

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“El feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023”**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autora:**

Escobar Negro, Leslie Antonella

Jurado evaluador:

**Presidente** : Ramos Flores, Francisco

**Secretario** : Zapata Chau, Jorge

**Vocal** : Sánchez Pacheco, Luis

**Asesor:**

García Crisanto, Alex Segundo

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-5623-0484>

**PIURA - PERÚ**

**2024**

**Fecha de sustentación: 2024/07/15**

# El feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uta.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

Excluir citas

Activo

Exclude assignment

Activo

Excluir bibliografía

Activo

template

Excluir coincidencias < 1%

Garcia Crisanto Alex Segundo

DNI 02640565

### **Declaración de Originalidad**

Yo, *Alex Segundo García Crisanto* docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada ***El feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023***, autor *Escobar Negro Leslie Antonella*, dejo en constancia lo siguiente:

- *El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (16/07/2024).*
- *He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.*
- *Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.*

*Piura, 01 de julio del 2024*



*Garcia Crisanto Alex Segundo*

*DNI 02640565*

*Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5623-0484>*



.....  
*Escobar Negro Leslie Antonella*

*DNI N° :72873185*

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: **“El feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023”**

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es identificar la influencia que existe entre el feedback y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



---

Br. Escobar Negro, Leslie  
Antonella

## DEDICATORIA

Todo mi esfuerzo se lo dedico a Dios, a mis queridos padres Emmanuel y Yuliana, por haberme brindado su apoyo incondicional durante esta hermosa etapa universitaria y por ser la razón más grande para continuar con mis objetivos que significa una alegría y orgullo para mí y para ellos. A mis abuelos, por sus enseñanzas y consejos para nunca rendirme. A todos mis familiares que confiaron en mí.

Leslie Antonella Escobar Negro.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a dios; por brindarme la capacidad y sabiduría, para poder continuar con este proceso que es uno de mis mayores aspiraciones deseadas.

A mi familia, por su amor incondicional y su constante aliento. Su fe en mí ha sido mi motor en cada paso de esta travesía académica.

A mis amigos y seres queridos, por su paciencia y comprensión en momentos de ausencia y dedicación. Su amistad ha sido un faro de luz en los días más oscuros de estudio y trabajo, y sus risas han sido mi escape necesario.

A mis profesores y mentores, por su sabiduría compartida y su guía experta. Sus consejos y retos me han empujado a superar mis propios límites y a crecer intelectualmente. Gracias por compartir su conocimiento y experiencia.

A mí misma, por la fuerza y determinación en cada paso. Este logro es una evidencia de que los sueños se vuelven realidad con trabajo arduo y pasión.

A la vez agradecer a la empresa ECORPINT E.I.R.L y a sus trabajadores por brindarme toda la informacion requerida para poder ejecutar este proyecto.

La autora.

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo identificar la influencia que existe entre el feedback y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023, con la finalidad de responder a la problemática planteada. ¿Cómo influye el Feedback en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L año 2023?.El tipo de investigación de este estudio fue no experimental- transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 25 trabajadores de la constructora ECORPINT, la misma que conformó la muestra. La técnica aplicada para la recolección de datos fue la encuesta, el instrumento de evaluación fue el cuestionario mediante la elaboración de la escala de Likert. Finalmente, se aceptó la hipótesis de la investigación, la cual se comprueba con el coeficiente de Spearman de 0,417, con un nivel de significancia de 0,038 menor a 0,05 llegando a la conclusión de que existe una influencia positiva moderada del feedback sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora de la empresa.

**Palabras clave:** Feedback, Desempeño laboral, Trabajadores, Constructora.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to identify the influence that exists between feedback and the work performance of the workers of the construction company ECORPINT E.I.R.L, region Piura-2023, in order to respond to the problem posed: How does feedback influence the work performance of the workers of the construction company ECORPINT E.I.R.L year 2023? The type of research of this study was non-experimental, cross-sectional and correlational. The population consisted of 25 workers of the construction company ECORPINT, which formed the sample. The technique applied for data collection was the survey, the evaluation instrument was the questionnaire through the elaboration of the Likert scale. Finally, the hypothesis of the research was accepted, which is tested with Spearman's coefficient of 0.417, with a significance level of 0.038 less than 0.05, reaching the conclusion that there is a moderate positive influence of the feedback on the work performance of the workers of the company's construction company.

**Keywords:** Feedback, Job performance, Workers, Construction company.

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	6
<b>RESUMEN</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>INDICE DE CONTENIDOS</b> .....	9
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	11
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
1.1. Formulación del Problema .....	12
1.1.1. Realidad Problemática.....	12
1.1.2. Enunciado del Problema.....	14
1.2. Justificación.....	14
1.3. Objetivos .....	15
1.3.1. <i>Objetivo general</i> .....	15
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	16
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.1.1. A nivel internacional.....	16
2.1.2. A nivel nacional.....	18
2.1.3. A nivel local .....	19
2.2. Marco teórico .....	21
2.2.1. Feedback.....	21
2.2.1.1. Definición.....	21
2.2.1.2. Dimensiones del feedback .....	22
2.2.1.3. Características del feedback .....	23
2.2.1.4. Tipos de feedback.....	24
2.2.1.5. Ventajas del feedback .....	26
2.2.1.6. Importancia del feedback .....	27
2.2.2. Desempeño Laboral.....	28
2.2.2.1. Definición.....	28
2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral .....	28
2.2.2.3. Características del desempeño laboral .....	29
2.2.2.4. Factores del desempeño laboral .....	30
2.2.2.5. Importancia del desempeño laboral .....	31

2.2.3. Feedback y Desempeño Laboral .....	32
2.2.3.1. ¿Cómo se relacionan el feedback y el desempeño laboral? .....	32
2.2.3.2. Importancia de la aplicación del feedback y desempeño laboral... 32	
2.3. Marco conceptual .....	33
2.4. Hipótesis .....	34
2.5. Variables .....	35
2.5.1. Operacionalización de variables.....	35
<b>3. MATERIAL Y MÉTODOS .....</b>	<b>39</b>
3.4. Material .....	39
3.4.1. Población.....	39
3.4.2. Marco muestral.....	39
3.4.3. Unidad de análisis .....	39
3.4.4. Muestra.....	39
3.5. Métodos .....	39
3.5.1. Diseño de contrastación .....	39
3.5.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	40
3.5.3. Procesamiento y análisis de datos .....	41
<b>4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
4.4. Presentación de resultados.....	42
4.5. Discusión de resultados .....	49
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>62</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de variables .....	35
<b>Tabla 2:</b> <i>Valores de confiabilidad de instrumento</i> .....	42
<b>Tabla 3:</b> <i>Estadísticas de fiabilidad del Alpha de Cronbach</i> .....	42
<b>Tabla 4:</b> <i>Feedback * Desempeño laboral</i> .....	43
<b>Tabla 5:</b> <i>Dimensión jefe positivo* Desempeño laboral</i> .....	44
<b>Tabla 6:</b> <i>Dimensión jefe negativo * Desempeño laboral</i> .....	45
<b>Tabla 7:</b> Comportamientos contraproducentes .....	46
<b>Tabla 8:</b> Compañeros positivos .....	47
<b>Tabla 9:</b> Compañeros negativos .....	47
<b>Tabla 10:</b> <i>Correlaciones entre feedback y desempeño laboral</i> .....	48

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Formulación del Problema

#### 1.1.1. Realidad Problemática

En la actualidad, se logra apreciar en diversos países, que las empresas se están transformando con el fin de mejorar continuamente y revolucionarse, es importante mantener un buen ambiente laboral, por ende, es necesario que se conozca la opinión que existe entre el empleador y sus trabajadores. No consiste en amonestar o recriminar al trabajador que realiza mal su actividad, sino que se trata de tener un mayor conocimiento acerca de su desempeño laboral y reconocer mutuamente lo que se espera de ellos y lo que los trabajadores esperan de sus líderes. Siendo de suma importancia, la cultura del feedback, ya que ayuda a mejorar el desempeño laboral dentro de una empresa, mediante las constantes recomendaciones por parte de sus líderes y así, lograr hacer fluir las mejores cualidades que tienen las personas, para que todo su esfuerzo y constancia se vea reflejado en el cumplimiento de sus logros individuales y en conjunto con la empresa.

Además, Martínez (2021), asegura que: a nivel mundial, se ha visualizado un incremento de la rotación voluntaria, debido a que los empleados no se sienten valorados y han perdido el sentido de pertenencia. La evaluación del desempeño y el feedback son necesarios para fidelizar el talento, aumentar la productividad y mejorar la innovación.

En este sentido, apreciamos la importancia del feedback sobre el desempeño laboral, pero como se menciona en la revista digital Orh (2019), asegura que existen muchos profesionales que evitan aplicar el feedback en sus empleados, una de las razones que genera esto es por falta de tiempo, ya que su principal enfoque es generar la mayor productividad posible. Es por ello que el 21% de los gerentes informan que evitan dar una retroalimentación a los empleados sobre su trabajo, lo que les hace pasar por alto los errores y los vuelve incapaces de mejorar.

También en el artículo web Info capital humano (2018), se analiza y menciona que alrededor del 40 % de las empresas de todo el mundo ya han reemplazado por completo sus revisiones anuales con frecuentes sesiones informales del feedback entre jefes y trabajadores, mientras que el 70 % de

las empresas internacionales están listas para cambiar a este modelo. Evidenciando así, los cambios que se generan en las empresas con la finalidad de mejorar su productividad.

El Perú tampoco se queda atrás en esta carrera por innovar, como informa Novoa (2018) director de RPP NOTICIAS; reconoce al feedback como una continua comunicación productiva entre los gerentes y los trabajadores de una empresa. Para alcanzar un feedback adecuado, se debe tener bien definido cuales son los valores, misión, visión y los objetivos que busca alcanzar la misma. Así, los miembros de la empresa, logran trabajar juntos y alineados buscando como resultado alcanzar las metas establecidas. Para mejorar los procesos, es necesario reconocer las dificultades, imprevistos y necesidades de los trabajadores. También es importante que exista un método para evaluar el desempeño laboral y a la vez debe haber un ambiente de confianza para que se pueda dar una retroalimentación confiable.

Por otro lado, Nygren (2017), citado por García (2020), establece que la parte fundamental, en un procedimiento de evaluación del desempeño laboral es el feedback (retroalimentación), que consiste en un proceso que se da entre un líder y sus trabajadores, en el cual se revisa su desempeño y se muestra las expectativas de la empresa. Es por ello que el feedback es muy importante para motivar a sus trabajadores y contribuir en la mejora del desempeño laboral y su influencia dentro de una empresa.

Según García (2020), nos dice que uno de los incentivos para un feedback positivo, es mejorar la motivación de los trabajadores, además de generar una sensación de equidad, trato justo, objetivo e igualitario entre los líderes de la empresa y sus trabajadores impulsando así una excelencia en el desempeño. Aumentando el vínculo del trabajador con la empresa, promoviendo así una fidelidad hacia esta; aplicar el feedback en la empresa no tiene costo alguno, solo requiere tiempo para prepararlo y aplicarlo de manera oportuna. Es importante que, para minimizar riesgos de sentimientos negativos por parte de los trabajadores, es necesario realizar una retroalimentación adecuada y enfocada en mejorar el desempeño laboral y evitar caer en la crítica hacia el empleado, debe realizarse mediante una comunicación fluida entre ambos y con la información analizada

correctamente para obtener conclusiones específicas del desempeño y alentar a una superación continua.

En la empresa constructora ECORPINT E.I.R.L., existe una comunicación pobre, la cual trae consigo problemas al momento de intercambiar información, ideas y opiniones sobre el desempeño de los trabajadores. En tal sentido, este problema está afectando las áreas administrativas y de ingeniería. Por ende, la importancia de este estudio denominado: “El feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023”, el cual tiene como objetivo primordial identificar la influencia de la primera variable sobre la segunda, en el espacio y tiempo antes mencionado, considerando a su vez las dimensiones pertinentes para cada una. Previo a este estudio, se evidenció señales de una mala aplicación del feedback por parte del personal de la constructora, así como también se observó un rendimiento desfavorable; situando a la investigadora a realizar un análisis respectivo de correlación de las variables.

#### 1.1.2. Enunciado del Problema

¿Cómo influye el feedback en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L región Piura-2023?

#### 1.2. Justificación

##### - *Teórica:*

Esta investigación, se demuestra de manera teórica porque estuvo enfocada en generar un conocimiento sobre el feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Teniendo en cuenta lo manifestado por Martínez (2021), lo citado por García (2020) y lo comunicado por Novoa (2018). También tomando en cuenta lo publicado por ORH (2019), Infocapitalhumano (2018) y el artículo web Ordoñez et al., (2020) y, estableciendo así, las bases para el análisis de datos y resultados con el fin de identificar cómo las empresas aplican el feedback de manera adecuada con sus trabajadores.

##### - *Práctica:*

Galindo Moreno (2021) afirma que “de manera práctica, la investigación ayuda a solucionar o brindar estrategias que, al aplicarlas resuelven el

problema planteado”, resultando útil para la empresa ECORPINT E.I.R.L, ya que, a través de la presentación de los resultados, se busca determinar la influencia que existe entre las variables mencionadas. Es importante que tanto para líderes como empleados puedan llevar una relación laboral de manera armoniosa y siempre buscando cumplir con los objetivos establecidos por la empresa.

