



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Feedback y productividad laboral en el Sector Comercio del Callao -
2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Marquez Richarte, Kevin Giovanni (orcid.org/0000-0002-4833-3766)

ASESOR:

Dr. Larroche Cueto, Benito Armando (orcid.org/0000-0002-5854-5770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LARROCHE CUETO BENITO ARMANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "FEEDBACK Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR COMERCIO DEL CALLAO - 2023", cuyo autor es MARQUEZ RICHARTE KEVIN GIOVANNI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 10 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LARROCHE CUETO BENITO ARMANDO DNI: 10618780 ORCID: 0000-0002-5854-5770	Firmado electrónicamente por: BLAROCHECT el 10- 07-2024 15:16:33

Código documento Trilce: TRI - 0808664



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MARQUEZ RICHARTE KEVIN GIOVANNI estudiante de la de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FEEDBACK Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR COMERCIO DEL CALLAO - 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
MARQUEZ RICHARTE KEVIN GIOVANNI DNI: 73689703 ORCID: 0000-0002-4833-3766	Firmado electrónicamente por: KMARQUEZRI el 26- 08-2024 11:02:12

Código documento Trilce: INV - 1812331

Dedicatoria

Dedico con todo corazón mi tesis a mis padres y a mi hermano que desde arriba me guía, la lucha constante de mis padres por brindarme su apoyo en todo momento a lo largo de mi vida. Por eso les brindo mi trabajo en ofrenda por la paciencia y confianza hacia mi persona.

Agradecimiento

Mi corazón rebosa de gratitud hacia la Universidad y a sus excelentes docentes por su respaldo incondicional durante todo el proceso de mi carrera. No puedo expresar con palabras lo agradecido que estoy por su compromiso y dedicación a la excelencia educativa.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor(es)	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	20
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	1

Índice de tablas

Tabla 1. Técnica e instrumento	23
Tabla 2. Variable 1: Feedback laboral	24
Tabla 3. Variable 2: Productividad laboral	24
Tabla 4. Escala de valores	32
Tabla 5. Prueba de hipótesis de la variable feedback y productividad laboral.	33
Tabla 6. Prueba de hipótesis de la variable feedback y la dimensión de eficiencia....	34
Tabla 7. Prueba de hipótesis de la variable feedback y la dimensión de desempeño del recurso humano.....	35

Índice de gráficos

Gráfico 1. Género del encuestado.....	28
Gráfico 2. Edad del encuestado	28
Gráfico 3. Baremo de la variable 1 Feedback laboral.....	29
Gráfico 4. Baremo de la dimensión 1 Feedback implícito	29
Gráfico 5. Baremo de la dimensión 2 Feedback explícito	30
Gráfico 6. Baremo de la variable 2 Productividad laboral.....	30
Gráfico 7. Baremo de la dimensión 1 Desempeño del recurso humano	31
Gráfico 8. Baremo de la dimensión 2 Eficiencia	31

Resumen

En esta investigación se propuso como objetivo general determinar la relación entre el feedback y la productividad en el sector comercio del Callao - 2023, luego se realizó, enfoque cuantitativo de nivel correlacional, un estudio de tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal. La población de la investigación son de 120 colaboradores, con la fórmula de la muestra nos brinda 92 colaboradores para el estudio, se obtuvo los resultados de los colaboradores que las respuestas obtenidas de los colaboradores coinciden en el gráfico 3 que el 79.35% está entre los niveles bajo y medio en el momento de realizar el feedback laboral y que el 20.65% que si hay un nivel alto al momento de emplear el feedback laboral en el gráfico 6 que el 48.91% está entre los niveles bajo y medio en el momento de realizar la productividad laboral y que el 51.09% que si hay un nivel alto al momento de emplear la productividad laboral. Se determinó que las dimensiones: de eficiencia y desempeño del recurso humano presentan una correlación significativa muy alta en la variable feedback laboral según correlación de Rho de Spearman (Sig. < 0,05). Se concluyó que existe correlación significativa positiva media entre las variables feedback y la productividad laboral según correlación de Rho de Spearman con una correlación de (0,431).

