



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Feedback y su relación con el desempeño laboral en los  
colaboradores de la empresa arquitectos e ingenieros ore 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Torres Perez, Briggith Valentina (orcid.org/0009-0003-6664-8512)

**ASESOR:**

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de tesis está dedicado de manera especial a mis padres, Alfredo y Lister, cuyo incansable esfuerzo ha sido la base fundamental que me permitió culminar mis estudios con éxito.

A mis queridas hermanas, Melanie y Kiara, les expreso mi gratitud por su apoyo incondicional, el cual fue una fuente constante de motivación que me impulsó a seguir adelante en este arduo camino académico.

A todas las personas cercanas que me brindaron su valioso respaldo a lo largo de este proceso de desarrollo de la tesis. Les estoy profundamente agradecida por toda la ayuda proporcionada.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos.

A mi asesor Henry Ismael Huamanchumo Venegas, por su guía experta y sus valiosos aportes, los cuales posibilitaron la realización de este trabajo de investigación.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "feedback y su relacion con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa arquitectos e ingenieros ore 2023

", cuyo autor es TORRES PEREZ BRIGGITH VALENTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 27-04-2024 09:57:35

Código documento Trilce: TRI - 0741977



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, TORRES PEREZ BRIGGITH VALENTINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "feedback y su relacion con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa arquitectos e ingenieros ore 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BRIGGITH VALENTINA TORRES PEREZ DNI: 72691564 ORCID: 0009-0003-6664-8512	Firmado electrónicamente por: BTORRESPE el 03-05- 2024 17:28:25

Código documento Trilce: TRI - 0744943



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validación de instrumento.....	18
Tabla 2 Estadístico de Confiabilidad o Fiabilidad.....	18
Tabla 3 Prueba de normalidad de las variables .....	24
Tabla 4 Correlación entre feedback y desempeño laboral.....	24
Tabla 5 Correlación entre claridad de retroalimentación y desempeño laboral .....	25
Tabla 6 Correlación entre frecuencia de retroalimentación y desempeño laboral.....	26
Tabla 7 Correlación entre utilidad de la retroalimentación y desempeño laboral .....	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación gráfica del diseño de la investigación .....	14
Figura 2 Percepciones para la variable Feedback.....	21
Figura 3 Percepciones de las dimensiones de la variable Feedback .....	21
Figura 4 Percepciones para la variable Desempeño laboral.....	22
Figura 5 Percepciones de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.....	23

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023. Se empleó para ello una investigación básica con un enfoque cuantitativo. El nivel del estudio fue correlacional, y el diseño empleado fue el no experimental de corte transversal. Contó con una muestra de 38 trabajadores, a los que se les aplicó una encuesta para la recolección de datos. Los resultados mostraron que el feedback se percibe en un nivel alto por el 63.2% de los participantes, resaltando la dimensión claridad de retroalimentación, ya que esta dimensión presentó un desempeño alto según el 60.5% de los participantes. Asimismo, el desempeño laboral tiene un nivel adecuado, según el 57.9% de los participantes, resaltando la dimensión colaboración en equipo, ya que esta dimensión presentó un desempeño alto según el 57.9% de los participantes. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, con un p-valor = 0.000. Además, a nivel inferencial, se observó una moderada y positiva correlación entre el feedback y el desempeño laboral, pues se halló un coeficiente Rho = 0.694 entre ambas variables, con lo cual fue aceptada la hipótesis general de la investigación.

**Palabras clave:** Feedback, desempeño laboral

## ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between feedback and job performance in the employees of the company Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023. A basic research with a quantitative approach was employed for this purpose. The study level was correlational, and the design used was a non-experimental cross-sectional design. It had a sample of 38 workers who were surveyed for data collection. The results showed that feedback is perceived at a high level by 63.2% of the participants, highlighting the clarity of feedback dimension as it showed high performance according to 60.5% of the participants. Likewise, job performance is at an adequate level according to 57.9% of the participants, emphasizing the team collaboration dimension as it showed high performance according to 57.9% of the participants. It was concluded that there is a statistically significant relationship between the studied variables, with a p-value = 0.000. Additionally, at the inferential level, a moderate and positive correlation between feedback and job performance was observed, as a Rho coefficient of 0.694 was found between both variables, confirming the general hypothesis of the research.

**Keywords:** Feedback, job performance

## I. INTRODUCCIÓN

En el dinámico y competitivo entorno empresarial actual, el desempeño laboral se ha convertido en un factor clave en el éxito de las organizaciones. Para cumplir con los desafíos y exigencias del mercado, las empresas dependen en gran medida del talento y la productividad de sus colaboradores. En este contexto, dar feedback a los empleados sobre su trabajo emerge como un elemento crucial en la gestión del desempeño, consolidándose esta retroalimentación como una parte esencial de dicho proceso (Katz et al., 2023). Mediante el proceso de proporcionar información constructiva y retroalimentación sobre su trabajo, el feedback efectivo tiene el poder de impulsar la motivación, el compromiso y el desarrollo profesional de los colaboradores, con un impacto significativo en los resultados organizacionales (Castro, 2022).

A nivel internacional, se han llevado a cabo estudios sobre este tema. Para Cesário et al. (2023), en un estudio en Portugal, mostraron que la reacción al feedback afecta el rendimiento y la satisfacción laboral, de ahí la importancia de un feedback eficaz para mejorar el desempeño y las interacciones laborales, lo que influye en el sistema de gestión del rendimiento y la relación entre empleados. Así también, Bouckenooghe et al. (2021), en un estudio en Ucrania y Pakistán, exploraron el compromiso laboral y de cómo se relacionaba con el desempeño en cada empleado, encontrándose que más compromiso no siempre significa mejor rendimiento, pero la relación mejora cuando los empleados buscan retroalimentación, lo que sugiere que buscar opiniones y consejos atenúa los efectos negativos del exceso de compromiso en el rendimiento laboral.

Asimismo, en China, Lan et al. (2020) resaltaron la importancia del feedback para mejorar el rendimiento laboral, pero advierten sobre sus posibles efectos negativos. Agregaron que, si el feedback es impreciso o injusto, la motivación de los empleados disminuye. Los conflictos al interior de los equipos también perjudican la búsqueda de retroalimentación, impactando el desempeño laboral, de ahí que, gestionar conflictos es esencial para evitar obstáculos en el flujo de retroalimentación y el ambiente laboral.

A nivel regional, Howell (2021), en un estudio realizado en Estados Unidos, y que tiene implicaciones para programas de emprendimiento, descubrió que el feedback negativo reduce la continuidad empresarial en un 8.6%, indicando que los emprendedores no tienen acceso completo a la calidad de su proyecto, además, señala que las mujeres son más receptivas al feedback negativo que los hombres. Mientras que, en Colombia, Reyes (2021) destacó que el feedback puede ser una herramienta valiosa para la mejora continua, siempre y cuando se respalde con evidencias concretas que sean útiles y relevantes para los colaboradores en la organización

Por otro lado, desde Argentina, Mafud (2022) señala que, se ha generado un intenso debate en torno al feedback consciente, resaltando la importancia de mejorar el rendimiento de empleados y equipos en el ámbito laboral, ya que este tipo de feedback implica tomar conciencia de su relevancia organizacional, prepararse adecuadamente para brindarlo, reconocer su papel en agilizar la toma de decisiones, lograr objetivos y acelerar la mejora de procesos, fortaleciendo así las conexiones con los clientes internos y externos, y creando así un impacto positivo en el desempeño y desarrollo del personal.

En Perú, Manayay y Ramos (2022) realizaron un estudio en una empresa de Chiclayo donde algunos colaboradores carecían de conocimientos, lo que afectaba la competitividad. Para abordar esto, implementaron estrategias de feedback, fortaleciendo conocimientos, fomentando relaciones positivas y comunicando la innovación. Esta retroalimentación honesta hizo que se maximizara el desempeño, fortaleció el compromiso organizacional y mejoró la competitividad a corto plazo al romper con la complacencia y fomentar la mejora continua. En Lima, Caballero y Torres (2023) descubrieron que los directivos de una empresa no ofrecían feedback a sus colaboradores, lo que impactó negativamente en la eficiencia organizacional, resultando en un decremento del rendimiento, desánimo entre los empleados, fuga de talentos valiosos y obstaculización del progreso y la optimización de procesos.

De la misma forma, Carhuachin y Villanueva (2020), en un estudio realizado en Trujillo, revelaron que implementar feedback en una empresa mejoró el rendimiento de los colaboradores, fortaleciendo relaciones, compromiso y trabajo en equipo. Esto aumentó la claridad de responsabilidades

y satisfacción de clientes. El feedback influyó positivamente en eficacia, eficiencia, relaciones y motivación laboral, generando mejoras generales en productividad, comunicación y rendimiento. Resultó crucial para elevar el desempeño y fomentar la identificación y compromiso de los trabajadores con la empresa.

A nivel local, en Arquitectos e Ingenieros Oré, empresa objeto de estudio en la presente investigación, experimentaron dificultades en el trabajo en equipo, al no tener un proceso que dé información, opiniones o evaluaciones sobre el desempeño de cada trabajador, lo cual de por sí es ya una falta de una retroalimentación clara y efectiva, situación que generó malentendidos, falta de alineación y conflictos, que a su vez afectaron negativamente la productividad y el logro de los objetivos organizacionales. La carencia de una retroalimentación clara y efectiva dentro de la empresa generó una red de consecuencias que afectan la esencia misma de la organización, y la falta de una retroalimentación precisa generó malos entendidos entre los equipos de trabajo. La desalineación de objetivos se convirtió en un problema, ya que los colaboradores luchaban por entender cómo sus esfuerzos individuales convergen en los propósitos colectivos. La falta de orientación y reconocimiento socavó la motivación intrínseca de los empleados, erosionando su compromiso y minando la calidad de su desempeño. Más aún, el riesgo en la calidad del trabajo se erigió como una amenaza constante, ya que la ausencia de evaluaciones y sugerencias precisas fomentó la aparición de errores evitables y comprometió la integridad de cada uno de los proyectos de la empresa.

Ante esta realidad, se planteó el siguiente enunciado de problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023? Y como objetivos específicos se plantearon: 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la claridad de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023? 2) ¿Cuál es la relación que existe entre la frecuencia de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023? 3) ¿Cuál es la relación que existe entre la utilidad de la retroalimentación y el

desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023?

En relación a la justificación de una investigación, Bernal (2022) hizo mención que hay una justificación teórica cuando su objetivo es provocar análisis y discusión académica acerca del conocimiento actual. Hernández y Mendoza (2018) consideraron que hay una justificación práctica cuando se plantea si su propósito es resolver problemas concretos y si sus implicaciones pueden tener un impacto significativo en diversos asuntos prácticos. Bernal (2022) también hizo mención que una investigación tiene una justificación metodológica cuando propone una nueva técnica o enfoque que permitirá la creación de conocimiento confiable y válido.

Esta investigación contó con una justificación teórica al profundizar en la interacción de cada variable, y basándose en fundamentos teóricos internacionales y nacionales, se exploró cómo la retroalimentación mejora la comunicación interna y el trabajo en equipo, enriqueciendo la gestión de equipos, aportando teorías y nueva información a futuros investigadores y profesionales interesados en el tema. También se tuvo una justificación práctica ya que abordó problemas en el trabajo en equipo y retroalimentación ineficaz, proponiendo soluciones para mejorar la colaboración y el desempeño. Los resultados mostraron cómo el feedback impacta en la eficiencia y productividad, generando en los colaboradores un claro beneficio en su desempeño, desarrollo y satisfacción laboral, motivándolos a cumplir los objetivos organizacionales.

Contó con una justificación metodológica al emplear una metodología apropiada para abordar problemas de trabajo en equipo y retroalimentación en la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré. Se usaron instrumentos selectos para obtener información de empleados, analizados con técnicas estadísticas, generando resultados confiables y referencia valiosa para futuras investigaciones en gestión de equipos y comunicación organizacional. También se tuvo una justificación social ya que, no solo beneficia a la empresa analizada, sino que también proporciona un marco valioso para otras organizaciones que buscan optimizar su gestión del talento humano. Esta investigación señala al feedback como una herramienta de gestión y un elemento esencial para el

desarrollo humano y organizacional, contribuyendo así al bienestar social y económico de la sociedad en su conjunto.

Para responder a la problemática, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023. Y como objetivos específicos se plantearon: 1) Determinar la relación que existe entre la claridad de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023. 2) Determinar la relación que existe entre la frecuencia de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023. 3) Determinar la relación que existe entre la utilidad de la retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023. Y las siguientes hipótesis específicas: 1) Existe una relación significativa entre la claridad de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023. 2) Existe una relación significativa entre la frecuencia de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023. 3) Existe una relación significativa entre la utilidad de la retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentaron los antecedentes de diversos estudios a nivel nacional, entre ellos destaca el trabajo de Tapia (2019), realizado en la ciudad de Trujillo, que examinó la relación entre el feedback laboral y la percepción de la gestión administrativa en una municipalidad de Trujillo. El trabajo fue aplicado, transversal, correlacional y no experimental, utilizando una muestra de 157 empleados. Los resultados mostraron un alto nivel de feedback laboral (61%), indicando comunicación efectiva entre áreas. Sin embargo, la percepción de la gestión administrativa se situó en un nivel intermedio (87%), sugiriendo vulnerabilidad en la dinámica de trabajo en grupo en términos de logro de metas y objetivos. A nivel inferencial, no se encontró una correlación significativa ( $Rho=0.06$ ;  $p \geq 0.05$ ) entre las variables, lo que sugiere que las variaciones en el feedback laboral no afectan la percepción de la gestión administrativa. Esto indica que la comunicación efectiva en ciertas áreas no impacta en la dinámica de trabajo en grupo en términos de logro de objetivos entre los empleados municipales. Concluyó que se necesita un plan de mejora para abordar la falta de relación significativa entre las variables debido a ambivalencia y falta de control en la entidad.

Manayay y Ramos (2022) en el trabajo realizado en la ciudad de Chiclayo, acerca del feedback y el rendimiento laboral, tuvo como objetivo proponer el empleo del feedback como un método para elevar el rendimiento laboral entre los trabajadores de una empresa de Courier. Para ello realizó una investigación aplicada, con una perspectiva cuantitativa y un alcance descriptivo - propositivo. En términos de diseño, se opta por un enfoque no experimental de corte transversal, donde la muestra se compone de 80 empleados, seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. Los resultados obtenidos en líneas generales indican un nivel positivo en cuanto al feedback, representando un 33% del total, mientras que el desempeño laboral de los colaboradores muestra un nivel moderado, alcanzando un 38%. Concluyeron que, en relación a las estrategias propuestas para implementar el feedback, se constata que la dimensión de mejora continua es evaluada en un nivel regular por parte de los empleados. Los autores propusieron estrategias para potenciar el compromiso organizacional, optimizar la utilización de recursos laborales y fomentar la

innovación organizacional, con el propósito de fortalecer la integración del feedback y, por consiguiente, contribuir a la optimización del rendimiento laboral en cada trabajador de la organización estudiada.