- **Metodológica:**

En esta investigación se evaluó la influencia del feedback en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L. Según Caro (2021), menciona que las técnicas de recopilación de datos son herramientas y métodos empleados para obtener y medir información de manera estructurada y con un propósito definido. Se utilizaron como técnica la encuesta, para la recolección de datos como instrumento el cuestionario elaborado mediante la escala de Likert, la cual fue validada por especialistas. Garantizando así un conocimiento válido y confiable de acuerdo a las variables estudiadas.

- **Social:**

Salas y Salazar (2018) ,expresan que “la justificación social se da cuando la investigación tiene como finalidad resolver problemas sociales que afectan a un grupo determinado en el cual se desarrolla la investigación.” (p.21). La presente investigación, ayudará a la sociedad, ya que la relación de estas dos variables de trabajo, son limitadas por estudios de una manera conjunta, sin embargo, puede ser específico su desarrollo, destacando la valoración positiva del feedback e identificando de qué manera predomina esta variable sobre el desempeño laboral de una situación determinada. Beneficiando positivamente los futuros estudios relacionados con el tema y que ayuden al desempeño de los trabajadores en las distintas empresas.

### 1.3. Objetivos

#### 1.3.1. *Objetivo general*

Identificar la influencia que existe entre el feedback y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023.

### 1.3.2. *Objetivos específicos*

- Determinar las expresiones de positividad o negatividad del jefe de la empresa, que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L. región Piura – 2023
- Describir los comportamientos contraproducentes que afectan al desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023.
- Analizar la influencia del feedback en las relaciones entre compañeros de trabajo que existen en la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023.

## **II. MARCO DE REFERENCIA**

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

Según Cisneros (2018) en su tesis titulada , “El feedback como herramienta para mejorar el desempeño laboral en el sector comercial de plásticos de la provincia de Tungurahua”, tiene como finalidad, indicar como la aplicación del feedback puede emplearse en las organizaciones con el objetivo de mejorar el desempeño laboral, sin ignorar su importancia en la estructura de un sistema y el deber administrarse de acuerdo con el enfoque sistémico, para ser utilizados en su totalidad con fines de mejoramiento y cumplimiento de los objetivos que persiguen todas las entidades comerciales. Se utilizó como instrumento principalmente la encuesta. Los resultados obtenidos indican que, de los 217 trabajadores encuestados, al menos el 80% acepta que una buena retroalimentación contribuiría en la mejora de su desempeño laboral. Su conclusión principal fue que se detectó un nivel bajo de ejecución que tiende a responder a circunstancias cambiantes, manejar y resolver problemas. Promoviendo así que se implemente un programa de feedback positivo para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores.

El trabajo de investigación de Cisneros ha sido de gran utilidad para determinar el impacto que puede llegar a tener el feedback y la confianza que genera en los trabajadores de una empresa.

Según Trangoni (2018), en su tesis de maestría titulada ¿Cuáles son las nuevas prácticas de feedback que potencian el desempeño y el desarrollo de las personas en el trabajo?, tuvo como objetivo describir cuáles son las necesidades

actuales del negocio, las generaciones que integran la fuerza laboral argentina y sus estilos de comunicación, definir qué entendemos por feedback en los sistemas de gestión del desempeño actuales y en el contexto de las nuevas prácticas”; apoyándose en técnicas como entrevistas y encuestas las cuales se realizaron a 4 empresas que implementaron recientemente las prácticas del feedback. Como resultado se obtuvo que el 100% de las empresas reconocen que están en una etapa de relevar aprendizajes y coincidieron en que aún la implementación es reciente como para tener métricas objetivas. Además, podemos inferir que, en las empresas analizadas, los miembros de todas las generaciones quieren sentirse valorados, empoderados, y motivados en el trabajo. Como conclusión principal fue que todas las empresas encuestadas enfatizaron que implementar nuevas prácticas significa un cambio de cultura, no solo es un cambio de sistema, sino una forma diferente de realizar las cosas. Además, acordaron recomendar la implementación de nuevas prácticas.

El estudio de Trangoni ha sido importante para reconocer el impacto del feedback laboral en empresas que recientemente incorporaron esta técnica y como sus empleados, de todas las generaciones, se vieron involucrados.

Basándonos en la revista de Palacios (2019), titulada “Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabí Ecuador”, teniendo como objetivo plantear el nivel de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. La presente investigación es de tipo aplicada cuantitativa, el método de investigación es lógico inductivo, a través de la validación de una hipótesis general y cinco específicas y se aplicaron 312 encuestas en las que se utilizaron dos instrumentos de medición. Con base en los resultados se pone en evidencia que el clima organizacional es un factor principal para mantener un nivel de desempeño ideal en los trabajadores dentro de la empresa; por ende, se entiende que un clima institucional positivo determina un desempeño laboral ideal.

Este trabajo presentado por Palacios, brinda información acerca de la segunda variable, el desempeño laboral de los trabajadores, y se destaca la importancia de los factores de liderazgo, comunicación, reconocimiento y desarrollo personal en la creación de un clima organizacional positivo y por ende un desempeño laboral positivo. Lo cual también es de gran importancia asociarlo

con el feedback laboral, ya que también impacta en el clima organizacional de la empresa.

### 2.1.2. A nivel nacional

García (2020), en su tesis mencionada: “La relación del feedback con el desempeño laboral en la empresa de transportes virgen purísima - Chiclayo 2018”, tuvo como objetivo general determinar la existencia de una relación entre feedback y desempeño laboral en empresa de transportes virgen purísima-Chiclayo; el tipo de investigación se basó bajo el enfoque cuantitativo y correlacional. La población está conformada por 72 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta para la obtención de datos. Los resultados obtenidos en esta investigación están relacionados con los objetivos específicos mencionados en la tesis y cómo se relacionan con el feedback. Dando respuesta al objetivo general, se apreció una fuerte relación entre feedback y el desempeño de los trabajadores, mediante el análisis de los factores que influyen se observó que existe una deficiencia en el apoyo de los jefes en un 43%; mientras que el 45,8% de los encuestados muestran que reciben confianza de parte de sus superiores. Se motivó a la empresa a dar sesiones constantes de feedback al personal con la finalidad de mejorar el desempeño y la confianza entre los jefes y los trabajadores.

La tesis realizada por García, resalta el apoyo que brindan los jefes y cómo diversos factores influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, demostrando que una buena aplicación del feedback laboral mejora eficazmente la labor de los empleados.

Aguirre (2020), menciona en su tesis “Influencia del feedback laboral en la satisfacción en el trabajo del personal del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas - Amazonas 2020”. El objetivo fue determinar la influencia del feedback laboral en la satisfacción en el trabajo del personal de la empresa. Teniendo una orientación cuantitativa, no experimental. Se tomó en cuenta una muestra de 166 trabajadores a los que se le aplicó el cuestionario Job Feedback Survey, versión española y el cuestionario de satisfacción laboral S21/26. Como resultado se obtuvo que el 62.5% del personal del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas Amazonas reporta un feedback negativo y el 37.5% positivo; mientras que el 64.3% expresa satisfacción laboral moderadamente satisfecho, 32.7% satisfecho y solo el 3.0% insatisfecho. Se concluyó que feedback laboral

influye directa y significativamente en la satisfacción en el trabajo; de igual forma se recomendó mejorar la gestión de la empresa con el fin de aumentar la relación entre los empleados y lograr una atención de calidad.

El estudio de Aguirre, menciona que el feedback laboral puede ser tanto positivo como negativo y depende del empleador como lo aplique, puede llegar a tener un efecto considerable en el desempeño del trabajador.

Carhuachin y Villanueva (2020), en la tesis titulada “El feedback de los colaboradores y su efecto en el desempeño laboral en el servicio al cliente de Chinawok-Trujillo, 2020” teniendo como objetivo analizar cuál es el efecto del feedback en el desempeño laboral de los colaboradores en el servicio al cliente de Chinawok-Trujillo, 2020”. Este tipo de estudio descriptivo y el diseño de investigación es de tipo pre – experimental, con una muestra formada por 30 colaboradores y aplicando el instrumento como el cuestionario. Obteniendo como resultado que el feedback si tuvo un efecto positivo en la variable desempeño laboral, por lo que al emplear el taller a los colaboradores se obtuvo resultados significativos que ayudaron a mejorar su desempeño dentro de la empresa.

Gracias a las conclusiones obtenidas de Carhuachin y Villanueva, se demostró que ambas variables tienen un efecto positivo abarcando distintos puntos importantes como son la comunicación efectiva, la claridad en los objetivos y la retroalimentación regular son fundamentales para mejorar el desempeño laboral y lograr una mayor eficacia organizacional en el servicio al cliente.

### 2.1.3. A nivel local

Arnao y Rojas (2020), en su tesis llamada “Influencia del feedback laboral en el desempeño del equipo de trabajo del consorcio óptico Mendieta Leiva, Región Piura año 2020”, tuvieron como objetivo identificar cómo influye el feedback laboral en el desempeño del equipo de trabajo. El tipo de investigación de este estudio fue: básico, no experimental, transversal y correlacional, con un criterio muestral probabilístico. La muestra fue aplicada a 25 personas. Como técnica de recolección de datos implementada fue la encuesta, como instrumento de medición el cuestionario. Con los resultados obtenidos se confirmó que existe una correlación entre el feedback laboral y desempeño, también es evidente que en la población estudiada esta asociación es baja.

El trabajo presentado por Arnao y Vargas, permite identificar cómo estas dos variables se encuentran proporcionalmente relacionadas y también demuestra el valor del feedback laboral como herramienta para mejorar el desempeño del equipo de trabajo y la eficiencia organizacional en una empresa.

Abad y Duque (2021), en su tesis titulada “El feedback y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Service Jackson SRL – Piura, 2021”, tuvo como formulación de problema: ¿De qué manera se relaciona el feedback en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Service Jackson SRL – Piura, 2021? La hipótesis planteada fue: El feedback se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Service Jackson SRL – Piura, 2021. Esta investigación estuvo conformada por una población de 50 trabajadores de la empresa Service Jackson SRL. El estudio se realizó bajo el diseño no experimental- transversal, de tipo descriptivo correlacional. Para la obtención de sus resultados aplicaron como instrumento de medición una encuesta, cuestionario para la recolección de datos. Con los datos ya proporcionados se logró corroborar la hipótesis planteada, consiguiendo el 0.935. Su conclusión principal permitió determinar que el proceso de feedback laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de estudio.

El estudio realizado por Abad y Duque, a través de un análisis de datos, verificó que la aplicación del feedback en la empresa, beneficia en gran medida la labor que realizan los trabajadores y cómo una retroalimentación efectiva puede mejorar la motivación, la productividad y la satisfacción de los empleados, lo que se traduce en una mayor eficiencia de la empresa.

Carrasco (2018), en su tesis titulada: “Feedback laboral y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura de Piura, 2018.” Tuvo como objetivo determinar si el feedback laboral influye en la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura de Piura, 2018. La hipótesis planteada fue: “El feedback laboral es un recurso administrativo que influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura de Piura, 2018.” El estudio realizado fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 99 trabajadores, a quienes se le aplicó un instrumento de medición, como es un cuestionario. Se concluye que a través de los resultados

obtenidos se dio respuesta a la hipótesis, de que existe relación positiva baja entre el feedback laboral y la satisfacción en el trabajo en la Dirección Regional de Agricultura de Piura durante el año 2018.

El estudio realizado por Carrasco logró demostrar que el feedback laboral influye en la satisfacción laboral de los trabajadores, aportando técnicas las cuales benefician esta relación y cómo puede afectar si es positiva o negativa.

## 2.2. Marco teórico

### 2.2.1. Feedback

#### 2.2.1.1. Definición

Martin (2023), define al feedback como un proceso mediante el cual los gerentes, o líderes empresariales comparten opiniones e informaciones sobre el desempeño de los empleados. Su principal objetivo no solo se basa en poder incrementar la comunicación entre empleados y líderes de alto mandos, sino es alcanzar los objetivos marcados por la empresa.

La importancia del feedback es que ayuda a que la persona responsable de una empresa pueda encontrar formas de recompensar a los empleados por su trabajo y aumentar su motivación.

Además, Higuerey (2022), menciona que el feedback se centra en un evento en el cual los empleados participan en la forma en que desarrollan sus actividades laborales en una empresa. Este proceso les permite a los gerentes notificar el desempeño de cada uno de los partícipes de la empresa. En caso contrario se determina ciertas acciones correctivas que permita que se elabore de una forma sistemática diversas acciones, enfatizando las tareas diarias, desempeñando un papel importante en los gerentes y supervisar los distintos cargos de los trabajadores para así sincronizar los esfuerzos con el desempeño de los trabajadores.

En síntesis, los gerentes empresariales deben mantener un contacto continuo con sus trabajadores, aplicar la retroalimentación de manera constante, resaltando los buenos desempeños y aplicando acciones correctivas cuando sea adecuado.

Machuca (2022), La retroalimentación empresarial es esencial para construir un equipo productivo y capacitado. Permite una comunicación efectiva, mejora la toma de decisiones y optimiza los flujos de trabajo. En el ámbito empresarial, el feedback se utiliza para evaluar las tareas realizadas por el equipo. Es un proceso bidireccional que requiere confianza, transparencia y armonía para una comunicación efectiva y la optimización de las tareas. Desarrollar habilidades de comunicación ayuda a generar feedback positivo y ser una fuente de inspiración como líder, mejorando la comunicación con los trabajadores.

