se realicen con la mayor rapidez, producto del alto índice de flujo de sabiduría (Tang, 2021).

El trabajo colaborativo, ha sido una herramienta que se encuentra abarcando diversos rubros, especialmente el de la tecnológica, pero sin dejar que sus efectos conlleven a otros campos de acción, como el empresarial. Es una habilidad blanda que está construyendo relevantes transformaciones en la interacción, labores y modos de producción, en los momentos que el rubro empresarial apuesta por esta herramienta, siendo una clave para el éxito empresarial (Tang, 2021).

Yamashita y Ishida (2019) señalan que, los espacios de trabajo colaborativo, es un elemento elemental para promover la innovación y la propia productividad. Este espacio de carácter colaborativo tendrá que brindar esferas creativas. Tendrán que impulsar la cooperación y mejorar el trabajo. Por esa razón, las empresas tendrán de elaborar ambientes afines que coadyuven al intercambio de posiciones y contribuyan al trabajo colaborativos.

Unas de las más elementales acciones para que surjan el desarrollo de la herramienta del trabajo colaborativo idóneo se encuentra vinculada con el cimiento de la comunicación de entre los componentes del equipo inclusive con el propio líder de este. En consecuencia, esto involucra impulsar una comunicación multidireccional, en las que todas las partes tenga una injerencia y libertad para compartir sus criterios, formular preguntas, etc. (Tejeda, 2020).

Lucero (2003) afirman que, para determinar las distintas herramientas de trabajo colaborativo es indispensable para todas las empresas, debido que juntamente con la unión y el beneplácito de los individuos que son parte de los grupos, se lograsen las metas empresariales propuestas. Dentro de este panorama existe diversas herramientas que benefician al trabajo colaborativo. Por ende, estas varían en mérito de las particularidades de la cultura organizacional y de los objetivos que se anhelan obtener en un largo plazo.

Las características que presenta el trabajo colaborativo como parte de su estructura se tiene a las siguientes:

- La flexibilidad, que donde para efectuar el trabajo colaborativo se tendrá que emplear instrumentos digitales que promuevan la interacción de los integrantes sin la necesidad de concurrir en un mismo espacio, promoviendo el

procedimiento de planteamiento de problemas, proposición de posiciones y determinaciones de soluciones (Brume, 2019).

- La creatividad, donde se plasma con las opiniones de diversos individuos y sus particularidades diferentes, se logran alcanzar soluciones más creativas e inclusive será muy innovadoras (Del Valle y Castro, 2015).
- El menor tiempo, disminuye el tiempo empleado en establecido proyecto debido a que todos los componentes lo ven desde su mismo entorno de acción, anhelan soluciones personales y las orientan a un mismo resultado (De Batet, 2018).
- La mayor eficacia, que mediante la distribución de roles determinadas y con representantes de todos los espacios, se labora en soluciones de manera vertiginosa, practica y con el mínimo margen de equivocación (De Batet, 2018).

Asimismo, existen teoría relacionadas a las dimensiones propuestas, como las relaciones interpersonales que son vinculadas entre un conjunto de personas como parte del trabajo colaborativo, estas relaciones se pueden sostenerse en emociones y sentimientos, el gusto por alcanzar objetivos personales y colectivos, el anhelo por crecer los negocios y por las acciones sociales, las asolaciones y modo colaborativos en la vivienda, etc. (Espinoza y Gallegos, 2020).

Acogiendo la posición de esta teoría, se logra a percibir que los indicadores de las relaciones interpersonales: relaciones superficiales, relaciones de rivalidad, relaciones íntimas y relaciones familiares, estos indicadores de forma en conjunta plasma las relaciones interpersonales y con ello se alcanza el trabajo colaborativo, reforzada por la teoría de Gibson et al. (2019) quien indica que las relaciones interpersonales es un elemento elemental para la manifestación del trabajo

colaborativo para poder generar una mayor bienestar y mayor producción en las empresas.

Gibson et al. (2019) sostuvo que, estas relaciones en el trabajo en el área laboral forman un cúmulo de criterios para obtener el conocimiento de los individuos en la empresa, debido que a través de las aproximaciones que formen entre ellas, administrarán el resarcimiento de las exigencias de las vinculaciones socialmente; entre más satisfacción produzcan, mejor podrán beneficiar eficazmente con los fines trazados por la empresa.

En relación con la maximización de capacidades, tenemos que las capacidades son aquellos medios que sirven para proceder de forma idónea y conveniente. Estos medios son considerados como los conocimientos, destrezas y conductas que los trabajadores emplean para enfrentar algún contexto establecido. Estas capacidades asumen circunstancias mínimas involucradas en las competencias, que son circunstancias más complicadas (Gonzales, 2018).

Acogiendo la posición teórica de Gonzales, se logra a percibir que los indicadores de las maximización de capacidades como la eliminación de reuniones innecesarias, el incremento la eficiencia del equipo, el aprovechamiento de las fortalezas del equipo y fomenta la colaboración entre los departamentos, estos indicadores de forma en conjunta plasma la maximización de capacidades y con ello se alcanza el trabajo colaborativo, reforzada por la teoría de García (2018) que precisó que la maximización de capacidades es un elemento elemental para la manifestación del trabajo colaborativo para poder generar una mayor producción en las empresas.

La maximización de las capacidades es aquellas que adquieren cada integrante o trabajador al relacionarse con los demás que conforman su entorno

laboral, como serán la negociación, la capacidad de resolver conflictos, la plena comunicación, la reciprocidad, el liderazgo horizontal, el trabajo colectivo, la capacidad de acoplarse al cambio, entre otras capacidades que servirán para el incremento de la productividad (García, 2018).

En mérito a la fomentación de retroalimentación, se tiene a Guillen (2019) afirma que, con la finalidad de optimizar las acciones en las empresas, la retroalimentación en el trabajo se basa en conceder acotaciones a los trabajadores respecto a su desempeño, sus conductas y su desarrollo laboral. Con esta retroalimentación se anhela reconocer y conservar los ámbitos positivos, y alterar o erradicar los de carácter negativos. Su finalidad no se basa en juzgar o acusar al individuo, sino orientarse en aquellos ámbitos que se puedan optimizar.

Acogiendo la posición teórica de Guillen, se logra percibir que los indicadores de la fomentación de retroalimentación: transferencia de conocimientos, consolidación de conocimiento, expresión de opiniones y reforzamiento de autoestima, estos indicadores de forma en conjunta plasma la maximización de capacidades y con ello se alcanza el trabajo colaborativo, reforzada por la teoría de Gonzales (2018) quien precisa que la fomentación de retroalimentación es un elemento elemental para la manifestación del trabajo colaborativo para poder generar una mayor producción en las empresas.

La retroalimentación no debe darse simplemente al término de todos los proyectos relevantes que se presenta en la compañía o cuando se perpetra una equivocación. Para obtener la optimización continua es relevante que la retroalimentación sea parte elemental de los equipos de trabajo durante el trabajo colaborativo. Los trabajadores deben relacionar esta acción como una forma de acrecentar y consolidación (Gonzales, 2018).

En cuanto a las bases teóricas de la variable productividad organizacional se considera a Gonzales (2018) indica que, la productividad se encuentra asociada con la eficacia y el ejercicio laboral, es decir, es una manera de manifestar el rendimiento en el momento de efectuar alguna actividad. La productividad, es el equilibrio entre el tiempo que se invierte para alcanzar resultados idóneos y con ello la expectativa de eficacia. Caso contrario una pésima productividad es considerada por la cual los resultados no se alcanzan en el tiempo indicado o cuando no se sacan provecho idóneamente los recursos.

La productividad organizacional se basa por las mismas directrices que enmarcan precedentemente, peor con la oposición que se empelan en aras a la eficiencia operativa, productiva y de negocios de las empresas. En esta ocasión, se basa de analizar si los grupos de trabajo de una compañía se encuentran o no acatando con las expectativas y con ellos sus resultados se precisan a los plazos de entrega y las exigencias organizacionales (Hernández, 2020).

De este modo la productividad puede ser comprendido como la manera de emplear los factores de producción en la elaboración de bienes y manifestación de servicios para que puedan ser ofertados dentro de un mercado, tiene como finalidad de mejorar los medios usados, como son medios humanos, materiales, capital y financieros en el procedimiento de producción. Es parte de las razones organizacionales para obtener la competitividad en un establecido mercado (Hill, 2019).

Hernández (2020) precisa que, la productividad, también es entendida como el empleo idóneo de la innovación y lo medios para incrementar el valor agregado de los productos y servicios. De manera pragmática, esta se manifiesta por la asociación directa entre la cantidad de insumos de entrada y el índice de productos o servicios

producidos, lo que representa el estándar de los medios. Esto deriva que incrementar la productividad, optimiza el rendimiento y por ende acrecienta la utilidad.

Entonces, Hill (2019) afirma que, una óptima productividad de la organización es el plan de los negocios idóneo para alcanzar ganancias e impulsar el incremento de cada una de las áreas que completan la compañía. El hallazgo de la eficacia ha conseguido que la productividad se envuelva en uno de los ámbitos elementales de la cultura organizacional.

La productividad es, considerado como un promedio económico que nos conlleva a estimar y analizar la competencia que tiene la organización de emplear sus medios accesibles para genera bienes o servicios rentables. Su promedio nos conlleva a observar como una organización transforma materias, como también mano de obras, accesorios, equipos y sobre todo la capital, en lo que circunscribe en bienes y servicio o fabricación en un plazo establecido. En otro término, la productividad es lo que se calcula el desempeño de una empresa y ellas pueden emplearlas para analizar su progreso (Lértora, 2018).

Asimismo, Martínez, et al. (2022) indican que, la productividad involucra el óptimo desarrollo del procedimiento y este régimen productivos brinda la transformación de materias en salidas. Estas salidas son aquellos bienes y servicios y encierra partidas tan múltiples que, desde armamentos, educación, queso y regímenes judiciales optimizados, entre otros, de ahí la relevancia del cálculo de la productividad, debido que es una forma idónea para analizar la destreza de un Estado para brindar un óptimo estándar de vida de sus ciudadanos.

Por ende, la productividad es muy elemental debido que permite a las compañías alcanzar los óptimos resultados en el instante apropiado y con un empleo de medio idóneos. Esto representa que al promover la productividad de tu compañía

impulsa el incremento financiero al mismo instante que disminuye los costos de carácter operativo en tus procedimientos de producción, obteniendo el más grande rendimiento de sus acciones (Münch, 2020).

Santa Cruz et al. (2021) señalan que, desde el ángulo de los negocios, cuando se refiere a una óptima productividad conlleva a cumplir con las exigencias de un mercado en el instante preciso. Al promover una óptima ponderación entre tiempo, medios y exigencias de los clientes, se logra preservar que las materias y/o servicios que se brindan lograsen en el instante oportuno llegar a sus acreedores con la calidad anhelada.

Seclen (2019) sostiene que, en el ámbito operativo, la productividad asevera la competitividad y una apropiada administración de sus actividades. En este sentido, un incremento de la productividad involucra que sus grupos de personas ejercen sus labores de forma idónea, que tus caminos de producción son apropiados, y con ello concluir que la organización viene acatando con los fines establecidos.

Como parte de los factores que determinan la productividad, se considera en la productividad de las organizaciones involucran a distintos factores, algunos son susceptibles a controles, que forman parte de la empresa considerados como factores internos, y otros todo lo contrario complicados a ser controlables y forman los factores externos, relacionándose entre ellos (De Batet, 2018).

Brume (2019) señala que, la productividad se encuentra vinculada con la competencia de una propiedad o servicio para lograr satisfacer completamente las exigencias de los consumidores y usuarios y para que pueda acomodarse a los regímenes de producción de las empresas. Entonces, el diseño de un servicio y la calidad con que es brindado establecerá en gran forma el valor que las agrupaciones de poder se encuentran dispuestos a costear por él y; por lo tanto, los resultados que

se alcancen al final del procedimiento productivo. De este modo la incidencia que poseen los servicios brindados se encuentra establecidos por particularidades naturales y por los precios que los usuarios les concedan.

Lo modos de trabajo y de producción asumidos por las empresas también establecen el índice de productividad que se pueda obtener, estas tienen en consideración las actividades humanas, los instrumentos que se emplean, los materiales que se transmutan y los aparatos utilizados, la productividad por este facto se optimiza a través del mejoramiento de las labores, generando con mayor eficiencia incidiendo en un esfuerzo costo y tiempo imperceptible (Torres, 2019).

Münch (2020) indica que, la apropiada organización de una entidad empresarial conlleva la fragmentación del trabajo y la coordinación entre cada uno de los procedimientos, esto conlleva funcionar con mayor actividad y tener la función de reorganizarse cuando sea indispensable para obtener los objetivos. La demasiada rigidez de muchas entidades les limita prever las transformaciones en el mercado complicando responder a ellos con la flexibilidad indispensable generando en muchas oportunidades ineficacia en la organización.

En relación con las teorías de nuestras dimensiones tenemos a Tarziján y Jorget (2019) quienes acotan que, la competencia organizacional son aquellas sabidurías, destrezas, experiencias y conductas que adquieren los trabajadores intercediendo en su desarrollo laboral dentro de una empresa para alcanzar la comunicación, excelencia en el trabajo, trabajo en equipo y orientación en el trabajo. Son estimadas innatas a los individuos y pueden ser analizadas y desarrollada con el propósito de mejorar el rendimiento de los colaboradores y de la misma organización. Asimismo, cabe precisar que estas competencias laborales conllevan detectar las exigencias de capacitación dentro de las empresas, con el propósito de alcanzar los

perfiles para los puestos requeridos, coadyuvando, de esta forma, a la competitividad y productividad de los trabajadores y organización.

Acogiendo la posición teórica de Tarziján y Jorget, se logra a percibir que, los indicadores de la competencia organizacional: comunicación, excelencia en el trabajo, trabajo en equipo y orientación de resultados, estos indicadores de forma en conjunta plasma la competencia organizacional y con ello se alcanza la productividad laboral, reforzada por la teoría de Torres (2019) quien precisa que toda competencia puede servir para generar mayor productividad en beneficio de la empresa, quienes crecerán de manera en conjunto con los trabajadores.

Las competencias organizativas, son aquellas destrezas que los colaboradores se una organización urge desarrollar para que estas puedan resaltar y puedan tener una alta competitividad en el mercado mundial. De modo colectivo, adicional un inventario de las conductas, destrezas y acciones que conllevan al éxito organizacional (Torres, 2019).

Igualmente, en relación con el compromiso organizacional, se considera a Tejada (2020) quien hace mención que, este se estima comúnmente en el orbe organizacional como aquella acción para con el trabajo, que se ejecuta en el trayecto del procedimiento de socialización. Lo fundamental de su análisis se basa en la incidencia que esta acción produce respecto a la conducta del factor humano en una empresa.

Acogiendo la posición teórica de Tejada, se logra a percibir que los indicadores del compromiso organizacional: identificación, pertinencia, relación permanente y perseverancia de metas, estos indicadores de forma en conjunta plasma el compromiso organizacional y con ello se alcanza la productividad laboral, reforzada por la teoría de Ortiz y Benoit (2022) señalan que, el compromiso en la organización

es fundamental para que los trabajadores puedan desarrollar con mayor empeño y dedicación sus labores en beneficio de la empresa.