Palabras clave: Feedback laboral, productividad laboral, feedback explícito, feedback implícito, el método birkman, indicador de Myers-briggs, feedback 360 grados, feedback positivo, desempeño del recurso humano, integración organizacional, integración de políticas, integración funcional, integración de procesos, eficiencia, rentabilidad y toma de decisiones.

Abstract

In this research, the general objective was proposed to determine the relationship between feedback and productivity in the commerce sector of Callao - 2023, then, a quantitative approach at a correlational level, a basic type study, non-experimental, cross-sectional design, was carried out. The research population is 120 collaborators, with the sample formula it gives us 92 collaborators for the study, the results of the collaborators were obtained that the responses obtained from the collaborators coincide in graph 3 that 79.35% are among the low and medium levels at the time of performing the job feedback and that 20.65% that there is a high level when using the job feedback in graph 6 that 48.91% are between the low and medium levels at the time of performing labor productivity and 51.09% that there is a high level when using labor productivity. It was determined that the dimensions: efficiency and performance of human resources present a very high significant correlation in the labor feedback variable according to Spearman's Rho correlation (Sig. < 0.05). It was concluded that there is a significant positive average correlation between the feedback variables and work productivity according to Spearman's Rho correlation with a correlation of (0.431).

Keywords: Work feedback, work productivity, explicit feedback, implicit feedback, the Birkman method, Myers-briggs indicator, 360 degree feedback, positive feedback, human resource performance, organizational integration, policy integration, functional integration, process integration, efficiency, profitability and decision making.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, según DIR&GE (2023), el feedback no se está empleando al 54% de empleados en España, aseguran no tener valoración de su desempeño en su centro laboral, en concreto, del 46% de colaboradores que sí tienen feedback, tan solo un 14% lo obtiene cada vez que finalizan un proyecto, mientras un 35% reconoce que su centro de labor tiene unos periodos fijados para ello, según Ranstad (2019), un estudio de tendencias de Randstad, 20% de los colaboradores en Chile indica que no obtienen feedback de acuerdo a su rendimiento, a nivel global, el primer puesto lo ocupa Turquía, con solo 5% de colaboradores que indica no obtener feedback de su centro de labor; en la segunda posición se encuentra China con 7%, y en tercer lugar lo ocupa Malasia con 8%.

Así mismo, según Banco Mundial (2020), en un estudio realizado por el Banco Mundial los distintos niveles de productividad laboral en el desarrollo y economías de mercado sigue mostrando menos del 20% en la economía avanzada en promedio y tan solo el 2% en los países de bajo recurso, según Organizaciones de Naciones Unidas (ONU) (2022), en un nuevo informe sobre el mercado laboral el 25% de los colaboradores no se sienten agradecidos en sus centro de labor, así, un 92% de los empleados en cargos directivos dijeron sentirse incluido y que se respetaba y valoraba la diversidad en el centro de labor.

Por otro lado, según Ranstad (2019), un estudio de Randstad Workmonitor Q1 2019, el cual presenta las formas de cómo se da feedback en las empresas y la percepción que tienen los colaboradores sobre este proceso para su productividad laboral, 35% ayuda a comprender los objetivos y cómo lograrlo el 52% apoya el aprendizaje y el desarrollo propio y el 38% aumenta su motivación y productividad laboral.

A nivel nacional, según Gestión (2022), en miles de empresas se puede evaluar que no se aplica adecuadamente el feedback, lo cual se logra verificar la mala comunicación entre los colaboradores y jefes por eso se busca implementar el feedback para una mejor productividad laboral, según La República (2023), para que las empresas puedan contar con un mejor feedback se realiza los siguientes pasos, mostrar la emoción, pues es importante descubrir el sentimiento que se obtiene en el momento del comentario, separar lo negativo, aquí es importante intentar salvar algo bueno en medio del comentario negativo que se dice, recompensar la franqueza, una buena salida es preguntar con la persona que realizó el feedback el porqué de la situación, feedback del feedback, permite demostrar cómo se siente y brindar su punto de vista de lo sucedido y examinar la situación.