Es de suma importancia que se aplique un feedback adecuado, ya que así se mejoran las relaciones y el desempeño en los equipos de trabajo, además mejora la confianza y comunicación entre sus integrantes. Durante el proceso del feedback es fundamental la participación de todos los trabajadores.

#### 2.2.1.2. Dimensiones del feedback

Según García y Ovejero (1998), citado por Arnao y Vargas (2020), mencionan seis dimensiones, las cuales son las siguientes:

- Organización – Jefe Positivo

García y Ovejero (1998), citado por Arnao y Vargas (2020), esta dimensión se enfoca en el actuar del jefe en la empresa, a través de la información recopilada y el reconocimiento oficial que otorga mediante un indicador positivo hacia sus trabajadores durante sus labores dentro de una empresa.

- Organización Jefe – Negativo

García Álvarez y Ovejero Bernal (1998), citado por Arnao y Vargas (2020), en contraste con la dimensión anterior, esta dimensión se origina en la organización- jefe, pero se caracteriza por transmitir una señal negativa durante el proceso. Su enfoque se centraliza en las implicaciones de las expresiones continuas que podrían tener un impacto desfavorable al proporcionar una retroalimentación.

- Compañeros Positivos

García y Ovejero (1998), citado por Arnao y Vargas (2020), se enfoca en la información positiva emitida directamente por los compañeros dentro de una empresa. Esto se manifiesta cuando se aprecia una situación específica durante la ejecución de tareas con la persona involucrada o al buscar apoyo.

- Compañeros Negativos

García y Ovejero (1998), citado por Arnao y Vargas (2020), esta dimensión se basa en la información proveniente de compañeros que emiten señales de denegación, ya sea directa o indirectamente. Esto implica transmitir a la persona en cuestión críticas sobre sus labores que no están realizando de una manera correcta, o elegir no comunicarlas adoptar una posición equivocada y/o actitudes ofensivas hacia ellos.

- Tarea – Self Positivo

García y Ovejero (1998), citado por Arnao y Vargas (2020), hace referencia a la percepción que tiene uno mismo con respecto a su propio desempeño dentro de la organización, con base en una señal positiva, se realiza una comparación positiva con los demás, consigo mismo y con relación al dominio positivo de la tarea

- Tarea – Self Negativo

García y Ovejero (1998), citado por Arnao y Vargas (2020), en comparación a la anterior dimensión, se refiere a la percepción que tiene el trabajador respecto a su desempeño dentro de una empresa, principalmente siendo señales negativas o comparaciones negativas con los demás y con relación al dominio negativo de la tarea.

### 2.2.1.3. Características del feedback

Según el sitio web THT (2018), menciona que los líderes deben establecer metas claras para los empleados, lo que favorece un buen rendimiento y permite una retroalimentación objetiva. La retroalimentación debe ser imparcial, respaldada con ejemplos y comunicación directa. Se

recomienda realizar sesiones presenciales y periódicas, programadas de forma adecuada, y mantener una comunicación abierta. Para lograr una retroalimentación exitosa, debe ser parte del proceso de gestión del talento humano, ejecutada de manera sistemática y utilizando herramientas que brinden información clara.

Además, Moune (2018), el pensamiento positivo en un gerente puede influir positivamente en el equipo al generar entusiasmo y motivación. Comunicarse de manera efectiva, tanto verbal como no verbal, es esencial en la gestión directiva. La comunicación no verbal constituye la mayoría de la comunicación, lo que resalta su importancia. Además, generar confianza y promover la participación y el respeto hacia las opiniones y sugerencias de los demás son aspectos clave para los líderes auténticos. Estas habilidades les permiten inspirar a su equipo, cultivando energía, pasión y entusiasmo en el entorno laboral.

Los líderes de la empresa deben tener clara y objetivamente las metas a alcanzar, esto con el fin de transmitir hacia sus trabajadores, la motivación para poder realizar las labores de manera adecuada. Se debe realizar retroalimentación de manera periódica, deben buscar motivar el buen desempeño y corregir las malas prácticas. Siempre manteniendo una comunicación constante y de confianza

#### 2.2.1.4. Tipos de feedback

Existen diferentes tipos de feedback que se utilizan para evaluar y brindar comentarios a los empleados. Cada tipo de feedback tiene su propósito y enfoque específico, y puede variar según el contexto y los objetivos organizacionales:

- Feedback positivo

Según Revolledo (2022), uno de los tipos más frecuentes de feedback es el feedback positivo, el cual se centra en destacar las cualidades, los logros y el buen rendimiento de un individuo en su trabajo o proyecto. Comprende una serie de comentarios positivos dirigidos a los resultados positivos del trabajador, con el fin de motivar a que continúe con su labor de manera adecuada.

Además, para Tapia (2019), comenta que el feedback positivo desarrolla planes de mejora y garantiza la relación con el buen desempeño y comportamiento de los trabajadores. Si los trabajadores reciben comentarios positivos, se acontece que aumente los valores de actuar de cada trabajador dentro de la organización.

Por lo tanto, este tipo de feedback se convierte en una valiosa herramienta para las organizaciones, ya que fomenta el desarrollo del talento interno y motiva a los empleados a mantenerse en constante desafío, lo que a su vez contribuye a adquirir nuevos conocimientos y habilidades.

- Feedback negativo.

Según Hernández (2023), su objetivo es resaltar lo que un empleado no ha hecho correctamente y proporcionar recomendaciones para la mejora. Entre todos los tipos de feedback, el negativo es el más desafiante de recibir, pero es fundamental para fomentar el crecimiento de los empleados.

De igual importancia, García (2019) citado por Fernández (2022), hace referencia que el feedback negativo, indica que se existe comunicación verbal y no verbal de una persona o grupo de personas, con respecto al comportamiento y sus efectos adversos. Es por ello que contiene un componente perceptivo, para que podamos entender cómo se observa el comportamiento de otras personas, conteniendo un elemento emocional que permita describir el comportamiento observado.

Este tipo de feedback tiene la intención de ser una herramienta de respaldo para los empleados de la empresa, con el propósito de señalar áreas en las que pueden corregir o mejorar aspectos de sus funciones, comportamientos o resultados obtenidos.

- Feedback constructivo

Según Hernández (2023) al enfocarse en evaluar las discrepancias entre el comportamiento deseado y el exhibido por el empleado, se convierte en una herramienta poderosa para modificarlo de manera efectiva y apropiada.

Por otro lado, Ortiz (2017) et al., como lo citó Calderón et al., (2019), menciona que el feedback constructivo desarrolla planes de mejora y fortalece las relaciones entre las personas que dan y reciben una retroalimentación. El feedback constructivo es relevante para el aprendizaje, ya que alienta a los trabajadores a adquirir nuevos conocimientos.

En síntesis, el feedback constructivo se utiliza con el propósito de asistir a una persona en la mejora de su rendimiento. No solo señala áreas de mejora, sino que también proporciona soluciones y herramientas para lograr esa mejora.

- Feedback implícito

Según el blog Recursos para Pymes (2022), explica que se trata de un conjunto de comentarios discretos que se proporciona a un miembro del equipo, sin que tanto el receptor como el emisor sean conscientes de que se trata de un feedback formal, sino más bien de comentarios o sugerencias informales. Usualmente se emplea en situaciones en las que se desea ofrecer un feedback de manera sutil, evitando confrontaciones directas. Este tipo de feedback se da de manera inconsciente en la mayoría de los casos y forma parte de la interacción diaria. Sin embargo, no se recomienda ampliamente debido a que puede dar lugar a ambigüedades, pasarse por alto o ser malinterpretado.

#### 2.2.1.5. Ventajas del feedback

Para Hackman y Oldham (2012) citado por Cudeña y Sinti (2021). El feedback tiene muchas ventajas que comprende a la mejora continua de cada área en donde se aplica, encontramos algunas ventajas como son:

- Manifiesta aprecio por el reconocimiento y la realización de trabajo: Se refiere a los elementos emocionales que agregan un bienestar en lo personal, como también a un grupo de trabajo.
- Indica con gran precisión a los grupos, los estándares de trabajo deseado y que sean reconocidos dentro del entorno laboral.

- Crea un entorno de trabajo más saludable con un alto grado de comunicación efectiva y precisa. Logrando tener un impacto positivo en los trabajadores, aumentando así la productividad y lealtad dentro de la organización. Todo esto se puede llegar a obtener sin ningún costo asociado, garantizando así un potencial para aumentar los beneficios comunes del grupo de trabajo asociados con los objetivos de la organización.

#### 2.2.1.6. Importancia del feedback

Según ESI (2021), en su artículo web, explica que la capacidad para proporcionar feedback de manera efectiva es esencial para el éxito de cualquier líder y puede tener beneficios significativos tanto para las organizaciones como para las personas involucradas. La cultura del feedback continuo ayuda a establecer expectativas claras para los líderes, colaboradores y la empresa en general, y también permite detectar problemas a tiempo.

Por otro lado, en el artículo web ORH (2022), menciona que, en un entorno ágil, el feedback debe ser frecuente, iterativo e incremental, lo que permite descubrir información que no es evidente a primera vista y ayuda a fortalecer conductas positivas, identificar áreas de mejora y adaptarse de manera más eficiente para lograr mejores resultados y competencias.

Además, Salazar (2018), considera que el feedback es un proceso fundamental dentro de las organizaciones, ya que les brinda la oportunidad de tener conocimiento a sus empleados y desarrollar tácticas para aumentar su productividad y eficiencia. El feedback tiene una gran relevancia, ya que busca mejorar el rendimiento de sus trabajadores a través del cambio de comportamiento.

En conclusión, el feedback es importante porque ayuda a identificar los aspectos positivos de los trabajadores, a su vez, busca mejorar las áreas donde se presentan dificultades y que requieren mayor uso de recursos. Es importante transmitir los ideales y objetivos de la empresa hacia sus trabajadores, esto mediante estrategias adecuadas y comunicación eficaz y de confianza entre los equipos de trabajo.

## 2.2.2. Desempeño Laboral

### 2.2.2.1. Definición

En el blog Factorial HR (2023), hace referencia a la calidad de trabajo que cada empleado aporta en sus tareas diarias puede entenderse como desempeño laboral. Ayudando a entender cómo se desenvuelve una persona en el ámbito laboral. Teniendo en cuenta que las obligaciones, responsabilidades y expectativas que le corresponde, entran en juego diversos factores como son la eficacia, eficiencia con la que permite que una persona se desarrolle en su puesto de trabajo.

Así mismo, Corvo (2022), define al desempeño laboral como evaluación personal, que determina si una persona está realizando bien su trabajo, basándose en sus esfuerzos para la consecución de los objetivos de la empresa. El desempeño laboral es un proceso extremadamente importante para cualquier empresa.

De la misma forma, Remírez (2018), define al desempeño como el acto de cumplir, ejecutar un compromiso, teniendo en cuenta el conocimiento que cada uno tiene de su trabajo. Una evaluación de desempeño es una evaluación sistemática de las acciones de cada persona en su potencial para el desarrollo futuro.

El desempeño laboral, es un proceso fundamental en las empresas y consiste en la medición de la calidad del trabajo que realiza cada empleado, esta puede ser positiva o negativa de acuerdo a los esfuerzos que se realicen y la eficacia para alcanzar los objetivos planteados.

### 2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

Bautista et al. (2020), citado por Durand et al., (2022), mencionan que el rendimiento laboral se configura como un sistema enfocado en el desarrollo de la efectividad y el éxito de las empresas, a través de sus diferentes dimensiones:

- Desempeño de la tarea

Según Bautista et al. (2020), citado por Durand et al. (2022), implica alcanzar los objetivos y responsabilidades asignados a un trabajo, de

acuerdo con las habilidades y conocimientos requeridos, que a su vez contribuyen directa o indirectamente a la organización.

- Comportamientos contraproducentes

Según Bautista et al. (2020), citado por Durand et al. (2022), se refieren como comportamientos contraproducentes a las acciones intencionadas y voluntarias llevadas a cabo con el propósito de dañar a las organizaciones, al mismo tiempo que resultan favorables para el empleado involucrado.

- Desempeño contextual

Según Bautista et al. (2020), citado por Durand et al. (2022), el desempeño contextual se refiere a las conductas no exigidas ni especificadas en el puesto de trabajo que van más allá de lo esperado. Estas acciones individuales y espontáneas son de gran importancia para alcanzar los objetivos deseados en una organización.

#### 2.2.2.3. Características del desempeño laboral

Como afirma Ruiz (2023), es fundamental que el desempeño laboral sea multidimensional, abarcando diferentes tipos de comportamiento, como los específicos de la tarea y los no específicos. Además, se evalúa el esfuerzo que las personas dedican a sus tareas laborales y su capacidad para colaborar y ayudar a sus colegas en entornos de trabajo interdependientes. Esto implica actuar como un modelo a seguir, brindar consejos y contribuir al logro de metas grupales. No debe ser vista como un objetivo en sí mismo, sino como una herramienta o proceso que busca alcanzar otros objetivos relacionados con la mejora de los resultados de la organización en su conjunto. Es parte de un sistema más amplio que incluye el control y la motivación de los empleados de manera formal y continua.