El compromiso organización se conceptualiza como una óptica psíquica de los integrantes de una organización y su cohesión con el centro de labores. El compromiso de los trabajadores es elemental para establecer si estos se quedarán en el trayecto de plazo más extenso y lo harán con el entusiasmo indispensable para obtener los fines planteados (Ortiz y Benoit, 2022).

En cuanto a la satisfacción organizacional se considera a Marvel et al. (2021) quien hace referencia que, es considerada como aquella respuesta emocional que sienten los colaboradores de una organización donde se desempeñan; debido que de esto podrán lograr también una satisfacción empresarial. Pero para lograr esta actitud dependerá de la percepción de las circunstancias internas que prevalecen y la disposición que los sujetos para efectuar sus actividades.

Acogiendo la posición teórica de Marvel, se logra a percibir que los indicadores del satisfacción organizacional: logro de objetivos, responsabilidad recíproca, Motivación constante y compensación y condiciones laborales, estos indicadores de forma en conjunta plasma el satisfacción organizacional y con ello se alcanza la productividad laboral, reforzada por la teoría de Morales (2019) quien indica que, la satisfacción en la organización es fundamental para que los trabajadores puedan desarrollarse con mayor empeño y dedicación sus labores en beneficio de la empresa.

La satisfacción organizacional, depende de la satisfacción que alcance los empleados con sus actividades, arraigado en una satisfacción netamente subjetiva. Existe un conjunto de factores que pueden ayudar a alcanzar estos parámetros de satisfacción o insatisfacción como son, las condiciones laborales, el salario, las relaciones entre empleador y trabajador, etc. (Morales, 2019).

Como parte de la definición conceptual de la terminología empleada, encontramos algunas palabras que usualmente hemos empleados que servirán para que sean susceptibles a definición.

Fomenta la innovación. Se produce a través del conocimiento compartido que se realiza por el trabajo colaborativo, aprovechando la creatividad y propuesta de cada uno de sus integrantes, con el propósito de intercambiar ideas.

Equipo multidisciplinario. Es considerado como una un conjunto de personas que cuenten con diversos perfiles profesionales con múltiples ópticas que serán impulsados a través del trabajo colaborativo.

Heterogeneidad. Son consideradas como aquellas habilidades, particularidades y peculiaridades de los integrantes del grupo de trabajo, que lograsen ser muy cambiantes.

Habilidades comunicativas. Son consideradas como aquellas que nos conllevan a frecuentar comunicación con otros individuos con precisión, eficiencia y exhibiendo un grado de competencia y habilidades con relación a un establecido punto., para mejorar desde una perspectiva individual o colectivo.

Liderazgo horizontal. Hace referencia a un tipo de liderazgo que no cuenta con una jerarquía regulada entre los integrantes del equipo. En esta tipología, todos los integrantes tienen la funcionalidad de plasmar posiciones y agregar ideas para la plasmación de los objetivos afines.

Interdependencia positiva. Se refiere a la vinculación de los integrantes de un equipo de trabajo, de tal forma que ninguno de estos no pueda ejecutar las tareas sin que todos lo desarrollen. Por lo tanto, el trabajo colectivo es fundamental para obtener los objetivos comunes.

Eficiencia. Menciona la efectuación de un trabajo en el menor plazo dable sin que esta pueda su calidad e idoneidad.

Gestión de tiempo. Es una habilidad elemental para incrementar la productividad en las empresas, debido que permite a los trabajadores cumplir sus labores en el tiempo más mínimo, incrementando la eficiencia en el procedimiento productivo.

Mayor competitividad. Se basa en que las entidades tiendan a generar mayor productividad, debido al ofrecimiento de precios más competitivos, cumpliendo con las acciones positiva cumpliendo las exigencias del mercado.

Eficacia. Hace mención del estado en que una entidad ha obtenido las metas anticipadamente determinadas, vale decir es el indicador que nos refleja la capacidad que tiene la entidad para obtener los resultados esperados.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se aplicó en esta investigación fue básico o teórico, considerando que su naturaleza radica en extender los conocimientos científicos, sin corroborarlo sin ningún escenario práctico, ampliando simplemente las teorías preexistentes (Quezada, 2015).

Hernández y Mendoza (2018) sostienen que, el nivel empleado fue el correlacional, que es un tipo de investigación por la cual busca medir el grado de relación de ambas propiedades de estudio, dentro de un contexto prácticamente técnico. Entonces, comprende y valora la asociación estadística entre ellas sin ningún tipo de influencia de otra variable ajena a la investigación.

En cuanto al enfoque, fue de naturaleza cuantitativa, ya que tendrá la capacidad de contrastar las hipótesis a través del empleo de las estadísticas, que proporcionará resultados puramente objetivos, por lo cual irradia una representación de carácter deductiva (Valderrama y Hernández, 2018).

Diseño de investigación

El diseño es no experimental, ya que su finalidad se basa en la no presencia de ninguna de ninguna alteración contra las propiedades durante la investigación; además, cuenta con un corte transaccional, producto que se recolecta la información y los medios de investigación en un único instante, otorgando idoneidad al instrumento de recolección (Cabrera, 2017).

Respecto al método, Quezada (2015) señala que, para esta clase de investigación el método aplicado fue el hipotético deductivo, considerando que parte de conclusiones generales, disgregando a premisas particulares, pero cumpliendo a

cabalidad con la objetividad de la investigación y con ello la consolidación de las hipótesis, para que sean debidamente probadas.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández y Mendoza (2018) acotan que, la población es: “Aquel conglomerado de individuos, entidades o sujetos que permanentemente comparten ciertas peculiaridades afines, como pertenecer en una misma área demográfica inclusive ideas, posiciones, etc.” (p. 79).

En este sentido, la población para este estudio se encuentra identificado por una cantidad de 40 trabajadores de las áreas administrativas (Oficina de administración y finanzas, oficina de recursos humanos, oficina de tecnología de la información y comunicaciones, oficina de integridad institucional y oficina de asesoría jurídica, etc.) de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Lima, derivados del organigrama de dicha institución.

Muestra

Cabrera (2017) indica que, la muestra está relacionada a un subconjunto de individuos que también conforman parte de la población y que todos tienen la misma oportunidad de poder participar en la investigación.

En esta investigación, no se va a estimar la muestra, debido que todas las personas (personal administrativo) participaran directamente en nuestras encuestas. Asimismo, se tiene conocimiento que la muestra mientras más se aproxima a la población, se acarreará resultados más precisos, interpretándose, que los márgenes de erros son mínimos.

Esta población cumplirá con ciertos criterios de inclusión y exclusión, respecto a los criterios de inclusión, los participantes que se involucrarán en la investigación

son aquellos, que se encuentran asumiendo cargos administrativos en la entidad de Migraciones de Lima, que se encuentran con relación contractual y respecto a los criterios de exclusión, los participantes que no serán considerados, se encuentra conformados por los empleados con condición de terceros, empleado dedicados de limpieza, mantenimiento y seguridad, sujetos con actividades temporales, los practicantes y otros que no tengan ninguna clase contractual con el Estado.

En este sentido, con el empleo de estos criterios, la población seleccionada que contribuirán con sus conocimientos para alcanzar los objetivos trazados con una cantidad de 40 personal administrativos de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Lima, quienes se identifican por tener similares características y respecto a ellas se aplicaran el instrumento para la recaudación de información relevante para la investigación.

Muestreo

El muestreo es el método que sirve para identificar la cantidad de participantes que son encuestados y quienes representan a la población, con el propósito de lograr una derivación respecto a los probables hallazgos que se encontrarán en las encuestas. Asimismo, todas las personas seleccionadas (personal administrativo), fueron encuestadas y sus respuestas debidamente analizadas, siendo fundamental la selección de una población pequeña (Cabrera, 2017).

En ese sentido, se puede mencionar que no se aplica muestreo, producto de que no contamos con una muestra, todos los participantes (N) asumirán la misma posibilidad de poder involucrarse dentro del estudio y con ello, involucrarse en la muestra (n).

Respecto a la unidad de análisis, Quezada (2015) señala que: "Este elemento se encuentra representado en el espacio donde se efectuará la toma de encuesta

producto de la investigación” (p. 158). De esta manera, la unidad de análisis se encuentra incorporada por los trabajadores de las áreas administrativas de la Superintendencia Nacional de Migraciones de Lima.

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

El trabajo colaborativo se relaciona con la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Hipótesis específicas

Existe relación directa entre las relaciones interpersonales y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Existe relación directa entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Existe relación directa entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

2.4. Variables y operacionalización

Cabrera (2017) sostiene que: “La operacionalización es la disgregación materializada de las propiedades de estudio, en dimensiones, y estas, cuales se subdividirán en indicadores que después servirán como ítems para la construcción del instrumento” (p. 120).

Definición conceptual del trabajo colaborativo

Hernández (2020) señala que:

El trabajo colaborativo es una especie de habilidad blanda cuya particularidad radica en el que un conjunto de personas coadyuba para obtener un propósito en común. Esta modalidad se sustenta en la idea de la interacción recíproca y la cooperación de las personas que intervienen en una empresa. Asimismo,

como su propia denominación lo precisa, se basa de laborar en unión con otras personas y otras áreas, creando consigo sinergias y beneficios alternativos entre sus integrantes. La naturaleza fundamental del trabajo colaborativo radica en que los participantes se reúnen de forma conjunta, dinámica y descentralizada para obtener un mismo propósito. (p. 148)

Definición operacional del trabajo colaborativo

Esta propiedad de estudio, es de naturaleza cuantitativa, se operacionaliza disgregándose la variable en tres dimensiones como relaciones interpersonales, maximización de capacidades y fomentación de retroalimentación, así de manera independiente cada una de ellas arrojarán tres indicadores que servirán para la formulación de las preguntas del cuestionario, que contará con una escala de calificación ordinal (Likert) integrado por 5 respuestas (politómicas): Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), no sabe, no opina (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Tabla 1*Operacionalización de la variable trabajo colaborativo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición y valores	Niveles y rangos
Relaciones interpersonales	- Relaciones superficiales	1 – 6		
	- Relaciones de rivalidad			
	- Relaciones intimas			
	- Relaciones familiares			
Maximización de capacidades	- Eliminación de reuniones innecesarias	7 - 12		
	- Incrementa la eficiencia del equipo			
	- Aprovecha las fortalezas del equipo			
	- Fomenta la colaboración entre los departamentos			
Fomentación de retroalimentación	- Transferencia de conocimiento	13 - 18		
	- Consolidación de conocimiento			
	- Expresión de opiniones			
	- Reforzamiento de autoestima			

Definición conceptual de productividad organizacional

Belcher (2021) indica que, es considerada como la asociación entre los bienes o servicios realizados por un trabajador y los recursos que se han empleado para alcanzar dicha fabricación. Tratándose de un estándar de eficiencia, cuando se logra obtener los objetivos trazados, mejorando los procesos mediante la aplicación de herramientas empresariales. Su medición puede derivar de muchas formas, pero la más dinámica es a través de los ingresos y la reducción de actividades por los trabajadores.

Definición operacional de productividad organizacional

Esta propiedad de estudio, es de naturaleza cuantitativa, se operacionaliza, disgregándose la variable en tres dimensiones como la competencia organizacional, compromiso organizacional y satisfacción organizacional, así de manera independiente cada una de ellas arrojarán tres indicadores que ayudarán para la construcción de las preguntas impregnadas en el instrumento, que contará con una escala de calificación ordinal integrado por 5 respuestas (politómicas): Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), NS/NO (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
Competencia Organizacional	- Comunicación	1 – 6	1. Totalmente en desacuerdo	Alto: [102 -126]
	- Excelencia en el trabajo			
	- Trabajo en equipo			
Compromiso organizacional	- Orientación a resultados	7 - 12	2. En desacuerdo	Regular: [71 – 102]
	- Identificación			
	- Pertinencia			
	- Relación permanente			
Satisfacción organizacional	- Perseverancia de metas	13 -18	3. Indiferente	Débil: [44 – 71>
	- Logro de objetivos			
	- Responsabilidad reciproca			
	- Motivación constante			
	- Compensación y condiciones laborales		4. De acuerdo	
			5. Totalmente de acuerdo	

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Hernández y Mendoza (2018) consideran que, la técnica en los enfoques cuantitativos fue la encuesta, que es la intercomunicación limitada entre el encuestado

y el tesista, para la cual el primero tendrá que responder en base a preguntas técnicamente cerradas, proporcionando en un solo momento informaciones exactas respecto al fenómeno estudiado.

Instrumento

Quezada (2015) señala que: “El instrumento puramente ligado a la encuesta es el cuestionario, que se encuentra conceptualizado como el soporte técnico donde sobre él recabaran toda la información, producto que estipularan las preguntas cerradas producto de los distintos ítems encontrados” (p. 143).

Respecto a la validación, es aquel acto metódico de revisión ejercido por los expertos en la materia de investigación, que cuentan con un criterio y constructo análogo, para irradiarle de aprobación para su desarrollo, siendo valiosa para sustentar la aplicación del instrumento que se empleará a los especialistas calificados (teóricos y metodológicos) corroborando su correcta formulación de forma independiente de las preguntas del cuestionario (Valderrama y Mendoza, 2018).

Se procedió a enviar a través de los correos electrónico las encuestas, la carta de presentación, la ficha de validación y el cuestionario para la valoración independiente de criterios de relevancia, pertinencia y claridad respecto a las preguntas formuladas y puedan dar su autorización para su aplicabilidad.

Tabla 3

Valoración del juicio de expertos

Expertos	Institución	Valoración de la aplicabilidad
Mg. Lenyn La Rosa Arce	Universidad Particular	97%
Mg, Raúl Núñez Benavente	Adistec Perú S. A. C	93%
Mg. Alberto Mendoza Gómez	Archivo General de la Nación.	94%
Dr. José Mansilla Garayar	Universidad Particular	100%

Respecto al grado de confiabilidad es percibido como el estándar de manera gradual, arrojando unos resultados idóneos, preservando los errores mediante contextos distintos, siendo antagonista las observaciones y los promedios. La confiabilidad se realiza sobre el instrumento sometiéndose a las funciones del programa alfa de Cronbach con el propósito de establecer el nivel de redundancia y encontrar el promedio de fiabilidad de las interrogantes propuestas que recaen en el instrumento (Quezada, 2015).

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario de trabajo colaborativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	18

Los resultados de la tabla 4 indican que el nivel de confiabilidad de la prueba de trabajo colaborativo es 0.873 lo que significa que es altamente confiable para recoger los datos de la muestra.

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario de productividad organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	18

Los resultados de la tabla 5 indican que el nivel de confiabilidad de la prueba de productividad organizacional es 0.885 lo que significa que es altamente confiable para recoger los datos de la muestra.

2.6. Procedimientos

Como parte principal del procedimiento se ha iniciado con la remisión de la carta de autorización a la entidad pública donde se efectuó la investigación, para obtener el visto bueno para proceder con la toma de las encuestas al personal administrativo, cumpliendo a cabalidad con todos las reglas y orden interpuesta por

dicha institución y en el horario que puedan tener flexibles. Por ende, para poder frecuentar nuestra encuesta se procede a la selección de 40 personas administrativas que cuentan con particularidades afines que trabajan asumiendo funciones administrativas, como servidores y funcionarios, quienes aportaran a través de su conocimiento sobre la realidad de la institución.