Así mismo, según el Comercio (2023), en la productividad laboral la salud mental tiene un impacto significativo, en el Perú, por ejemplo, un 29% de asociados presentó síntomas a la depresión, en primer lugar, jóvenes entre 18 y 24 años. De esta cifra el 23% son hombres, mientras que el 30% son mujeres, según información del Ministerio de Educación. Un estudio del Consorcio de Universidades, demostró que el 40% de los estudiantes encuestados tuvo síntomas de depresión durante la pandemia, según Gestión (2023), el ministerio de trabajo y promoción del empleo que el aumento del sueldo mínimo requiere conceso para no afectar la productividad laboral a nivel nacional, por otro lado, la Encuesta Nacional de Hogares (2023), en los centros de labores de uno a diez colaboradores pasó de 72% en el 2019 a 75% en el 2022. Sin embargo, de acuerdo con la producción, la productividad laboral en las pymes representa, en promedio, menos del 10% del nivel de productividad.

Por lo tanto, según el Comercio (2023), en el informe de instituto peruano de economía (IPE), JPMorgan indica que la productividad laboral en el Perú en los primeros 3 meses del 2023 se encuentra en 9,5% por debajo del nivel al que hubiera obtenido sin la crisis del 2020 y los inconvenientes adversos posteriores, por eso se busca implementar en las empresas el feedback para el incremento de la productividad laboral.

A nivel local el sector comercio del Callao podemos apreciar que no cuentan con un buen manejo del feedback hacia sus colaboradores lo cual muestra en el feedback explícito un rendimiento bajo por eso no se logra alcanzar el feedback de 360 grados y feedback positivo, también se puede verificar un rendimiento bajo en el feedback implícito por eso no se logra alcanzar el método birkman y el indicador de Myers-Briggs, o MBTI, para el buen manejo del feedback para las empresas del Callao.

Por otro lado, las empresas del sector comercial del Callao en la productividad laboral, podemos apreciar la mala eficiencia en la productividad lo cual no permite una mayor rentabilidad y toma de decisiones, otro inconveniente es el desempeño del recurso humano por lo cual no se llega a cumplir la integración organizacional, integración de políticas, integración funcional e integración de procesos, para gestionar de manera correcta en la productividad laboral en las empresas del Callao.

Planteamiento de la pregunta de investigación general y específicos.

Frente a la problemática abordada, se planteó la pregunta de investigación general: ¿Cuál es la relación entre el feedback y la productividad laboral en el sector comercio del Callao -2023?; del mismo modo se planteó las preguntas de investigación específicas: ¿Cuál es la relación entre el feedback laboral y la eficiencia en el sector comercio del Callao -2023?; ¿Cuál es la relación entre el feedback laboral y el desempeño del recurso humano en el sector comercio del Callao -2023?

Justificaciones

Esta presente investigación se justificó de manera teórica, ya que la investigación brindó nuevos instrumentos en el campo de los trabajadores en lo que respecta el feedback y productividad laboral, esto nos llevó a cabo de cómo el feedback y la productividad laboral son útiles para las empresas en el sector comercio del Callao – 2023. Se justificó de una manera práctica, el uso de 2 herramientas de recolección de datos nos dejó entender de cómo llegar a los colaboradores y brindar de manera más precisa el feedback y productividad laboral. En tanto que, desde una posición metodológica, el objetivo principal consiste en cumplir los objetivos planteados

mediante un enfoque metodológico, utilizando técnicas y 2 cuestionarios confiables. Ello nos brindará información relevante para ver el vínculo que se asume en los temas mencionados anteriormente en las empresas en el sector comercio del Callao – 2023.

Como objetivo general se propuso: determinar la relación entre el feedback y la productividad laboral en el sector comercio del Callao - 2023. De igual modo, se tuvo como objetivos específicos: determinar la relación entre feedback laboral y la eficiencia en el sector comercio del Callao -2023; determinar la relación entre feedback laboral y el desempeño del recurso humano en el sector comercio del Callao -2023.