Por otro lado, Gonzales (2020), consideran como características del desempeño laboral a la adaptación, la cual se refiere a la capacidad de poder adaptarse a los distintos ambientes de una organización. La comunicación es fundamental, ya que permite otorgar una idea efectiva. La iniciativa es la intención de interferir en los acontecimientos para lograr los objetivos. La evolución de talentos, es capaz de desenvolver habilidades, logrando un desarrollo efectivo en relación con los puestos de trabajo actuales y futuros. Por último, tenemos a la calidad del trabajo, esta

proporciona información de acuerdo a lo requerido, mostrando una actitud positiva, con la finalidad de proporcionar mejores resultados dentro del trabajo.

Las características del desempeño laboral comienzan con una buena comunicación, para así poder brindar la información adecuada y poder medir el desempeño, también es importante que se aplique sin preferencias sobre trabajadores, para así tener una idea más clara de la calidad de trabajo que se realiza. Un buen desempeño laboral, ayuda a la empresa a cumplir sus metas y poder salir adelante.

#### 2.2.2.4. Factores del desempeño laboral

- Motivación laboral:

Asimismo, Pursell (2021), menciona que la motivación laboral es la fuerza impulsora que impulsa a los trabajadores a realizar su trabajo de manera efectiva. Esta motivación puede ser influenciada por factores tanto externos como internos que afectan las acciones de una persona. Cuando un empleado está motivado, significa que tiene la energía y la inspiración necesarias para actuar. La motivación laboral puede variar según la tarea que se esté realizando, así como la edad, valores, creencias e intereses del empleado.

- Reconocimiento en el trabajo:

Figueroa (2020), comenta que una de las técnicas más cruciales es el reconocimiento en el trabajo. Los empleados a menudo se quejan de que, aunque hagan un trabajo excelente, su jefe no lo reconoce, pero sí señala el primer error. Esta situación puede desmotivar incluso a los mejores trabajadores. Sin embargo, el simple acto de decirle al empleado que está realizando un adecuado trabajo o expresar satisfacción por su desempeño, no tiene costo alguno, sino que también lo motiva, sintiéndose valorado en su posición.

- Estrés laboral:

Rentería (2021), define al estrés laboral como un resultado de inestabilidad entre las exigencias y presiones en la que el sujeto se enfrenta, teniendo en cuenta sus conocimientos y habilidades para desarrollarse mejor, el trabajo se considera como uno de los aspectos más importantes

en la vida, ya que no solo por las horas que se dedican a ello, sino por su desempeño que va afectando a su autoestima y confianza.

Muñoz (2018), reconoce que el estrés laboral se produce cuando hay una discrepancia entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles del trabajador para hacerles frente. Esta discrepancia genera un agotamiento físico y mental en el trabajador, ya que nuestro cuerpo tiene limitaciones y recursos limitados. Este agotamiento representa una amenaza importante para la salud y el bienestar del trabajador, y también puede tener un impacto en sus relaciones familiares y emocionales.

- Adaptación en el trabajo:

Figuroa (2020), menciona que, sentirnos a gusto en el entorno laboral es de gran importancia, ya que esto mejora nuestras posibilidades de desempeñar nuestras labores de manera efectiva. La adaptación del trabajador al puesto de trabajo, se refiere a asignar a una persona que cuente con conocimientos profundos, habilidades y preparación profesional necesaria para desempeñar el puesto de manera competente y exitosa. Además, es fundamental que la persona esté motivada e interesada en las características específicas del puesto en cuestión.

#### 2.2.2.5. Importancia del desempeño laboral

Clavijo (2022), menciona que es importante el desempeño laboral, ya que no solo permite conocer la contribución individual de cada empleado a la empresa, sino que también ayuda a identificar las deficiencias que afectan la productividad de los departamentos. Proporciona una visión más precisa sobre las habilidades de liderazgo de los gerentes, el nivel de capacitación de los empleados, fallas en los procesos internos, oportunidades de mejora y valiosas retroalimentaciones.

Por otra parte, Robbins (2004) citado por Gonzales (2020), menciona que el desempeño laboral es muy importante porque brinda información necesaria para el área de recursos humanos, principalmente porque brinda la información necesaria para tomar decisiones, como los ascensos, traslados, despidos, mientras que, por otro lado, la capacitación hacia los

trabajadores permite identificar una necesidad que presenta en cada uno de sus puestos de trabajo y así poder ayudarlos a crecer profesionalmente.

En síntesis, es crucial en una empresa el desempeño laboral, ya que permite tener un control sobre la efectividad de un trabajador, la calidad del trabajo que este realiza y en qué medida contribuye con el logro de objetivos de la empresa. También es importante el desempeño laboral para determinar decisiones importantes como ascensos, despidos, bonos, etc.

### 2.2.3. Feedback y Desempeño Laboral

#### 2.2.3.1. ¿Cómo se relacionan el feedback y el desempeño laboral?

Según Martínez (2021), el proceso de evaluación del desempeño laboral se lleva a cabo regularmente para evitar prejuicios en la evaluación del rendimiento del empleado. Actualmente, se destaca la importancia de separar este proceso de las compensaciones económicas y centrarse en aspectos motivacionales como el desarrollo profesional y la formación. Este proceso, que es cíclico, fomenta el crecimiento del empleado al establecer metas en consenso, proporcionar retroalimentación continua y evaluar el logro de los objetivos. Se considera una oportunidad positiva para el desarrollo y la mejora de las habilidades y competencias del empleado.

#### 2.2.3.2. Importancia de la aplicación del feedback y desempeño laboral

Fernández (2022), comenta que las conductas suelen fortalecerse a través de los diferentes feedback que recibimos. Nos ayudan a asegurarnos de que estamos actuando de manera adecuada o, por el contrario, de que no estamos cumpliendo con las expectativas. Si permitimos que nuestros equipos trabajen sin obtener información sobre cómo están desempeñándose, estaremos descuidando la gestión adecuada de los mismos.

Por lo tanto, es fundamental proporcionarles información sobre su desempeño para ayudar a lograr resultados más efectivos y un mayor éxito por parte de nuestros colaboradores. Abordar cualquier obstáculo de manera oportuna es mucho más eficiente que esperar a que se convierta en un problema mayor.

En consecuencia, si los trabajadores reciben retroalimentación regular sobre su trabajo, obtendrán mejores resultados y, por ende, aumentará su productividad, lo cual beneficiará claramente a la empresa.

### 2.3. Marco conceptual

- Feedback

Es un elemento esencial en el crecimiento personal y profesional que nos ayuda a mejorar y tener relaciones más positivas con los demás; pero, sobre todo, nos ayuda a liderarnos a nosotros mismos. (Rodríguez et al., 2022)

- Organización – Jefe Positivo

Un jefe que brinda apoyo y guía, que fomenta un ambiente de trabajo positivo, que reconoce y recompensa el trabajo duro puede aumentar la productividad y la lealtad de un empleado hacia la empresa. (Leal, 2023)

- Organización – Jefe Negativo

Es aquel jefe que continuamente observa negativamente las labores de los trabajadores, no confía en estos y busca aprobar cada proceso. Eso crea cuellos de botellas y no deja progresar a los trabajadores. (López, 2023)

- Compañeros Positivo

Tener buenas relaciones con las personas con las que trabajas es una parte vital de tu éxito individual, así como el de la empresa. La felicidad y el éxito están estrechamente vinculados, siendo importante mantener un ambiente laboral adecuado y en calma. (Zapata, 2020)

- Compañeros Negativos

Los conflictos y resentimientos entre los compañeros afectan gravemente al rendimiento del equipo, disminuyendo la productividad e impactando en los proyectos de la empresa. (Zapata, 2020)

- Tarea – Self Positivo

Las personas que forman parte de una empresa perciben su desempeño a través de señales positivas emitidas durante la realización de sus actividades. (Sánchez, 2019)

- Tarea – Self Negativo
 

Es la percepción de los miembros de la empresa sobre posibles problemas relacionados con la ejecución de sus tareas. (Ponte,2020)
- Desempeño laboral
 

La capacidad que tiene una persona para la producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con un esfuerzo menor y de mayor calidad. (Beltrán et al., 2018, como se citó en Albán y Sanchez.,2023)
- Desempeño de la tarea
 

Radica en la realización de aquellas actividades que se reconocen de manera formal como parte del contenido de los puestos de trabajo. (Ramírez, 2013, como se citó en Cruz, 2020)
- Comportamientos contraproducentes
 

Son conductas que perjudican el bienestar de la organización. Los modelos genéricos para evaluar el comportamiento contraproducente, incluyen indicadores como ausentismo no relacionado con la salud, retardos, abandono de tareas, robo o uso indebido de recursos materiales y abuso de sustancias. (Cendales et al., 2022)
- Desempeño contextual
 

Se incluyen elementos motivacionales y voluntarios, los cuales ayudan a configurar el contexto organizacional, social y psicológico, funcionando como un catalizador para las actividades y/o procesos de tarea. (Catalán, 2022)

#### 2.4. Hipótesis

- **Hipótesis de investigación (H1):**

El feedback si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L., Región Piura, 2023.

- **Hipótesis nula (H0):**

El feedback no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, Región Piura, 2023.

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

**Tabla 1:**

*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
Feedback	Según Torres (2019), citado por Fernandez (2022). Es una herramienta de enseñanza con el propósito que la persona pueda encontrar oportunidades de mejora y alcanzar sus metas	Según García y Ovejero (1998), citado por Arnao y Vargas (2020), mencionan seis dimensiones, las cuales son las siguientes: Organización – Jefe Positivo, Organización Jefe – Negativo, Compañeros	Organización – Jefe Positivo	-Comportamiento favorable del jefe -Reconocimiento formal positiva	1. ¿En su lugar de trabajo le proporcionan un feedback (retroalimentación) positivo acerca de su desempeño laboral? 2. ¿Su jefe le felicita por una tarea bien realizada?	Ordinal
			Organización -Jefe Negativo"	-Expresiones negativas del jefe. -Resultados negativos	3. ¿Su jefe le informa cuando acaba de cometer un error? 4. ¿Su jefe le hace comentarios desfavorables acerca de su desempeño?	
			Compañeros Positivos	-Compañeros directos favorable	5. ¿Sus compañeros le felicitan por el buen trabajo que está realizando? 6. ¿A sus compañeros les agrada trabajar junto a usted?	

propuestas por una empresa.	Positivos, Compañeros Negativos, Tarea – Self Positivo, Tarea – Self Negativo.	-Compañeros Negativos	-Compañeros directos e indirectos.	7. ¿Sus compañeros lo excluyen en las actividades laborales dentro de la empresa? 8. ¿Sus compañeros comentan cuando realiza algún trabajo insatisfactorio?
		-Tarea – Self Positivo	-Evaluación positiva en relación a otros. -Autoevaluación positiva.	9. ¿Percibe que está cumpliendo con sus propios estándares de excelencia en el trabajo? 10. ¿Tiene la certeza de que ahora es capaz de realizar su trabajo o llevar a cabo tareas que antes le resultaban difíciles?
		-Tarea – Self Negativo	-Comparaciones negativas con otros. -Incompetencia en la tarea.	11. ¿Se da cuenta de que algo que ha realizado no ha tenido el resultado deseado? 12. ¿Cree que logra alcanzar su propio nivel de exigencia en la realización de su trabajo?

Desempeño Laboral	Según Juárez y Palpa (2020), mencionan que el desempeño laboral es la forma en que el trabajador realiza sus tareas dentro de una organización, aportando su mejor esfuerzo en las organizaciones para el logro de sus objetivos.	Según Bautista et al. (2020), citado por Durand et al. (2022). Mencionan 3 dimensiones del desempeño laboral: Desempeño de la tarea, Comportamientos contraproducentes y Desempeño contextual.	-Desempeño de la tarea	-Comportamiento adecuado.  -Buenos resultados.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Posee la capacidad de desempeñar su trabajo eficientemente gracias a su dedicación de tiempo y esfuerzo necesarios?</li> <li>2. ¿Realiza su trabajo de manera eficiente y efectiva?</li> <li>3. ¿Sus funciones y responsabilidades están acorde a su puesto de trabajo?</li> <li>4. ¿Mantiene en mente el resultado deseado que debe alcanzar en su trabajo?</li> </ol>	Ordinal
			-Comportamientos contraproducentes	-Incumplimiento de objetivo, ausentismo laboral.	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. ¿Participa activamente en reuniones y / o consultas dentro de la empresa donde labora?</li> <li>6. ¿Tiene la costumbre de realizar tareas adicionales sin que se le soliciten una vez que ha completado sus responsabilidades diarias?</li> <li>7. ¿Contribuye con soluciones creativas ante diversos problemas que surgen en el trabajo?</li> </ol>	

					8. ¿Trabaja para mantenerse actualizado en sus conocimientos laborales?	
			-Desempeño contextual.	-Desempeño hacia los individuos. -Desempeño hacia la organización.	9. ¿Expresa quejas sobre asuntos insignificantes en el trabajo? 10. ¿Contradice aspectos negativos del trabajo de sus compañeros? 11. ¿Comparte aspectos negativos de su trabajo con personas externas a la empresa? 12. ¿Se centra en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarse en las cosas positivas?	