Carhuachin y Villanueva (2020) en el trabajo realizado en la ciudad de Trujillo, tuvo como objetivo hacer un análisis exhaustivo destinado a comprender el impacto del feedback en el desempeño laboral en una empresa que presta servicio al cliente. En esta investigación de naturaleza descriptiva, se adopta un diseño pre experimental como marco metodológico. La muestra estuvo compuesta por un total de 30 colaboradores pertenecientes a la empresa. Se recolectó datos mediante un cuestionario de 25 preguntas tipo Likert. Los hallazgos demostraron que el feedback, por medio de dimensiones de efectividad, productividad, interacciones interpersonales y estímulo en el ámbito laboral, ha ejercido un impacto sobre la ejecución laboral de los miembros del equipo. El análisis llevó a la conclusión de que los resultados de la prueba T-Student respaldan la hipótesis alternativa, validando que el feedback efectivamente tiene una influencia de nivel regular en el rendimiento de los empleados que prestan servicio al cliente en la organización examinada, pues sólo un 50% de los colaboradores considera que el desempeño es bueno.

Gallardo (2019) en el trabajo de investigación realizado en Piura, tuvo como propósito explorar la conexión del feedback entre la efectividad comunicacional en una organización dedicada a la construcción. Se empleó un estudio aplicado, correlacional, transversal, no experimental. La recopilación de datos se efectuó a través de diversos enfoques, incluyendo encuestas dirigidas a los colaboradores de la mencionada empresa, entrevistas con tres miembros del equipo directivo y la observación directa para capturar la dinámica operativa de la organización constructora. Los resultados revelaron que entre los colaboradores que otorgan una valoración de nivel regular al feedback, el 14% considera que la comunicación organizacional es insatisfactoria, mientras que el 86% la percibe como aceptable. En contraste, dentro del grupo que evalúa positivamente el feedback, un 83.3% observa un nivel de comunicación regular, mientras que un 16.7% la califica como bueno. En términos generales, se deduce que a medida que la empresa implementa el feedback de manera más consistente, se observa una mejora correspondiente en la efectividad de la

comunicación interna. Se concluyó que, aunque ambas variables muestran deficiencias significativas en la empresa, lo cual requiere una atención inmediata, las conclusiones obtenidas revelan una relación directa entre ellas.

Ramírez y Santa Cruz (2021) en la investigación realizada en el distrito de La Victoria, tuvo como objetivo presentar el feedback como una táctica destinada a mejorar el ambiente laboral de los empleados de una municipalidad. Con un enfoque predominantemente cuantitativo, el estudio adoptó una orientación descriptivo-propositiva, transversal, no experimental. La muestra englobó a 30 trabajadores. En cuanto a los resultados, se estableció que el clima organizacional tiene un nivel intermedio, representado por un 56.67%. Este análisis desglosó el rendimiento en distintas dimensiones, evidenciando debilidades en aspectos como la estructura organizativa, responsabilidades y gestión de riesgos. Por otro lado, la apreciación del feedback se ubica también en un nivel medio, correspondiente al 73.33%, siendo la dimensión de veracidad la más baja, con un nivel reducido del 90%. En respuesta a estas observaciones, se propusieron tres estrategias de implementación de feedback. En conclusión, el estudio plantea como solución viable que se implemente una estrategia de feedback para fomentar un mejor ambiente laboral en el área de logística, ya que un 56.67% este es de nivel medio, con el objetivo de potenciar el desempeño, la empatía y la motivación entre los colaboradores.

Con respecto a los trabajos a nivel internacional, se tuvo a Cross (2019) quien, en la investigación realizada en Nigeria sobre el desempeño laboral, tuvo como objetivo principal estudiar los efectos del estrés en el desempeño laboral de los empleados. Basado en los resultados obtenidos, el autor llegó a la conclusión de que los factores adversos que generan ansiedad en los empleados tienen un impacto perjudicial en su rendimiento, apoyado en la amplia gama de factores que fueron identificados, evaluados y medidos. La investigación proporciona evidencia que respalda la idea de que el estrés afecta negativamente el rendimiento de los empleados. El estudio identificó numerosos factores estresantes, como aspectos personales, incumplimiento de promesas laborales, falta de incentivos y estilo de liderazgo de los superiores. Otro elemento clave fue el hecho de que muchos empleados contemplaban abandonar sus trabajos y percibían falta de preocupación por parte de la

organización, lo cual reflejaba una insatisfacción que inevitablemente afectó el desempeño laboral. Sin embargo, en la empresa estudiada no se detectaron riesgos de estrés a largo plazo, dado que los empleados tienen claridad en sus responsabilidades diarias, sin que ello perjudique su vida personal y social.

Escalante et al. (2022) en su trabajo de investigación realizado en Guayaquil, acerca de la relación entre los estímulos y la eficiencia laboral, tuvo como objetivo principal evaluar cómo los estímulos en el entorno laboral influyen en la productividad de los empleados y en el desempeño organizacional. El enfoque metodológico consistió en una revisión bibliográfica documental con un enfoque descriptivo y un enfoque cuantitativo. Los resultados indican que la motivación en el ámbito laboral debe ser considerada como una parte esencial en todas las organizaciones, para mantener a los empleados satisfechos con sus tareas asignadas y, al mismo tiempo, para fomentar su motivación personal. Los investigadores concluyeron que el rendimiento en el trabajo está estrechamente vinculado a los estímulos otorgados a los colaboradores, y que la organización debe implementar diferentes formas de motivación para mantener la satisfacción de los empleados tanto en aspectos laborales como profesionales. Se enfatizó la importancia de contar con manuales y pautas claras para las tareas asignadas a los colaboradores, lo que facilitaría su evaluación y eventual reconocimiento.

Cadena (2019) en su trabajo de tesis realizado en Ecuador, se propuso investigar la interconexión de la motivación y desempeño laboral. Siendo para ello, cuantitativo su enfoque, no experimental su diseño, descriptivo y correlacional su nivel. Abarcó una muestra de 50 trabajadores. Los resultados revelaron que, las necesidades de autoestima, seguridad y protección, fueron de nivel medio, y la necesidad de pertenencia y social mostraron una tendencia baja. En cuanto al desempeño laboral evaluado por competencias, cada trabajador mostró un nivel alto; con respecto a la calidad del trabajo y liderazgo un nivel regular. El autor concluyó que sí existía una relación moderada entre la motivación y el rendimiento laboral, una conclusión respaldada por el 68% de los participantes en la encuesta.

Una teoría que sustenta la variable Feedback, tomando en cuenta lo mencionado por Delgado (2019), es la Teoría del Aprendizaje Social, propuesta por Albert Bandura en 1977, y sostiene que las personas aprenden observando

a otros y tomando referencias de su comportamiento. De aquí que, el feedback considera los modelos de retroalimentación y comportamiento de los líderes y colegas influyen en el desarrollo de habilidades y en la mejora del desempeño laboral. Esta teoría descansa en tres ideas fundamentales: primero, que las personas tienen la capacidad de adquirir conocimiento mediante la observación; segundo, que el estado mental influye en cómo se lleva a cabo este proceso de aprendizaje; y tercero, que el simple hecho de haber adquirido un conocimiento no garantiza necesariamente que se refleje en un cambio en el comportamiento de la persona.

También está la Teoría del Refuerzo Positivo y Negativo. Para Peiró (2021) esta teoría se basa en el uso de estímulos para potenciar o disminuir una conducta en un individuo. Esta teoría se aplica en una variedad de campos, como en la organización, la educación y la psicología. Torres (2017) señala que sus características principales de la Teoría del Refuerzo son:

Refuerzo negativo, la utilización de este enfoque tiene como objetivo incrementar las chances de repetir un comportamiento deseado, involucrando la entrega de una recompensa o premio una vez que la conducta deseada se haya llevado a cabo. Esta recompensa puede ser cualquier elemento satisfactorio para la persona, como elogios, reconocimiento, obsequios y similares.

Refuerzo negativo, este enfoque se emplea con el propósito de reducir la posibilidad de que un comportamiento indeseado ocurra nuevamente. Implica la eliminación o evitación de un estímulo desagradable después de que la conducta no deseada haya tenido lugar. Esto puede involucrar la supresión de una tarea monótona o la evitación de situaciones incómodas, entre otras acciones.

Esta teoría se aplica en muchos contextos, en la empresa se aplica el refuerzo positivo para recompensar y motivar a los empleados por su buen desempeño. En el contexto del feedback, se explora cómo la retroalimentación positiva refuerza conductas deseables y cómo la retroalimentación negativa puede influir en la corrección de comportamientos no deseados.

Asimismo, está la Teoría de la Auto Regulación, que según Alabau (2021) se refiere a la capacidad de gestionar nuestras acciones, sentimientos y pensamientos para el logro de los objetivos; es un proceso complejo que incluye

un grupo de procesos y abarca una gran cantidad de funciones ejecutivas. Algunos aspectos importantes de esta teoría incluyen al Proceso cíclico, el cual menciona que la autorregulación implica la planificación y adaptación cíclica de pensamientos, emociones y acciones para lograr metas. También se incluye las Dificultades de autorregulación, las cuales pueden ser predictoras de problemas en las relaciones interpersonales, riesgo de adicción a sustancias y trastornos emocionales que incluye a la ansiedad y la depresión. Así también se considera a los Ámbitos de aplicación, que menciona que la autorregulación es un procedimiento esencial que se encuentra en múltiples facetas de nuestra existencia, incluyendo el comportamiento y la conducta en general.

La Teoría de la Auto Regulación se centra en cómo las personas establecen metas, monitorean su progreso y ajustan sus esfuerzos en función de la retroalimentación recibida. Explora cómo el feedback contribuye a la autorregulación del desempeño laboral y cómo influye en la planificación y ejecución de tareas.

En relación a la primera variable, feedback, Harvard Business Review (2017) indica que se trata de un flujo constante de retroalimentación que se convierte en un recurso valioso para afrontar deficiencias en el rendimiento y apreciar labores destacadas, mientras se avanza en dirección a las metas establecidas. Se puede encontrar el feedback positivo, que contribuye a fortalecer la confianza y a elevar el nivel de compromiso del trabajador; y, el feedback constructivo, que tiene como propósito señalar áreas específicas en las que se pueden lograr mejoras. Se sugiere usualmente aprovechar las reuniones de seguimiento para explorar las habilidades sobresalientes, puntos a mejorar, áreas de interés y metas profesionales del personal; al mismo tiempo que se les mantiene al tanto de su avance. Es igualmente fundamental evitar brindar estas opiniones en circunstancias en las cuales los empleados no tienen capacidad para influir o gestionar el resultado.

Para Boud y Molloy (2015) el feedback implica la recolección de información acerca del rendimiento individual por parte de colegas que colaboran con la persona bajo evaluación, con el propósito de orientar su crecimiento y desarrollo. Se tomará como dimensiones, para esta variable, a: Claridad de retroalimentación, Frecuencia de retroalimentación, Utilidad de

retroalimentación. Con respecto a la dimensión Claridad de retroalimentación, esta mide la percepción de los empleados sobre la claridad y especificidad de la información que reciben en el feedback. Es decir, evalúa si la retroalimentación proporcionada es fácil de entender y si se enfoca en aspectos concretos y específicos del desempeño de los empleados. Con respecto a Frecuencia de retroalimentación, esta se refiere a la frecuencia con la que los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño laboral. Evalúa si la retroalimentación es proporcionada de manera regular y constante, o si es ocasional y poco frecuente. Asimismo, para la dimensión Utilidad de retroalimentación, esta se enfoca en la valoración que hacen los empleados sobre la efectividad y relevancia de la retroalimentación para mejorar su rendimiento y habilidades. Es decir, si los empleados consideran que la retroalimentación recibida les ha sido útil para desarrollar sus capacidades y realizar mejor su trabajo.

Para dar sustento a la variable Desempeño laboral se tiene la Teoría de la Expectativa de Vroom, que según Ruiz (2019) es una teoría de la motivación humana que se contextualiza dentro de la psicología social y de las organizaciones; además, esta teoría también relaciona algunos conceptos como el esfuerzo, la motivación y el rendimiento; y se centra en cómo las expectativas de los empleados sobre los resultados de su desempeño afectan su motivación y esfuerzo. Analiza cómo la retroalimentación y la percepción de cumplimiento de objetivos estarán influyendo en el desempeño laboral y la motivación.

También está la Teoría de los Factores de Herzberg, también llamada La Teoría de la Motivación-Higiene o la Teoría de los Dos Factores, y sostiene que los elementos que provocan descontento entre los empleados son fundamentalmente diferentes de aquellos que generan satisfacción. Formulada por el psicólogo Frederick Herzberg, esta teoría propone un modelo de motivación de doble componente, donde la presencia de ciertas condiciones laborales o estímulos lleva a la satisfacción del trabajador, mientras que otro conjunto de condiciones laborales conlleva al descontento en el entorno laboral (Quiroa, 2021; Madero, 2019). Esta teoría postula que existen factores motivacionales y factores higiénicos que afectan la satisfacción y el desempeño laboral.

Con respecto a la segunda variable, desempeño laboral, esta se refiere a la forma en que los miembros de una entidad llevan a cabo las responsabilidades y labores asociadas a su puesto de trabajo, en consonancia con sus aptitudes, saberes, competencias y potencialidades. Esto se realiza con miras a alcanzar los objetivos definidos para ese propósito, generando acciones y transformaciones que contribuyen tanto a la entidad como a sus trabajadores para evaluar cuán efectiva y lograda es la consecución de los propósitos planteados (González y Vílchez, 2021). En la misma línea, Chiavenato (2011) manifestó que el desempeño laboral se define como un sistema para valorar la actuación de un individuo en su puesto y su capacidad para crecimiento futuro, además resalta la relevancia de la evaluación como herramienta esencial en la gestión administrativa. Además, según Robbins y Coulter (2010), el desempeño laboral se refiere a la actitud que cada empleado demuestra en relación con sus responsabilidades. Esto está directamente relacionado con el grado de satisfacción que sientan en su trabajo, lo cual influye en su capacidad para cumplir eficazmente con las responsabilidades asignadas.

En lo que respecta a la variable desempeño laboral, se toman en cuenta las siguientes dimensiones: el cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo y la colaboración en equipo.

**Cumplimiento de objetivos.** Esta dimensión evalúa el grado en el que los empleados cumplen con los objetivos y metas establecidas para sus tareas y proyectos laborales. Es decir, si logran alcanzar los resultados esperados y si están en línea con los propósitos organizacionales.

**Calidad del trabajo.** La dimensión de calidad del trabajo mide la percepción de los empleados sobre la calidad y eficacia en la ejecución de sus tareas y proyectos. Se evalúa si el trabajo realizado cumple con los estándares de calidad y si satisface las expectativas de los superiores y la organización.