Finalmente, como hipótesis general tenemos: Hipótesis general: Existe relación significativa entre el feedback y la productividad laboral en el sector comercio del Callao -2023. Se tuvo como hipótesis específicas: existe relación significativa entre feedback laboral y la eficiencia en el sector comercio del Callao -2023; existe relación significativa entre feedback laboral y el desempeño del recurso humano en el sector comercio del Callao -2023.

Se dispone de los siguientes antecedentes que están relacionados con el presente estudio, tanto nivel internacional y nacional.

A nivel internacional según Qian, Liu y Chen (2022), en su investigación tienen como objetivo cómo la humildad del líder puede promover el comportamiento de búsqueda de feedback de los empleados. Mejorando su seguridad psicológica y pone a prueba la inseguridad laboral de los empleados como un límite importante. Se realizó una investigación descriptiva. El estudio realizado mediante informes combinados de 241 empleados chinos y sus líderes inmediatos de varias organizaciones. Los resultados revelaron que la humildad del líder tuvo un efecto indirecto positivo en el comportamiento de búsqueda de feedback de los empleados al aumentar su seguridad psicológica.

A sí mismo, Huang (2022), en su investigación como objetivo aplica un marco de adaptación persona-entorno (PEF) para examinar hasta qué punto el atractivo organizacional puede verse influenciado por los feedbacks sobre el ajuste persona-organización (POF) y los comentarios sobre el ajuste persona-trabajo (PJF) en la contratación basada en la web. Además, se examinaron las posibles funciones mediadoras de las percepciones subjetivas del POF, Se ejerció una investigación de tipo descriptiva. El estudio realizado fue con una muestra de estudiantes con poca experiencia laboral. Los resultados de la investigación señalaron que los feedbacks de las evaluaciones en línea sobre el PJF tenían una relación positiva con el atractivo de las organizaciones.

Por lo tanto, Laguna, Chilimoniuk, Purc y Kulczycka (2022), en su investigación como objetivo es concentramos en la carga de trabajo cuantitativa como una demanda laboral importante, y en la autonomía laboral y el feedback del desempeño como recursos laborales. Se realizó la investigación de manera descriptiva. Se aplicó una muestra de 335 EMD de diferentes centros de despacho de emergencia polacos. Los resultados demostraron que cuanto mayor sea la carga de trabajo de los DME, menor será su bienestar afectivo relacionado con el trabajo.

A sí mismo, Daljeet, Feeney, Goffin (2022), en su investigación como objetivo es evaluar el efecto de tres procesos de autorregulación sobre la relación entre el afecto e intenciones de comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo (CWBi) en el contexto de los empleados recibir feedback sobre el desempeño utilizando un enfoque de mediación moderada. Se realizó una investigación descriptiva. Se realizó una muestra 292 participantes empleados. Los resultados encontramos que dos autorreguladores. Los componentes de la resiliencia en el lugar de trabajo moderaron la relación entre el tipo de feedback o retroalimentación y CWBi, mediado por el afecto negativo. Esto sugiere que cuanto más uno se involucra en la autorregulación, es menos probable que se involucre en comportamientos contraproducentes en el lugar de trabajo después de una experiencia laboral adversa.

Por otro lado, Butterworth, Migliore, Nye-Lengerman, Lyons, Gunty, Eastman y Foos (2020), en su investigación como objetivo es probar la eficiencia del feedback sobre el desempeño basada en datos para ayudar a los consultores de empleo a implementar estándares de apoyo laboral efectivo. Se realizó una investigación descriptiva. Se realizó una muestra de 187 consultores de empleo en 30 estados fueron asignados aleatoriamente a grupos de intervención o control. Los resultados un año después del inicio, el grupo de intervención informó una mejora estadísticamente significativa en las horas de trabajo de los solicitantes de empleo, a diferencia con el equipo de control. Los desafíos en la fidelidad de la ejecución de la intervención hacen que sea prematuro sacar conclusiones sobre la eficiencia del feedback sobre el desempeño basada en datos a los consultores de empleo para mejorar los resultados laborales de los solicitantes de empleo.