2.7. Análisis de datos

El método de análisis se deriva de los resultados que se origina en un instante con el desarrollo de las encuestas, con una muestra representada en 40 empleados administrativos, cumpliendo con un objetivo preciso y placentero. De esta manera, se ejecuta con la finalidad de proporcionar estándares para que después se promedie dimensiones máximas y mínimas, incorporándolo al sistema SPSS 25, para determinar el análisis inferenciales y descriptivos proyectados en tablas estadísticas, así como el cruce de datos y por último con la corroboración de las hipótesis (Cabrera, 2017).

Con el propósito de aplicar la prueba piloto, se ejecutará mediante el estadígrafo de fiabilidad de alfa de Cronbach para que acto seguido con el SPSS 25, se pueda formalizar a través del análisis inferencial y descriptivo, y con ello también la prueba de normalidad, para identificar el coeficiente de correlación (R de Pearson o Rho de Spearman), dependiendo si es o no paramétrica.

Análisis descriptivos, su desarrollo se encuentra basada en la comprobación e identificación de propiedades de estudios suministrándole algunos valores que básicamente que se encuentran caracterizadas por mediciones aritméticas de resumen que fijen sobresalir las características más relevantes de estas propiedades de estudio de manera autónoma (Quezada, 2015).

Análisis inferencial, se buscó la contrastación de hipótesis, mediante la correlación de coeficientes de las propiedades de estudio (Trabajo colaborativo y

productividad) representado mediante el R de Pearson o el Rho de Spearman, otorgando con ello un mayor índice de consistencia y pertinencia en el presente estudio. Para conocer el coeficiente de correlación a aplicar dependerá de los resultados que se obtenga a través de la prueba de normalidad conllevado al Shapiro Wilk o Kolmogorov-Smirnov; si es paramétrica se empleará el R de Pearson, en el caso no lo sea el Rho de Spearman (Hernández y Mendoza, 2018).

Por último, Cabrera (2017) señala que, en esta investigación de uso un análisis Bivariado, que son de naturalezas elementales para las investigaciones de carácter cuantitativa, debido que se caracteriza por un análisis prolija de dos propiedades metodológicas, con la finalidad de establecer la sustancia pragmática que se confabula entre sí, otorgando la idoneidad para el contraste de hipótesis.

2.8. Aspectos éticos

Esta investigación cuenta con todas las normas prescritas en el manual APA sesión 7, también con lo establecido en la normativa peruana en relaciona la protección del derecho de autor y propiedad intelectual Decreto Legislativo N° 822, precisando previamente que las posturas aportadas en esta investigación no pueden ser propias, sino simplemente son párrafos de autores que han sido debidamente parafraseadas, con las citas previstas. además, cumple a cabalidad con los principios rectores de objetividad, originalidad y probidad, empleando fuentes bibliográficas confiables que derivan de revistas indexadas y libros físicos.

Por último, acata con lo concreto en la guía de productos observables de la Universidad Autónoma del Perú, recaída en la Resolución N° 049-2023-VRI-UA, afianzando con ello la integridad científica que identifican con el resto de las investigaciones de mi alma mater.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos de las variables y dimensiones

Análisis descriptivos de la variable y dimensiones del trabajo colaborativo

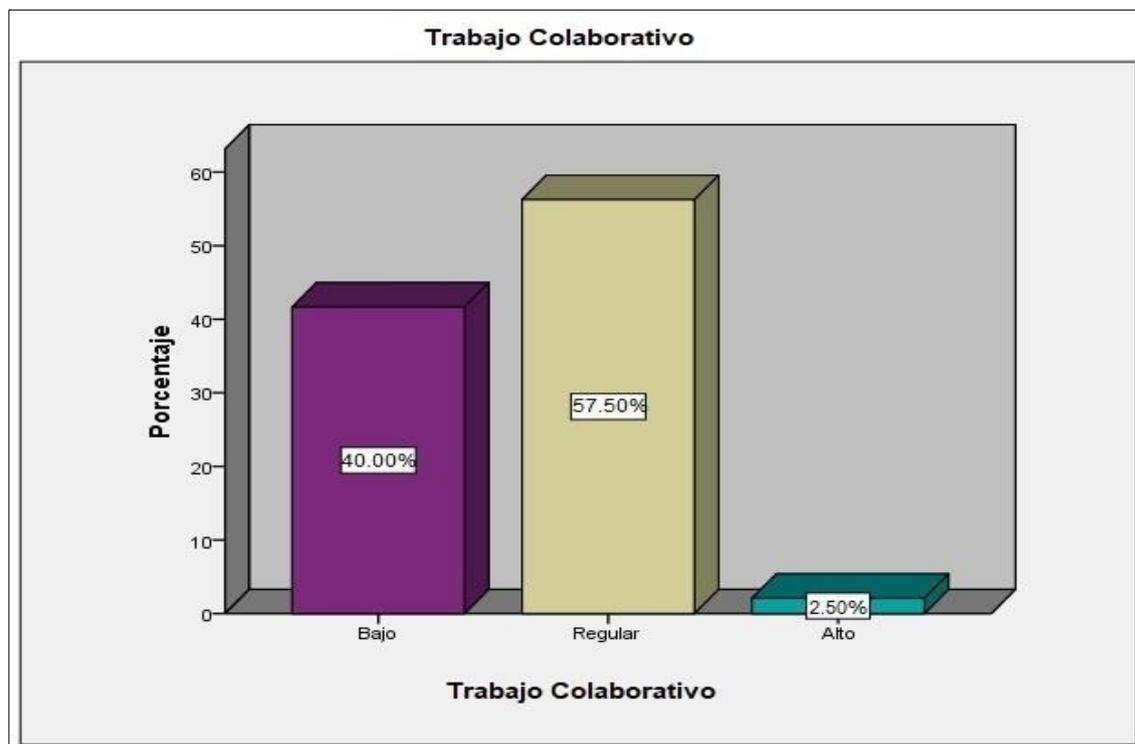
Tabla 6

Análisis de frecuencia de la variable trabajo colaborativo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	40,0
Regular	23	57,5
Alto	1	2,5
Total	40	100,0

Figura 1

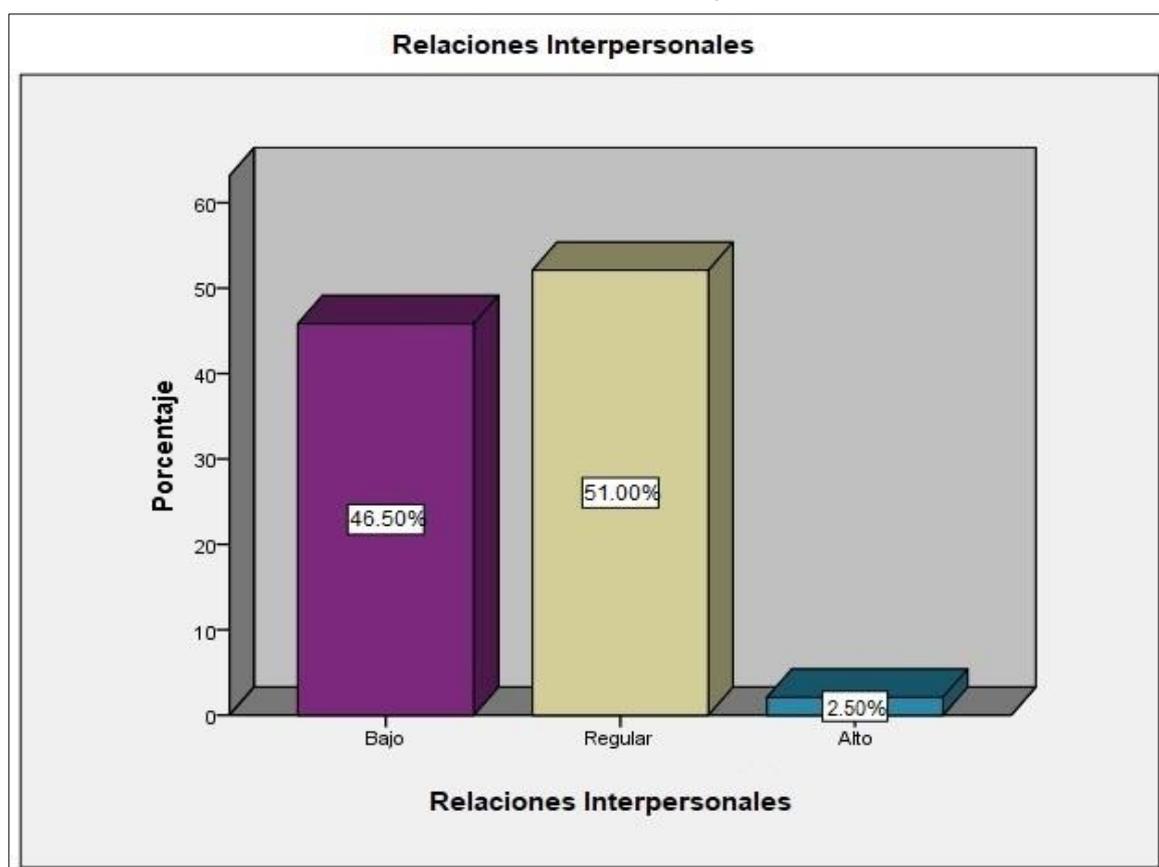
Análisis de frecuencia de la variable trabajo colaborativo



Se observa que del análisis de la figura 1 respecto de la primera variable se identificó que, del total de los participantes el 40.0% se encuentra en un nivel bajo de productividad organizacional, además 57.5% precisa que se encuentran en un nivel medio y solo un 2.5% indicaron que se encuentran en un nivel alto de productividad organizacional.

Tabla 7*Análisis de frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales*

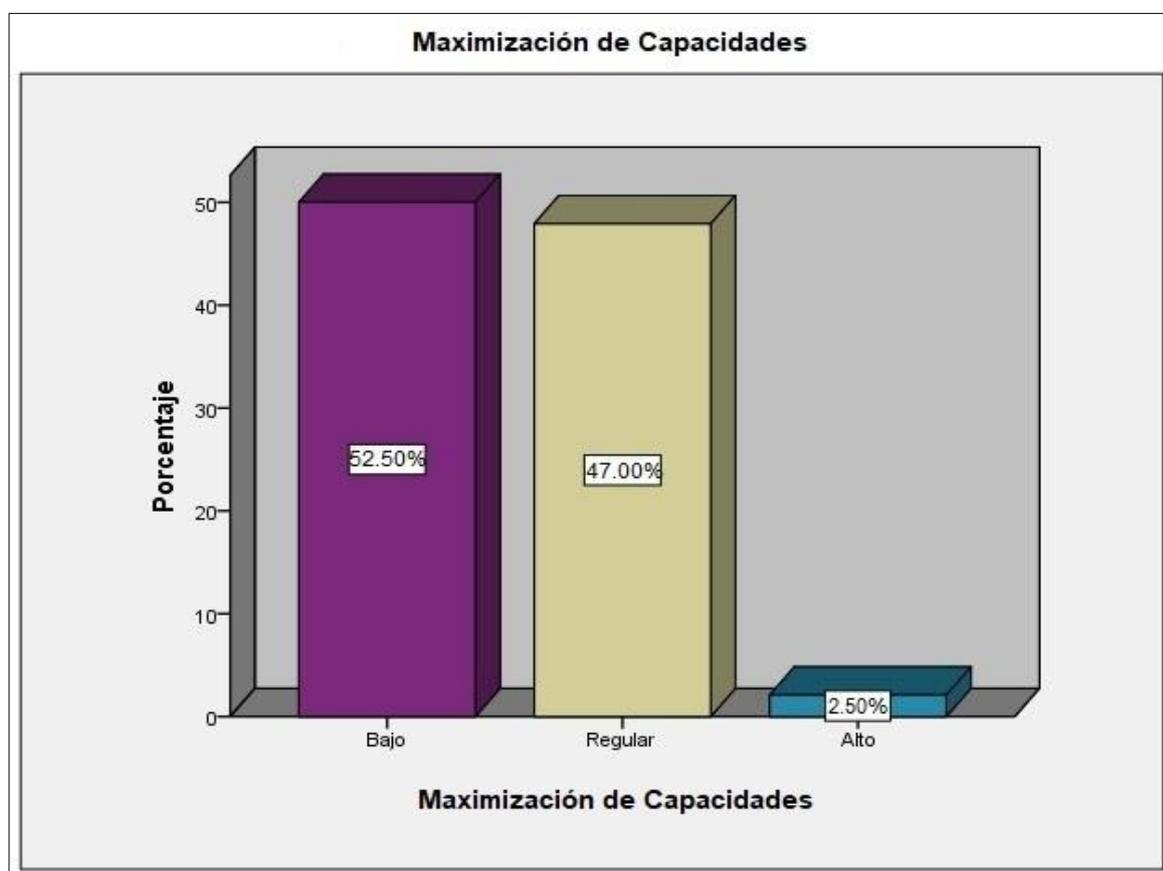
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	46,5
Regular	21	51,0
Alto	1	2,5
Total	40	100,0

Figura 2*Análisis de frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales*

Se visualiza que del análisis de la figura 2 respecto de la primera dimensión se identificó que, del total de participantes el 46.5% se encuentra en un nivel bajo, en productividad organizacional, además 51.0% señalaron que se encuentra en un nivel medio y solo un 2.5% precisaron que se encuentran en un nivel alto de productividad organizacional.

Tabla 8*Análisis de frecuencia de la dimensión maximización de capacidades*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	52,5
Regular	18	47,0
Alto	1	2,5
Total	40	100,0

Figura 3*Análisis de frecuencia de la dimensión maximización de capacidades*

Se observa que del análisis de la figura 3 respecto de la segunda dimensión se identificó que, del total de los participantes, que el 52.5% sostuvieron que se encuentra en un nivel bajo en productividad organizacional, el 47.0% indicó que se encuentra en un nivel regular, mientras que solo el 2.5% señaló que se encuentra en un nivel alto en productividad organizacional.