### **3. MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **3.4. Material**

##### **3.4.1. Población**

Matos et al, (2020) menciona que la población es el conjunto de personas, animales u objetos, los cuales poseen una característica en común y serán sujetos a un estudio.

La población objeto de investigación estará conformada por los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L. Según la información de la empresa cuentan con 25 trabajadores.

##### **3.4.2. Marco muestral**

Trabajadores que laboran en las áreas administrativas y de ingeniería de la constructora ECORPINT E.I.R.L.

##### **3.4.3. Unidad de análisis**

El equipo de trabajo de la constructora ECORPINT E.I.R.L. – Piura, año 2023.

##### **3.4.4. Muestra**

En vista que la población es pequeña se tomará toda para el estudio y esta se denomina muestreo censal, Zarcovich (2005) citado por Farfan y Cordova (2020), opinan que consiste en tomar datos de todos los sujetos del universo, teniendo en cuenta las características o cuestiones del objeto del censo. Se considera como muestra para recojo de datos al total del universo, esto debido a que la población es pequeña y finita.

La muestra estará constituida por 25 trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, cuya cantidad es la misma que la población, por ende, se considera tomar en cuenta el total de esta.

#### **3.5. Métodos**

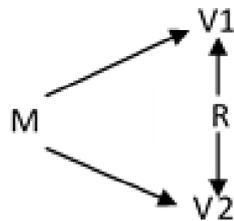
##### **3.5.1. Diseño de contrastación**

En esta investigación se aplicará el diseño no experimental transversal, se refiere a aquella que recolecta información en un determinado periodo

de tiempo, se mide una sola vez las variables y a partir de esta información se puede realizar un análisis, midiendo las características de uno o más grupos en un determinado momento. Risco (2020).

El tipo de investigación que se va a utilizar será de acuerdo con la técnica de contrastación-correlacional, debido a que el propósito de la investigación correlacional, es evaluar la relación entre dos variables y determinar su grado de asociación. Benavides (2022).

Esquema:



Donde:

M: Muestra de los trabajadores de la empresa ECORPINT

V1: Feedback

V2: Desempeño laboral

R: correlación entre las dos variables

### 3.5.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Como técnica utilizada para la recolección de datos, fue la encuesta, debido a que permitió tener un mayor análisis de información de los datos obtenidos, mediante este instrumento.

El instrumento para recolectar la información fue el cuestionario que, a través de la escala de Likert, esto permitió enumerar algunos aspectos que se consideran importantes en el resultado de la investigación. Este cuestionario estuvo compuesto por una serie de preguntas con sus respectivas dimensiones de cada variable.

En la primera variable el feedback está conformada por 6 dimensiones, cada una cuenta con indicadores de medición, cada dimensión cuenta con

2 preguntas, en total la primera variable cuenta con un total de 12 preguntas. Con respecto a la segunda variable desempeño laboral cuenta con 3 dimensiones, por cada una de ellas hay 4 preguntas, un total de 12 preguntas para esta variable. Todo esto fue evaluado a través de la escala de Likert.

### 3.5.3. Procesamiento y análisis de datos

Recopilación de información se realizó a través de Google forms, para la validación del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, el programa SPSS, el cual se utilizó para capturar y analizar datos para crear tablas con datos complejos, crear estadísticas para las cifras con porcentajes para cada pregunta de la encuesta a realizar, para poder tener un mejor análisis de los datos cuantitativos. La prueba estadística de Rho de Spearman, los datos recolectados se analizaron y fueron procesado a través de tablas para corroborar la hipótesis, utilizando esta prueba estadística se pudo determinar si influye la primera variable sobre la segunda variable.

## 4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.4. Presentación de resultados

Con el fin de lograr el objetivo de esta investigación se aplicó un cuestionario el cual busca identificar la influencia que existe entre el feedback y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023. El cuestionario utilizado constó de 24 preguntas, las cuales dieron respuesta a cada uno de los indicadores de las dimensiones presentadas mediante la escala de Likert, para posteriormente agruparlas en 3 niveles, Alto (siempre y casi siempre), Medio (a veces) y Bajo (nunca y casi nunca).

#### 4.4.1. Confiabilidad de instrumento

**Tabla 2:**

*Valores de confiabilidad de instrumento*

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

*Nota:* Elaboración de Ruiz (2019)

Interpretación: Según Ruiz (2019), la confiabilidad de un instrumento se expresa mediante un coeficiente de correlación de Cronbach. Sus valores oscilan entre cero y uno. Con ayuda de la siguiente escala podemos evaluar el instrumento de manera rápida y eficaz.

**Tabla 3:**

*Estadísticas de fiabilidad del Alpha de Cronbach*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,624	24

*Nota:* Programa SPSS, versión 25

Interpretación: Entonces, aplicado el coeficiente de Cronbach nos arroja un valor de 0.624, el cual posiciona al instrumento con un nivel de confiabilidad alto. Demostrando así que los resultados obtenidos mediante el instrumento de evaluación son confiables y aptos para aplicarlos en las variables.

#### 4.4.2. Procesamiento de datos según los objetivos

##### a) Respecto al Objetivo General

Identificar la influencia que existe entre el feedback y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023 se obtuvo los siguientes resultados:

**Tabla 4:**

*Feedback \* Desempeño laboral*

		Desempeño laboral				
		Baja	Media	Alta	Total	
Feedback	Baja	Recuento	3	2	2	7
		% del total	12,0%	8,0%	8,0%	28,0%
	Media	Recuento	1	2	5	8
		% del total	4,0%	8,0%	20,0%	32,0%
	Alta	Recuento	1	3	6	10
		% del total	4,0%	12,0%	24,0%	40,0%
Total		Recuento	5	7	13	25
		% del total	20,0%	28,0%	52,0%	100,0 %

*Nota:* Programa SPSS, versión 25.

Interpretación: Los resultados obtenidos en la Tabla 4, reflejan una influencia entre el feedback y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ECORPINT. El 24% de los trabajadores, consideran una influencia “Alta” del feedback hacia su desempeño laboral, de igual manera, el 8% de los encuestados, consideran un nivel “Medio” de la influencia del feedback en su desempeño laboral. Analizando los resultados, se demuestra que existe una relación entre el feedback y el desempeño de los trabajadores, recibir un feedback positivo o negativo,

afecta la forma de trabajar y por ende los resultados obtenidos por parte de los trabajadores.

**b) Respecto al objetivo específico N° 1**

Determinar las expresiones de positividad o negatividad del jefe de la empresa, que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L. región Piura – 2023, se obtuvo lo siguiente:

**Tabla 5:**

*Dimensión jefe positivo\* Desempeño laboral*

		Desempeño Laboral				
			Baja	Media	Alta	Total
Dimensión Jefe Positivo	Baja	Recuento	5	1	2	8
		% del total	20,0%	4,0%	8,0%	32,0%
	Media	Recuento	2	2	10	14
		% del total	8,0%	8,0%	40,0%	56,0%
	Alta	Recuento	2	0	1	3
		% del total	8,0%	0,0%	4,0%	12,0%
Total		Recuento	9	3	13	25
		% del total	36,0%	12,0%	52,0%	100,0%

*Nota:* Programa SPSS, versión 25.

Interpretación: Con los resultados obtenidos en la Tabla 5, observamos que existe una relación interesante entre la dimensión jefe positivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ECORPINT. Teniendo en cuenta que la categoría “Media” de la dimensión jefe positivo, con un 40% con respecto la categoría “Alta” del desempeño laboral, evidenciando una relación regular con respecto a ambas variables. En la categoría “Baja” de la dimensión jefe positivo, tenemos un 20% con respecto a la categoría “Baja” del desempeño laboral, demostrando una baja influencia en este punto. Analizando los resultados, se demuestra que un jefe positivo, regularmente influye en el desempeño laboral de los trabajadores, a pesar de las actitudes positivas y el buen feedback que brindan, pocas veces ayudan a mejorar su desempeño laboral.

**Tabla 6:***Dimensión jefe negativo \* Desempeño laboral*

		Desempeño Laboral				
		Baja	Media	Alta	Total	
Dimensión Jefe Negativo	Baja	Recuento	6	1	1	8
		% del total	24,0%	4,0%	4,0%	32,0%
Dimensión Jefe Negativo	Media	Recuento	3	2	10	15
		% del total	12,0%	8,0%	40,0%	60,0%
	Alta	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	8,0%	8,0%
Total		Recuento	9	3	13	25
		% del total	36,0%	12,0%	52,0%	100,0%

*Nota:* Programa SPSS, versión 25.

Interpretación: Con los resultados obtenidos en la Tabla 6, observamos una relación más concreta entre la dimensión jefe negativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ECORPINT. Teniendo en cuenta que la categoría “Media” de la dimensión jefe negativo, con un 40% con respecto a la categoría “Alta” del desempeño laboral, evidenciando que un jefe negativo presenta una influencia considerable en el desempeño de la mayoría de los trabajadores. En el inciso “Baja” de la dimensión jefe positivo, tenemos un 24% con respecto a la categoría “Baja” del desempeño laboral, demostrando una baja influencia en este punto. Analizando los resultados, se demuestra que un jefe negativo, a veces influye en el desempeño laboral de los trabajadores, las actitudes negativas y un mal feedback que pueda brindar, afecta el desempeño de los trabajadores.

**c) Respecto al objetivo específico N° 2**

Respecto al objetivo específico 2, Describir los comportamientos contraproducentes que afectan al desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región piura-2023.

**Tabla 7:**

*Comportamientos contraproducentes*

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	7	28,0%	28,0%	28,0
Media	12	48,0%	48,0%	76,0
Alta	6	24,0%	24,0%	100,0
Total	25	100,0%	100,0%	

*Nota:* Programa SPSS, versión 25

Interpretación: Los resultados obtenidos en la Tabla 7, presentan la influencia de la dimensión comportamientos contraproducentes sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ECORPINT. El 48% de los encuestados, evidencia una “Media” influencia en su desempeño laboral. De igual manera, el 28% de los trabajadores, presenta una “Baja” influencia. Por último, el 24% restante, presenta una “Alta” influencia en su desempeño laboral. Esto demuestra, los comportamientos contraproducentes presentados por los trabajadores, afectan en su mayoría a su desempeño laboral, generando problemas y reduciendo la productividad de la empresa. Además, una parte de los trabajadores menciona que no se ve afectado su desempeño, esto puede variar dependiendo de las labores realizadas y de los indicadores con los cuales son medidos.

**d) Respecto al objetivo específico N° 3**

Respecto al objetivo específico 3, Analizar la influencia del feedback en las relaciones entre compañeros de trabajo que existen en la constructora ECORPINT E.I.R.L, región piura-2023, se obtuvo lo siguiente:

**Tabla 8:**  
*Compañeros positivos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	11	44,0	44,0	44,0
MEDIA	8	32,0	32,0	76,0
ALTA	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Nota:* Programa SPSS, versión 25

Interpretación: Los resultados obtenidos en la Tabla 8, presentan la influencia del feedback en la relación con los compañeros positivos de la empresa ECORPINT. El 44%, opina que el feedback recibido tiene una “Baja” influencia en sus relaciones positivas entre compañeros. Esto demuestra, que el feedback, presenta una baja influencia en las relaciones positivas entre compañeros. Por otro lado, el 32% de los trabajadores, indica que el feedback recibido tiene una influencia “Media” en las relaciones positivas con sus compañeros. El 24% de los encuestados, evidencia una “Alta” influencia en sus relaciones positivas cuando se les brinda un feedback laboral.

**Tabla 9:**  
*Compañeros negativos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	17	68,0	68,0	68,0
MEDIA	5	20,0	20,0	88,0
ALTA	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Nota:* Programa SPSS, versión 25.

Interpretación: Los resultados obtenidos en la Tabla 9, expone la influencia del feedback en la relación con los compañeros negativos de la empresa ECORPINT. El 68% de los encuestados, menciona que el feedback tiene una influencia “Baja” en sus relaciones negativas con sus

compañeros. De igual manera, el 20% de los trabajadores, indica que tiene una influencia “Media” y el 4% restante, opina que tiene una influencia “Alta”. Podemos deducir, que, en su mayoría, no presentan problemas con sus compañeros al recibir un feedback, salvo casos únicos o pocos los cuales, sí presentan problemas, y hay que buscar soluciones para mantener un buen clima laboral.

#### 4.4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis de investigación (H1):

(H1) El feedback si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L., Región Piura, 2023.

Hipótesis nula (Ho)

(H0) El feedback no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L., Región Piura, 2023.

Prueba de Hipótesis aplicada: Rho de Spearman

Nivel de Confianza: 95%

Nivel de Significancia esperado: Sig (p-valor) < 0,05

**Tabla 10:**

*Correlaciones entre feedback y desempeño laboral*

Correlaciones			
		Feedback	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Feedback	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,038
	N		25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,417*
		Sig. (bilateral)	0,038
	N		25

*Nota: Programa SPSS, versión 25.*

Interpretación: La Tabla 10 presenta los resultados de la prueba Rho de Spearman aplicada a las variables feedback y desempeño laboral, estos presentan un coeficiente de correlación de 0.417, lo que indica que existe una correlación moderada entre las dos variables. Además, este resultado es respaldado por el nivel de significancia, el cual para ambas variables presenta un valor de 0,038 siendo este inferior al nivel de significancia esperado de 0,05 y presentando la relación entre ambas variables. Por ende, podemos determinar que hay evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis de investigación (H1) la cual nos dice que el feedback si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L., Región Piura, 2023.