**Colaboración en equipo.** Esta dimensión se enfoca en la percepción de los empleados sobre su capacidad para colaborar efectivamente en equipos de trabajo. Evalúa si los empleados participan activamente, contribuyen y se comunican de manera efectiva con sus compañeros en la consecución de los objetivos comunes.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

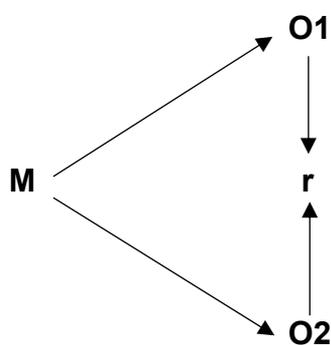
El presente estudio fue tipo aplicada. Como lo señalan Hernández y Mendoza (2018), este tipo de investigación se enfoca en la resolución de problemas y la provisión de soluciones concretas. Este tipo de estudio se caracteriza por su objetivo práctico y su intención de abordar desafíos específicos en diversos campos. Además, CONCYTEC (2018) menciona que, una investigación aplicada tiene como propósito utilizar el conocimiento científico para identificar las formas (métodos, procedimientos y tecnologías) mediante las cuales se puede satisfacer una necesidad particular y previamente identificada.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Se aplicó un diseño no experimental, el cual se refiere a una investigación donde no se manipulan las variables en cuestión, sino que se observan en su entorno natural o se recopilan datos sin intervención directa (Baena, 2014).

#### Figura 1

*Representación gráfica del diseño de la investigación*



Donde:

M: 38 trabajadores que conforman la muestra.

O1: Observación realizada a la variable 1.

O2: Observación realizada a la variable 2.

r: Relación de las variables.

Esta investigación fue transversal, pues los datos para medir la variable se obtendrán en un único punto temporal (Ayala, 2021). Además, se utilizó un enfoque cuantitativo ya que se empleó soporte estadístico y su naturaleza es secuencial, empleando valores numéricos para presentar los logros de manera objetiva (Hernández et al., 2014). El estudio adoptó un nivel descriptivo, concentrándose en examinar las cualidades de una población o fenómeno sin explorar las interconexiones entre ellas, con énfasis en establecer definiciones, clasificaciones, divisiones o resúmenes para comprender la entidad en cuestión (Rus, 2021). Asimismo, se clasificó como correlacional, ya que busca identificar conexiones entre las variables investigadas (Sánchez y Reyes, 2006).

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Feedback**

Variable cualitativa.

Definición conceptual: La variable 1 se trata de un flujo constante de retroalimentación que se convierte en un recurso valioso para afrontar deficiencias en el rendimiento y apreciar labores destacadas, mientras se avanza en dirección a las metas establecidas (Harvard Business Review, 2017).

Definición operacional: La operacionalización de esta variable se basó en el puntaje obtenido a través del instrumento específicamente diseñado para medirla. Dicho instrumento evaluó la percepción de los empleados en la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré respecto a la mencionada variable. La evaluación se realizó utilizando una escala de Likert que abarcó las dimensiones: Claridad de retroalimentación, Frecuencia de retroalimentación, Utilidad de retroalimentación.

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

Variable cualitativa.

Definición conceptual: La variable 2 se refiere a la forma en que los miembros de una entidad llevan a cabo las responsabilidades y labores asociadas a su

puesto de trabajo, en consonancia con sus aptitudes, saberes, competencias y potencialidades (González y Vílchez, 2021).

Definición operacional: La operacionalización de esta variable se basó en el puntaje obtenido a través del instrumento específicamente diseñado para medirla. Dicho instrumento evaluó la percepción de los empleados en la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré respecto a la mencionada variable. La evaluación se realizó utilizando una escala de Likert que abarcó las dimensiones: Cumplimiento de objetivos, Calidad del trabajo, Colaboración en equipo.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Para Hernández, et al. (2014), se define la población como un grupo de personas que comparten características y particularidades similares entre sí. Por lo tanto, se consideró como población de la presente investigación a los 38 trabajadores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró a todos los empleados que estuvieron trabajando en la empresa por más de un año.
- **Criterios de exclusión:** Se dejaron fuera del análisis a los empleados que habían solicitado una licencia no remunerada. Asimismo, no se incluyeron en la encuesta aquellos trabajadores que se encontraban de vacaciones en el momento de su realización.

#### **3.3.2. Muestra**

Una muestra representa una porción o subgrupo de la población total o conjunto en consideración (López, 2004). En este estudio se consideró en la muestra a los 38 trabajadores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré.

#### **3.3.3. Muestreo**

En este estudio se ha considerado el muestreo de Población Total. Reales (2022) señala que, esta forma de elegir la muestra es una estrategia intencionada de muestreo que consiste en tomar como muestra la totalidad de elementos que poseen un conjunto específico de atributos; en estas

situaciones, se opta por seleccionar la totalidad de la población debido a que el grupo que cumple con estas características es notablemente reducido.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Según lo mencionado por Hernández et al. (2014), se considera como unidad de análisis a los individuos que serán objeto de medición. Esto indica que la unidad de análisis en la presente investigación ha sido el trabajador de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se empleó la técnica de la encuesta. Esta técnica representa una herramienta cuyo propósito fundamental es el recojo de data proveniente de la muestra. La encuesta se configura mediante un conjunto de preguntas que componen el cuestionario (Hernández y Mendoza, 2018).

Como instrumento se empleó el cuestionario. Un cuestionario destaca por la facilidad de uso, la objetividad y simplicidad de los cuestionarios, resaltando su aplicación en investigaciones de carácter social (Carrasco, 2019). Además, los cuestionarios son eficaces para medir los objetivos de cada dimensión contemplada en un estudio (Hernández, et al., 2014). En este estudio, se administraron dos cuestionarios, cada uno compuesto por 18 preguntas.

#### **Validación de instrumentos**

La validación de instrumentos hace referencia al procedimiento de evaluación de las interrogantes de una encuesta o cuestionario, con el fin de garantizar su fiabilidad y credibilidad (López et al., 2019).

Los instrumentos empleados en el desarrollo de esta investigación fueron sometidos a un proceso de validación por parte de expertos, quienes poseen un profundo conocimiento en el ámbito específico del estudio. Esta etapa garantiza la rigurosidad y lo válido que son los instrumentos utilizados. La Tabla 1 muestra a los expertos validadores de los instrumentos.

**Tabla 1***Validación de instrumento*

<b>Apellidos y nombres del Experto</b>	<b>Apreciación</b>
Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas	Aplicable
Mag. Edgar Olimpio Huanca Padilla	Aplicable
Dr. Bullón Solís, Omar	Aplicable

**La confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad de los instrumentos se refiere a la capacidad de los indicadores de una prueba para generar resultados consistentes, sin importar quién los aplique ni la forma en que se lleve a cabo (Tafur et al., 2022). Es esencial que los instrumentos demuestren su nivel de confiabilidad antes de ser aplicados en el estudio. Esto asegura la consistencia y precisión de los resultados obtenidos a lo largo de la investigación.

Por ello, se empleó el SPSS y el Alfa de Cronbach, evaluando así la confiabilidad de cada instrumento, obteniendo resultados que indican un nivel de confiabilidad "muy alto". Los resultados se presentan a continuación:

**Tabla 2***Estadístico de confiabilidad o fiabilidad*

<b>Variabes</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Magnitud</b>	<b>N de elementos</b>
Variable 1	0.967	Muy alto	18
Variable 2	0.957	Muy alto	18

**3.5 Procedimientos**

Según Armas (2018), los procedimientos en una investigación científica constituyen una secuencia de pasos y estrategias empleados con el propósito de adquirir información pertinente y fiable, merecedora de confianza y credibilidad, con el fin de comprender, corroborar, rectificar o emplear el conocimiento de manera efectiva.

Se procedió con el inicio de las indagaciones correspondientes en la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré para el desarrollo de esta investigación. Se presentó una solicitud formal a la entidad, buscando obtener la autorización necesaria para llevar a cabo la recopilación de información requerida. Los instrumentos de investigación fueron entregados en persona a los empleados seleccionados como parte de la muestra, instándoles a completar los cuestionarios con honestidad y precisión.

Una vez recopilados los datos, se procedió a realizar un análisis de las variables de interés. Los resultados obtenidos fueron empleados como base para la elaboración de conclusiones y discusiones fundamentadas, considerando para ello antecedentes, teorías previas, el problema general, las hipótesis planteadas y cada objetivo del estudio. Adicionalmente, se brindó recomendaciones pertinentes con base en cada hallazgo obtenido.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Para Abreu (2015), el método de análisis de los datos en una indagación científica se alude al proceso de minuciosa revisión y valoración de los datos recopilados con el fin de adquirir datos pertinentes y de confiabilidad.

En esta investigación, a la data obtenida se le sometió a procesamiento y análisis mediante el software SPSS v25. Adicionalmente, se aprovecharon las herramientas Microsoft Word y Microsoft Excel para que se presente la data mediante tablas y gráficos y así describir adecuadamente los resultados obtenidos. Para los resultados descriptivos, se elaboraron tablas de distribución de frecuencias.

Para los resultados inferenciales se empleó la prueba de normalidad, mediante el estadístico Shapiro-Wilk, evidenciando que se debe trabajar con el estadístico de correlación Rho de Spearman, el cual fue de utilidad para identificar cada conexión de las diferentes dimensiones y variables del estudio. Este proceso contribuyó a validar las hipótesis planteadas. Los resultados obtenidos fueron cotejados con las antecedentes incluidos en la sección del marco teórico, lo cual sentó las bases para un análisis y discusión rigurosa. Cada conclusión alcanzada ha sido cuidadosamente respaldada por los objetivos claramente definidos en esta investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Esta investigación siguió los estándares éticos internacionalmente reconocidos, como la Declaración de Helsinki, así como otras directrices éticas de relevancia global, asegurando que se cumplan con los principios éticos universales, como la autonomía, la no maleficencia, la beneficencia y la justicia, y reflejan un compromiso constante con la ética y la responsabilidad en la búsqueda del conocimiento científico. A nivel nacional, se ha cumplido con todas las regulaciones y pautas éticas establecidas por las autoridades competentes, lo que asegura la legalidad de la investigación y la protección integral de los derechos y el bienestar de los participantes.

Asimismo, se siguió los principios éticos exigidos por la Universidad César Vallejo, garantizando así el pleno respeto por el consentimiento informado de los colaboradores. Se otorgó la máxima prioridad al principio de autonomía, brindando a los participantes la libertad de plantear todas las inquietudes que consideraron necesarios antes de decidir unirse al estudio. Su elección ha sido respetada, incluso si, después de dar su consentimiento inicial, optaron por retirarse en cualquier momento sin consecuencia alguna.

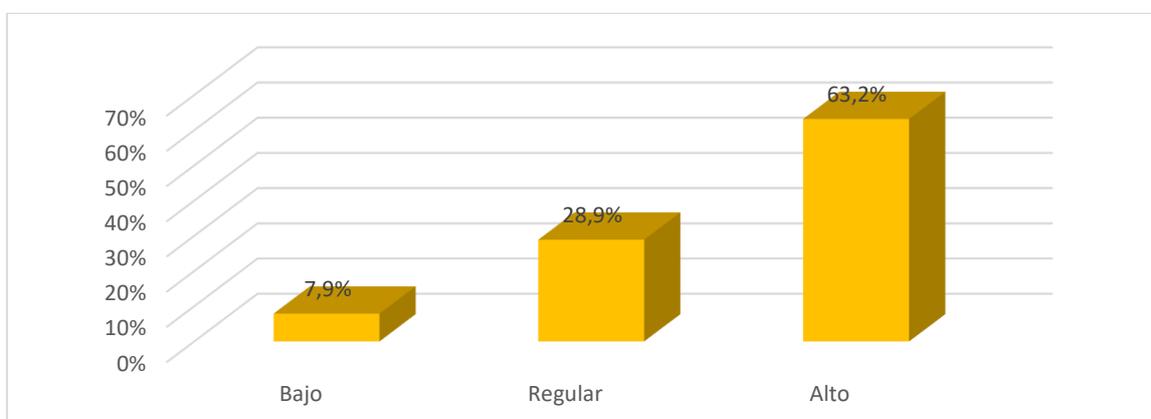
Además, se aplicó el principio de no maleficencia, informando a los colaboradores que su participación no conllevará riesgos ni daños para su bienestar. Si alguna pregunta del estudio les resultó incómodo, pudieron decidir si desean responder o no. Asimismo, el principio de beneficencia se aplicó al informar a los colaboradores que los resultados del estudio se compartirán solo con la institución para fines académicos y de investigación, sin que ello implique compensación económica o de cualquier otra índole. Por último, el principio de justicia se salvaguardó la anonimidad de los datos recolectados, garantizando la no identificación de los colaboradores. La confidencialidad de la información es protegida y no se utilizará en ningún contexto fuera de los límites de la investigación. El investigador asumirá la responsabilidad de resguardar los datos y, en un plazo determinado, se procederá a su eliminación de manera adecuada y segura.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

A continuación, se ofrece una detallada descripción de los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones.

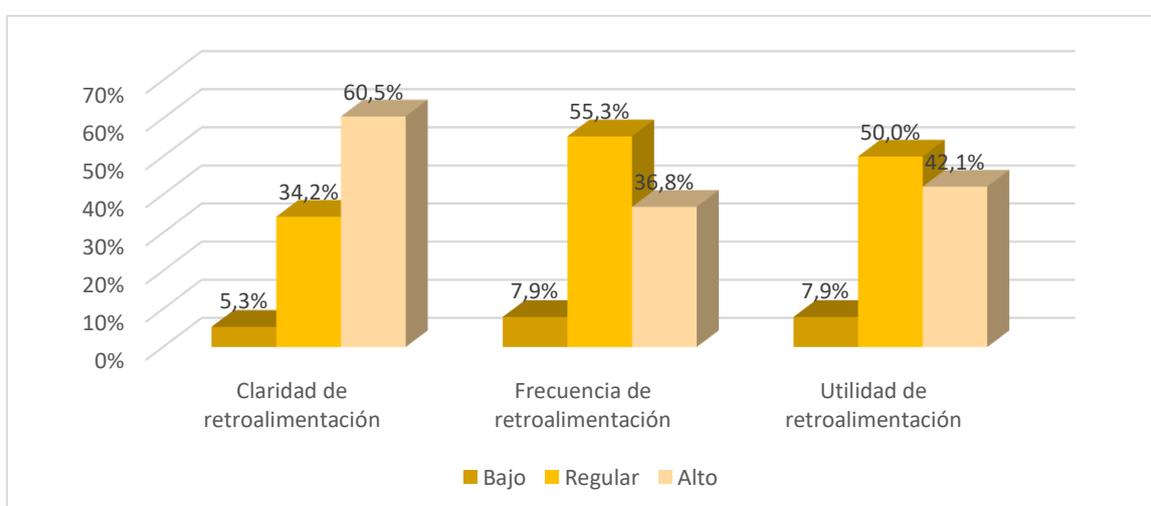
#### Variable Feedback



**Figura 2**

Percepciones para la variable Feedback

**Interpretación:** Según la Figura 1, el 63.2% de los encuestados consideró que el feedback tuvo un nivel alto. Mientras que un 28.9% consideró que fue regular. Un pequeño 7.9% opinó que el feedback tuvo un nivel bajo (Tabla 3, en el Anexo 6). Resaltó la dimensión claridad de retroalimentación pues presentó un desempeño alto acorde a los objetivos institucionales de la entidad examinada.