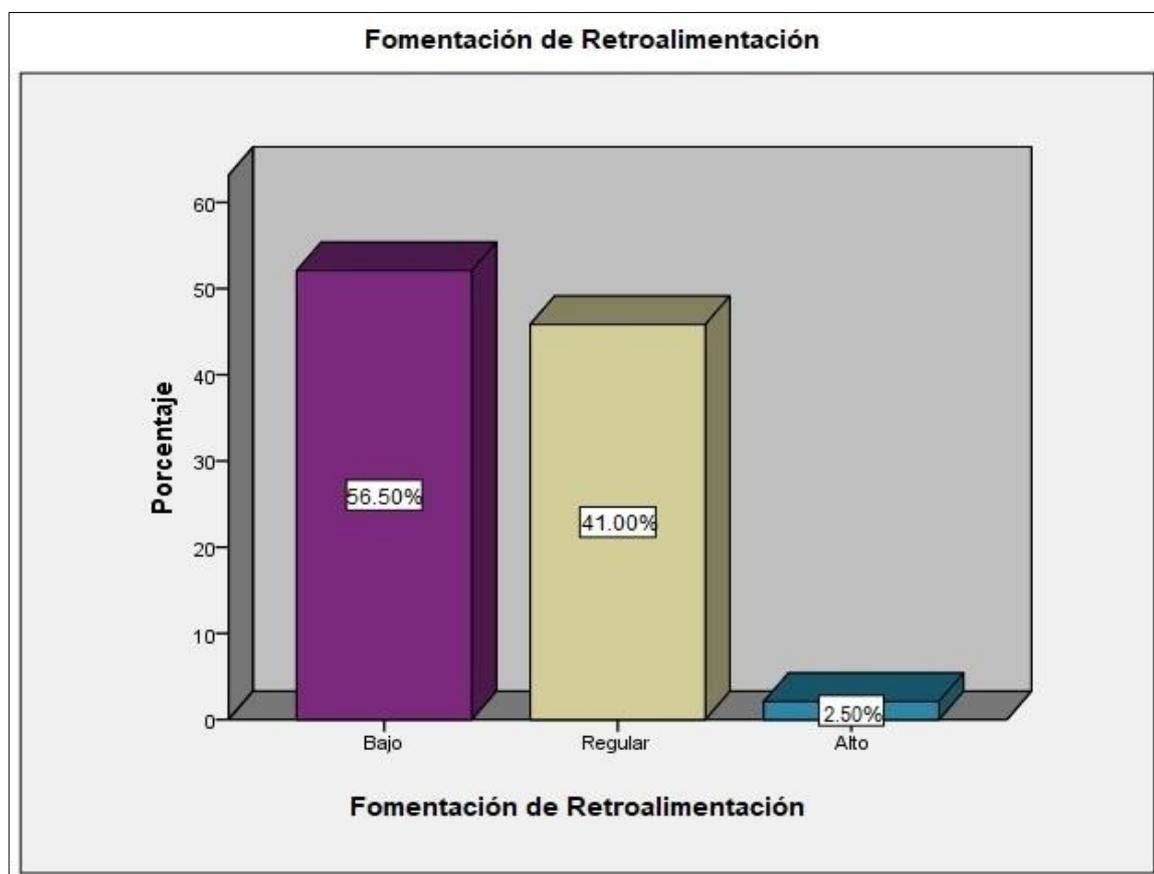
Tabla 9

Análisis de frecuencia de la dimensión fomentación de retroalimentación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	56,5
Regular	17	41,0
Alto	1	2,5
Total	40	100,0

Figura 4

Análisis de frecuencia de la dimensión fomentación de retroalimentación



Se aprecia que del análisis de la figura 4 respecto de la tercera dimensión se identificó que, del total de los participantes el 56.5% señalaron que se encuentran en un nivel bajo en productividad organizacional, el 41.0% acotaron que se encuentran en un nivel medio, mientras que solo el 2.5% manifestaron que se encuentran en un nivel alto en productividad organizacional.

Análisis descriptivos de la variable y dimensiones de productividad organizacional

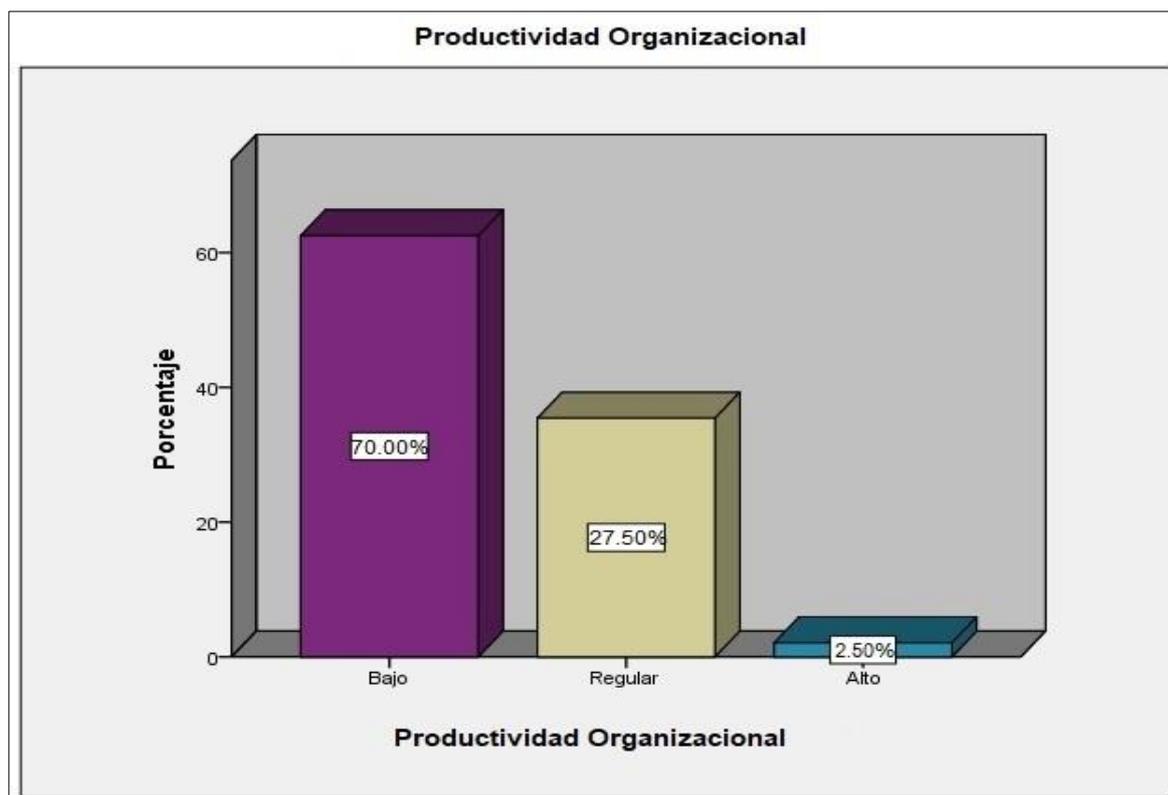
Tabla 10

Análisis de frecuencia de la variable productividad organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	34,0
Regular	24	60,0
Alto	2	6,0
Total	40	100,0

Figura 5

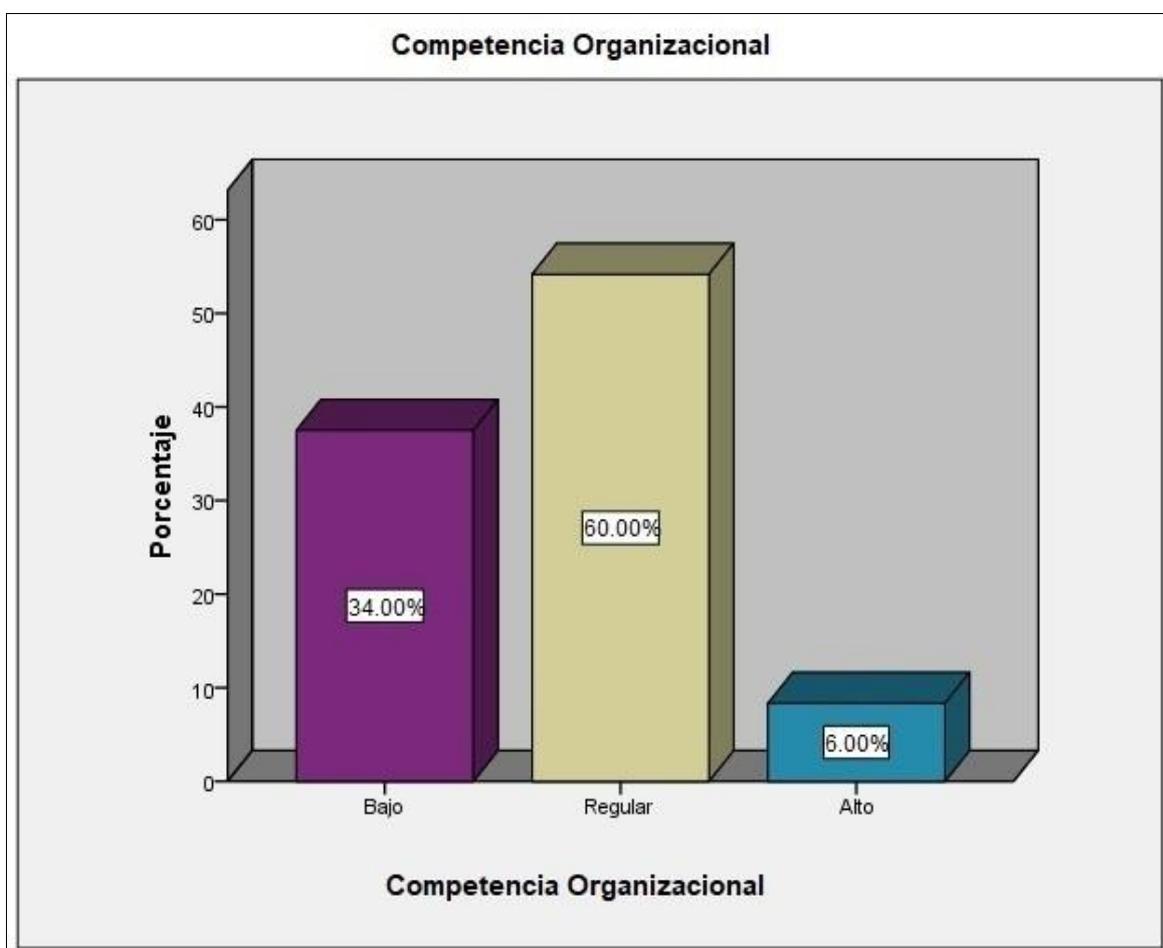
Análisis de frecuencia de la variable productividad organizacional



Se contempla que del análisis de la figura 5 respecto de la segunda variable se identificó que, del total de encuestados, el 70.0% alegaron que se encuentran en un nivel bajo en trabajo colaborativo, el 27.5% acotaron que se encuentran en un nivel medio, y solo el 2.5% indicaron que se encuentran en un nivel alto en trabajo colaborativo.

Tabla 11*Análisis de frecuencia de la dimensión competencia organizacional*

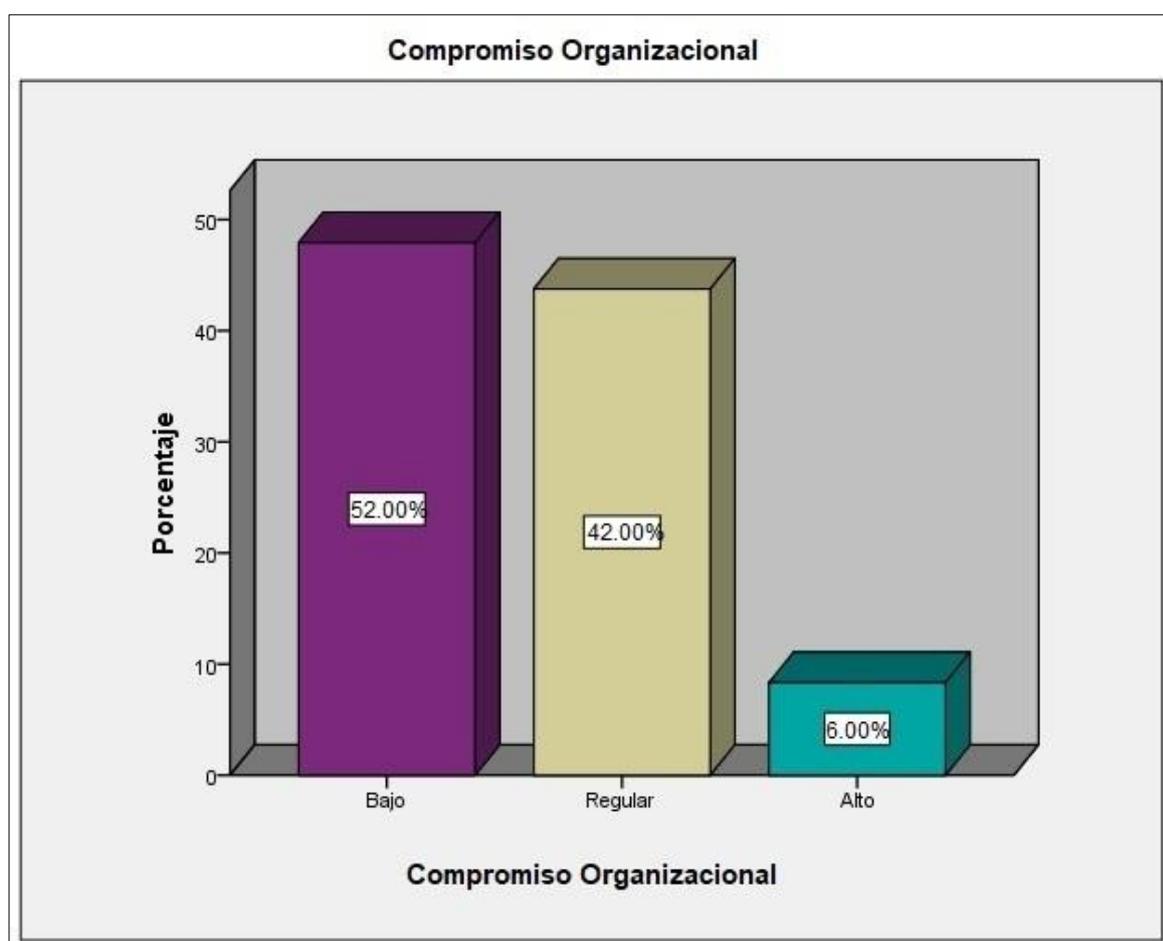
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	34,0
Regular	24	60,0
Alto	2	6,0
Total	40	100,0

Figura 6*Análisis de frecuencia de la dimensión competencia organizacional*

Se aprecia que del análisis de la figura 6 respecto de la primera dimensión se identificó que, del total de participantes, el 40.00% sostuvieron que se encuentran en un nivel bajo en competencia organizacional, el 50.0% alegaron que se encuentran en nivel regular, y el 6.0% acotaron que se encuentran en un nivel alto en competencia organizacional.