#### 4.5. Discusión de resultados

Para el desarrollo de la discusión de resultados de la investigación, se consideró el objetivo general y los tres objetivos específicos planteados, también se toma en cuenta los resultados e instrumentos de recolección de datos utilizados. Finalmente se contrastó los resultados obtenidos con los antecedentes investigados.

La problemática planteada en esta investigación fue: ¿El feedback influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L., Región Piura - 2023?, obteniendo los siguientes resultados gracias a la tabla N° 5, donde el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,417, con un nivel de significancia de 0,038. Determinándose que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio feedback y desempeño laboral, por lo que se puede afirmar que la hipótesis del investigador ha sido respaldada.

En relación al objetivo general el cual consiste en identificar la influencia que existe entre el feedback y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023. Los resultados obtenidos en la Tabla 5 demuestran que el 24% de los trabajadores, consideran que recibir un feedback adecuado y positivo influye en su desempeño laboral ayudándolos a mejorar continuamente; de

igual manera, el 8% de los encuestados, consideran que un feedback regular influye de manera regular en su desempeño laboral. Analizando los resultados, se demuestra que existe una fuerte relación entre el feedback y el desempeño de los trabajadores de la empresa, viéndose reflejado en el cumplimiento de los objetivos propuestos evidenciados durante la aplicación de la encuesta.

Este resultado se encuentra respaldado gracias al trabajo realizado por García (2020) titulado “La relación del feedback con el desempeño laboral en la empresa de transportes virgen purísima - Chiclayo 2018”, quien concluyó que el feedback influye significativamente sobre el desempeño de los trabajadores de la empresa, generando así la motivación de los empleados y evitando la reincidencia de errores cometidos durante sus labores, además de generar confianza entre los miembros de un grupo de trabajo mejorando así su desempeño.

De igual manera, Cisneros (2018) confirma lo anterior mencionado en su tesis titulada “El feedback como herramienta para mejorar el desempeño laboral en el sector comercial de plásticos de la provincia de Tungurahua”, en la cual promovió la implementación de un programa de feedback positivo para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores, evidenciándose con el chi cuadrado = 22.77 afirmando así que el feedback positivo si mejora el desempeño laboral en el sector comercial de plástico de la Provincia de Tungurahua.

De acuerdo con el objetivo específico N°1, determinar las expresiones de positividad o negatividad del jefe de la empresa, que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L. región Piura – 2023. Al analizar los resultados obtenidos de las encuestas, podemos confirmar que la dimensión jefe negativo del feedback presenta una influencia significativa sobre el desempeño laboral, quedando evidenciado en la tabla 7, donde observamos los valores de nivel bajo con un total de 32%, un nivel medio de 56% y un nivel alto de 12%, lo que demuestra que existe una influencia moderada hacia el desempeño. Además, Aguirre (2020) menciona en su tesis titulada “Influencia del feedback laboral en la satisfacción en el trabajo del personal del hospital

regional Virgen de Fátima Chachapoyas - Amazonas 2020”, quien demuestra que el feedback positivo y negativo tiene influencia en el desempeño, siendo así responsabilidad de los jefes que se aplique para obtener los mejores resultados. Un jefe negativo o positivo se encarga de guiar a sus colaboradores para buscar la mejor productividad de la empresa y obtener los mejores resultados.

Respecto al objetivo específico N°2, describir los comportamientos contraproducentes que afectan al desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región piura-2023. De acuerdo con los resultados se confirma la relación entre los comportamientos contraproducentes y el desempeño laboral, gracias a la tabla 8, observamos que el nivel bajo presenta valores de 28%, el nivel medio con un 48% y el nivel alto con un 24%. De igual manera Trangoni (2018) en su tesis titulada ¿“Cuáles son las nuevas prácticas de feedback que potencian el desempeño y el desarrollo de las personas en el trabajo” ?, se encuestó a 4 empresas las cuales coincidieron en realizar una implementación progresiva del feedback. También confirmaron la importancia de evitar comportamientos que afecten el desempeño de los trabajadores y siempre motivar a los empleados a superarse y brindar su mayor rendimiento. Los comportamientos contraproducentes pueden llegar a ser las impuntualidades, faltas laborales, de respeto, etc. Corrigiendo y evitando estas acciones es posible mantener un desempeño ideal y mejorar la productividad empresarial.

Respecto al objetivo específico N°3, analizar la influencia del feedback en las relaciones entre compañeros de trabajo que existen en la constructora ECORPINT E.I.R.L, región piura-2023. Se obtuvieron resultados interesantes entre esta relación, la tabla 9 demuestra que el feedback si influye en las relaciones positivas entre compañeros, con un nivel bajo de 44%, un nivel medio de 32% y un nivel alto de 24%. A comparación de la tabla 10, la cual demuestra que una baja relación entre el feedback y las relaciones negativas entre compañeros, con un nivel bajo de 68%, el nivel medio con 20% y el nivel alto con 12%. Evidenciando así la existencia de diversas razones tanto laborales como personales que influyen en las diferentes relaciones entre compañeros especialmente en

las relaciones negativas. Como lo indica Carrasco (2018) en su tesis titulada “Feedback laboral y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura de Piura, 2018.”, en la que se concluyó que el feedback influye en diferentes aspectos laborales incluido las relaciones entre compañeros tanto positivos como negativos.

## CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, identificar la influencia que existe entre el feedback y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023, analizando los datos obtenidos el 24% de los trabajadores, consideran una influencia “Alta” del feedback hacia su desempeño laboral. Mediante la prueba de correlación de Spearman, el feedback influye en el desempeño laboral de los trabajadores, con un resultado 0,417, con un nivel de significancia de 0,038 menor a 0,05.
2. De acuerdo al objetivo específico uno, existe una relación Media-Alta del 40% por parte de la dimensión jefe negativo con respecto al desempeño laboral evidenciando que un jefe negativo presenta una influencia considerable en el desempeño de la mayoría de los trabajadores a comparación de un jefe positivo. Esto debido a las diversas señales negativas que emiten hacia sus trabajadores debido a la ejecución equivocada de alguna o comportamiento inadecuado
3. Respecto al objetivo específico dos, describir los comportamientos contraproducentes que afectan al desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023. Analizando los datos se obtuvo un 72% acumulado de trabajadores que presentan una influencia media y alta respecto al desempeño. Siendo así que los comportamientos contraproducentes (faltas, tardanzas, tiempo muerto, etc.), tienen un efecto fuerte respecto al desempeño laboral, estos comportamientos generan conflictos internos e incluso pueden llegar a afectar el funcionamiento de la empresa, por ende, es necesario evitar este tipo de sucesos.
4. De acuerdo al objetivo específico tres, analizar la influencia del feedback en las relaciones entre compañeros de trabajo que existen en la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023. Se obtuvieron los resultados para la dimensión compañeros positivos con un 56% acumulado en nivel media y alto. Concluyendo en que el feedback influye en mayor medida a mantener una relación positiva entre compañeros y mejorando a su vez el trabajo en equipo y su productividad.

## **RECOMENDACIONES**

1. Implementar evaluaciones individuales que permitan conocer mejor a los trabajadores y sus características, para así adaptar el feedback brindado y lograr alcanzar los objetivos de la empresa, mejorando el desempeño de los trabajadores.
2. Se recomienda a la empresa invertir en un plan de capacitación para jefes, supervisores y trabajadores, con la finalidad de mejorar sus habilidades de comunicación interpersonal y así tener un mejor rendimiento como equipo, además de impactar positivamente en el desempeño laboral.
3. Inculcar políticas organizacionales, estableciendo un código de ética claro y de responsabilidad social, a través de evaluaciones periódicas, diálogos, programas de formación y desarrollo de competencias blandas que ayuden en el desempeño de los trabajadores.
4. Fomentar el apoyo mutuo entre los trabajadores de la empresa para que se motiven y ayuden en las actividades que realizan. Además, programar reuniones de confraternidad que fortalezcan los lazos entre los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Aguirre Huablocho, K. N. (2020). *Influencia del Feedback Laboral en la Satisfacción en el trabajo del Personal del Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas - Amazonas 2020*. Chachapoyas. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2802/Aguirre%20Huablocho%20Karina%20Natividad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Abad Vásquez, D. F., & Duque Huaches, A. A. (2021). *El feedback y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Service Jackson SRL - Piura, 2021*. Piura. Obtenido de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9123/1/REP\\_DIEGO.ABAD\\_ALMENDRA.DUQUE\\_EL.FEEDBACK.Y.SU.RELACION\\_pages\\_deleted.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9123/1/REP_DIEGO.ABAD_ALMENDRA.DUQUE_EL.FEEDBACK.Y.SU.RELACION_pages_deleted.pdf)
- Albán Espinosa, D., & Sánchez Pánchez, A. P. (2023). *El teletrabajo y su impacto en el desempeño laboral, caso "Tcontacta" Periodo Abril 2022 a Marzo 2023*. Quito - Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24256/1/TTQ1004.pdf>
- Arnao Abramonte, A., & Vargas Rojas, M. P. (2020). *"Influencia del feedback laboral en el desempeño del equipo de trabajo del consorcio óptico Mendieta Leiva, Región Piura año 2020"*. Piura. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6869/1/REP\\_ADMI\\_AL EXANDRA.ARNAO\\_MERCY.VARGAS\\_INFLUENCIA.FEEDBACK.LABORAL .DESEMPE%c3%91O.EQUIPO.TRABAJO.CONSORCIO.%c3%93PTICO.ME NDIETA.LEIVA.REGI%c3%93N.PIURA.2020.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6869/1/REP_ADMI_AL EXANDRA.ARNAO_MERCY.VARGAS_INFLUENCIA.FEEDBACK.LABORAL .DESEMPE%c3%91O.EQUIPO.TRABAJO.CONSORCIO.%c3%93PTICO.ME NDIETA.LEIVA.REGI%c3%93N.PIURA.2020.pdf)
- Benavides, R. A. (2 de 12 de 2022). Investigación correlacional. *Unah al día*. Obtenido de <https://www.aldia.unah.edu.pe/investigacion-correlacional/>
- Calderón Fernández, J. B., & Díaz Lazo, J. T. (2019). *El uso del feedback por parte de los docentes y su contribución en la motivación de los estudiantes del programa de humanidades en una Universidad Privada de Lima en el período verano 2019*. Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2186/Joe%20Calderon\\_Javier%20Diaz\\_Trabajo%20de%20Investigacion\\_Maestria\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2186/Joe%20Calderon_Javier%20Diaz_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carhuachin Ugarte, M. L., & Villanueva Morán, M. I. (2020). *El feedback de los colaboradores y su efecto en el desempeño laboral en el servicio al cliente de Chinawok-Trujillo, 2020*. Trujillo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51563/Carhuachin\\_UML-Villanueva\\_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51563/Carhuachin_UML-Villanueva_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caro, L. (2021). *7 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos*. Obtenido de [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25172w/M1CCT05\\_S3\\_7\\_Tecnicas\\_e\\_instrumentos.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25172w/M1CCT05_S3_7_Tecnicas_e_instrumentos.pdf) Scalahed:

- Carolina Moune, H. (18 de 01 de 2018). Feedback, elemento clave en productividad. *rrhhdigital*. Obtenido de <https://www.rrhhdigital.com/editorial/128560/Feedback-elemento-clave-en-productividad>
- Carrasco Huachillo, A. S. (2018). *Feedback laboral y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura de Piura, 2018*. Piura. Obtenido de [http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14332/Tesis\\_63305.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14332/Tesis_63305.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Catalán, N. C. (2022). *Características del Diseño del Trabajo, Desempeño Laboral Individual y Satisfacción Laboral: El rol mediador del Engagement en el trabajo*. Chile. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/10500/1/Tesis%20Nicole%20Griffiths.pdf>
- Clavijo, C. (12 de 07 de 2022). *Evaluación de desempeño laboral: qué es, cómo aplicarla y ejemplos*. Obtenido de [blog.hubspot: https://blog.hubspot.es/sales/que-es-evaluacion-desempeno](https://blog.hubspot.es/sales/que-es-evaluacion-desempeno)
- Cendales Ayala, B., Segura Camacho, S., & González Bríñez, M. (16 de 03 de 2022). *Variables e Instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo*. Obtenido de <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/3950/3463>
- Cisneros Salazar, A. R. (2018). *“El feedback como herramienta para mejorar el desempeño laboral en el sector comercial de plásticos de la provincia de Tungurahua”*. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28872/1/520%20O.E..pdf>
- Corvo, H. S. (15 de 06 de 2022). *lifeder*. Obtenido de Desempeño laboral: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Cudeña Quinteros, K. M., & Sinti Paima, D. A. (2021). *El feedback y su relación con el compromiso organizacional de la UGEL San Martín – Tarapoto, 2019*. Tarapoto. Obtenido de <https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/11458/4226/2/ADMINISTRACI%c3%93N%20-%20Kiara%20Melissa%20Cude%c3%b1a%20Quinteros%20%26%20Dalin%20Atilio%20Sinti%20Paima.pdf>
- Durand Ramos, M., & Mamani Dávila, A. R. (2022). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño de los colaboradores en las madereras de la ciudad de Pangoa de la provincia de Satipo en el 2022*. Lima. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661455/Durand\\_RM.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661455/Durand_RM.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- ESI. (05 de 05 de 2021). La importancia del feedback constructivo. <https://esieduc.org/>. Obtenido de <https://esieduc.org/nuestros-blogs/la-importancia-del-feedback/>