**Figura 3**

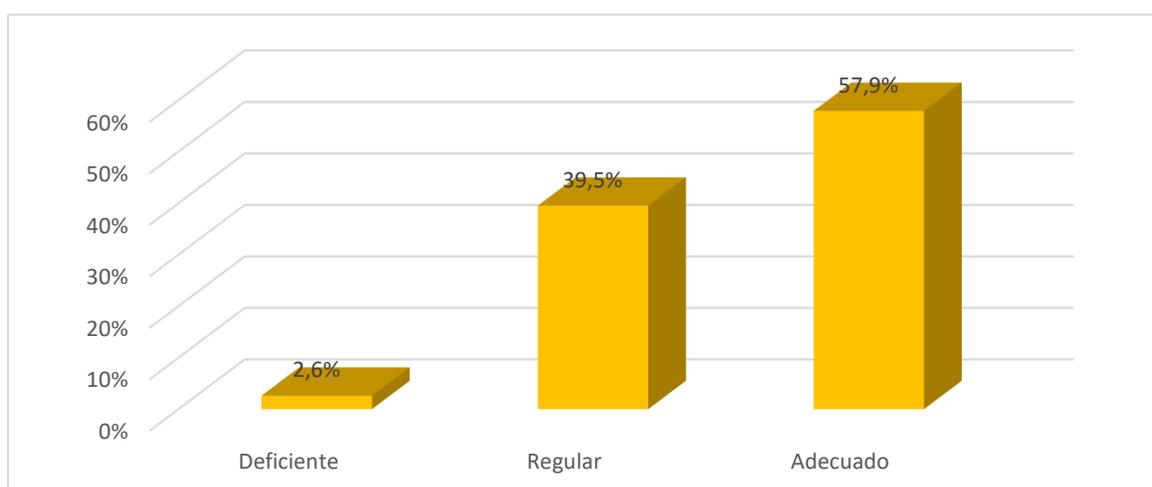
Percepciones de las dimensiones de la variable Feedback

**Interpretación:** Según lo indicado en la Figura 2, y considerando la dimensión Claridad de retroalimentación, el 60.5% de los encuestados percibió esta dimensión en un nivel alto, mientras que el 34.2% la percibió en un nivel regular. Sólo un pequeño 5.3% de los encuestados percibió a esta dimensión en un nivel bajo (Tabla 4, en el Anexo 6).

En relación a la dimensión Frecuencia de retroalimentación, el 36.8% de los encuestados percibió esta dimensión con un nivel alto, mientras que el 55.3% lo percibió en un nivel regular. Un 7.9% de los encuestados percibió que esta dimensión estuvo en un nivel bajo.

Con respecto a la dimensión Utilidad de retroalimentación, el 42.1% de los encuestados percibió esta dimensión en un nivel alto, mientras que el 50.0% la percibió en un nivel regular. Sólo un pequeño 7.9% de los encuestados percibió a esta dimensión en un nivel bajo.

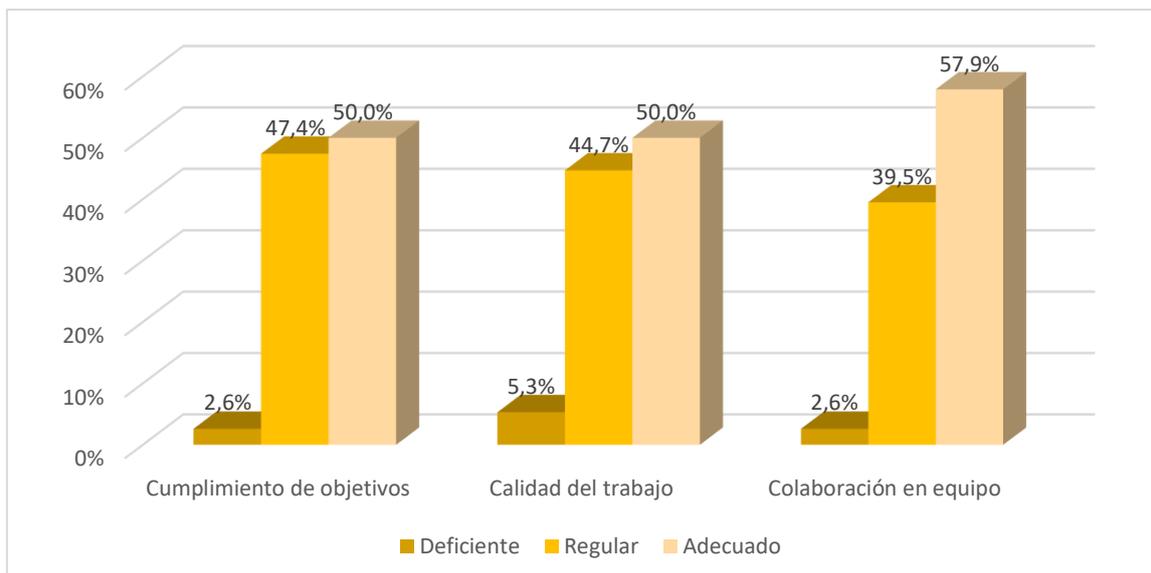
#### **Variable Desempeño laboral**



**Figura 4**

Percepciones para la variable Desempeño laboral

**Interpretación:** Según la Figura 3, el 57.9% de los encuestados consideró que el desempeño laboral tuvo un nivel adecuado. Mientras que un 39.5% consideró que fue regular. Sólo un pequeño 2.6% percibió que esta variable se encontró en un nivel deficiente (Tabla 5, en el Anexo 6). Se resaltó la dimensión Colaboración en equipo de esta variable, ya que, según la percepción de los encuestados, esta dimensión presentó un desempeño alto que se adecuó a los objetivos institucionales de la unidad de análisis examinada.



**Figura 5**

Percepciones de las dimensiones de la variable Desempeño laboral

**Interpretación:** Según lo indicado en la Figura 4, y considerando la dimensión Cumplimiento de objetivos, el 50.0% de los encuestados percibió a esta dimensión en un nivel adecuado, mientras que el 47.4% la percibió en un nivel regular. Sólo un pequeño 2.6% de los encuestados percibió a esta dimensión en un nivel deficiente (Tabla 6, en el Anexo 6).

En relación a la dimensión Calidad del trabajo, el 50.0% de los encuestados percibió esta dimensión con un nivel adecuado, mientras que el 44.7% lo percibió en un nivel regular. Un 5.3% de los encuestados percibió que esta dimensión está en un nivel deficiente.

Con respecto a la dimensión Colaboración en equipo, el 57.9% de los encuestados percibió esta dimensión en un nivel adecuado, mientras que el 39.5% la percibió en un nivel regular. Tan solo un reducido 2.6% de los encuestados percibió esta dimensión como deficiente.

### Resultados inferenciales

Ha sido necesario realizar la prueba de normalidad para determinar el estadístico que se empleará en el análisis de la correlación entre las variables y dimensiones.

### Prueba de normalidad

Se toma en consideración:

H<sub>0</sub>: Los datos tienen una distribución normal.

H<sub>i</sub>: Los datos no tienen una distribución normal.

Significancia a tener en cuenta:  $\alpha=0,05$

Decisión: Si p-valor (sig.) es menor que  $\alpha$ , se acepta H<sub>i</sub> y se rechaza H<sub>0</sub>.

Estadístico empleado: Shapiro Wilk (muestra menor a 50 elementos).

### Tabla 3

*Prueba de normalidad de las variables*

Variable	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Feedback	0.817	38	0.000
Desempeño laboral	0.833	38	0.000

Fuente: Generado con SPSS.

**Interpretación:** Según la Tabla 3, las variables tuvieron una significancia que es menor a 0.05 (p-valor>0.05), con lo cual se aceptó H<sub>i</sub> y se descartó H<sub>0</sub>. Se dedujo que las variables exhiben una distribución no normal; en consecuencia, se optó por utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman para analizar la relación entre dichas variables.

### Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

### Tabla 4

*Correlación entre feedback y desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Feedback	Coefficiente de Correlación	0.694 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

**Paso 1:**

**H<sub>1</sub>:** Si existe una relación significativa entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

**Paso 2:** Significancia a considerar:  $\alpha=0,05$ .

**Paso 3:** Estadístico: Rho de Spearman.

**Paso 4:** Resultados obtenidos, tomando en cuenta la Tabla 4:

Coefficiente de Correlación = 0.694

Valor de p = 0.000 (sig.)

**Paso 5: Decisión a tomar:**

Se aceptó la hipótesis de la investigación el cual planteaba que, existe una relación significativa entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

**Primera hipótesis específica**

Existe una relación significativa entre la claridad de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

**Tabla 5**

*Correlación entre claridad de retroalimentación y desempeño laboral*

		Desempeño laboral
	Coefficiente de Correlación	0.604**
Claridad de retroalimentación	Sig. (bilateral)	0.000
	N	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

**Paso 1:**

**H<sub>1</sub>:** Si existe una relación significativa entre la claridad de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la claridad de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

**Paso 2:** Significancia a considerar:  $\alpha=0,05$ .

**Paso 3:** Estadístico: Rho de Spearman.

**Paso 4:** Resultados obtenidos, tomando en cuenta Tabla 5:

Coefficiente de Correlación = 0.604

Valor de p = 0.000 (sig.)

**Paso 5: Decisión a tomar:**

Se aceptó la hipótesis de la investigación el cual planteaba que, existe una relación significativa entre la claridad de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

### **Segunda hipótesis específica**

Existe una relación significativa entre la frecuencia de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

**Tabla 6**

*Correlación entre frecuencia de retroalimentación y desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Frecuencia de retroalimentación	Coefficiente de Correlación	0.657**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

**Paso 1:**

**H<sub>1</sub>:** Sí existe una relación significativa entre la frecuencia de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la frecuencia de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

**Paso 2:** Significancia a considerar:  $\alpha=0,05$ .

**Paso 3:** Estadístico: Correlación de Pearson.

**Paso 4:** Resultados obtenidos, tomando en cuenta la Tabla 6:

Correlación de Pearson = 0.657

Valor de p = 0.000 (sig.)

**Paso 5: Decisión a tomar:**

Se aceptó la hipótesis de la investigación el cual planteó que, existe una relación significativa entre la frecuencia de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

### **Tercera hipótesis específica**

Existe una relación significativa entre la utilidad de la retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

### **Tabla 7**

*Correlación entre utilidad de la retroalimentación y desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Utilidad de la retroalimentación	Coeficiente de Correlación	0.746**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

**Paso 1:**

**H<sub>1</sub>:** Sí existe una relación significativa entre la utilidad de la retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la utilidad de la retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

**Paso 2:** Significancia a considerar:  $\alpha=0,05$ .

**Paso 3:** Estadístico: Correlación de Pearson.

**Paso 4:** Resultados obtenidos, tomando en cuenta Tabla 7:

Correlación de Pearson = 0.430

Valor de p = 0.007 (sig.)

**Paso 5: Decisión a tomar:**

Se aceptó la hipótesis de la investigación el cual planteaba que, existe una relación significativa entre la utilidad de la retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio se centró en analizar la relación entre feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023. A continuación, se procederá a discutir los resultados más relevantes tanto a nivel descriptivo como inferencial.

Al examinar el nivel del feedback mediante un análisis descriptivo, se observó que, según la percepción de los colaboradores, el 63.2% consideró que está en un nivel alto, mientras que el 28.9% lo percibió en un nivel regular. Sólo un 7.9% percibió al feedback en un nivel bajo. En este contexto, se resaltó la dimensión Claridad de retroalimentación en esta variable, ya que, según la percepción de los encuestados, esta dimensión presentó un desempeño alto que se adecuó a los objetivos institucionales de la unidad de análisis examinada.

Este hallazgo concuerda con la investigación de Tapia (2019) que registró un 61% de aprobación en el feedback. Al destacar la dimensión "claridad de retroalimentación" se da por hecho una preocupación específica por la calidad y comprensión de la información proporcionada. Esta distinción se aleja de las estrategias propuestas por Manayay y Ramos (2022), quienes reportaron solo un 33% de nivel positivo en relación con el feedback y el rendimiento laboral. En contraste, al comparar los resultados de Gallardo (2019), surgen discrepancias significativas. Mientras que la presente investigación refleja un alto nivel de feedback, Gallardo indicó que solo el 14% de los colaboradores consideraba insatisfactoria la comunicación organizacional. La orientación específica hacia la dimensión "claridad de retroalimentación" subraya el compromiso por mejorar la claridad y efectividad del feedback, diferenciándose así de la relación entre feedback consistente y mejora en la comunicación interna señalada por Gallardo.

Con respecto a la dimensión Claridad de retroalimentación, el 60.5% de los encuestados percibieron esta dimensión en un nivel alto, mientras que el 34.2% la percibió en un nivel regular. Sólo un pequeño 5.3% de los encuestados consideró a esta dimensión en un nivel bajo. En relación a la dimensión Frecuencia de retroalimentación, el 36.8% de los encuestados percibió esta dimensión con un nivel alto, mientras que el 55.3% lo percibió en un nivel regular. Un 7.9% de los encuestados consideró que esta dimensión tuvo un nivel bajo.

Con respecto a la dimensión Utilidad de retroalimentación, el 42.1% de los encuestados percibió esta dimensión en un nivel alto, mientras que el 50.0% lo percibió en un nivel regular. Sólo un pequeño 7.9% de los encuestados consideró a esta dimensión en un nivel bajo.

En concordancia con los resultados obtenidos, la dimensión "claridad de retroalimentación" emerge como un punto focal, evidenciando que el 60.5% de los participantes la perciben en un nivel alto, similar a lo hallado por Tapia (2019), donde la comunicación efectiva entre áreas se situó en un 61%, sugiriendo una coherencia en la importancia atribuida a la claridad en la retroalimentación. Sin embargo, los resultados difieren de la propuesta de Manayay y Ramos (2022), quienes, al evaluar la efectividad del feedback, encontraron un 33% de percepción positiva. Esto resalta la singularidad del enfoque de la presente investigación hacia la dimensión específica de claridad, indicando una mayor preocupación por la comprensión precisa y efectiva de la retroalimentación.