Por otro lado, Villavicencio, Quiroz, García y Santamaría (2022), en su investigación como propósito es examinar la relación entre el apoyo empresarial y los efectos derivados del COVID-19 en colaboradores mexicanos y colombianos y reconocer los factores que pueden profetizar la productividad laboral. Se aplicó una investigación de manera descriptiva. El estudio realizado fue con una muestra que estuvo compuesta por 482 personas de ambos países. Los resultados obtenidos son que ambos instrumentos presentaron una adecuada bondad de ajuste a los datos. La ecuación estructural demostró que el liderazgo (0,420) y la perturbación diaria (-0,558) son pronósticos de la productividad laboral.

Por lo tanto, Quijia, Guevara y Ramírez (2021), en su investigación como objetivo determinar los enfoques que perjudican a la productividad laboral del centro de labor en Ecuador, incorporando enfoques externos del centro de labor como las economías de amontonamiento. Se aplicó una investigación de manera descriptiva. El estudio realizado fue con una muestra a nivel de empresa de la Encuesta de Ciencia, Tecnología e Innovación de 2011 y 2014. Los resultados obtenidos señalan que un incremento de un punto porcentual en la proporción de colaboradores con educación terciaria conduce a un incremento de la productividad laboral del 1%. Si los centros de labor exportaran u operaran en un equipo corporativo, su productividad incrementaría en 41% y 27,7%, respectivamente.

A sí mismo, Llanos y Castillo (2022), en su investigación como objetivo fue estudiar los factores que afectan la productividad, e influyen en el nexo dual colaborador-patrono. Se aplicó una investigación de enfoque mixto, de corte transversal, no experimental, mediante la aplicación de encuestas. El estudio realizado fue con una muestra de 130 empleados. Los resultados obtenidos permitieron obtener que los índices de absentismo y rotación en los centros de labor estudiada son altos y perjudican directamente la productividad, causando efectos colaterales en la sobrecarga de labor y el clima laboral.

Por lo tanto, Braakmann y Brandl (2021), en su investigación como objetivo es analizar la conexión entre distintas estructuras y procesos de la evolución de la productividad laboral. Se aplicó una investigación de manera descriptiva. El estudio realizado fue con una muestra de 22008 número de observaciones de los distintos sistemas de negociación colectiva. Los resultados obtenidos son poco concluyentes y conjeturado que ello podría deberse en parte a diferencias metodológicas entre los estudios, según tomen como unidad de análisis el centro de labor o el país.

A sí mismo, Oseguera (2022), en su investigación como propósito establecer la desconexión entre el aumento de las remuneraciones a los colaboradores y el incremento de la productividad laboral de los colaboradores puede ser aclarada de diferentes maneras. Se aplicó una investigación de manera descriptiva. El estudio realizado fue con una muestra de las remuneraciones y los centros de labor a los colaboradores en México. Para ello se realiza un panel con datos de los Censos Económicos 2004, 2009 y 2014. Los resultados obtenidos son diferentes para los dos sectores. Los coeficientes conseguidos en el sector formal sugieren que un incremento de una desviación estándar del IHH está asociado con un incremento en los sueldos por colaborador de entre 2.1% y 2.9%.

A nivel nacional Villoro, Hinojosa, Gónzales y Estaún (2023) en su investigación pretenden establecer como objetivo la incidencia del feedback para el desempeño de los estudiantes, Se aplicó una investigación de manera descriptiva. El estudio realizado fue una muestra de 256 estudiantes universitarios de los grados de marketing. Los resultados obtenidos demuestran con datos estadísticos el feedback motivador es positivo para incrementar el grado de motivación y satisfacción del alumnado.