- Factorial HR. (13 de 03 de 2023). Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas. *factorialhr*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol>
- Farfan Melendez, M. E., & Cordova Marchena, D. M. (2020). *El marketing mix y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Perfect Store SAC, DISTRITO SAN MIGUEL -LIMA 2019*. Lima: Universidad Científica. Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1623/TL-Farfan%20M-Cordova%20D.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Fernandez Mesa, M. (2022). *Importancia del feedback para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa constructora inversiones DFER EIRL EN PICHANAKI, 2022*. Chimbote. Obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33899/DES EMPE%c3%91O\\_LABORAL\\_FERNANDEZ\\_MEZA\\_MARILUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33899/DES EMPE%c3%91O_LABORAL_FERNANDEZ_MEZA_MARILUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Figueroga Gomez, C. E. (2018). *“Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera.”*. Guatemala. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/publiircifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>
- Galindo Moreno, E. (29 de Enero de 2021). Justificación Práctica. *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*.
- García Capoñay, J. M. (2020). *La relación del feedback con el desempeño laboral en la empresa de transportes Virgen Purísima - Chiclayo 2018*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8062/Garc%C3%ADa%20Capu%C3%B1ay%20Jorge%20Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Tamariz, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y compromiso con la organización*. Pamplona: Universidad de Navarra. Obtenido de Universidad de Navarra.
- Gonzales Ancajima, M. V. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C-Chiclayo 2019*. Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, L. (10 de 04 de 2023). 9 Tipos de feedback: Cuándo usarlos y Ejemplos de Feedback. *Nailted*. Obtenido de [https://nailted.com/blog/es/tipos-de-feedback-y-ejemplos-de-feedback/#Los\\_9\\_tipos\\_de\\_feedback\\_en\\_la\\_empresa](https://nailted.com/blog/es/tipos-de-feedback-y-ejemplos-de-feedback/#Los_9_tipos_de_feedback_en_la_empresa)

- Higuerey, E. (18 de 07 de 2022). *rockcontent*. Obtenido de La importancia del feedback para el éxito de una empresa : <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-feedback/>
- Info capital humano. (18 de 09 de 2018). *Info capital humano*. Obtenido de Info capital humano: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/cada-vez-mas-empresas-en-peru-optan-por-feedback-en-vez-de-evaluaciones/>
- Juarez Zegarra, M., & Palpa Ramos, J. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI ESTILO S.A.C. Del distrito del mercado de Lima 2018*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leal, J. (02 de 02 de 2023). Impacto de un mal jefe en un trabajador. *Emotionalpaycheck*. Obtenido de <https://www.emotionalpaycheck.com/impacto-de-un-mal-jefe-en-un-trabajador/>
- López Ceballos, A. (23 de 02 de 2023). Un mal jefe es aquel que no confía en sus trabajadores. *lavozdegalicia*. Obtenido de [https://www.lavozdegalicia.es/noticia/yes/2023/02/25/mal-jefe-confia-trabajadores/0003\\_202302SY25P40992.htm](https://www.lavozdegalicia.es/noticia/yes/2023/02/25/mal-jefe-confia-trabajadores/0003_202302SY25P40992.htm)
- Machuca, F. (28 de 09 de 2022). *crehana*. Obtenido de Retroalimentación en una empresa: ¿qué es y cómo se debe realizar?: <https://www.crehana.com/blog/feedback/que-es-retroalimentacion/>
- Martin, D. (18 de 01 de 2023). Feedback a empleados: qué es y consejos para darlo. *Open HR*. Obtenido de <https://www.openhr.cloud/blog/feedback-a-empleados-que-es-y-consejos-para-darlo>
- Martinez, A. (02 de 12 de 2021). *Feedback y evaluación del desempeño: fidelización y mejora continua*. Obtenido de observatoriorh: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/feedback-y-evaluacion-del-desempeno-fidelizacion-y-mejora-continua.html#:~:text=El%20feedback%20es%20solo%20una,apreciaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20del%20evaluado.>
- Martinez, A. (21 de 12 de 2021). *Observatorio de rrhh*. Obtenido de Observatorio de rrhh: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/feedback-y-evaluacion-del-desempeno-fidelizacion-y-mejora-continua.html>
- Matos Uribe, F. F., Contreras Contreras, F., & Olaya Guerrero, J. C. (2020). *Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del SPSS*. Lima: Asociación de Bibliotecólogos del Perú . Obtenido de <http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Muñoz Gacto, P. (02 de 01 de 2018). *Nascia*. Obtenido de El estrés laboral: qué es, causas y síntomas: <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>

- Novoa, A. (Febrero de 2018). *Rpp Noticias*. Obtenido de Rpp Noticias: <http://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/de-que-se-trata-el-feedback-en-las-empresas-noticia-1104029>
- Ordoñez Freire, D. T., Salazar Samaniego, J. E., Tapia Espinoza, N. J., & Molina Pacheco, A. M. (2020). *Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras*. Ecuador: Digital Publisher. Obtenido de [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/437/590](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/437/590)
- Orh. (19 de 12 de 2019). *Observatorio Rh*. Obtenido de Observatorio Rh: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/feedback-wrap-o-como-hacer-balance-laboral-al-finalizar-el-ano-de-forma-realmente-efectiva.html>
- Palacios Molina, D. L. (2019). *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal*. Ecuador. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5885/588561543005/588561543005.pdf>
- Ponte Sánchez, J. (2020). *Actitud laboral y productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de Hidrocarburos, Periodo 2019*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6556/ar%C3%A9valo\\_rij.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6556/ar%C3%A9valo_rij.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Pursell, S. (30 de 12 de 2021). *blog.hubspot*. Obtenido de Motivación laboral: definición, estrategias y ejemplos: [https://www.google.com/search?q=Motivaci%C3%B3n+laboral%3A+definici%C3%B3n%2C+estrategias+y+ejemplos&rlz=1C1GCEA\\_enPE962PE962&oq=Motivaci%C3%B3n+laboral%3A+definici%C3%B3n%2C+estrategias+y+ejemplos&aqs=chrome..69i57j69i61.434j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Motivaci%C3%B3n+laboral%3A+definici%C3%B3n%2C+estrategias+y+ejemplos&rlz=1C1GCEA_enPE962PE962&oq=Motivaci%C3%B3n+laboral%3A+definici%C3%B3n%2C+estrategias+y+ejemplos&aqs=chrome..69i57j69i61.434j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Ramirez, F. E., & Romero, Z. C. (2017). Dimensión ambiental de la responsabilidad social empresarial , en el sector hotelero en Riohacha ( La Guajira – Colombia ).
- Recursos para Pymes. (03 de 08 de 2022). *¿Cuáles son los 7 diferentes tipos de feedback y cuándo hay que utilizarlos?* Obtenido de Recursos para Pymes: <https://recursosparapymes.com/diferentes-tipos-de-feedback/>
- Remírez, Y. R. (28 de 11 de 2018). *redalyc*. Obtenido de Evaluación del desempeño: tendencias actuales: <https://www.redalyc.org/journal/2111/211166530002/html/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20significa%20la%20acci%C3%B3n,Espinosa%20Aguilar%20A%20et%20al.&text=Analizado%20as%C3%AD%20se%20refiere%20a,per%20sona%20tienen%20de%20su%20labor.>
- Renteria Portilla, E. R. (2021). *Influencia del estrés en el rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera Caja Sipán - Chiclayo*. Chiclayo. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3794/1/TL\\_RenteriaPortillaEnzoRenato.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3794/1/TL_RenteriaPortillaEnzoRenato.pdf)

- Revolledo, A. O. (16 de 12 de 2022). 6 diversos tipos de feedback para ayudar a mejorar la productividad de tu equipo. *crehana*. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/feedback/tipos-de-feedback/>
- Risco, A. A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Obtenido de Universidad de Lima: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4>
- Rodriguez del tronco, J., Rodriguez del tronco, R., & Vico Garcia , N. (2022). *Smart Feedback* (4 ed.). Lid editorial. Obtenido de <https://www.lideditorial.com/libros/smart-feedback>
- RRHH.DIGITAL. (10 de 12 de 2020). *RRHH.DIGITAL*. Obtenido de RRHH.DIGITAL: [https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/144669/La-cultura-del-Feedback-?target=\\_self](https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/144669/La-cultura-del-Feedback-?target=_self)
- Ruiz, B. C. (2019). *Programa Interinstitucional Doctorado en Educación Confiabilidad*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Obtenido de <https://docplayer.es/5795528-Programa-interinstitucional-doctorado-en-educacion-confiabilidad.html>
- Ruiz, P. P. (02 de 02 de 2023). *Gestion de personas y Administracion publica*. Obtenido de CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: <https://pedropadillaruz.es/caracteristicas-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
- Salas Rojas , B. A., & Salazar Maza , J. A. (2018). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa QUIMICOS LIMPIEZA Y SERVICIOS MAS PLUS E.I.R.L. Pimentel 2016*. Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5048/Salas%20Rojas%20%26%20Salazar%20Maza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, A. R. (2018). *“El feedback como herramienta para mejorar el desempeño laboral en el sector comercial de plásticos de la provincia de Tungurahua”*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, Ambato- Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28872/1/520%20O.E..pdf>
- Tapia Azabache, G. A. (2019). *Feedback laboral y su relación con la percepción de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de La Esperanza – Trujillo, 2019*. Trujillo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45680/Tapia\\_A\\_GAV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45680/Tapia_A_GAV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- THT. (28 de 06 de 2018). *tht.company*. Obtenido de 5 puntos esenciales para una retroalimentación efectiva.: <https://tht.company/5-puntos-esenciales-para-una-retroalimentacion-efectiva/>
- Trangoni, C. E. (2018). *¿Cuáles son las nuevas prácticas de feedback que potencian el desempeño y el desarrollo de las personas en el trabajo?* Buenos Aires. Obtenido de

<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/16773/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Trangoni%2C%20Carla%20Eva%20ngelina.pdf>

Zapata, C. (2020). *Entrenamiento en habilidades de la comunicación*. Roland Bind. Obtenido de [https://www.google.com.pe/books/edition/Entrenamiento\\_en\\_habilidades\\_de\\_la\\_comun/skEAEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Entrenamiento_en_habilidades_de_la_comun/skEAEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)

## ANEXOS

Anexo 1:

Cuestionario

### UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

“El feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023”

Buenos días, a continuación, se les presenta un cuestionario que contiene 24 preguntas, con el objetivo de Identificar la influencia que existe entre el feedback y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L , región Piura-2023.El cual ayudará para el estudio de las variables a investigar, marcando con una “X” la alternativa que usted considere su respuesta. A su vez es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo. Las preguntas están valoradas del 1 al 5.

Tabla de valoración				
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

VARIABLE INDEPENDIENTE: FEEDBACK		5	4	3	2	1
Ítems relacionados con el feedback						
1.-	¿En su lugar de trabajo le proporcionan un feedback (retroalimentación) positivo acerca de su desempeño laboral?					
2.-	¿Su jefe le felicita por una tarea bien realizada?					
3.-	¿Su jefe le informa cuando acaba de cometer un error?					
4.-	¿Su jefe le hace comentarios desfavorables acerca de su desempeño?					
5.-	¿Sus compañeros le felicitan por el buen trabajo que está realizando?					
6.-	¿A sus compañeros les agrada trabajar junto a usted?					
7.-	¿Sus compañeros lo excluyen en las actividades laborales dentro de la empresa?					
8.-	¿Sus compañeros comentan cuando realiza algún trabajo insatisfactorio?					

9.-	¿Percibe que está cumpliendo con sus propios estándares de excelencia en el trabajo?					
10.-	¿Tiene la certeza de que ahora es capaz de realizar su trabajo o llevar a cabo tareas que antes le resultaban difíciles?					
11.-	¿Se da cuenta de que algo que ha realizado no ha tenido el resultado deseado?					
12.-	¿Cree que logra alcanzar su propio nivel de exigencia en la realización de su trabajo?					
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Ítems relacionados con el Desempeño laboral</b>						
13.-	¿Posee la capacidad de desempeñar su trabajo eficientemente gracias a su dedicación de tiempo y esfuerzo necesarios?					
14.-	¿Realiza su trabajo de manera eficiente y efectiva?					
15.-	¿Sus funciones y responsabilidades están acorde a su puesto de trabajo?					
16.-	¿Mantiene en mente el resultado deseado que debe alcanzar en su trabajo?					
17.-	¿Participa activamente en reuniones y / o consultas dentro de la empresa donde labora?					
18.-	¿Tiene la costumbre de realizar tareas adicionales sin que se le soliciten una vez que ha completado sus responsabilidades diarias?					
19.-	¿Contribuye con soluciones creativas ante diversos problemas que surgen en el trabajo?					
20.-	¿Trabaja para mantenerse actualizado en sus conocimientos laborales?					
21.-	¿Expresa quejas sobre asuntos insignificantes en el trabajo?					
22.-	¿Contradice aspectos negativos del trabajo de sus compañeros?					
23.-	¿Comparte aspectos negativos de su trabajo con personas externas a la empresa?					
24.-	¿Se centra en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarse en las cosas positivas?					