En cambio, al explorar la "frecuencia de retroalimentación", los resultados reflejan un patrón diferente, ya que el 36.8% la percibe en un nivel alto. Esta divergencia es similar con los hallazgos de Carhuachin y Villanueva (2020), quienes evaluaron el impacto del feedback en el desempeño laboral y encontraron que el 50% de los colaboradores consideraba bueno su rendimiento. De manera similar, la dimensión "utilidad de retroalimentación", donde el 42.1% la percibe en un nivel alto, encuentra similitud en la propuesta de Gallardo (2019), quien sugiere que, a medida que la empresa implementa el feedback de manera más consistente, se observa una mejora correspondiente en la efectividad de la comunicación interna, destacándose así la importancia atribuida a la utilidad de la retroalimentación como un factor determinante en la mejora de la comunicación organizacional.

Asimismo, estos resultados encuentran respaldo en la Teoría del Aprendizaje Social (Bandura, 1977), que postula que el feedback efectivo, al proporcionar modelos de retroalimentación y comportamiento, influye positivamente en el desarrollo de habilidades y mejora del desempeño laboral. Asimismo, la Teoría del Refuerzo Positivo y Negativo respalda la interpretación de los datos, especialmente en la dimensión de Frecuencia de retroalimentación, donde el 36.8% percibe un nivel alto, alineándose con la aplicación del refuerzo

positivo para potenciar comportamientos deseados (Peiró, 2021). Además, la Teoría de la Auto Regulación (Alabau, 2021) arroja luz sobre la relación entre la retroalimentación y la autorregulación del desempeño laboral, sugiriendo que el feedback contribuye a la planificación y ejecución de tareas. Estos hallazgos ofrecen una comprensión más profunda de cómo las teorías fundamentales respaldan la importancia del feedback en el entorno laboral, incidiendo directamente en la percepción positiva de los colaboradores sobre su nivel en la organización estudiada.

Al examinar el nivel del desempeño laboral mediante un análisis descriptivo, se observó que, según la percepción de los colaboradores, el 57.9% consideró que está en un nivel adecuado, mientras que el 39.5% lo percibió en un nivel regular. Sólo un pequeño 2.6% percibió el desempeño laboral en un nivel deficiente. En este contexto, se resalta la dimensión Colaboración en equipo de esta variable, ya que, según la percepción de los encuestados, esta dimensión presentó un desempeño adecuado que se alineó a los objetivos institucionales de la unidad de análisis examinada.

Este resultado coincide con los hallazgos de Gallardo (2019), quien, al investigar la conexión entre el feedback y la efectividad comunicacional, destacó la mejora en la comunicación interna a medida que se implementa el feedback de manera más consistente. Además, la investigación de Carhuachin y Villanueva (2020) respalda estos resultados al encontrar que el feedback, a través de dimensiones como efectividad y estímulo laboral, impacta en la ejecución laboral de los empleados, contribuyendo al rendimiento general. Por último, los resultados de Ramírez y Santa Cruz (2021) subrayan la importancia de estrategias de feedback para mejorar el clima laboral y áreas específicas, sugiriendo que la implementación de feedback puede influir positivamente en el ambiente de trabajo y, por ende, en el desempeño laboral.

Con respecto a la dimensión Cumplimiento de objetivos, el 50.0% de los encuestados percibió esta dimensión en un nivel adecuado, mientras que el 47.4% la percibió en un nivel regular. Sólo un pequeño 2.6% de los encuestados consideró a esta dimensión en un nivel deficiente. En relación a la dimensión Calidad del trabajo, el 50.0% de los encuestados percibió esta dimensión en un nivel adecuado, mientras que el 44.7% lo percibió en un nivel regular. Un 5.3%

de los encuestados consideró que esta dimensión tuvo un nivel deficiente. Con respecto a la dimensión Colaboración en equipo, el 57.9% de los encuestados percibió esta dimensión en un nivel adecuado, mientras que el 39.5% la percibió en un nivel regular. Sólo un pequeño 2.6% de los encuestados consideró a esta dimensión en un nivel deficiente.

Estos hallazgos se alinean con la investigación de Manayay y Ramos (2022) que propuso estrategias para implementar el feedback y elevar el rendimiento laboral, encontrando un nivel positivo tanto en el feedback como en el desempeño laboral de los colaboradores. Además, el estudio de Escalante et al. (2022) destaca la importancia de los estímulos en el entorno laboral para influir en la eficiencia laboral, respaldando la conexión entre la percepción positiva del desempeño laboral y el impacto positivo del feedback. Asimismo, los resultados coinciden con las conclusiones de Gallardo (2019), quien resaltó que la implementación consistente del feedback mejora la efectividad comunicacional en una organización, lo que podría estar reflejado en la percepción de las dimensiones de desempeño laboral, como la colaboración en equipo, por parte de los encuestados.

Estos resultados encuentran respaldo en la Teoría de la Expectativa de Vroom (Ruiz, 2019) que postula que las expectativas de los empleados sobre los resultados de su desempeño influyen en su motivación y esfuerzo. Además, el enfoque en la dimensión de Colaboración en equipo resalta la importancia de la motivación intrínseca y la percepción de cumplimiento de objetivos, elementos clave en la Teoría de los Factores de Herzberg, que sostiene que factores motivacionales, como la colaboración efectiva, afectan positivamente la satisfacción y el desempeño laboral (Quiroa, 2021; Madero, 2019). Estos resultados sugieren una conexión entre las teorías propuestas y la percepción de los encuestados sobre su desempeño, enfatizando la importancia de factores motivacionales y expectativas en la construcción de un entorno laboral satisfactorio.

Con el fin de efectuar la evaluación inferencial, se hizo imprescindible aplicar una prueba de normalidad. Este procedimiento permitió seleccionar la estadística adecuada para el estudio correlacional entre diversas variables y sus respectivas dimensiones. La conclusión de la prueba indicó una distribución no

normal en las variables, por lo que se decidió emplear el coeficiente Rho de Spearman para investigar la asociación entre estas variables y sus dimensiones correspondientes.

Al hacer el análisis inferencial, con respecto al objetivo general, se determinó la existencia de una correlación positiva moderada y significativa entre las variables Feedback y Desempeño laboral. Al contrastar este resultado con los antecedentes expuestos anteriormente, se observan coincidencias, aunque con matices diferenciados. Carhuachin y Villanueva (2020) evidenciaron un impacto de nivel regular del feedback en el rendimiento de empleados de servicio al cliente, lo que apoya la idea de una relación positiva, aunque quizás no tan fuerte como la encontrada en la presente investigación. Finalmente, el trabajo de Manayay y Ramos (2022) también sugiere una relación positiva entre el feedback y el rendimiento laboral, aunque se centra más en la implementación de estrategias de feedback para mejorar el rendimiento, lo que coincide parcialmente con los hallazgos actuales sobre la importancia y el efecto del feedback en el desempeño laboral. Estos antecedentes, junto con los resultados actuales, subrayan la complejidad y la naturaleza variada de la relación entre el feedback y el desempeño laboral cuando se estudian en distintos contextos organizacionales.

Con respecto al primer objetivo específico, se determinó la existencia de una correlación positiva moderada y significativa entre la dimensión Claridad de retroalimentación y la variable Desempeño laboral. Comparando este resultado con los antecedentes planteados en la presente investigación, se hallan similitudes interesantes. En particular, se alinea con las observaciones de Carhuachin y Villanueva (2020), quienes identificaron una influencia de nivel regular del feedback en el rendimiento de los empleados de servicio al cliente, sugiriendo que la claridad en la retroalimentación puede ser un factor crítico para mejorar el desempeño. Además, el estudio de Gallardo (2019) sobre la efectividad comunicacional en una organización, aunque no centrado exclusivamente en la claridad, sugiere la importancia de la calidad de la comunicación, que incluye la claridad, en la efectividad del feedback. Por último, el análisis de Ramírez y Santa Cruz (2021) enfatiza la importancia de la veracidad en el feedback, que puede considerarse un aspecto de la claridad, en

el mejoramiento del ambiente laboral. Estos estudios, en conjunto con el actual, resaltan la relevancia de la claridad en la retroalimentación como un elemento esencial para mejorar y mantener un alto desempeño laboral.

En relación al segundo objetivo específico, se determinó la existencia de una correlación positiva moderada y significativa entre la dimensión Frecuencia de retroalimentación y Desempeño laboral. Al contrastar este resultado con los antecedentes, se observa una similitud con algunas investigaciones, aunque con ciertas diferencias. Gallardo (2019) sobre la efectividad comunicacional, si bien no se centró específicamente en la frecuencia de retroalimentación, sugiere la importancia de la comunicación regular y efectiva, que puede ser una forma de retroalimentación frecuente, para mejorar la dinámica laboral. Por otro lado, los hallazgos de Manayay y Ramos (2022) apoyan la idea de que la implementación estratégica del feedback, que posiblemente incluye su frecuencia, puede tener un impacto positivo en el rendimiento laboral. Finalmente, el trabajo de Carhuachin y Villanueva (2020) muestra que el feedback, aunque de nivel regular, influye en el rendimiento de los empleados, lo que podría implicar que una mayor frecuencia podría fortalecer aún más este efecto. Estos antecedentes, junto con la investigación actual, destacan la importancia de la frecuencia de retroalimentación como un factor clave para mejorar y sostener un alto desempeño laboral en las organizaciones.

Con respecto al tercer objetivo específico, se determinó la existencia de una correlación positiva alta y significativa entre la Utilidad de la retroalimentación y el Desempeño laboral. Este resultado encuentra respaldo y contrastes interesantes en los antecedentes. Manayay y Ramos (2022) resaltaron el impacto positivo del feedback en el rendimiento laboral, enfatizando en la importancia de su utilidad en la mejora del desempeño. Asimismo, el estudio de Carhuachin y Villanueva (2020) apunta hacia una relación significativa entre feedback y rendimiento, aunque en un nivel más moderado, lo que podría sugerir que la percepción de la utilidad del feedback es un factor crítico para maximizar su impacto positivo. Por otro lado, el trabajo de Gallardo (2019), centrado en la efectividad de la comunicación, sugiere indirectamente que la utilidad de la retroalimentación, como componente de la comunicación efectiva, es crucial para mejorar el desempeño laboral. Estos antecedentes, en conjunto

con la presente investigación, subrayan la relevancia crítica de la utilidad de la retroalimentación en la mejora y mantenimiento de un alto desempeño laboral en diferentes contextos organizacionales.

Durante la constatación de las hipótesis, con respecto a la hipótesis general, fue aceptada la hipótesis que plantea la existencia de una relación significativa entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023. En relación a la primera hipótesis específica, que plantea la existencia de una relación significativa entre la claridad de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023, esta hipótesis fue aceptada. Con respecto a la segunda hipótesis específica, que plantea la existencia de una relación significativa entre la frecuencia de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023, esta hipótesis fue aceptada. En relación a la tercera hipótesis específica, que plantea la existencia de una relación significativa entre la utilidad de la retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023, esta hipótesis fue aceptada.

El presente estudio se distingue por su firmeza en aspectos de fiabilidad tanto interna como externa. La fiabilidad interna se fundamenta en el uso de cuestionarios que fueron creados para valorar las variables feedback y desempeño laboral. Estos instrumentos han sido esenciales para evaluar las opiniones de los empleados sobre el tema investigado. Para confirmar la exactitud de los resultados obtenidos, dichos instrumentos han sido revisados y aprobados por expertos y han pasado pruebas de fiabilidad, garantizando de este modo su confiabilidad y exactitud. Respecto a la fiabilidad externa, se ha utilizado un grupo de participantes representativo y confiable que proporcionó información precisa, crucial para el estudio. Así, basándose en este grupo representativo, se puede inferir que los resultados son consistentes y pueden ser aplicables a otros conjuntos similares de sujetos de estudio.

## VI. CONCLUSIONES

Primera, del objetivo general. Se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, con un p-valor = 0.000. Además, a nivel inferencial, se observó una moderada y positiva correlación entre el feedback y el desempeño laboral, pues se halló un coeficiente Rho = 0.694 entre ambas variables. Desde un enfoque descriptivo, el feedback se percibe en un nivel alto por el 63.2% de los participantes, mientras que el desempeño laboral tiene un nivel adecuado, según el 57.9% de los participantes.

Segunda, del primer objetivo específico. Se determinó una relación significativa entre la dimensión claridad de retroalimentación y la variable desempeño laboral, pues se halló un p-valor = 0.000. Además, a nivel inferencial, se observó una moderada y positiva correlación entre la dimensión y la variable, pues se halló un coeficiente de correlación Rho = 0.604. Desde un enfoque descriptivo, la dimensión claridad de retroalimentación tiene un nivel alto, según la percepción del 60.5%, de los participantes.

Tercera, del segundo objetivo específico. Se determinó una relación significativa entre la dimensión frecuencia de retroalimentación y la variable desempeño laboral, pues se halló un p-valor = 0.000. Además, a nivel inferencial, se observó una moderada y positiva correlación entre la dimensión y la variable, pues se halló un coeficiente de correlación Rho = 0.657. Desde un enfoque descriptivo, la dimensión tiene un nivel alto, según la percepción del 36.8% de los participantes.

Cuarta, del tercer objetivo específico. Se determinó una relación significativa entre la dimensión utilidad de la retroalimentación y la variable desempeño laboral, pues se halló un p-valor = 0.000. Además, a nivel inferencial, se observó una alta y positiva correlación entre la dimensión y la variable, pues se halló un coeficiente de correlación Rho = 0.746. Desde un enfoque descriptivo, la dimensión tiene un nivel alto, según la percepción del 42.1% de los participantes.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera, al Gerente General, considerando los resultados obtenidos, se recomienda implementar un sistema estructurado y regular de retroalimentación que fomente la comunicación efectiva entre los niveles jerárquicos y promueva una cultura organizacional centrada en el aprendizaje y la mejora continua. La claridad, frecuencia y utilidad de la retroalimentación deben ser pilares en este sistema, contribuyendo así a un ambiente laboral más colaborativo y alineado con los objetivos organizacionales.

Segunda, a la Unidad de Recursos Humanos, dada la importancia de la retroalimentación en el desempeño laboral, se recomienda fortalecer la capacitación en habilidades de retroalimentación tanto para líderes como para empleados. Esto puede incluir talleres, materiales educativos y la promoción de una cultura que valore y fomente la comunicación abierta y constructiva. Además, considerar la implementación de plataformas tecnológicas que faciliten la retroalimentación continua y la evaluación del desempeño.

Tercera, a los Trabajadores, aprovechar activamente las oportunidades de retroalimentación proporcionadas por la empresa. Buscar claridad en las expectativas y acciones específicas, expresar la necesidad de una retroalimentación más frecuente y utilizar la retroalimentación como una herramienta para el desarrollo personal y profesional. Además, se incentiva la colaboración y el trabajo en equipo, fortaleciendo así la dimensión de "Colaboración en equipo" y contribuyendo al desempeño laboral colectivo.