Por otro lado, Bouckenooghe, De Clercq, Naseer Y Syed (2022), en su investigación como propósito es estudiar la relación curvilínea entre el desempeño laboral y su compromiso laboral de los colaboradores. Se realizó una investigación descriptiva. Se realizó una muestra 190 empleados y sus supervisores en Ucrania (estudio 1) y de 171 empleados y sus supervisores en Pakistán (estudio 2). Los resultados revelan que, aunque el compromiso laboral potencia el desempeño laboral, el efecto se produce a un ritmo disminuyente a medida que incrementa el compromiso laboral.

A si mismo Duchanoy, Moreno-Armendáriz, Calvo, Hernadéz-Ramos, Pinto, Singh y Perez (2020), en su investigación como objetivo determinar el puesto a nivel laboral a partir del contexto de una experiencia de descripción, así como proporcionar una guía de las habilidades necesarias y sugeridas según el nivel laboral previsto. Se realizó una investigación descriptiva. Se realizó una muestra 1500 experiencias y habilidades de 300 perfiles. Los resultados para lograr el modelo propuesto pueden suministrar feedback a los usuarios al brindar una guía de las habilidades precisas que deben aprenderse para lograr con el nivel de PM actual, o aquellas necesarias para actualizar al siguiente nivel de PM.

Por lo tanto, Li, Qin, Zhang, Zhang, y Tang (2023), en su investigación como objetivo propone y pone a prueba un modelo que se basa en la teoría de la conservación de los recursos para arrojar luz sobre cómo el feedback de un líder o superior puede aumentar la productividad de los empleados. Se aplicó una investigación de manera descriptiva. Se realizó una muestra a 296 empleados para probar las hipótesis propuestas utilizando el software MPlus 7. Los resultados muestran que la resiliencia de los empleados (ER) media parcialmente el vínculo entre superior desarrollo del feedback y productividad. Los resultados señalan que la relación entre SDF y ER se ve reforzada por la complejidad laboral (JC).

Por otro lado, Katz, Moughan y Rudolph (2023), en su investigación como objetivo es proporcionar la aclaración necesaria para la investigación del proceso de feedback informal al "completar" la síntesis de nuestro conocimiento actual sobre las interrelaciones meta analíticas entre las IFC. Se aplicó una investigación de manera descriptiva. Se realizó una muestra independiente, que representan 12,478 trabajadores. Los resultados del metaanálisis sugieren que la orientación al feedback está positivamente relacionada con la orientación a objetivos de aprendizaje ($rc=0,39$), satisfacción laboral ($rc=0,33$), desempeño del recurso humano ($rc=0,35$) y búsqueda de feedback ($rc=0,43$). Se utilizó regresión meta analítica y análisis de dominancia para desentrañar cómo los constructos de feedback informal relacionados, ayudan en la predicción de resultados, más allá de dos predictores establecidos de actitudes laborales y desempeño del recurso humano.

Según Nolazco (2020), en su investigación como propósito es estudiar la conexión entre el nivel de exportaciones, la productividad laboral y esfuerzos innovativos en la productividad laboral en los centros de labores manufactureras peruanas. Se aplicó una investigación de manera descriptiva. El estudio realizado fue con una muestra de la Encuesta Nacional de Innovación en la Industria Manufacturera (ENIIM). Los resultados obtenidos aprobaron señalar que la productividad laboral inicial del centro de labor en Perú es un conculyente del nivel de exportaciones, lo que a su vez promueve a realizar un gasto en innovación.

Por otro lado, Quiroga, Canales, Cañamar, De la Peña, García, Moreno Y Piñeyro (2022), en su investigación como objetivo hallar el valor predictivo de las variables psicológicas de búsqueda de sensaciones, productividad y autoeficacia laboral sobre el consumo de alcohol. Se aplicó una investigación de enfoque cuantitativo y alcance explicativo. La investigación realizada fue con una muestra 249 personas adultas. Los resultados obtenidos encontraron que las variables de búsqueda de sensaciones y productividad de pareja son las que tienen un mayor valor predictivo en el consumo de alcohol, lo que genera una productividad laboral

baja en las empresas donde se labora.