Tabla 12*Análisis de frecuencia de la dimensión compromiso organizacional*

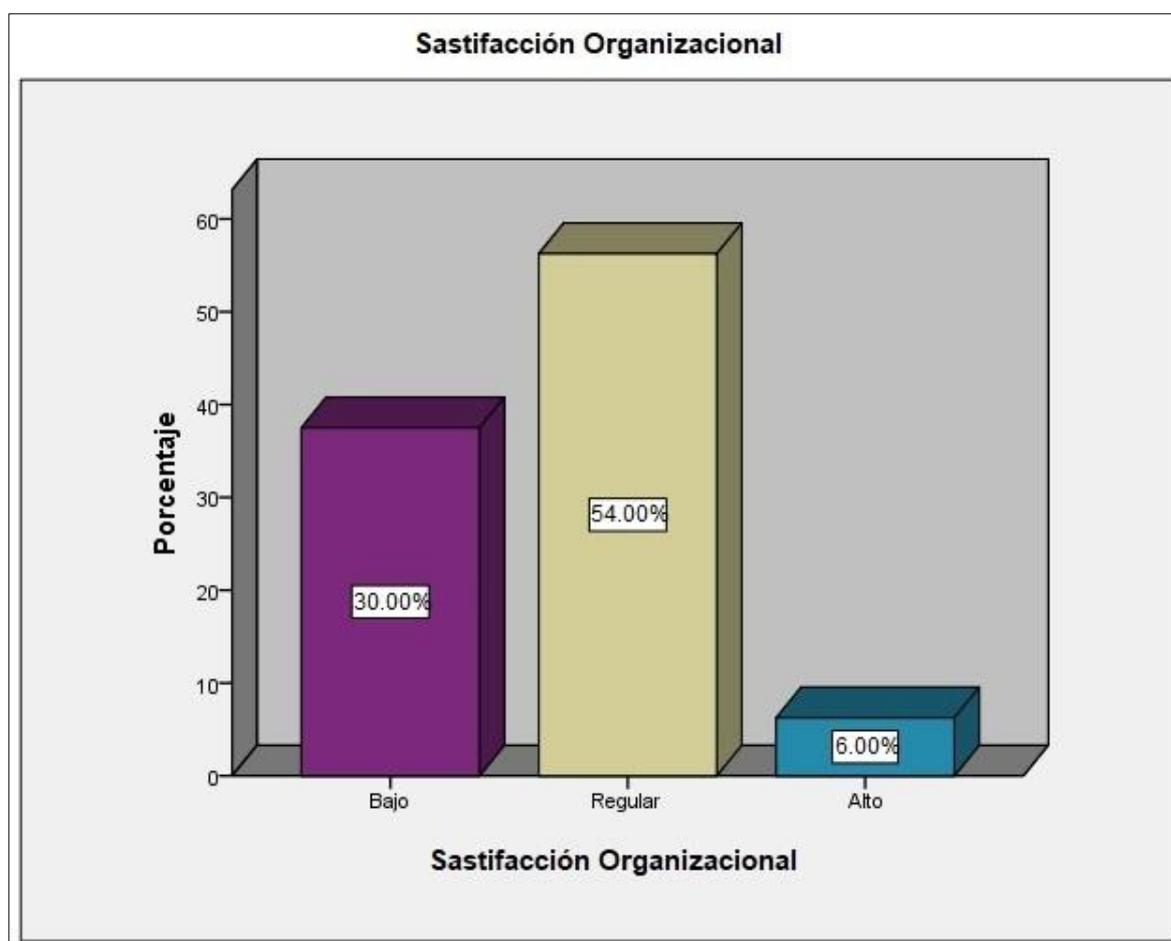
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	52,0
Regular	16	42,0
Alto	2	6,0
Total	40	100,0

Figura 7*Análisis de frecuencia de la dimensión compromiso organizacional*

Se observa que del análisis de la figura 7 respecto de la segunda dimensión se concluye que, del total de participantes, el 60.0% señalaron que se encuentran en un rango bajo en compromiso organizacional, el 42.0% aludieron que se encuentran en un nivel es regular, y el 6.0% indicaron que se encuentran en una escala alta en compromiso organizacional.

Tabla 13*Análisis de frecuencia de la dimensión satisfacción organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	30,0
Regular	22	54,0
Alto	2	6,0
Total	40	100,0

Figura 8*Análisis de frecuencia de la dimensión satisfacción organizacional*

Se visualiza que del análisis de la figura 8 respecto de la tercera dimensión Satisfacción organizacional se identificó que, del total de encuestados, el 30.0% manifestaron que se encuentran en nivel bajo y solo el 54.0% acotaron que se encuentran en el nivel regular y el 6.0% se encuentra en un nivel alto en satisfacción organizacional.

3.2. Analisis descriptivos de las tablas cruzadas

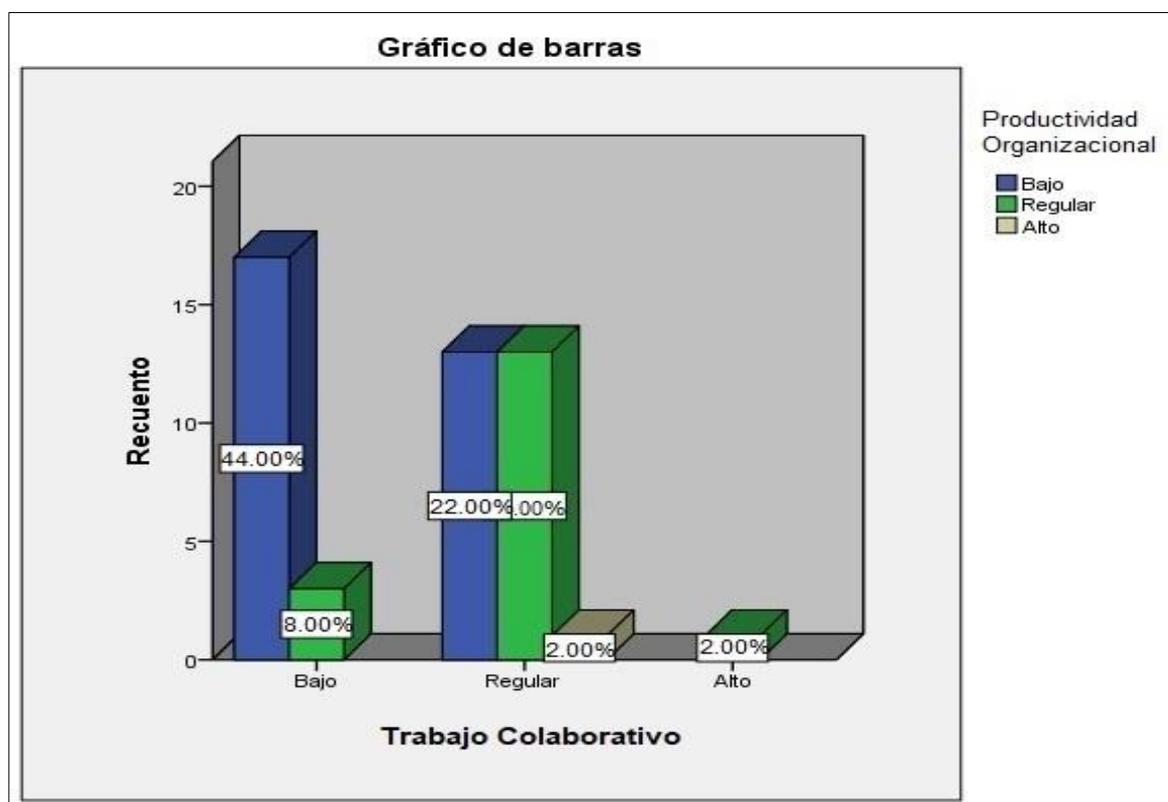
Tabla 14

Tabla cruzada trabajo colaborativo y productividad organizacional

			Productividad organizacional			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Trabajo colaborativo	Bajo	Recuento	19	3	0	22
		% del total	44,0%	8,0%	0,0%	52,0%
	Regular	Recuento	8	8	1	22
		% del total	22,0%	22,0%	2,0%	46,0%
	Alto	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	Recuento	27	11	2	40	
	% del total	66,0%	30,0%	4,0%	100,0%	

Figura 9

Cruce de trabajo colaborativo y productividad organizacional



De la interpretación de la figura 9, nos puede verificar que el 44% han señalado que el trabajo colaborativo, se encuentran en un nivel bajo, así como un nivel bajo la

productividad organizacional, de esa forma, en un nivel regular, el trabajo colaborativo y la productividad organizacional representan un 22%, logrando deducir que, a mayor aplicación del trabajo colaborativo, mayor será la productividad organizacional.

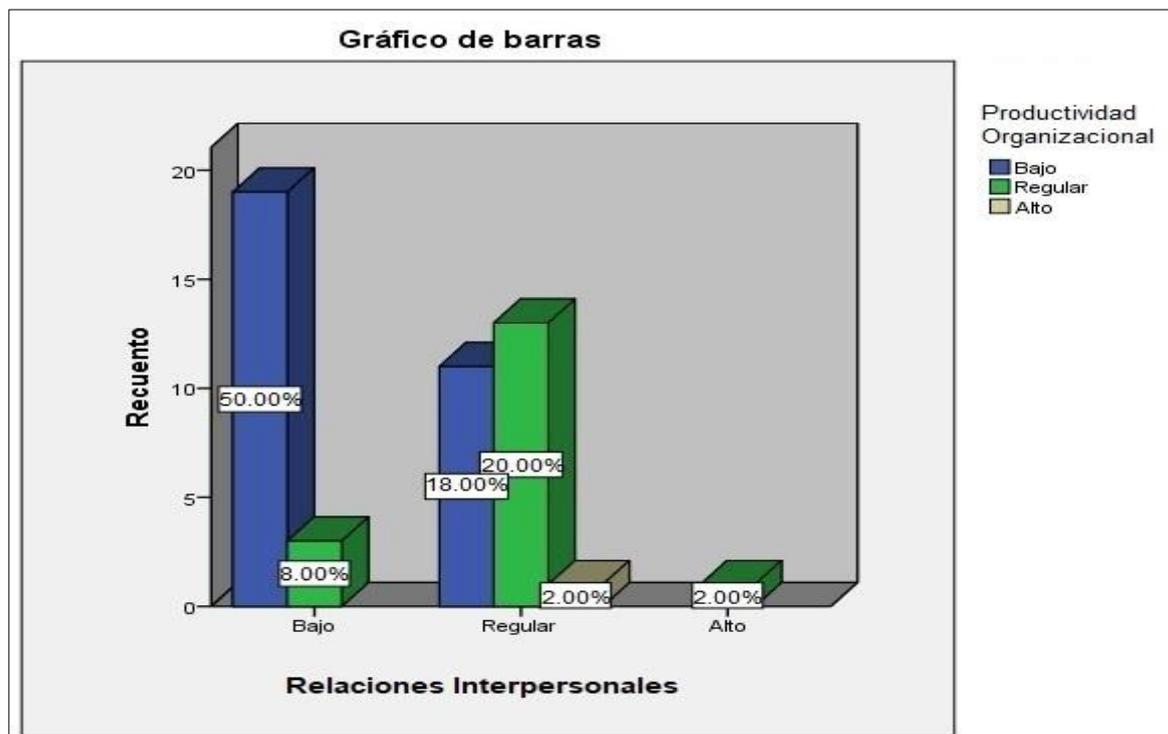
Tabla 15

Tabla cruzada de relaciones interpersonales y productividad organizacional

			Productividad organizacional			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Relaciones interpersonales	Bajo	Recuento	20	3	0	23
		% del total	50,0%	8,0%	0,0%	58,0%
	Regular	Recuento	7	8	1	21
		% del total	18,0%	20,0%	2,0%	40,0%
Alto	Recuento	0	0	1	1	
	% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	
Total	Recuento		27	11	2	40
	% del total		68,0%	28,0%	4,0%	100,0%

Figura 10

Cruce de principio de relaciones interpersonales y productividad organizacional



De la interpretación de la figura 10, nos puede precisar que el 50% han precisado que las relaciones interpersonales, se encuentran en un nivel bajo, así como un nivel bajo la productividad organizacional, en ese orden, en un nivel regular, las relaciones interpersonales representan un 18%, y con un nivel moderado la productividad organizacional, logrando deducir que, a mayor aplicación de relaciones interpersonales, mayor será la productividad organizacional.

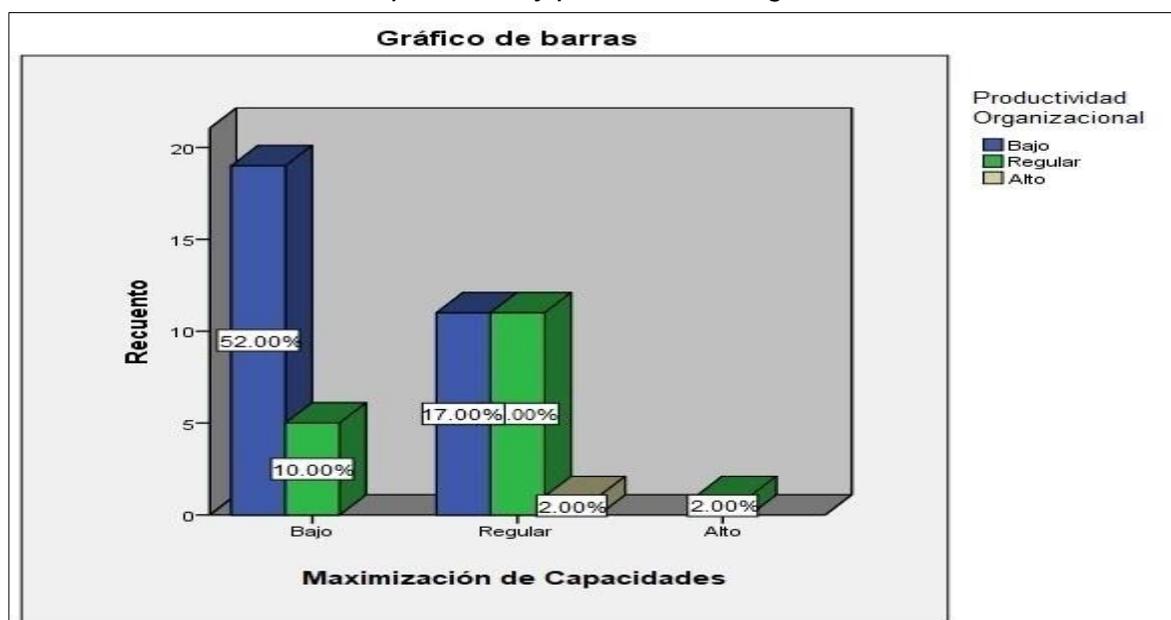
Tabla 16

Tabla cruzada de maximización de capacidades y productividad organizacional

			Productividad organizacional			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Maximización de capacidades	Bajo	Recuento	20	4	0	24
		% del total	52,0%	10,0%	0,0%	62,0%
	Regular	Recuento	7	7	1	15
		% del total	17,0%	17,0%	2,0%	36,0%
	Alto	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	Recuento	27	11	2	40	
	% del total	69,0%	27,0%	4,0%	100,0%	

Tabla 11

Cruce de maximización de capacidades y productividad organizacional



De la interpretación de la figura 11, nos puede sostener que el 52% han acotado que la maximización de capacidades, se encuentran en un nivel bajo, así como un nivel bajo en un 10% la productividad organizacional, en ese orden, en un nivel regular, la maximización de capacidades y la productividad organizacional representa un 17%, y con un nivel alto en un 2% la maximización de capacidades, logrando deducir que, a mayor aplicación de la maximización de capacidades, mayor será la productividad organizacional.

Tabla 17

Tabla cruzada de fomentación de retroalimentación y productividad organizacional

		Productividad organizacional				
			Bajo	Regular	Alto	Total
Fomentación de retroalimentación	Bajo	Recuento	16	8	0	24
		% del total	50,0%	10,0%	0,0%	56,0%
	Regular	Recuento	12	5	0	17
		% del total	18,0%	20,0%	0,0%	38,0%
	Alto	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	Recuento	28	13	1	40	
	% del total	68,0%	30,0%	2,0%	100,0%	

Figura 12

Cruce de fomentación de retroalimentación y productividad organizacional



De la interpretación de la figura 12, nos puede señalar que el 50% han señalado que la fomentación de retroalimentación está en un nivel bajo, así como un nivel bajo en 10% la productividad organizacional, en ese orden, en un nivel regular, la fomentación de retroalimentación representa un 18%, y con un nivel moderado la productividad organizacional en un 20%, logrando deducir que, a mayor aplicación la fomentación de retroalimentación mejor será la productividad organizacional.

3.3. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

H₀. Las variables y dimensiones presentan una distribución normal.

H_a. Las variables y dimensiones no presentan una distribución normal.