Cuarta, a los Futuros Investigadores, interesados en abordar problemáticas similares, realizar un análisis longitudinal para evaluar el impacto de las recomendaciones implementadas. Además, explorar en profundidad los factores culturales y contextuales que puedan influir en la percepción de la retroalimentación y el desempeño laboral. Esto permitirá una comprensión más completa de las dinámicas organizacionales y facilitará la generación de estrategias específicas.

## REFERENCIAS

- Abreu, J. (2015). Análisis al Método de la Investigación. *International Journal of Good Conscience*, 10(1), 205-214. [http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10\(1\)205-214.pdf](http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10(1)205-214.pdf)
- Alabau, I. (2021). *Autorregulación: qué es, ejemplos y ejercicios*. *Psicología Online*. <https://www.psicologia-online.com/autorregulacion-que-es-ejemplos-y-ejercicios-4715.html>
- Armas, V. (2018). *Procedimientos y Estrategias de Investigación Científica*. <http://investigacion.utc.edu.ec/libros/index.php/libros/catalog/book/10>
- Ayala, M. (2021). Investigación transversal. Lifeder. <https://bit.ly/3OAzMIU>
- Baena, P. (2014). *Metodología de La Investigación. Serie Integral por competencias*. Grupo Editorial Patria. <https://bit.ly/3OWQSw0>
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la Investigación. Administración economía humanidades y ciencias sociales* (Edición 5ta.). Editorial Pearson. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion\\_66307](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_66307)
- Bouckenooghe, D., De Clercq, D., Naseer, S., & Syed, F. (2021). A curvilinear relationship between work engagement and job performance: The roles of feedback-seeking behavior and personal resources. *Journal of Business and Psychology*, 37(2), 353-368. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09750-7>
- Boud, D. & Molloy, E. (2015). *El Feedback en educación superior y profesional. Comprenderlo y hacerlo bien*. Editorial Narcea. <https://www.crisol.com.pe/libro-feedback-en-educacion-superior-y-profesional-comprenderlo-y-hacerlo-bien-d9788427721227>
- Caballero, A. & Torres, P. (2023). *Relación entre la retroalimentación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa E&M, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/f0b647a7-2ebc-41a9-82de-ce7fb02ffac5>

- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha* [Tesis de Título Profesional]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carhuachin, M., & Villanueva, M. (2020). *El feedback de los colaboradores y su efecto en el desempeño laboral en el servicio al cliente de Chinawok-Trujillo, 2020* [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51563>
- Castro, F. (2022). *Cuatro tipos de feedback para motivar a nuestro equipo continuamente*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/cuatro-tipos-de-feedback-para-motivar-nuestro-equipo-castro-cruz>
- Cesário, F., Rodrigues, A., Castanheira, F., Sabino, A. (2023). The role of reaction to feedback in the relationship between performance management, job satisfaction and the leader–member exchange (LMX). *EuroMed Journal of Business*, 18(1), 129-144. <https://doi.org/10.1108/EMJB-04-2021-0054>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (4° Ed). Editorial McGraw-Hill.
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Cross, D. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research. Journal BiNET*, 6(2), 375-382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Delgado, P. (2019). *La teoría del aprendizaje social: ¿qué es y cómo surgió?* Instituto para el Futuro de la Educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/teoria-del-aprendizaje-social/>

- Escalante, T., Mackay, C., Escalante, A. & Mackay, R. (2022). Influencia de los estímulos laborales en los empleados con la productividad empresarial. *Alfa Publicaciones*, 4(1.1), 150-163. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.151>
- Gallardo, P. (2019). *El feedback y su relación con la efectividad de la comunicación organizacional en la empresa Constructora e Inversiones Panta & Samillan EIRL, Piura - 2018* [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46230>
- González, W., & Vílchez, R. (2021). *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*. *Revista Pensamiento & Gestión*, 51, 54-74. <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>
- Harvard Business Review. (2017). *HBR Guide to Performance Management*. Boston, Estados Unidos: Harvard Business Review.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Editorial McGraw-Hill. <https://bit.ly/447RHq1>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Howell, S (2021). Learning from feedback: Evidence from new ventures. *Review of Finance*, 25(3), 595-627. <https://doi.org/10.1093/rof/rfab006>
- Katz, I., Moughan, C., Rudolph, C. (2023). Feedback orientation: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 33(4), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2023.100986>
- Lan, J., Huo, Y., Cai, Z., Wong, C., Chen, Z., & Lam, W. (2020). Uncovering the impact of triadic relationships within a team on job performance: an application of balance theory in predicting feedback-seeking behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(3), 654-686. <https://doi.org/10.1111/joop.12310>

- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(08), 69-74.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S. & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), 441-450.  
<https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1–18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mafud, L. (2022). *Las claves para hacer del feedback una herramienta que mejore el desempeño en las empresas*. Forbes Argentina.  
<https://www.forbesargentina.com/liderazgo/las-claves-hacer-feedback-una-herramienta-mejore-desempeno-empresas-n22010>
- Manayay, J., & Ramos, D. (2022). *Feedback como método para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa JT Amazon Cargo E.I.R.L., Chiclayo* [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115065>
- Peiró, R. (2021). *Teoría del refuerzo*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-del-refuerzo.html>
- Quiroa, M. (2021). *Teoría de Herzberg*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Ramírez, N., & Santa Cruz, M. (2021). *Feedback como estrategia para mejorar el clima organizacional de los trabajadores del área de logística, Municipalidad Distrital, La Victoria* [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83461>
- Reales, L, Robalino, G., Peñafiel, A., Cárdenas, J., Cantuña, P. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Revista*

*Universidad y Sociedad*, 14(S5), 681-691.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>

Reyes, R. (2021). *El poder del feedback constructivo en los equipos y en las organizaciones*. Forbes Colombia. <https://forbes.co/2021/09/23/red-forbes/el-poder-del-feedback-constructivo-en-los-equipos-y-en-las-organizaciones>

Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración* (13° ed.). Pearson. <https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administración/Administración-Robbins.pdf>

Ruiz, L. (2019). *Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>

Rus, E. (2021). *Investigación descriptiva*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Visión Universitaria. <https://bit.ly/456eeVg>

Tafur, S., Reyes, J. & Ayala, R. (2022). Validez y confiabilidad de un instrumento para evaluar el cumplimiento de las funciones de la atención primaria en contexto peruano. *Revista Cuidado y Salud Pública*, 2(2), 69–74. <https://doi.org/10.53684/csp.v2i2.57>

Tapia, G. (2019). *Feedback laboral y su relación con la percepción de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de La Esperanza – Trujillo, 2019* [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45680>

Torres, A. (2017). *¿Qué es el refuerzo positivo o negativo en Psicología?* Psicología y mente. <https://psicologiaymente.com/psicologia/refuerzo-positivo-negativo>

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>				
Feedback y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la claridad de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la frecuencia de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la utilidad de la retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la claridad de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la frecuencia de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la utilidad de la retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación significativa entre el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. Existe una relación significativa entre la claridad de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre la frecuencia de retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre la utilidad de la retroalimentación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023.</p>	<p>Variable 1: <b>Feedback</b></p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Dimensiones</b></p> <hr/> <p>1. Claridad de retroalimentación.</p> <p>2. Frecuencia de retroalimentación.</p> <p>3. Utilidad de retroalimentación.</p> <hr/> <p>Variable 2: <b>Desempeño laboral</b></p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Dimensiones</b></p> <hr/> <p>1. Cumplimiento de objetivos.</p> <p>2. Calidad del trabajo.</p> <p>3. Colaboración en equipo.</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> BASICA</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> NO EXPERIMENTAL</p> <p><b>Enfoque</b> CUANTITATIVO</p> <p><b>Nivel</b> CORRELACIONAL</p> <p><b>Técnica</b> ENCUESTA</p> <p><b>Instrumento</b> CUESTIONARIO</p> <p><b>Población</b> 38 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b> 38 trabajadores</p> <p><b>Muestreo</b> No probabilístico</p>

## Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Feedback	El feedback, se trata de un flujo constante de retroalimentación que se convierte en un recurso valioso para afrontar deficiencias en el rendimiento y apreciar labores destacadas, mientras se avanza en dirección a las metas establecidas (Harvard Business Review, 2017).	La operacionalización de esta variable se basará en el puntaje obtenido a través del instrumento específicamente diseñado para medirla. Dicho instrumento evalúa la percepción de los empleados en la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré respecto a la mencionada variable. La evaluación se realizará utilizando una escala de Likert que abarcará las dimensiones: Claridad de retroalimentación, Frecuencia de retroalimentación, Utilidad de retroalimentación.	Claridad de retroalimentación	Nivel de comprensión de la retroalimentación	Ordinal
				Claridad en la identificación de acciones específicas	
				Percepción de cómo el trabajo afecta a otros y contribuye a objetivos.	
			Frecuencia de retroalimentación	Frecuencia con la que se recibe retroalimentación.	
				Percepción de la oportunidad de la retroalimentación.	
				Variedad de fuentes de retroalimentación.	
			Utilidad de retroalimentación	Aplicabilidad de la retroalimentación en el trabajo.	
				Alcance de alineación con metas personales.	
				Estímulo a la mejora continua y desarrollo.	
Desempeño laboral	Desempeño laboral se refiere a la forma en que los miembros de una entidad llevan a cabo las responsabilidades y labores asociadas a su puesto de trabajo, en consonancia con sus aptitudes, saberes, competencias y potencialidades (González y Vílchez, 2021).	La operacionalización de esta variable se basará en el puntaje obtenido a través del instrumento específicamente diseñado para medirla. Dicho instrumento evalúa la percepción de los empleados en la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré respecto a la mencionada variable. La evaluación se realizará utilizando una escala de Likert que abarcará las dimensiones: Cumplimiento de objetivos, Calidad del trabajo, Colaboración en equipo.	Cumplimiento de objetivos	Logro de Metas.	Ordinal
				Objetivos Alcanzados.	
				Cumplimiento de Tareas.	
			Calidad del trabajo	Trabajo de Calidad.	
				Excelencia en Desempeño.	
				Cumplimiento de Estándares.	
			Colaboración en equipo	Trabajo en Equipo.	
				Colaboración Efectiva.	
				Contribución Conjunta.	

## Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento – Feedback

Estimado colaborador(a):

El propósito de este cuestionario es llevar a cabo una investigación titulada "Feedback y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023". Te agradecemos mucho que nos brindes tus opiniones sobre el "Feedback", para que podamos proponer recomendaciones que nos permitan mejorar esta variable.

**Instrucciones:** A continuación, se le presentará una lista de situaciones o eventos a los cuales deberá responder marcando el recuadro correspondiente con una "X" según su percepción.

1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. De acuerdo. 4. Totalmente de acuerdo.

Nº	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4
<b>D1. Claridad de retroalimentación</b>					
1	Ud. Comprende claramente la retroalimentación que recibe sobre mi desempeño en la empresa.				
2	La retroalimentación que recibe Ud. Está bien indicada de una manera que puedo entender fácilmente y aplicar para mejorar mi trabajo.				
3	Las recomendaciones específicas que se me brindan después de recibir retroalimentación son claras y prácticas para implementar en mi trabajo diario.				
4	La retroalimentación que recibo identifica acciones concretas que debo tomar para mejorar mi desempeño.				
5	Tengo una comprensión clara de cómo mi trabajo impacta en otros miembros del equipo y contribuye al logro de los objetivos de la empresa.				
6	La retroalimentación que recibo me ayuda a ver cómo mi contribución individual se relaciona con el éxito general de nuestros proyectos y metas organizacionales.				
<b>D2. Frecuencia de retroalimentación</b>					
7	La frecuencia con la que recibo retroalimentación sobre mi desempeño en la empresa es la adecuada.				
8	La retroalimentación, a nivel de toda la empresa, se proporciona de manera regular y consistente.				
9	La retroalimentación se proporciona oportunamente después de completar tareas o proyectos relevantes.				
10	Tengo la oportunidad de discutir y recibir retroalimentación sobre mi trabajo de manera regular y adecuada.				
11	Recibo retroalimentación de varias fuentes, incluyendo supervisores, colegas y clientes internos.				
12	La retroalimentación proviene de diferentes perspectivas y voces dentro de la empresa, enriqueciendo mi comprensión y desarrollo profesional.				

<b>D3. Utilidad de retroalimentación</b>				
13	La retroalimentación que recibo es aplicable y relevante para mi trabajo diario.			
14	La retroalimentación que se me proporciona me ayuda a identificar formas concretas de mejorar y aplicar cambios efectivos en mi desempeño laboral.			
15	La retroalimentación que recibo se alinea de manera efectiva con mis metas y objetivos personales de desarrollo profesional.			
16	La retroalimentación que se me proporciona me ayuda a identificar cómo mi trabajo contribuye al logro de mis metas personales dentro de la empresa.			
17	La retroalimentación que recibo me motiva a buscar continuamente formas de mejorar mi desempeño laboral y habilidades profesionales.			
18	La retroalimentación que se me brinda fomenta un ambiente de aprendizaje y desarrollo constante en mi trabajo.			

### **Baremos a considerar para la variable Feedback**

<b>Variable y dimensiones</b>	<b>Nivel de Valoración</b>		
	<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>
V1: Feedback	18 – 36	37 – 54	55 – 72
D1: Claridad de retroalimentación	6 – 12	13 – 18	19 – 24
D2: Frecuencia de retroalimentación	6 – 12	13 – 18	19 – 24
D2: Utilidad de retroalimentación	6 – 12	13 – 18	19 – 24

## Instrumento – Desempeño laboral

Estimado colaborador(a):

El propósito de este cuestionario es llevar a cabo una investigación titulada "Feedback y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023". Te agradecemos mucho que nos brindes tus opiniones sobre el "Desempeño laboral", para que podamos proponer recomendaciones que nos permitan mejorar esta variable.

**Instrucciones:** A continuación, se le presentará una lista de situaciones o eventos a los cuales deberá responder marcando el recuadro correspondiente con una "X" según su percepción.

1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. De acuerdo. 4. Totalmente de acuerdo.