Así mismo Rosero, Pillajo, Alvarez y Almachi (2022), en su investigación como objetivo es calibrar el resultado causal de la innovación en la productividad laboral del centro de labor diferenciando el modelo de innovación, es decir, en, productos, marketing, organización y producto. Se aplicó una investigación de manera descriptiva. El estudio realizado fue con una muestra de la encuesta de actividad de ciencia, tecnología e innovación (STIA, 2011, 2014) de las ediciones de 2011 y 2014. Esta encuesta incluye información de 7 055 empresas en 2014 y 2 815 empresas en 2011. Tras descartar los datos faltantes, se utilizaron datos agrupados de 7.957 observaciones; 1.744 de la edición de 2011 y 6.213 de la edición. Los resultados obtenidos muestran que un incremento del 1% en el capital humano tiene un efecto de mejora de la productividad laboral en los centros de labores innovadoras de entre el 50 y el 99,9%, según el segmento de innovación.

Por lo tanto, Yilmaz (2021), en su investigación como objetivo de este estudio es analizar el impacto de las políticas fiscales sobre el crecimiento y la productividad laboral, mediante un estudio dinámico de datos de panel en los países centrales. Se aplicó una investigación de manera descriptiva. El estudio realizado fue con una muestra de los criterios de distribución del ingreso que se formaron mediante encuestas de ingresos de los hogares, se investigan los datos de 20 países de ingresos altos en el contexto de los países centrales y 16 países de ingresos medios en el contexto de los países de la periferia entre 2003 y 2014. Los resultados obtenidos señalan que el efecto de los ingresos y gastos públicos sobre el aumento y la productividad tienen un efecto distinto en los países del centro, en cuanto a la productividad laboral, el incremento del gasto público promueve la productividad laboral en los países centrales.

Según Parker y Collins (2010), el feedback se ha descrito como una herramienta de autorregulación que los empleados utilizan para obtener información de diagnóstico, que es valiosa para mejorar el desempeño laboral, por lo tanto, Humphrey (2007), el feedback o retroalimentación proporciona a los empleados

conocimiento sobre los resultados reales de su trabajo. Un metaanálisis de 259 estudios demostró que se relaciona negativamente con las intenciones de facturación, burnout y estrés, mientras que se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, motivación laboral interna y participación en el trabajo.

Según Becker (1978), proporcionar feedback o retroalimentación a los empleados es una parte importante de los procesos de motivación y mejorar el desempeño en el lugar de trabajo, por lo tanto, Luhmann (1997), el feedback se podría suponer entonces una multitud de semejantes mecanismos feedback, que se controlan entre sí recíprocamente y modelan de ese modo sistemas relativamente complejos.

Las importancias de estas teorías del feedback se ve reflejados en los problemas que llevan hoy en día en el sector comercio del Callao, con el tema de con el feedback los trabajadores pueden aumentar su capacidad de productividad laboral para un mejor beneficio para el sector comercio, estas teorías nos permite identificar algunos conceptos claves para el desarrollo de esta investigación.

Según Arroyo (2022), el feedback laboral comenta de una manera constructiva hacia otra persona cómo nos daña de manera positiva o negativa. Esto no solo ayuda para perfeccionar nuestras relaciones, si no que ayuda a quebrar con antiguos esquemas culturales, que hace que las personas estén siempre profetizando las expectativas y juicio de los demás, casi siempre con éxito; así mismo Depolarization-induced suppression of inhibition (2004), el feedback es un balance que se destina a un grupo de personas sobre un proyecto llevado a cabo, una acción efectuada en un momento dado; por lo tanto, Mazzucchelli (2023), el feedback no es solo uno de las herramientas más eficaces para ayudar al rendimiento de las personas, sí que nos ayuda evitar malentendidos, crea un ambiente de corresponsabilidad y disminuye la necesidad de una jerarquía y de establecer reglas rígidas; Acree (2023), emplean el feedback para afirmar, revisar o ampliar conocimientos y destrezas, se trata de una tarea metacognitiva compleja;

por lo tanto Paradiso (2022), con el feedback se puede se pueden tomar decisiones, evaluar y a todo esto sumarle la complejidad que aporta la mezcla de sentimientos y pensamientos de las personas que participan.