Anexo 2:

Firmas de expertos para constancia de validación

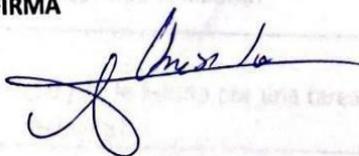


FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
Escuela Profesional de Administración

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	VICARITA ROSS GUZMÁN				
Profesión	ING. INDUSTRIAL				
Especialidad	MARKETING				
Experiencia profesional	GRUPO KONTINUISO, RAZZO				
Institución	UPAO				
Fecha de Validación	06/02/2023				
E-mail	guzmanr@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de investigación					
Título	"El feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L., región Piura-2023"				
Investigador	Escobar Negro, Leslie Antonella				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi Nunca	A veces
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L., región Piura-2023.				
Variable independiente: Feedback					
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. ¿En su lugar de trabajo, le proporcionan un feedback (retroalimentación) positivo acerca de su desempeño laboral?	X				
2. ¿Su jefe le felicita por una tarea bien realizada?	X				
3. ¿Su jefe le informa cuando acaba de cometer un error?	X				
4. ¿Su jefe le hace comentarios desfavorables acerca de su desempeño?	X				
5. ¿Sus compañeros le felicitan por el buen trabajo que está realizando?	X				

6. ¿A Sus compañeros les agrada trabajar junto a usted?	X		
7. ¿Sus compañeros lo excluyen en las actividades laborales dentro de la empresa?	X		
8. ¿Sus compañeros comentan cuando realiza algún trabajo insatisfactorio?	X		
9. ¿Percibe que está cumpliendo con sus propios estándares de excelencia en el trabajo?	X		
10. ¿Tiene la certeza de que ahora es capaz de realizar su trabajo o llevar a cabo tareas que antes le resultaban difíciles?	X		
11. ¿Se da cuenta de que algo que ha realizado no ha tenido el resultado deseado?	X		
12. ¿Cree que logra alcanzar su propio nivel de exigencia en la realización de su trabajo?	X		
<b>Variable Dependiente: Desempeño laboral</b>			
<b>ÍTEMS</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Observación</b>
13. ¿Posee la capacidad de desempeñar su trabajo eficientemente gracias a su dedicación de tiempo y esfuerzo necesarios?	X		
14. ¿Realiza su trabajo de manera eficiente y efectiva?	X		
15. ¿Sus funciones y responsabilidades están acorde a su puesto de trabajo?	X		
16. ¿Mantiene en mente el resultado deseado que debe alcanzar en su trabajo?	X		
17. ¿Participa activamente en reuniones y / o consultas dentro de la empresa donde labora?	X		

18. ¿Tiene la costumbre de realizar tareas adicionales sin que se le soliciten una vez que ha completado sus responsabilidades diarias?	X		
19. ¿Contribuye con soluciones creativas ante diversos problemas que surgen en el trabajo?	X		
20. ¿Trabaja para mantenerse actualizado en sus conocimientos laborales?	X		
21. ¿Expresa quejas sobre asuntos insignificantes en el trabajo?	X		
22. ¿Contradice aspectos negativos del trabajo de sus compañeros?	X		
23. ¿Comparte aspectos negativos de su trabajo con personas externas a la empresa?	X		
24. ¿Se centra en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarse en las cosas positivas?	X		
<b>Resultados de ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Reformular</b>	<b>Anular</b>
	X		
<b>Nombres y Apellidos:</b> USARIN GAUSS GUSTAVO <b>DNI:</b> 18181673 <b>FIRMA</b> 	<b>Comentarios finales</b>		

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	REYES PEÑA FERNANDO ARTURO				
Profesión	LICENCIADO EN ADMINISTRACION MSC.				
Especialidad	DOCENTE UNIVERSITARIO				
Experiencia profesional	DOCENTE UPAO - UNP				
Institución	UPAO				
Fecha de Validación	30/06/2023				
E-mail	nanoreyespe19@gmail.com				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	"El feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023"				
Investigador	Escobar Negro, Leslie Antonella				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi Nunca	A veces
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023.				
Variable Independiente: Feedback					
ITEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. ¿En su lugar de trabajo le proporcionan un feedback (retroalimentación) positivo acerca de su desempeño laboral?	X				
2. ¿Su jefe le felicita por una tarea bien realizada?	X				
3. ¿Su jefe le informa cuando acaba de cometer un error?	X				
4. ¿Su jefe le hace comentarios desfavorables acerca de su desempeño?	X				

5. ¿Sus compañeros le felicitan por el buen trabajo que está realizando?	X		
6. ¿A sus compañeros les agrada trabajar junto a usted?	X		
7. ¿Sus compañeros lo excluyen en las actividades laborales dentro de la empresa?	X		
8. ¿Sus compañeros comentan cuando realiza algún trabajo insatisfactorio?	X		
9. ¿Percibe que está cumpliendo con sus propios estándares de excelencia en el trabajo?	X		
10. ¿Tiene la certeza de que ahora es capaz de realizar su trabajo o llevar a cabo tareas que antes le resultaban difíciles?	X		
11. ¿Se da cuenta de que algo que ha realizado no ha tenido el resultado deseado?	X		
12. ¿Cree que logra alcanzar su propio nivel de exigencia en la realización de su trabajo?	X		
<b>Variable Dependiente: Desempeño laboral</b>			
<b>ITEMS</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Observación</b>
13. ¿Posee la capacidad de desempeñar su trabajo eficientemente gracias a su dedicación de tiempo y esfuerzo necesarios?	X		
14. ¿Realiza su trabajo de manera eficiente y efectiva?	X		
15. ¿Sus funciones y responsabilidades están acorde a su puesto de trabajo?	X		

16. ¿Mantiene en mente el resultado deseado que debe alcanzar en su trabajo?	X		
17. ¿Participa activamente en reuniones y /o consultas dentro de la empresa donde labora?	X		
18. ¿Tiene la costumbre de realizar tareas adicionales sin que se le soliciten una vez que ha completado sus responsabilidades diarias?	X		
19. ¿Contribuye con soluciones creativas ante diversos problemas que surgen en el trabajo?	X		
20. ¿Trabaja para mantenerse actualizado en sus conocimientos laborales?	X		
21. ¿Expresa quejas sobre asuntos insignificantes en el trabajo?	X		
22. ¿Contradice aspectos negativos del trabajo de sus compañeros?	X		
23. ¿Comparte aspectos negativos de su trabajo con personas externas a la empresa?	X		
24. ¿Se centra en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarse en las cosas positivas?	X		
<b>Resultados de ítems</b>	Excelente	Reformular	Anular
	X		
FERNANDO ARTURO REYES PEÑA DNI: 02786907  FIRMA   <small>ING. FERNANDO REYES PEÑA LIC. ADM. CUAP-2010</small>	Comentarios finales		

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	Fiorntini, Camilo Th Giovanni Fiorntini				
Profesión	ADMINISTRADOR				
Especialidad	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES				
Experiencia profesional	DOCENTE y CGO PRIMACORD				
Institución	UPAO				
Fecha de Validación	06/02/2023				
E-mail	gfiorntini@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	"El feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023"				
Investigador	Escobar Negro, Leslie Antonella				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi Nunca	A veces
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023.				
Variable Independiente: Feedback					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. ¿En su lugar de trabajo le proporcionan un feedback (retroalimentación) positivo acerca de su desempeño laboral?	X				
2. ¿Su jefe le felicita por una tarea bien realizada?	X				
3. ¿Su jefe le informa cuando acaba de cometer un error?	X				
4. ¿Su jefe le hace comentarios desfavorables acerca de su desempeño?	X				

5. ¿Sus compañeros le felicitan por el buen trabajo que está realizando?	X		
6. ¿Sus compañeros les agrada trabajar junto a usted?	X		
7. ¿Sus compañeros lo excluyen en las actividades laborales dentro de la empresa?	X		
8. ¿Sus compañeros comentan cuando realiza algún trabajo insatisfactorio?	X		
9. ¿Percibe que está cumpliendo con sus propios estándares de excelencia en el trabajo?	X		
10. ¿Tiene la certeza de que ahora es capaz de realizar su trabajo o llevar a cabo tareas que antes le resultaban difíciles?	X		
11. ¿Se da cuenta de que algo que ha realizado no ha tenido el resultado deseado?	X		
12. ¿Cree que logra alcanzar su propio nivel de exigencia en la realización de su trabajo?	X		
<b>Variable Dependiente: Desempeño laboral</b>			
<b>ÍTEMS</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Observación</b>
13. ¿Posee la capacidad de desempeñar su trabajo eficientemente gracias a su dedicación de tiempo y esfuerzo necesarios?	X		
14. ¿Realiza su trabajo de manera eficiente y efectiva?	X		
15. ¿Sus funciones y responsabilidades están acorde a su puesto de trabajo?	X		
16. ¿Mantiene en mente el resultado deseado que debe alcanzar en su trabajo?	X		

17. ¿Participa activamente en reuniones y / o consultas dentro de la empresa donde labora?	X		
18. ¿Tiene la costumbre de realizar tareas adicionales sin que se le soliciten una vez que ha completado sus responsabilidades diarias?	X		
19. ¿Contribuye con soluciones creativas ante diversos problemas que surgen en el trabajo?	X		
20. ¿Trabaja para mantenerse actualizado en sus conocimientos laborales?	X		
21. ¿Expresa quejas sobre asuntos insignificantes en el trabajo?	X		
22. ¿Contradice aspectos negativos del trabajo de sus compañeros?	X		
23. ¿Comparte aspectos negativos de su trabajo con personas externas a la empresa?	X		
24. ¿Se centra en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarse en las cosas positivas?	X		
<b>Resultados de ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Reformular</b>	<b>Anular</b>
	X		
<b>Nombres y Apellidos:</b> GIOVANNI FERNANDO FIORENTINI RANDIOTTI <b>DNI:</b> 18217508  <b>FIRMA</b> 	<b>Comentarios finales</b>		

Anexo 3:

Estadística de total de elementos

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PR1	77,48	38,010	-,156	,640
PR2	77,32	32,727	,266	,605
PR3	76,60	32,583	,323	,596
PR4	78,36	33,657	,354	,597
PR5	76,12	34,943	,176	,616
PR6	75,44	39,507	-,273	,668
PR7	78,80	34,833	,441	,601
PR8	77,00	33,917	,331	,600
PR9	75,68	31,143	,526	,569
PR10	75,68	31,393	,627	,565
PR11	76,00	38,250	-,162	,652
PR12	75,64	33,490	,403	,593
PR13	75,60	35,750	,144	,619
PR14	75,88	36,277	,083	,624
PR15	75,88	35,943	,088	,625
PR16	75,72	32,960	,486	,585
PR17	75,68	37,143	-,046	,639
PR18	76,08	33,743	,352	,597
PR19	76,80	30,500	,665	,555
PR20	75,80	37,417	-,066	,636
PR21	78,16	32,473	,291	,601
PR22	77,92	37,993	-,146	,675
PR23	78,64	35,407	,226	,612
PR24	78,64	35,323	,289	,609

## Anexo 4:

### Presentación de datos de la encuesta en el programa SPSS V.25

TESIS NUEVO FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 44 de 44 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	V	
1	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre		
2	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi	
3	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi	
4	A veces	Siempre	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre		
5	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre		
6	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre		
7	A veces	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi	
8	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre		
9	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi		
10	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre		
11	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi	
12	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi							
13	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre		
14	A veces	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi	
15	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi	
16	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre		
17	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre		
18	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre		
19	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi
20	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre		
21	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	
22	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi						

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 5:

### Asignación de valores en el programa SPSSv.25

TESIS NUEVO FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númerico	8	0	PR1	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Númerico	8	0	PR2	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Númerico	8	0	PR3	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Númerico	8	0	PR4	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Númerico	8	0	PR5	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Númerico	8	0	PR6	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Númerico	8	0	PR7	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Númerico	8	0	PR8	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Númerico	8	0	PR9	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Númerico	8	0	PR10	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Númerico	8	0	PR11	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Númerico	8	0	PR12	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Númerico	8	0	PR13	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Númerico	8	0	PR14	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Númerico	8	0	PR15	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Númerico	8	0	PR16	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Númerico	8	0	PR17	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Númerico	8	0	PR18	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Númerico	8	0	PR19	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Númerico	8	0	PR20	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Númerico	8	0	PR21	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Númerico	8	0	PR22	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR00023	Númerico	8	0	PR23	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR00024	Númerico	8	0	PR24	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 6:

Carta de aceptación del jefe de la empresa

## “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Piura, 06 de julio 2023

Señor

Ewar Fred Córdova Pintado

Gerente General

Presente. –

De consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a su vez solicitarle la debida autorización para que, Escobar Negro Leslie Antonella, siendo estudiante de la carrera de Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego- UPAO, poder tener el pertinente permiso para la realización de la tesis titulada “El feedback y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora ECORPINT E.I.R.L, región Piura-2023”, en su prestigiosa empresa “ECORPINT E.I.R.L. ”, la información que se va utilizar es para sustentar este trabajo de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.

  
**ECORPINT E.I.R.L.**  
Ing. Ewar F. Córdova Pintado  
TITULAR GERENTE

---

Ewar Fred Córdova Pintado

Gerente General