Nº	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4
<b>D1. Cumplimiento de objetivos</b>					
1	En la empresa, logro cumplir las metas y objetivos establecidos para mi trabajo.				
2	Puedo alcanzar consistentemente las metas que se me asignan como parte de mi trabajo.				
3	Alcanzo los objetivos específicos que se me asignan como parte de mi rol laboral.				
4	Regularmente alcanzo los objetivos y metas que se establecen para mí en la empresa.				
5	Puedo completar mis tareas y responsabilidades laborales de manera satisfactoria y en el plazo previsto.				
6	Cumplo de manera consistente con las tareas asignadas en mi trabajo.				
<b>D2. Calidad del trabajo</b>					
7	Siento que el trabajo que produzco cumple con los estándares de calidad establecidos por la empresa.				
8	El trabajo que entrego es de alta calidad y cumple con las expectativas en términos de estándares de calidad.				
9	Constantemente demuestro excelencia en mi desempeño laboral, superando las expectativas en términos de calidad y eficacia.				
10	Mi desempeño laboral refleja un alto nivel de excelencia en la calidad del trabajo que realizo.				
11	Cumplo de manera consistente con los estándares y criterios de calidad establecidos por la empresa en mi trabajo diario.				
12	Considero que mi trabajo se adhiere a los estándares de calidad establecidos y que mi desempeño refleja una alta conformidad con estos estándares.				
<b>D3. Colaboración en equipo</b>					

13	En la empresa, puedo trabajar de manera efectiva y colaborativa en equipos.				
14	Mi capacidad para trabajar en equipo contribuye de manera positiva a la consecución de los objetivos de los proyectos en los que participo.				
15	Puedo colaborar de manera efectiva con mis colegas y contribuir al éxito conjunto de los proyectos y tareas en la empresa.				
16	Mi capacidad para colaborar efectivamente con otros contribuye al logro de resultados exitosos en los proyectos en los que participo.				
17	Puedo contribuir de manera conjunta al logro de objetivos y metas de equipo en mi trabajo.				
18	Mi capacidad para contribuir de manera conjunta con otros es valiosa y esencial para el éxito de los equipos y proyectos en la empresa.				

### Baremos a considerar para la variable Desempeño laboral

Variable y dimensiones	Nivel de Valoración		
	Deficiente	Regular	Adecuado
V2: Desempeño laboral	18 – 36	37 – 54	55 – 72
D1: Cumplimiento de objetivos	6 – 12	13 – 18	19 – 24
D2: Calidad del trabajo	6 – 12	13 – 18	19 – 24
D2: Colaboración en equipo	6 – 12	13 – 18	19 – 24

## Anexo 04: Validaciones de expertos

### EXPERTO 01

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael



#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que mide el "Feedback y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Arquitectos e Ingenieros oré 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Henry Ismael Huamanchumo Venegas
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores.
Autor:	Torres Pérez, Briggith Valentina
Procedencia:	Lima
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	10 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa "Arquitectos e Ingenieros Oré" de la ciudad de Lima.
Significación:	Medir el nivel del feedback y del desempeño laboral según la percepción de los trabajadores de la entidad donde se realiza el estudio.

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Feedback	Claridad de retroalimentación	El feedback, se trata de un flujo constante de retroalimentación que se convierte en un recurso valioso para afrontar deficiencias en el rendimiento y apreciar labores destacadas, mientras se avanza en dirección a las metas establecidas (Harvard Business Review, 2017).
	Frecuencia de retroalimentación	
	Utilidad de retroalimentación	
Desempeño laboral	Cumplimiento de objetivos	Desempeño laboral se refiere a la forma en que los miembros de una entidad llevan a cabo las responsabilidades y labores asociadas a su puesto de trabajo, en consonancia con sus aptitudes, saberes, competencias y potencialidades (González y Vílchez, 2021).
	Calidad del trabajo	
	Colaboración en equipo	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario para medir la Gestión de procesos y la Productividad laboral en los trabajadores” elaborado por Flores López Haydee Del Rocío, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel.	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

### Variable 1: Feedback

#### Primera dimensión: Claridad de retroalimentación

**Objetivo de la dimensión:** Esta dimensión mide la percepción de los empleados sobre la claridad y especificidad de la información que reciben en el feedback. Es decir, evalúa si la retroalimentación proporcionada es fácil de entender y si se enfoca en aspectos concretos y específicos del desempeño de los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Nivel de comprensión de la retroalimentación	Ud. Comprende claramente la retroalimentación que recibe sobre mi desempeño en la empresa.	3	3	3	
	La retroalimentación que recibe Ud. está bien indicada de una manera que puedo entender fácilmente y aplicar para mejorar mi trabajo.	3	3	3	
Claridad en la identificación de acciones específicas	Las recomendaciones específicas que se me brindan después de recibir retroalimentación son claras y prácticas para implementar en mi trabajo diario.	3	3	3	
	La retroalimentación que se recibe, identifica acciones concretas que debo tomar para mejorar mi desempeño.	3	3	3	
Percepción de cómo el trabajo afecta a otros y contribuye a objetivos.	Se tiene una comprensión clara de cómo mi trabajo impacta en otros miembros del equipo y contribuye al logro de los objetivos de la empresa.	3	3	3	
	La retroalimentación que se recibe me ayuda a ver cómo mi contribución individual se relaciona con el éxito general de nuestros proyectos y metas organizacionales.	3	3	3	

#### Segunda dimensión: Frecuencia de retroalimentación

**Objetivo de la dimensión:** Esta dimensión se refiere a la frecuencia con la que los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño laboral. Evalúa si la retroalimentación es proporcionada de manera regular y constante, o si es ocasional y poco frecuente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Frecuencia con la que se recibe retroalimentación.	La frecuencia con la que recibo retroalimentación sobre mi desempeño en la empresa es la adecuada.	3	3	3	
	La retroalimentación, a nivel de toda la empresa, se proporciona de manera regular y consistente.	3	3	3	
Percepción de la oportunidad de la retroalimentación.	La retroalimentación se proporciona oportunamente después de completar tareas o proyectos relevantes.	3	3	3	
	Tengo la oportunidad de discutir y recibir retroalimentación sobre mi trabajo de manera regular y adecuada.	3	3	3	
Variedad de fuentes de retroalimentación.	Recibo retroalimentación de varias fuentes, incluyendo supervisores, colegas y clientes internos.	3	3	3	
	La retroalimentación proviene de diferentes perspectivas y voces dentro de la empresa, enriqueciendo mi comprensión y desarrollo profesional.	3	3	3	

**Tercera dimensión: Utilidad de retroalimentación**

**Objetivo de la dimensión:** Esta dimensión se enfoca en la valoración que hacen los empleados sobre la efectividad y relevancia de la retroalimentación para mejorar su rendimiento y habilidades. Es decir, si los empleados consideran que la retroalimentación recibida les ha sido útil para desarrollar sus capacidades y realizar mejor su trabajo.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Aplicabilidad de la retroalimentación en el trabajo.	La retroalimentación que recibo es aplicable y relevante para mi trabajo diario.	3	3	3	
	La retroalimentación que se me proporciona me ayuda a identificar formas concretas de mejorar y aplicar cambios efectivos en mi desempeño laboral.	3	3	3	
Alcance de alineación con metas personales.	La retroalimentación que recibo se alinea de manera efectiva con mis metas y objetivos personales de desarrollo profesional.	3	3	3	
	La retroalimentación que se me proporciona me ayuda a identificar cómo mi trabajo contribuye al logro de mis metas personales dentro de la empresa.	3	3	3	
Estímulo a la mejora continua y desarrollo.	La retroalimentación que recibo me motiva a buscar continuamente formas de mejorar mi desempeño laboral y habilidades profesionales.	3	3	3	
	La retroalimentación que se me brinda fomenta un ambiente de aprendizaje y desarrollo constante en mi trabajo.	3	3	3	

**Variable 2: Desempeño laboral**

**Primera dimensión: Cumplimiento de objetivos**

**Objetivo de la dimensión:** Esta dimensión evalúa el grado en el que los empleados cumplen con los objetivos y metas establecidas para sus tareas y proyectos laborales. Es decir, si logran alcanzar los resultados esperados y si están en línea con los propósitos organizacionales.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Logro de Metas.	En la empresa, logro cumplir las metas y objetivos establecidos para mi trabajo.	3	3	3	
	Puedo alcanzar consistentemente las metas que se me asignan como parte de mi trabajo.	3	3	3	
Objetivos Alcanzados.	Alcanzo los objetivos específicos que se me asignan como parte de mi rol laboral.	3	3	3	
	Regularmente alcanzo los objetivos y metas que se establecen para mí en la empresa.	3	3	3	
Cumplimiento de Tareas.	Puedo completar mis tareas y responsabilidades laborales de manera satisfactoria y en el plazo previsto.	3	3	3	
	Cumplo de manera consistente con las tareas asignadas en mi trabajo.	3	3	3	

**Segunda dimensión: Calidad del trabajo**

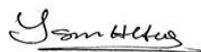
**Objetivo de la dimensión:** Mide la percepción de los empleados sobre la calidad y eficacia en la ejecución de sus tareas y proyectos. Se evalúa si el trabajo realizado cumple con los estándares de calidad y si satisface las expectativas de los superiores y la organización.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Trabajo de Calidad.	Siento que el trabajo que produzco cumple con los estándares de calidad establecidos por la empresa.	3	3	3	
	El trabajo que entrego es de alta calidad y cumple con las expectativas en términos de estándares de calidad.	3	3	3	
Excelencia en Desempeño.	Constantemente demuestro excelencia en mi desempeño laboral, superando las expectativas en términos de calidad y eficacia.	3	3	3	
	Mi desempeño laboral refleja un alto nivel de excelencia en la calidad del trabajo que realizo.	3	3	3	
Cumplimiento de Estándares.	Cumplo de manera consistente con los estándares y criterios de calidad establecidos por la empresa en mi trabajo diario.	3	3	3	
	Considero que mi trabajo se adhiere a los estándares de calidad establecidos y que mi desempeño refleja una alta conformidad con estos estándares.	3	3	3	

**Tercera dimensión: Colaboración en equipo**

**Objetivo de la dimensión:** Esta dimensión se enfoca en la percepción de los empleados sobre su capacidad para colaborar efectivamente en equipos de trabajo. Evalúa si los empleados participan activamente, contribuyen y se comunican de manera efectiva con sus compañeros en la consecución de los objetivos comunes.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Trabajo en Equipo.	En la empresa, puedo trabajar de manera efectiva y colaborativa en equipos.	3	3	3	
	Mi capacidad para trabajar en equipo contribuye de manera positiva a la consecución de los objetivos de los proyectos en los que participo.	3	3	3	
Colaboración Efectiva.	Puedo colaborar de manera efectiva con mis colegas y contribuir al éxito conjunto de los proyectos y tareas en la empresa.	3	3	3	
	Mi capacidad para colaborar efectivamente con otros contribuye al logro de resultados exitosos en los proyectos en los que participo.	3	3	3	
Contribución Conjunta.	Puedo contribuir de manera conjunta al logro de objetivos y metas de equipo en mi trabajo.	3	3	3	
	Mi capacidad para contribuir de manera conjunta con otros es valiosa y esencial para el éxito de los equipos y proyectos en la empresa.				



DNI:17968344

## EXPERTO 02

Mag. Huanca Padilla, Edgar Olimpio



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que mide el "Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>HUANCA PADILLA, EDGAR OLIMPIO</b>
Grado profesional:	Maestría ( X )      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( )
	Educativa ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	<b>Gestión Pública</b>
Institución donde labora:	<b>Municipalidad Provincial de Huamalies</b>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )
	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el Feedback y el desempeño laboral en los colaboradores.
Autor:	Torres Pérez, Briggith Valentina
Procedencia:	Lima
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	10 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa "Arquitectos e Ingenieros Oré" de la ciudad de Lima.
Significación:	Medir el nivel del feedback y del desempeño laboral según la percepción de los trabajadores de la entidad donde se realiza el estudio.

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Feedback	Claridad de retroalimentación	El feedback, se trata de un flujo constante de retroalimentación que se convierte en un recurso valioso para afrontar deficiencias en el rendimiento y apreciar labores destacadas, mientras se avanza en dirección a las metas establecidas (Harvard Business Review, 2017).
	Frecuencia de retroalimentación	
	Utilidad de retroalimentación	
Desempeño laboral	Cumplimiento de objetivos	Desempeño laboral se refiere a la forma en que los miembros de una entidad llevan a cabo las responsabilidades y labores asociadas a su puesto de trabajo, en consonancia con sus aptitudes, saberes, competencias y potencialidades (González y Vilchez, 2021).
	Calidad del trabajo	
	Colaboración en equipo	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario para medir la Gestión de procesos y la Productividad laboral en los trabajadores” elaborado por Flores López Haydee Del Rocio, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel.	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**Variable 1: Feedback**

**Primera dimensión: Claridad de retroalimentación**

**Objetivo de la dimensión:** Esta dimensión mide la percepción de los empleados sobre la claridad y especificidad de la información que reciben en el feedback. Es decir, evalúa si la retroalimentación proporcionada es fácil de entender y si se enfoca en aspectos concretos y específicos del desempeño de los empleados.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Nivel de comprensión de la retroalimentación	Comprendo claramente la retroalimentación que recibo sobre mi desempeño en la empresa.	4	4	4	
	La retroalimentación que se me proporciona está formulada de una manera que puedo entender fácilmente y aplicar para mejorar mi trabajo.	4	4	4	
Claridad en la identificación de acciones específicas	Las recomendaciones específicas que se me brindan después de recibir retroalimentación son claras y prácticas para implementar en mi trabajo diario.	4	4	4	
	La retroalimentación que recibo identifica acciones concretas que debo tomar para mejorar mi desempeño.	4	4	4	
Percepción de cómo el trabajo afecta a otros y contribuye a objetivos.	Tengo una comprensión clara de cómo mi trabajo impacta en otros miembros del equipo y contribuye al logro de los objetivos de la empresa.	4	4	4	
	La retroalimentación que recibo me ayuda a ver cómo mi contribución individual se relaciona con el éxito general de nuestros proyectos y metas organizacionales.	4	4	4	

**Segunda dimensión: Frecuencia de retroalimentación**

**Objetivo de la dimensión:** Esta dimensión se refiere a la frecuencia con la que los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño laboral. Evalúa si la retroalimentación es proporcionada de manera regular y constante, o si es ocasional y poco frecuente.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Frecuencia con la que se recibe retroalimentación.	La frecuencia con la que recibo retroalimentación sobre mi desempeño en la empresa es la adecuada.	4	4	4	
	La retroalimentación, a nivel de toda la empresa, se proporciona de manera regular y consistente.	4	4	4	
Percepción de la oportunidad de la retroalimentación.	La retroalimentación se proporciona oportunamente después de completar tareas o proyectos relevantes.	4	4	4	
	Tengo la oportunidad de discutir y recibir retroalimentación sobre mi trabajo de manera regular y adecuada.	4	4	4	
Variedad de fuentes de retroalimentación.	Recibo retroalimentación de varias fuentes, incluyendo supervisores, colegas y clientes internos.	4	4	4	
	La retroalimentación proviene de diferentes perspectivas y voces dentro de la empresa, enriqueciendo mi comprensión y desarrollo profesional.	4	4	4	