Tabla 18

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colaborativo	,399	40	,000	,677	40	,000
Relaciones Interpersonales	,352	40	,000	,715	40	,000
Maximización de capacidades	,364	40	,000	,686	40	,000
Fomentación de retroalimentación	,340	40	,000	,692	40	,000
Productividad Organizacional	,419	40	,000	,675	40	,000
Competencia Organizacional	,416	40	,000	,736	40	,000
Compromiso Organizacional	,462	40	,000	,795	40	,000
Satisfacción Organizacional	,343	40	,000	,711	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La determinación del grado de significancia de 0,000 alude conservar que esta distribución es de tipo no paramétrica y para que se logre la corroboración de modo directo de las hipótesis planteadas, se empleó el estadígrafo de R de Spearman,

debido que los entrevistados que se precisaron no han sido apto para que pase por un muestreo probabilístico, aplicándose una prueba de Shapiro Wilk, para el favorecimiento y asociación de las propiedades de estudios y sus respectivas dimensiones.

3.4. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H₀. El trabajo colaborativo no se relaciona con la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

H_a. El trabajo colaborativo se relaciona con la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Tabla 19

Correlación entre el trabajo colaborativo y la productividad organizacional

		Productividad organizacional	
Rho de	Trabajo	Coefficiente de correlación	,399*
Spearman	colaborativo	Sig. (bilateral)	,008
		N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En el análisis de la tabla 19, se observa que el resultado que se consiguió de la asociación del R de Spearman con un índice de 0,399, representando una correlación moderada de baja categoría, entre el trabajo colaborativo y la productividad organizacional; de otro modo, el rango de sig. representa en $0,008 \leq a$ 0,05; por lo cual, se asume la aceptación de la hipótesis formulada y se rechaza la hipótesis nula, obteniendo a inferir, que a mayor aplicación trabajo colaborativo, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀. Existe relación directa entre las relaciones interpersonales y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

H₁. Existe relación directa entre las relaciones interpersonales y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Tabla 20

Correlación entre las relaciones interpersonales y la productividad organizacional

		Productividad organizacional	
Rho de	Relaciones	Coefficiente de correlación	,419*
Spearman	Interpersonales	Sig. (bilateral)	,012
		N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En el análisis de la tabla 20, se observa que el resultado que se consiguió de la asociación del R de Spearman con un índice de 0,419, representando una correlación moderada de baja categoría, entre la dimensión relación interpersonales y la variable productividad organizacional; de otro modo, el nivel de sig. representa en $0,012 \leq a 0,05$; por lo cual, se asume la aceptación de la hipótesis formulada y se rechaza la hipótesis nula, obteniendo a inferir, que a mayor aplicación de las relaciones interpersonales, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀. Existe relación directa entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

H₂. Existe relación directa entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Tabla 21

Correlación entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional

		Productividad organizacional	
Rho de	Maximización	Coeficiente de correlación	,370*
Spearman	de capacidades	Sig. (bilateral)	,015
		N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En el análisis de la tabla 21, se observa que el resultado que se consiguió de la asociación del R de Spearman con un índice de 0,370, representando una correlación moderada de baja categoría, entre la dimensión maximización de capacidades y la variable productividad organizacional; de otro modo, el nivel de sig. Representa en $0,015 \leq a 0,05$; por lo cual, se asume la aceptación de la hipótesis formulada y se rechaza la hipótesis nula, obteniendo a inferir, que a mayor aplicación de la maximización de capacidades, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación directa entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

H₃. Existe relación directa entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Tabla 22

Correlación entre la fomentación de retroalimentación y la productividad organizacional

		Productividad organizacional	
Rho de	Fomentación de	Coeficiente de correlación	,368*
Spearman	Retroalimentación	Sig. (bilateral)	,006
		N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Del análisis de la tabla 22, se observa que el resultado que se consiguió de la asociación del R de Spearman con un índice de 0,368, representando una correlación moderada de baja categoría, entre la dimensión Fomentación de retroalimentación y la variable productividad organizacional; de otro modo, el nivel de sig. representa en $0,006 \leq a 0,05$; por lo cual, se asume la aceptación de la hipótesis formulada y se rechaza la hipótesis nula, obteniendo a inferir, que a mayor aplicación de la fomentación de la retroalimentación, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Este estudio arriba como objetivo general determinar cómo se relacionan el trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023, debido que actualmente se busca agotar todo el esfuerzo para mejorar la productividad en esta entidad del Estado, debido que cuenta con un conjunto de carencias estructurales, administrativas y humanas que perjudican en la tutela de los derechos e intereses de la sociedad peruana, una de las más observables razones es la falta de aplicaciones de estrategias administrativas que les permitan conseguir mejores resultados y mayor satisfacción de los usuarios, refiriéndonos a la aplicación del trabajo colaborativo en base a la cooperación e interacción, que puede servir como el bastión para erradicar el colapso que se encuentra la Superintendencia Nacional de Migraciones, permitiendo con ello generar mayor productividad en una entidad estatal desprestigiada.

Los instrumentos que servirán para la recaudación de fuentes de datos se encuentran irradiadas de eficiencia y confiabilidad, debido que después de que los instrumentos hayan pasado por al alfa de Cronbach se logró obtener un promedio de confiabilidad para la variable trabajo colaborativo en un 87.3% y respecto a la variable productividad organizacional en un 88.5%, por lo que estos resultados del cuestionario cuentan con una alta confiabilidad, permitiendo la ejecución de la investigación.

Respecto a los resultados alcanzados por nuestro objetivo general, tenemos, que se consiguió la asociación del R de Spearman con un índice de 0,399, representando una correlación moderada de baja categoría, entre el trabajo colaborativo y la productividad organizacional; de otro modo, el nivel de sig. Representa en $0,009 \leq a 0,05$; por lo cual, se asume la aceptación de la hipótesis formulada y se rechaza la hipótesis nula, obteniendo a inferir, que a mayor aplicación

trabajo colaborativo, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023. Los resultados del objetivo general son corroborados por lo investigado por Gil (2018) cuya investigación formulada como objetivo general analizar la relación entre el trabajo colaborativo y la productividad empresarial en Barrancabermeja, Colombia. Su conclusión principal se basa que, el trabajo colaborativo influye directamente en la productividad empresarial en Barrancabermeja, donde el trabajo colaborativo se aplica para un objetivo común para una articulación eficiente y alcanzar la productividad en las empresas, acreditándose con una correlación de R de Pearson con $r = 0,782$, con un nivel de significancia de 0,000 y corrobora una correlación moderada y optima, vale decir que a mejor aplicación del trabajo colaborativo, mejor productividad empresarial en Barrancabermeja. Esto confirma la relación consistente entre ambas variables, permitiendo corroborar que el trabajo colaborativo permite el crecimiento de la productividad organizacional logrando satisfacer a los usuarios que gestionan sus trámites. Asimismo, estos resultados también se relacionan con la investigación de López y Romero (2022) formulan como objetivo general analizar la relación entre el trabajo colaborativo y la productividad laboral en la empresa Aquatec S.A.C., Lima, 2022, teniendo como conclusión principal que, se ha corroborado que respecto al coeficiente 0,896 y una significancia de 0,001, donde se interpreta que existe una correlación relevante entre el trabajo colaborativo y la productividad laboral en la empresa Aquatec, encontrándose una correlación alta. Entonces lo que se identifica es que el trabajo colaborativo ayuda a incrementar la productividad. Esta investigación guarda cierta similitud con nuestra investigación dándole una fuerte consistencia producto de la relación entre el trabajo colaborativo y la productividad, por lo que esta

habilidad blanda es importante para la administración pública que permitirá que se solucionen todos los problemas y conflictos que pueda presentar en las instituciones.

En cuanto a los resultados alcanzados respecto la contrastación de la primera hipótesis específica, se obtuvo que se consiguió de la asociación del R de Spearman con un índice de 0,419, representando una correlación moderada de baja categoría, entre la dimensión relaciones interpersonales y la segunda variable productividad organizacional; de otro modo, el nivel de significancia representa el $0,012 \leq a 0,05$; por lo cual, se asume la aceptación de la hipótesis formulada y se rechaza la hipótesis nula, obteniendo a inferir, que a mayor aplicación de las relaciones interpersonales, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023. Los resultados de la contrastación de la primera hipótesis específica, se relacionan con credibilidad por lo investigado por Mosquera (2023) cuya investigación formula como objetivo específico analizar de qué manera las relaciones interpersonales se relaciona con la productividad laboral en instituciones educativas del Cantón Babahoyo, 2022, teniendo como conclusión que, se corroboró que el coeficiente es de 0,934 y un Sig. $0,000 < 0,05$, existiendo una correlación directamente ambas propiedades de estudio (Relación interpersonales y productividad laboral) en las instituciones académicas de cantón Babahoyo. De este modo, se concluye que, se acepta la hipótesis propuesta, por lo que se infirió que, el trabajo colaborativo efectuado con eficiencia garantiza una óptima productividad laboral. Se observa que la existencia de la relación interpersonal en el trabajo colaborativo es de suma importancia para generar una mayor productividad organizacional.

Además, respecto a los resultados alcanzados de la contrastación de la segunda hipótesis específica, se obtuvo que el resultado que se consiguió de la

asociación del R de Spearman con un índice de 0,370, representando una correlación moderada de baja categoría, entre la dimensión maximización de capacidades y la variable productividad organizacional; de otro modo, el nivel de significancia representa el $0,015 \leq 0,05$; por lo cual, se asume la aceptación de la hipótesis formulada y se rechaza la hipótesis nula, obteniendo a inferir, que a mayor aplicación de la maximización de capacidades, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023. Estos resultados de la contrastación de la segunda hipótesis específica se corroboran con la investigación precisada por Bernal (2021) formula como objetivo general explicar cuál es la relación entre maximización de capacidades y el mejoramiento de la productividad de una institución empresarial en Sinaloa, México, su conclusión principal se basa que, después de ejecutar la encuesta al personal de la organización empresarial, se detectó que estas empresas no aprovechan las herramientas colaborativas empresariales para lograr sus objetivos, debido que muchas de ellas simplemente cuentan con herramientas básicas, desconociendo las últimas que se emplean en el mercado. Esto es producto que el 89% del personal encuestado acreditó que nunca se aplicó el trabajo colaborativo en su empresa, pero si ya habían escuchado en el mercado. Por lo tanto, en aplicación correlacional de las variables se identificó una correlación moderada entre ambas con un R de Pearson de $= 0,796$, con un nivel de significancia de 0,002, para lo cual confirma la importancia del trabajo colaborativo. Este estudio contrasta con los fundamentos teóricos de los autores apreciados en este estudio, donde precisan que la maximización de capacidad apropiada que ayudaran a mejorar la productividad organizacional, puesto que esto ayudaría a la satisfacción de los usuarios y una mayor descarga de trabajo.

Por último, de acuerdo a los resultados alcanzados respecto la contrastación de la tercera hipótesis específica, se obtuvo que el resultado que se consiguió de la asociación del R de Spearman con un índice de 0,368, representando una correlación moderada de baja categoría, entre la dimensión fomentación de retroalimentación y la variable productividad organizacional; de otro modo, el nivel de significancia representa el $0,006 \leq 0,05$; por lo cual, se asume la aceptación de la hipótesis formulada y se rechaza la hipótesis nula, obteniendo a inferir, que a mayor aplicación de la fomentación de la retroalimentación, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023. Los resultados proveniente de la contrastación de la tercera hipótesis específica, se relaciona con la investigación planteada por Buendía (2020) quien formula como objetivo específico establecer la incidencia entre la fomentación de la retroalimentación y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del Vale de Zatinaki - 2019, su conclusión principal se basa que, se determinó la vinculación entre ambas variables (fomentación de la retroalimentación y el desempeño laboral) hallándose en un R de Pearson de 0,845, con una significancia de 0,000, concluyendo que, a mejor trabajo colaborativo, mejor será el desempeño laboral. Como se ha visto en los fundamentos, la relación de la fomentación de la retroalimentación como parte del trabajo colaborativo ayudaría en el crecimiento de la productividad que en armonía y cooperación entre los trabajadores permitiría una mayor absorción de conocimientos para realizar bien sus funciones.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Primero. En mérito al objetivo general planteado se aprecia que los datos de correlación y significancia determinaron que se da por aceptada la hipótesis general formulada y es rechazada la nula, generando consigo la existencia de una correlación moderada con un índice de relación de 0,399 del R de Spearman, debido que el rango de sig. representa en $0,009 \leq 0,05$, estos datos obtenidos evidencian la relación solida entre las variables trabajo colaborativo y productividad organizacional, es decir a que a mayor aplicación trabajo colaborativo, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Segundo. En relación al objetivo general planteado se observa que los datos de correlación y significancia determinaron que se da por aceptada la primera hipótesis específica formulada y es rechazada la nula, generando consigo la existencia de una correlación moderada con un índice de relación de 0,419 del R de Spearman, debido que el rango de significancia representa el $0,012 \leq 0,05$, estos datos obtenidos evidencian la relación solida entre la dimensión relaciones interpersonales y la segunda variable productividad organizacional, es decir a que a mayor aplicación de las relaciones interpersonales, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Tercero. En cuanto al objetivo general planteado se visualiza que los datos de correlación y significancia determinaron que se da por aceptada la segunda hipótesis específica formulada y es rechazada la nula, generando consigo la existencia de una correlación moderada con un índice de relación de 0,370 del R de Spearman, debido que el rango de sig. representa en $0,015 \leq 0,05$, estos datos obtenidos evidencian la relación solida entre la dimensión maximización de capacidades y la segunda variable productividad organizacional, es decir a que, a mayor aplicación de la maximización

de capacidades, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

Cuarto. En virtud al objetivo general planteado se entiende que los datos de correlación y significancia determinaron que se da por aceptada la tercera hipótesis específica formulada y es rechazada la nula, generando consigo la existencia de una correlación moderada con un índice de relación de 0,368 del R de Spearman, debido que el rango de sig. representa en $0,006 \leq a 0,05$, estos datos obtenidos evidencian la relación solida entre la dimensión fomentación de la retroalimentación y la segunda variable productividad organizacional, es decir que a mayor aplicación fomentación de la retroalimentación, mayor será la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

En mérito, a la conclusión general que determina la relación entre el trabajo colaborativo y la productividad laboral, se recomienda al superintendente promover una diversidad de capacitación en beneficio de sus trabajadores administrativos sobre las nuevas tendencias en estrategias administrativas, especialmente sobre el trabajo colaborativo, para que todos ellos, puedan trabajar en armonía, cooperación y unión para mejorar la productividad que es materia de diversos cuestionamientos respecto de una alta carga laboral para la ciudadanía.

En cuanto, a la primera conclusión específica que precisa la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad organizacional, se sugiere al superintendente, fomentar un ambiente de bienestar en el trabajo, practicar la escucha activa, crear actividades de trabajo en conjunto, la distribución de metas y roles independientes y colectivos, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales considerando lo valioso que es el capital humano para la consecución de los objetivos, que aportarían en el incremento o la optimización de la productividad organizacional.

Asimismo, en virtud de la segunda conclusión específica que señala la relación entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional, se recomienda al órgano rector de migraciones impulsar atenciones psicológicas a favor de los empleados para que puedan manejar la ansiedad, estrés, y depresión, en la búsqueda de generar un mejor clima laboral y ellos puedan maximizar sus capacidades en beneficio de la productividad organizacional.

Por último, concerniente a la tercera conclusión específica, que se determina la relación la relación entre la fomentación de retroalimentación y la productividad organizacional, se recomienda a los trabajadores administrativo fomentar la retroalimentación para que de forma independiente y grupal puedan compartir sus

logros, progresos, experiencias de las labores ejercidas durante el día, en merito a los criterios de evaluación de su supervisor con la finalidad que les permitan recabar mayor conocimiento para la resolución de conflictos que pueda presentarse dentro de la institución que pueda perjudicar a la productividad organizacional.

REFERENCIAS

- Alban, A. y Alban, J. (2019). *Trabajo colaborativo y su incidencia en la transformación de la productividad organizacional de grandes empresas del sector de alimentos y bebidas de Santiago de Cali* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Occidente]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Occidente. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/12241/T09095.pdf;jsessionid=2432C6121778E55A5D7766AD55FF40F5?sequence=5>
- Arbaiza, L. (2019). *Public and private administration*. Library International SBS.
- Belcher, J. (2021). *Productividad total*. Granica
- Bernal, C. (2021). *El trabajo colaborativo como estrategia para mejorar la productividad en una institución* [Tesis de Postgrado, Universidad Nacional de México]. Repositorio de la Universidad Nacional de México. <http://200.23.113.51/pdf/28740.pdf>
- Brume M. (2019). *Estructura organizacional*. Institución Universitaria ITSA.
- Buendía, L. (2020). *Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencia e Informática]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática. https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/136/T-Buendia_Lazaro_Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera, F. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Nueva Librería.
- Cañas, O. (2021). *El trabajo colaborativo en la administración* [Tesis de maestría, Universidad de Cataluña]. Repositorio de la Universidad de Cataluña. https://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/gestio_coneixement/trabajo_colaborativo_compartim.pdf

- Chaca, O y Contreras, T. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MRHGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021, octubre). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021: Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>
- De Batet, J. (2018). *Gestión administrativa*. ESAN
- Del Valle, M. y Castro, M. (2015). Interdisciplinariedad, investigación-acción y trabajo colaborativo en el aprendizaje del inglés técnico. *Multiciencias*, 15(2), 210 - 2018. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90443048011.pdf>
- Espinoza, M., y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista espacios*, 41(23), 1-12. <https://bit.ly/3ruaVnY>
- García, E. (2018). *Gestión logística y comercial*. McGraw-Hill.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., y Konopaske, R. (2019). *Las organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos*. McGraw-Hill.
- Gil, E. (2018). *Trabajo colaborativo, una estrategia para la productividad empresarial* [Tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio de la Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d0586b39-ddb6-466e-9cd7-4243c565a223/content>

- Gonzales, L. (2018). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Díaz de Santos.
- Guillen, J. (2019). *Microeconomía para los negocios*. Librería Internacional.
- Hernández, O. (2020). *Administración de empresas* (2° ed.). San Marcos
- Hernández, S. y Mendoza, P. (2018). *Metodológica de la investigación: Las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hill, S. (2019). *Administración estratégica* (12ª ed.). Cengage.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022, julio). *Perú: Estadísticas de la migración internacional de peruanos e inmigración de extranjeros 1990- 2021*. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1857/libro.pdf
- Lértora, J. (2018). *Communication at work*. Publisher Connect.
- López, N. y Romero, A. (2022). *Gestión de calidad y productividad laboral en la empresa Aquatec S.A.C., Lima, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio de la Universidad Privada San Juan Bautista. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4600/t-tplan-lopez%20neumann%20ricardo%20y%20romero%20alba%20fernando.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Lucero, M. (2003). Entre el trabajo colaborativo y el aprendizaje colaborativo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(1), 1-21. <https://doi.org/10.35362/rie3312923>
- Martínez, M., Tey, A., Buxarraís, M. y Esteban, F. (2022). *Sobre la conflictividad y la convivencia*. Pirámide.

- Marvel, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2021). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible capital*, 7(2), 549-584. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Medina, M. (2020). *El trabajo colaborativo aplicada en los trabajadores administrativos de la empresa de transportes Cruz del Sur* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/qfpiy>
- Morales, J. (2019). *El Intercambio de conocimientos como variable Mediadora en la mejora de procesos*. Fondo Editorial PUCP.
- Mosquera, M. (2023). *Trabajo colaborativo y productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107799/Mosquera_MMK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Münch, L. (2020). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson.
- Organización de las Naciones Unidas (2023, diciembre). *Igualdad y productividad: Pilares del desarrollo humano en Colombia*. ONU. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-12/undp_co_pub_indh_cuaderno_5_igualdad_y_productividad.pdf
- Ortiz N. y Benoit, C. (2022). Use of collaborative work techniques in an oral presentation. *Revista Educación*, 1(46), 6–13. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i2.49634>
- Polo, M. y Cervera, H. (2019). *Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para el crecimiento de la productividad* [Tesis de maestría, Universidad de la Costa]. Repositorio de la Universidad de la Costa. <https://n9.cl/cq9pi>

- Prieto, H. y Theran, B. (2018). *Gestión: Teorías, autores, fases y reflexiones*. Saberes del conocimiento.
- Pucheu, A. (2019). *Organizational development and effectiveness*. University Harvard.
- Quezada, L. (2015). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación*. Macro.
- Santa Cruz, D., Santa Cruz, A., Sánchez, M., Rosas, C., Reyes, C. y Rodríguez, J. (2021). *La Influencia de la motivación en la productividad laboral*. Savez.
- Santos, J. y Pratts, T. (2020). *Gestión institucional y relación con sus usuarios*. Diaz de Santos.
- Seclen, L. (2019). *Gestión de la innovación empresarial*. Fondo Editorial PUCP.
- Tang, J. (2021). Findings from observational studies of collaborative work. *International Journal of Man-Machine Studies*, 45(2), 78-94. <https://n9.cl/tfalf>
- Tarziján, P. y Jorget, U. (2019). *Fundamentos de estrategia empresarial* (4ª ed.). Universidad Católica de Chile.
- Tejeda, L. (2020). *Gestión administrativa y sus procesos de mejora*. San Marcos
- Torres, P. (2019). *Administración de proyectos*. Patria.
- Valderrama, T. y Hernández, P. (2018). *Investigación a la metodología*. McGraw-Hill.
- Yamashita, N. y Ishida, T. (2019). *Effects of machine translation on collaborative work*. *Revista ACM*, 1(2), 515 - 524. <https://n9.cl/t22vh>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

El trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
General	General	Hipótesis general	V. Independiente - Trabajo Colaborativo D1. Relaciones interpersonales D2. Maximización de capacidades D3. Fomentación de retroalimentación V. Dependiente - Productividad organizacional D1. Competencia Organizacional D2. Compromiso organizacional D3. Satisfacción organizacional	Tipo y diseño de Investigación Básica Correlacional No experimental Población: 40 personal administrativo de la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023 Tipo de muestreo: Censal Tamaño de muestra: 40 colaboradores del personal administrativo Técnica de recolección de datos Encuesta y/o cuestionario
¿Cómo se relacionan el trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023?	Determinar cómo se relacionan el trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023	El trabajo colaborativo se relaciona con la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023.		
Específicas	Específicas	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023?	Analizar cuál es la relación que existen entre las relaciones interpersonales y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023	Existe relación directa entre las relaciones interpersonales y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023		

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la fomentación de retroalimentación y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023?</p>	<p>Establecer cuál es la relación que existen entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023</p> <p>Determinar cuál es la relación que existen entre la fomentación de retroalimentación y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023</p>	<p>Existe relación directa entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023</p> <p>Existe relación directa entre la maximización de capacidades y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2023</p>		<p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos recolectados</p> <p>Se analizará mediante el Software SPSS versión 25 en una metodología de análisis de datos</p>
--	--	---	--	---

Anexo 2. Instrumento de Recolección de datos
CUESTIONARIO DE TRABAJO COLABORATIVO

Instrucciones:

Lea minuciosamente:

Acudiendo a sus altos conocimientos respecto a la materia de investigación, y con el propósito de recaudar datos valiosos para que puedan tabularse y hallar nuestros resultados de investigación. Requerimos a Ud. marcar con una equis (X) o un aspa las opciones predeterminadas con un bolígrafo de tinta oscura, la cual mantendremos su identidad en absoluto secreto

Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
NS/NO	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
1	Considera que el empleador implementa las relaciones superficiales durante las reuniones con sus trabajadores					
2	Cree Ud. que es necesario las relaciones de rivalidad entre los trabajadores de las oficinas administrativas de Migraciones					
3	Considera que los trabajadores administrativos de migraciones realizan acuerdos para regularizar sus estados de rivalidad					
4	Existen en muchos trabajadores administrativos relaciones de rivalidad que no permitan alcanzar los objetivos					
5	El personal administrativo lleva sus problemas de las relaciones familiares al centro de trabajo					
6	Cree que existen relaciones familiares que perjudican el desempeño laboral de los trabajadores					
MAXIMIZACIÓN DE CAPACIDADES						

7	Considera que se realizan usualmente reuniones innecesarias que impidan que se realicen proactivamente las funciones de los trabajadores					
8	Cree que para obtener un buen trabajo colaborativo se necesitan eliminar las reuniones innecesarias					
9	Cree Ud. que la aplicación del trabajo colaborativo incrementaría la eficiencia del equipo de trabajo					
10	Considera que con el trabajo colaborativo ayudaría a aprovechar las fortalezas del equipo					
11	Cree que el empleador realiza la delegar funciones aprovechando las fortalezas del equipo de trabajo					
12	Considera que el empleador fomenta la colaboración entre los trabajadores de los departamentos administrativos					
FOMENTACIÓN DE RETROALIMENTACIÓN						
13	Considera importante la transferencia de conocimiento para la aplicación del trabajo colaborativo					
14	Cree Ud. que con el trabajo permitiría a los trabajadores de migraciones consolidar documentos					
15	La transferencia de conocimientos ayudaría a la consolidación de este como parte de la retroalimentación					
16	Considera que la expresión de opiniones de los trabajadores permitiría una captación de nuevos conocimientos					
17	Considera que el procedimiento administrativo puede revertir los fallos del Tribunal Servir					
18	Considera que la retroalimentación permitiría el reforzamiento de la autoestima para una mejor productividad organizacional					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Lea minuciosamente, acudiendo a sus altos conocimientos respecto a la materia de investigación, y con el propósito de recaudar datos valiosos para que puedan tabularse y hallas nuestros resultados de investigación. Requerimos a Ud. marcar con una equis (X) o un aspa las opciones predeterminadas con un bolígrafo de tinta oscura, la cual mantendremos su identidad en absoluto secreto

Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
NS/NO	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

COMPETENCIA ORGANIZACIONAL						
		1	2	3	4	5
1	Considera que la comunicación entre los trabajadores permitirá una mayor competencia organizacional					
2	Cree Ud. que es necesario la comunicación entre empleador-trabajadores para que fortalezcan una productividad organizacional					
3	La excelencia en el trabajo por parte de los trabajadores es necesario para una mejor productividad organizacional					
4	Considera que el trabajo en equipos aportaría en el crecimiento de la productividad organizacional					
5	Considera que en el empleador fomenta al trabajo en equipos en los departamentos de migraciones					
6	Debe existir por parte del empleador una orientación de los resultados obtenidos para mejorar la competitividad organizacional					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
7	Considera necesario que los trabajadores se identifiquen con la empresa para lograr mayor compromiso organizacional					
8	Cree que los trabajadores cuentan con pertinencia en el ejercicio de sus funciones para lograr la productividad					
9	Existe relación permanente entre los trabajadores de diversas áreas que ayuden a una mejor productividad organizacional					

10	Cree Ud. que el empleador ejecuta una relación permanente con todos los trabajadores que le permitan tener un compromiso organizacional					
11	¿Considera que los trabajos cuenta con perseverancia de metas para maximizar la productividad organizacional					
12	Es necesario la perseverancia de metas para que exista compromiso organizacional en los trabajadores					
SATISFACCIÓN ORGANIZACIONAL						
13	El logro de objetivo en los trabajadores conllevaría a la satisfacción organizacional dentro de migraciones					
14	Considera que los empleadores retribuyen a los trabajadores que logran los objetivos en el crecimiento de la productividad					
15	Ante los problemas que se frecuentan en migraciones existe responsabilidad reciproca entre trabajadores y empleador					
16	Cree que existan motivación constante por parte de los emperadores a favor de los trabajadores para alcanzar la satisfacción organizacional					
17	Los trabajadores de cada área de administración cuentan con motivación constante para el logro de objetivos					
18	Cree que el empleador otorga las compensaciones y condiciones laborales para que los trabajadores puedan tener mejor productividad organizacional					

Anexo 3. Ficha de Validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DEL INSTRUMENTO N° 1 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: MENDOZA GOMEZ ALBERTO DANIEL
- 1.2. Cargo e instituciones donde labora: Jefe Recursos Humanos Archivo General de la Nación
- 1.3. Instrumento de Evaluación: Cuestionario N° 1 sobre la primera variable: Gestión Administrativa
- 1.4. Título de la Investigación: La Gestión administrativa influye en la Gestión de logística en el Instituto Nacional de Salud Chorrillos, 2019.
- 1.5. Autor(a): Bach. : Jaramillo Peláez, Evelyn Milagros

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				MALO					REGULAR			BUENO				MUY BUENO					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje propio																				X		
2. Objetividad	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio																					X	
3. Actualidad	Está acorde a las necesidades de información																					X	
4. Organización	Existe una organización lógica																					X	
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos																					X	
6. Intencionalidad	Está adecuado para valorar la variable actividad																					X	
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																					X	
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores																					X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del cuestionario																					X	
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación																					X	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93.50 %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está laborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Lic. Adm. Alberto Daniel Mendoza Gómez
 Jefe de Recursos Humanos
 Archivo General de la Nación

Colegio de Licenciados en Administración N°03169

Fecha: Lima 17-07-2020

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Nombre y apellidos del Experto: ALBERTO DANIEL MENDOZA GOMEZ

Grado/Cargo: Licenciado en Administración - Jefe de Recursos Humanos Archivo General de la Nación

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

La Gestión administrativa influye en la Gestión de logística en el Instituto Nacional de Salud Chorrillos, 2019.

III. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA VALIDACIÓN:

Cuestionario N° 1 Primera Variable: Gestión Administrativa y el Cuestionario 2. Segunda Variable: Gestión Logística

IV. OBSERVACIÓN RESPECTO A:

1. Forma: Cumple con los aspectos de forma requeridos

2. Contenido: Se pudo constatar que los Instrumentos, contienen los reactivos necesarios para poder medir el micro y el macro variables.

3. Estructura: Consideramos que los instrumentos se encuentran coherentemente estructurados para ser aplicados correctamente.

V. APORTES Y/O SUGERENCIAS.

Luego de revisado el documento procede su aplicación?

SI

NO



Lic. Adm. Alberto Daniel Mendoza Gómez
Jefe de Recursos Humanos
Archivo General de la Nación

Colegio de Licenciados en Administración N°03169

Fecha: Lima 17-07-2020

INFORME DE OPINIÓN DEL INSTRUMENTO N° 2 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: MENDOZA GOMEZ ALBERTO DANIEL
- 1.2. Cargo e instituciones donde labora: Jefe de Recursos Humanos Archivo General de la Nación
- 1.3. Instrumento de Evaluación: Cuestionario N° 2. Sobre la segunda variable: Gestión Logística
- 1.4. Título de la Investigación: La Gestión administrativa influye en la Gestión de logística en el Instituto Nacional de Salud Chorrillos, 2019.
- 1.5. Autora: Bach. : Jaramillo Peláez, Evelyn Milagros

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				MALO					REGULAR			BUENO				MUY BUENO					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje propio																				X		
2. Objetividad	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio																					X	
3. Actualidad	Está acorde a las necesidades de información																					X	
4. Organización	Existe una organización lógica																					X	
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos																					X	
6. Intencionalidad	Está adecuado para valorar la variable actividad																					X	
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																					X	
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores																						X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del cuestionario																					X	
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación																					X	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94.50 %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está laborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Lic. Adm. Alberto Daniel Mendoza Gomez
 Jefe de Recursos Humanos
 Archivo General de la Nación

Colegio de Licenciados en Administración N°03169

Fecha: Lima 17-07-2020



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERÚ

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Nombre y apellidos del Experto: Lenyn La Rosa Arce

Grado/Cargo: Mg.