**Tercera dimensión:** Utilidad de retroalimentación

**Objetivo de la dimensión:** Esta dimensión se enfoca en la valoración que hacen los empleados sobre la efectividad y relevancia de la retroalimentación para mejorar su rendimiento y habilidades. Es decir, si los empleados consideran que la retroalimentación recibida les ha sido útil para desarrollar sus capacidades y realizar mejor su trabajo.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Aplicabilidad de la retroalimentación en el trabajo.	La retroalimentación que recibo es aplicable y relevante para mi trabajo diario.	4	4	4	
	La retroalimentación que se me proporciona me ayuda a identificar formas concretas de mejorar y aplicar cambios efectivos en mi desempeño laboral.	4	4	4	
Alcance de alineación con metas personales.	La retroalimentación que recibo se alinea de manera efectiva con mis metas y objetivos personales de desarrollo profesional.	4	4	4	
	La retroalimentación que se me proporciona me ayuda a identificar cómo mi trabajo contribuye al logro de mis metas personales dentro de la empresa.	4	4	4	
Estímulo a la mejora continua y desarrollo.	La retroalimentación que recibo me motiva a buscar continuamente formas de mejorar mi desempeño laboral y habilidades profesionales.	4	4	4	
	La retroalimentación que se me brinda fomenta un ambiente de aprendizaje y desarrollo constante en mi trabajo.	4	4	4	

**Variable 2:** Desempeño laboral

**Primera dimensión:** Cumplimiento de objetivos

**Objetivo de la dimensión:** Esta dimensión evalúa el grado en el que los empleados cumplen con los objetivos y metas establecidas para sus tareas y proyectos laborales. Es decir, si logran alcanzar los resultados esperados y si están en línea con los propósitos organizacionales.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Logro de Metas.	En la empresa, logro cumplir las metas y objetivos establecidos para mi trabajo.	4	4	4	
	Puedo alcanzar consistentemente las metas que se me asignan como parte de mi trabajo.	4	4	4	
Objetivos Alcanzados.	Alcanzo los objetivos específicos que se me asignan como parte de mi rol laboral.	4	4	4	
	Regularmente alcanzo los objetivos y metas que se establecen para mí en la empresa.	4	4	4	
Cumplimiento de Tareas.	Puedo completar mis tareas y responsabilidades laborales de manera satisfactoria y en el plazo previsto.	4	4	4	
	Cumplo de manera consistente con las tareas asignadas en mi trabajo.	4	4	4	

**Segunda dimensión: Calidad del trabajo**

**Objetivo de la dimensión:** Mide la percepción de los empleados sobre la calidad y eficacia en la ejecución de sus tareas y proyectos. Se evalúa si el trabajo realizado cumple con los estándares de calidad y si satisface las expectativas de los superiores y la organización.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Trabajo de Calidad.	Siento que el trabajo que produzco cumple con los estándares de calidad establecidos por la empresa.	4	4	4	
	El trabajo que entrego es de alta calidad y cumple con las expectativas en términos de estándares de calidad.	4	4	4	
Excelencia en Desempeño.	Constantemente demuestro excelencia en mi desempeño laboral, superando las expectativas en términos de calidad y eficacia.	4	4	4	
	Mi desempeño laboral refleja un alto nivel de excelencia en la calidad del trabajo que realizo.	4	4	4	
Cumplimiento de Estándares.	Cumplo de manera consistente con los estándares y criterios de calidad establecidos por la empresa en mi trabajo diario.	4	4	4	
	Considero que mi trabajo se adhiere a los estándares de calidad establecidos y que mi desempeño refleja una alta conformidad con estos estándares.	4	4	4	

**Tercera dimensión: Colaboración en equipo**

**Objetivo de la dimensión:** Esta dimensión se enfoca en la percepción de los empleados sobre su capacidad para colaborar efectivamente en equipos de trabajo. Evalúa si los empleados participan activamente, contribuyen y se comunican de manera efectiva con sus compañeros en la consecución de los objetivos comunes.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Trabajo en Equipo.	En la empresa, puedo trabajar de manera efectiva y colaborativa en equipos.	4	4	4	
	Mi capacidad para trabajar en equipo contribuye de manera positiva a la consecución de los objetivos de los proyectos en los que participo.	4	4	4	
Colaboración Efectiva.	Puedo colaborar de manera efectiva con mis colegas y contribuir al éxito conjunto de los proyectos y tareas en la empresa.	4	4	4	
	Mi capacidad para colaborar efectivamente con otros contribuye al logro de resultados exitosos en los proyectos en los que participo.	4	4	4	
Contribución Conjunta.	Puedo contribuir de manera conjunta al logro de objetivos y metas de equipo en mi trabajo.	4	4	4	
	Mi capacidad para contribuir de manera conjunta con otros es valiosa y esencial para el éxito de los equipos y proyectos en la empresa.	4	4	4	



Mag. Eduardo Huanca Padilla  
DNI: 22890380

## EXPERTO 03

Dr. Bullón Solís, Omar



### FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable: Feedback

#### Primera dimensión: Claridad de retroalimentación

Objetivos de la dimensión: Esta dimensión mide la percepción de los empleados sobre la claridad y especificidad de la información que reciben en el feedback. Es decir, evalúa si la retroalimentación proporcionada es fácil de entender y si se enfoca en aspectos concretos y específicos del desempeño de los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de comprensión de la retroalimentación	Comprendo claramente la retroalimentación que recibo sobre mi desempeño en la empresa	3	4	3	-
	La retroalimentación que se me proporciona está formulada de una manera que puedo entender fácilmente y aplicar para mejorar mi trabajo	3	3	3	-
Claridad en la identificación de acciones específicas	Las recomendaciones específicas que se me brindan después de recibir retroalimentación son claras y prácticas para implementar en mi trabajo diario.	3	4	3	-
	La retroalimentación que recibo identifica acciones concretas que debo tomar para mejorar mi desempeño.	4	3	3	-
Percepción de cómo el trabajo afecta a otros y contribuye a objetivos	Tengo una comprensión clara de cómo mi trabajo impacta en otros miembros del equipo y contribuye al logro de los objetivos de la empresa.	3	3	3	-
	La retroalimentación que recibo me ayuda a ver cómo mi contribución individual se relaciona con el éxito general de nuestros proyectos y metas organizacionales.	3	4	3	-



#### Segunda dimensión: Frecuencia de retroalimentación

Objetivos de la dimensión: Esta dimensión se refiere a la frecuencia con la que los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño laboral. Evalúa si la retroalimentación es proporcionada de manera regular y constante, o si es ocasional y poco frecuente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia con la que se recibe retroalimentación.	La frecuencia con la que recibo retroalimentación sobre mi desempeño en la empresa es la adecuada	3	4	3	-
	La retroalimentación, a nivel de toda la empresa, se proporciona de manera regular y consistente	3	3	4	-
Percepción de la oportunidad de la retroalimentación.	La retroalimentación se proporciona oportunamente después de completar tareas o proyectos relevantes.	4	3	3	-
	Tengo la oportunidad de discutir y recibir retroalimentación sobre mi trabajo de manera regular y adecuada.	3	3	4	-
Variedad de fuentes de retroalimentación.	Recibo retroalimentación de varias fuentes, incluyendo supervisores, colegas y clientes internos.	4	3	3	-
	La retroalimentación proviene de diferentes perspectivas y voces dentro de la empresa, enriqueciendo mi comprensión y desarrollo profesional.	3	3	3	-

**Tercera dimensión: Utilidad de retroalimentación**

*Objetivos de la dimensión: Esta dimensión se enfoca en la valoración que hacen los empleados sobre la efectividad y relevancia de la retroalimentación para mejorar su rendimiento y habilidades. Es decir, si los empleados consideran que la retroalimentación recibida les ha sido útil para desarrollar sus capacidades y realizar mejor su trabajo.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplicabilidad de la retroalimentación en el trabajo.	La retroalimentación que recibo es aplicable y relevante para mi trabajo diario.	4	3	3	-
	La retroalimentación que se me proporciona me ayuda a identificar formas concretas de mejorar y aplicar cambios efectivos en mi desempeño laboral.	3	3	4	-
Alcance de alineación con metas personales.	La retroalimentación que recibo se alinea de manera efectiva con mis metas y objetivos personales de desarrollo profesional.	3	4	3	-
	La retroalimentación que se me proporciona me ayuda a identificar cómo mi trabajo contribuye al logro de mis metas personales dentro de la empresa.	3	3	3	-
Estímulo a la mejora continua y desarrollo	La retroalimentación que recibo me motiva a buscar continuamente formas de mejorar mi desempeño laboral y habilidades profesionales.	4	3	3	-
	La retroalimentación que se me brinda fomenta un ambiente de aprendizaje y desarrollo constante en mi trabajo.	3	3	3	-

**Variable: Desempeño laboral**
**Primera dimensión: Cumplimiento de objetivos**

*Objetivos de la dimensión: Esta dimensión evalúa el grado en el que los empleados cumplen con los objetivos y metas establecidas para sus tareas y proyectos laborales. Es decir, si logran alcanzar los resultados esperados y si están en línea con los propósitos organizacionales.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de Metas	En la empresa, logro cumplir las metas y objetivos establecidos para mi trabajo.	3	4	3	-
	Puedo alcanzar consistentemente las metas que se me asignan como parte de mi trabajo.	4	3	3	-
Objetivos Alcanzados.	Alcanzo los objetivos específicos que se me asignan como parte de mi rol laboral.	3	3	4	-
	Regularmente alcanzo los objetivos y metas que se establecen para mí en la empresa.	3	3	3	-
Cumplimiento de Tareas	Puedo completar mis tareas y responsabilidades laborales de manera satisfactoria y en el plazo previsto.	4	3	3	-
	Cumplo de manera consistente con las tareas asignadas en mi trabajo.	3	3	3	-

**Segunda dimensión: Calidad del trabajo**

Objetivos de la dimensión: Mide la percepción de los empleados sobre la calidad y eficacia en la ejecución de sus tareas y proyectos. Se evalúa si el trabajo realizado cumple con los estándares de calidad y si satisface las expectativas de los superiores y la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo de Calidad.	Siento que el trabajo que produzco cumple con los estándares de calidad establecidos por la empresa.	3	4	3	-
	El trabajo que entrego es de alta calidad y cumple con las expectativas en términos de estándares de calidad.	3	3	3	-
Excelencia en Desempeño.	Constantemente demuestro excelencia en mi desempeño laboral, superando las expectativas en términos de calidad y eficacia.	4	3	3	-
	Mi desempeño laboral refleja un alto nivel de excelencia en la calidad del trabajo que realizo.	3	3	4	-
Cumplimiento de Estándares.	Cumplo de manera consistente con los estándares y criterios de calidad establecidos por la empresa en mi trabajo diario.	4	3	3	-
	Considero que mi trabajo se adhiere a los estándares de calidad establecidos y que mi desempeño refleja una alta conformidad con estos estándares.	3	3	3	-

**Tercera dimensión: Colaboración en equipo**

Objetivos de la dimensión: Esta dimensión se enfoca en la percepción de los empleados sobre su capacidad para colaborar efectivamente en equipos de trabajo. Evalúa si los empleados participan activamente, contribuyen y se comunican de manera efectiva con sus compañeros en la consecución de los objetivos comunes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en Equipo	En la empresa, puedo trabajar de manera efectiva y colaborativa en equipos	3	3	4	-
	Mi capacidad para trabajar en equipo contribuye de manera positiva a la consecución de los objetivos de los proyectos en los que participo	3	4	3	-
Colaboración Efectiva	Puedo colaborar de manera efectiva con mis colegas y contribuir al éxito conjunto de los proyectos y tareas en la empresa	3	3	4	-
	Mi capacidad para colaborar efectivamente con otros contribuye al logro de resultados exitosos en los proyectos en los que participo	4	3	3	-
Contribución Conjunta	Puedo contribuir de manera conjunta al logro de objetivos y metas de equipo en mi trabajo	3	3	3	-
	Mi capacidad para contribuir de manera conjunta con otros es valiosa y esencial para el éxito de los equipos y proyectos en la empresa	3	3	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es suficiente para ser aplicado.*

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr. Bullón Solís Omar*

Especialidad del evaluador: *Administrador, Maestro en Dirección Estratégica y Doctor en Educación*

*[Firma]*  
Firma del evaluador  
DNI 43674409

18 de setiembre de 2023

## Anexo 5: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

A continuación, se muestra la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que fue empleado en la presente investigación para el desarrollo de la contrastación de hipótesis general y específicas:

Valor de Rho	Significado
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a - 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a - 019	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 019	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0.9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

## **Anexo 6: Tablas varias de apoyo para los resultados**

**Tabla 8** *Percepciones para la variable Feedback*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Bajo	3	7.9
Regular	11	28.9
Alto	24	63.2
Total	38	100.0

**Tabla 9** *Percepciones de las dimensiones de la variable Feedback*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Claridad de retroalimentación	Bajo	2	5.3
	Regular	13	34.2
	Alto	23	60.5
Frecuencia de retroalimentación	Bajo	3	7.9
	Regular	21	55.3
	Alto	14	36.8
Utilidad de retroalimentación	Bajo	3	7.9
	Regular	19	50.0
	Alto	16	42.1

**Tabla 10** *Percepciones para la variable Desempeño laboral*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Deficiente	1	2.6
Regular	15	39.5
Adecuado	22	57.9
Total	38	100.0

**Tabla 11** *Percepciones de las dimensiones de la variable Desempeño laboral*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Cumplimiento de objetivos	Deficiente	1	2.6
	Regular	18	47.4
	Adecuado	19	50.0
Calidad del trabajo	Deficiente	2	5.3
	Regular	17	44.7
	Adecuado	19	50.0
Colaboración en equipo	Deficiente	1	2.6
	Regular	15	39.5
	Adecuado	22	57.9

## Documento de Solicitud



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

**Asunto:** Solicito autorización para la ejecución del Trabajo de investigación – tesis.

**Señor:**

**ING. HÉCTOR ARMANDO ORÉ TORRES**

Gerente General

Arquitectos e Ingenieros Oré

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y a su vez manifestarle que la que suscribe, Bach. Briggith Valentina Torres Pérez, identificado con DNI N° 72691564, alumna del programa de titulación en modalidad Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

Por lo cual le solicito su autorización para ejecutar mi investigación titulada “Feedback y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré, 2023”; en la empresa que pertenece a su digna Gerencia; agradeceré me brinde las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Lima, 15 de septiembre del 2023

---

Briggith Valentina Torres Pérez

DNI:72691564

**Documento de Aceptación**



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Presente. -

Yo, **Héctor Armando Oré Torres**, identificado con DNI 06564876 en mi calidad de representante legal de la empresa Arquitectos e Ingenieros Oré S.A.C, con RUC 20611167661, y con domicilio legal en Av. Central 134 segundo piso oficina 206, Ate Lima, se le otorga el permiso solicitado a la señorita **Briggith Valentina Torres Pérez**, identificada con DNI N° 72691564, y a la vez doy fe de que se ejecute su elaboración de tesis de título "FEEDBACK Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ARQUITECTOS E INGENIEROS ORÉ, 2023".

Se expide la presente a solicitud de la interesada que al culminar la investigación se nos haga llegar el informe y guardar dicha información en confidencialidad de la organización.

Lima, 26 de septiembre del 2023



HECTOR ARMANDO  
ORÉ TORRES  
INGENIERO CIVIL  
Reg. CIP N° 79669

---

DNI: 06564876