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

El trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023

III. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA VALIDACIÓN: Cuestionario
Primera Variable: Trabajo colaborativo - Segunda Variable: Productividad organizacional

IV. OBSERVACIÓN RESPECTO A:

1. Forma: Cumple con los aspectos de forma requeridos

2. Contenido: Se pudo constatar que los Instrumentos, contienen los reactivos necesarios para poder medir el micro y el macro variables.

3. Estructura: Consideramos que los instrumentos se encuentran coherentemente estructurados para ser aplicados correctamente.

V. APORTES Y/O SUGERENCIAS.

¿Luego de revisado el documento procede su aplicación?

SI

NO

Firma y sello
Fecha: Lima 20-07-2023

INFORME DE OPINIÓN DEL INSTRUMENTO N° 1 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: La Rosa Arce, Lenyn
- 1.2. Cargo e instituciones donde labora: Profesor universitario/Universidad de Huánuco
- 1.3. Instrumento de Evaluación: Cuestionario N° 1 sobre la primera variable: Trabajo Colaborativo
- 1.4. Título de la Investigación: El trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023
- 1.5. Autor(a): Evelyn Milagros Jaramillo Peláez

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:



INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				MALO					REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje propio																				X		
2. Objetividad	Esta expresado de acuerdo a las variables de estudio																					X	
3. Actualidad	Esta acorde a las necesidades de información																					X	
4. Organización	Existe una organización lógica																						X
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos																					X	
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar la variable actividad																					X	
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																						X
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores																					X	
9. Metodología	La estrategia responde al proposito del cuestionario																					X	
10. Pertinencia	El instrumento es util para la presente investigación																					X	

III. PROMEDIO DE VALORACION: 97 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD: () El instrumento puede ser aplicado, tal como está laborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


 Lenyn La Rosa Arce
 ABOGADO
 N° 10000

Firma y sello

Fecha: Lima 20-07-2023

INFORME DE OPINIÓN DEL INSTRUMENTO N° 2 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: La Ros Arce, Lenyn
- 1.2. Cargo e instituciones donde labora: Profesor Universitario/ Universidad de Huánuco
- 1.3. Instrumento de Evaluación: Cuestionario N° 2. Productividad organizacional
- 1.4. Título de la Investigación: El trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023
- 1.5. Autora: Bach.: Evelyn Milagros Jaramillo Peláez

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				MALO					REGULAR			BUENO				MUY BUENO				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje propio																				X	
2. Objetividad	Esta expresado de acuerdo a las variables de estudio																					X
3. Actualidad	Esta acorde a las necesidades de información																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica																				X	
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos																					X
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar la variable actividad																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																					X
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores																				X	
9. Metodología	La estrategia responde al proposito del cuestionario																				X	
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación																				X	

III. PROMEDIO DE VALORACION: 97 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD: (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está laborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



 Firma y sello
 Fecha: Lima 20-07-2023



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERÚ

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Nombre y apellidos del Experto: Raúl Núñez Benavente

Grado/Cargo: Mg.

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

El trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023

III. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA VALIDACIÓN: Cuestionario
Primera Variable: Trabajo colaborativo - Segunda Variable: Productividad organizacional

IV. OBSERVACIÓN RESPECTO A:

1. Forma: Cumple con los aspectos de forma requeridos

2. Contenido: Se pudo constatar que los Instrumentos, contienen los reactivos necesarios para poder medir el micro y el macro variables.

3. Estructura: Consideramos que los instrumentos se encuentran coherentemente estructurados para ser aplicados correctamente.

V. APORTES Y/O SUGERENCIAS.

¿Luego de revisado el documento procede su aplicación?

SI

NO

ADISTEC PERU S.A.C.
RAUL NÚÑEZ BENAVENTE
REPRESENTANTE LEGAL

Firma y sello

Fecha: Lima 20-07-2023

INFORME DE OPINIÓN DEL INSTRUMENTO N° 1 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Núñez Benavente, Raúl
- 1.2. Cargo e instituciones donde labora: Gerente General/Adistec Perú S.A.C.
- 1.3. Instrumento de Evaluación: Cuestionario N° 1 sobre la primera variable: Trabajo Colaborativo
- 1.4. Título de la Investigación: El trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023
- 1.5. Autor(a): Evelyn Milagros Jaramillo Peláez

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				MALO					REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje propio																					X
2. Objetividad	Esta expresado de acuerdo a las variables de estudio																					X
3. Actualidad	Esta acorde a las necesidades de información																					X
4. Organización	Existe una organización lógica																					X
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos																					X
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar la variable actividad																					X
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																					X
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores																					X
9. Metodología	La estrategia responde al proposito del cuestionario																					X
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación																					X

III. PROMEDIO DE VALORACION: 95 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento puede ser aplicado, tal como está laborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


 ADISTEC PERU S.A.C.
 RAUL NUNEZ BENAVENTE
 REPRESENTANTE LEGAL

Firma y sello

Fecha: Lima 20-07-2023

INFORME DE OPINIÓN DEL INSTRUMENTO N° 2 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Núñez Benavente, Raúl
- 1.2. Cargo e instituciones donde labora: Gerente General/ Adistec Perú S.A.C.
- 1.3. Instrumento de Evaluación: Cuestionario N° 2. Productividad organizacional
- 1.4. Título de la Investigación: El trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023
- 1.5. Autora: Bach.: Evelyn Milagros Jaramillo Peláez

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:



INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				MALO					REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje propio																				X	
2. Objetividad	Esta expresado de acuerdo a las variables de estudio																				X	
3. Actualidad	Esta acorde a las necesidades de información																					X
4. Organización	Existe una organización lógica																					X
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos																				X	
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar la variable actividad																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																				X	
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores																					X
9. Metodología	La estrategia responde al proposito del cuestionario																					X
10. Pertinencia	El instrumento es util para la presente investigación																					X

III. PROMEDIO DE VALORACION: 93 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD: () El instrumento puede ser aplicado, tal como está laborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


 ADISTEC PERU S.A.C.
 RAUL NUNEZ BENAVENTE
 REPRESENTANTE LEGAL

Firma y sello
Fecha: Lima 20-07-2023



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERÚ

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Nombre y apellidos del Experto: José Alfredo Mansilla Garayar

Grado/Cargo: Doctor. / Docente Investigador.

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

El trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023

III. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA VALIDACIÓN: Cuestionario
Primera Variable: Trabajo colaborativo - Segunda Variable: Productividad organizacional

IV. OBSERVACIÓN RESPECTO A:

1. Forma: Cumple con los aspectos de forma requeridos

2. Contenido: Se pudo constatar que los Instrumentos, contienen los reactivos necesarios para poder medir el micro y el macro variables.

3. Estructura: Consideramos que los instrumentos se encuentran coherentemente estructurados para ser aplicados correctamente.

V. APORTES Y/O SUGERENCIAS.

¿Luego de revisado el documento procede su aplicación?

SI

NO

Dr. Jose A. Mansilla Garayar
CODER. N° 360

Firma y sello

Fecha: Lima 20-09-2023

INFORME DE OPINIÓN DEL INSTRUMENTO N° 1 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto:
- 1.2. Cargo e instituciones donde labora:
- 1.3. Instrumento de Evaluación: Cuestionario N° 1 sobre la primera variable: Trabajo Colaborativo
- 1.4. Título de la Investigación: El trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023
- 1.5. Autor(a): Evelyn Milagros Jaramillo Peláez

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				MALO					REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje propio																					X
2. Objetividad	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio																					X
3. Actualidad	Está acorde a las necesidades de información																					X
4. Organización	Existe una organización lógica																					X
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos																					X
6. Intencionalidad	Está adecuado para valorar la variable actividad																					X
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																					X
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores																					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del cuestionario																					X
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación																					X

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está laborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

.....
 Firma y sello

Fecha: Lima 20-09-2023

INFORME DE OPINIÓN DEL INSTRUMENTO N° 2 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto:
- 1.2. Cargo e instituciones donde labora:
- 1.3. Instrumento de Evaluación: Cuestionario N° 2. Productividad organizacional
- 1.4. Título de la Investigación: El trabajo colaborativo y la productividad organizacional en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima, 2023
- 1.5. Autora: Bach.: Evelyn Milagros Jaramillo Peláez

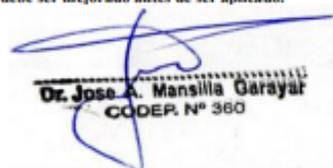
II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				MALO					REGULAR			BUENO				MUY BUENO			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje propio																				X
2. Objetividad	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio																				X
3. Actualidad	Está acorde a las necesidades de información																				X
4. Organización	Existe una organización lógica																				X
5. Eficiencia	Comprende a los aspectos metodológicos																				X
6. Intencionalidad	Está adecuado para valorar la variable actividad																				X
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																				X
8. Coherencia	Coherencia entre las variables e indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del cuestionario																				X
10. Pertinencia	El instrumento es útil para la presente investigación																				X

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está laborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Dr. Jose A. Mansilla Garayar
CÓDIP. N° 360

.....
Firma y sello

Fecha: Lima 20-09-2023

Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.



PERÚ

Ministerio
del Interior

Superintendencia
Nacional de Migraciones

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Breña, 15 de agosto de 2023

Señores:
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERU
Av. Panamericana Sur Km 16.3 Villa el Salvador
Presente.

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a la Sra. Evelyn Milagros Jaramillo Pelaez identificado con DNI N° 42096895 a efectuar la aplicación de los cuestionarios de investigación que viene realizando en vuestra casa de estudios y que lleva por título "EL TRABAJO COLABORATIVO Y LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, LIMA – 2023".

Asimismo, las actividades fueron realizadas el 15 de agosto de 2023, Av. España N° 734 Breña – Lima, respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por la institución SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES con RUC 20551239692.

La Sra. Evelyn Milagros Jaramillo Pelaez contó con todas las facilidades necesarias para la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores, quienes han llenado de forma voluntaria y correctamente la información.

Atentamente,


Julio Cesar Diaz Valenzuela
Jefe de la Unidad de Abastecimiento
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES



Anexo 6. Informe de índice de coincidencia

autonomape.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27421:331881449?locale=es-MX

EVELYN MILAGROS JARAMILLO PELÁEZ TESIS PARA REP... Cambiar a la nueva versión Detalles de la entrega Ayuda

Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
TRABAJO COLABORATIVO Y PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, LIMA - 2023

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
EVELYN MILAGROS JARAMILLO PELÁEZ
ORCID: 0000-0002-4840-5846

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

39 Similarity Exclusiones

16% Similitud general

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	7%
2	repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET	3%
3	hdl.handle.net INTERNET	<1%
4	Universidad Cesar Vallejo on 20... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
5	repositorio.uss.edu.pe INTERNET	<1%

Compartir

Página 1 de 105

16% Similitud general

Marca de alerta

Detalles del documento

AI

Anexo 7. Base de datos

	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1	Cuál.con	contenid	ML.cantid	ML.la.ima	principal.	MP.cont	MP.la.fre	MC.corre	PA.marke	PA.cursc	PA.servic	buscas.c	PA.prese	precio.de	prom.red	prom.infl	prom.pag	prom.cor	prom.atril	prom.mkt	prom.posi
2	1.00	2.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	2.00	4.20	4.50	4.50	4.00	4.75	4.30	4.38
3	2.00	1.00	3.00	5.00	1.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.75	4.25	4.38
4	2.00	2.00	4.00	2.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.50	3.50
5	2.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.60	4.50	4.00	3.00	4.75	3.78	4.38
6	2.00	2.00	4.00	5.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.20	4.50	4.50	5.00	4.00	4.55	3.50
7	2.00	2.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.20	4.50	4.50	5.00	4.00	4.55	4.50
8	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.60	4.50	5.00	4.00	4.75	4.53	4.88
9	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.40	4.50	5.00	4.00	4.75	4.48	4.88
10	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.20	4.00	3.00	5.00	5.00	4.05	4.50
11	2.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.60	5.00	4.50	3.00	4.50	4.03	4.25
12	2.00	1.00	4.00	4.00	6.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.20	4.00	4.50	4.00	4.75	4.18	4.38
13	3.00	1.00	5.00	5.00	7.00	5.00	5.00	2.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	2.00	4.50	4.25	4.25
14	2.00	5.00	1.00	4.00	8.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.60	2.50	4.00	3.00	3.50	3.28	3.25
15	2.00	1.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.50	3.00	3.75	3.63	3.38
16	2.00	1.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.60	4.00	4.50	4.00	4.25	4.28	4.13
17	2.00	2.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.50	5.00	4.00	4.50	4.38	3.75
18	2.00	2.00	4.00	5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.50	4.00	4.00	4.25	4.13	4.13
19	2.00	1.00	4.00	5.00	6.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.60	4.50	4.00	5.00	5.00	4.53	4.50
20	3.00	1.00	1.00	3.00	7.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	5.00	2.00	2.00	3.60	2.00	2.00	1.00	1.75	2.15	2.88
21	1.00	1.00	3.00	4.00	8.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.60	3.50	4.50	3.00	5.00	3.65	5.00
22	2.00	1.00	5.00	5.00	8.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.60	5.00	4.00	4.00	4.00	4.15	4.00
23	2.00	2.00	4.00	4.00	7.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
24	2.00	2.00	3.00	4.00	6.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.80	3.50	3.50	3.00	4.50	3.45	4.75
25	2.00	1.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.40	3.50	3.50	4.00	4.50	3.60	4.25
26	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.25	3.50	3.13
27	2.00	5.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.80	4.00	4.00	4.00	4.00	3.95	4.00
28	2.00	1.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.60	5.00	4.00	4.00	4.25	4.15	4.13
29	1.00	2.00	5.00	4.00	6.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	1.00	5.00	2.00	3.00	3.00	4.50	4.00	4.00	3.25	3.88	4.13
30	2.00	1.00	2.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.20	3.50	4.00	4.00	1.00	3.18	3.00
31	2.00	3.00	4.00	4.00	6.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.25	4.00	4.13
32	2.00	2.00	5.00	5.00	7.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.20	5.00	5.00	3.00	4.75	4.30	3.88
33	2.00	1.00	4.00	4.00	8.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	1.60	4.00	4.00	3.00	4.50	3.15	3.75
34	3.00	1.00	4.00	4.00	8.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.40	4.00	4.00	5.00	4.00	4.35	3.50
35	3.00	3.00	4.00	4.00	6.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.50
36	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.50	4.00	3.75	3.88	3.88
37	1.00	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	5.00	2.00	5.00	3.50	3.00	4.00	3.75	3.88	3.38
38	2.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.80	4.00	4.00	4.00	4.00	3.95	3.50
39	1.00	1.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	4.80	4.00	5.00	5.00	5.00	4.70	4.50
40	2.00	1.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.50	4.00	3.00	4.00	3.63	4.00