Por otro lado, Molins y Cabrera (2023), las características que en general debe tener un buen feedback son las siguientes:

Cualitativo, es un contexto de evaluación formativa, lo que tiene verdadero valor son los comentarios cualitativos sobre el trabajo realizado, algunas personas pueden pensar erróneamente que dar una nota numérica es dar feedback.

Amable y constructivo, el feedback debe elaborarse adoptando un tono amable, a la vez que constructivo, justificando y argumentando las valoraciones.

Sugestivo, más allá de argumentar potencialidades y debilidades ah de sugerir o proponer que se puede hacer para mejorar las próximas versiones de los futuros trabajos.

Rápido, en el sentido cercano temporalmente al trabajo realizado.

Por otro lado, Pérez (1994), el elemento del feedback es importante para que exista una buena comunicación entre el emisor y receptor, va ser de vital importancia para guiar los esfuerzos de mejora personal y profesional. El feedback se considera siempre como una herramienta de apoyo u formación para el destinatario, su contenido positivo apoya conductas deseables y el negativo avisa al que lo recibe sobre oportunidades de mejora.

Según Arroyo (2022), El feedback implícito se da mediante señales no verbales, depende de que lo recibe y suele ser mal interpretado, si no se recibe bien el código de comunicación usado, así mismo Giraudier (2018), el feedback implícito se da a través de gestos , tono de voz, expresiones u otra señal no verbal, el feedback implícito también suele ser incompleto porque no abarca todo el sentir que se le aspira dar en los mensajes no verbales, por lo tanto Encarna (2017), El feedback implícito es a través de los gestos, las miradas, los tonos de voz, las expresiones faciales y corporales y cualquier otra señal no verbal.

Según Arroyo (2022), El método de birkman radica en evaluar la personalidad a través de cuestionarios y una serie de conjuntos de información relacionados que facilitan el trabajo en equipo, así mismo Sharon y Stephanie (2018), el Método Birkman es la única evaluación de la personalidad que va más allá del comportamiento visible para revelar el ADN crítico y oculto que impulsa la productividad y la satisfacción laboral, por lo tanto Talento humano: TH : directorio de proveedores de recursos humanos. (2006), el método de birkman es la herramienta más poderosa para identificar, diagnosticar y solucionar problemas derivados de desconexiones organizacionales y conflictos de cultura laboral en la empresa

Según Arroyo (2022), el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI es un indicador de evaluación psicométrica, estilo cuestionario diseñado para calcular preferencias y tomar decisiones en cómo la gente percibe el mundo, así mismo Aiken (2003), el MBTI está dividido por una serie de dos opciones referente a las preferencias o indicaciones en conducta y en los sentimientos, por lo tanto Fischer (2021), El MBTI puede ser útil como inicio de partida para la autoexploración, al proporcionar a las personas una herramienta y un lenguaje para reflexionar sobre sí mismas y sobre los demás, el test es un portal a una práctica elaborada de hablar y pensar sobre quién eres.

Según Arroyo (2022), El feedback explícito trata sobre datos y hechos reales, se da mayormente por escrito donde se explica de manera clara de lo que se pretende decir y puede ocasionar incomodidad al emisor y receptor del mensaje, así mismo Giraudier (2018), el feedback explícito lo brinda el que recibe la información clara sin que tenga que pensarlo ni suponerlo, es más la incomodidad que puede sentir quien lo da, por lo tanto Encarna (2017), el feedback explícito es cuando el receptor manifiesta que está de acuerdo o no con el contenido del mensaje, cuando confirma verbalmente que se ha recibido y comprendido el mensaje, cuando formula preguntas sobre el contenido del mensaje.

Según Arroyo (2022), el feedback 360 grados es la medición del rendimiento laboral que hacen algunos centros laborales para retroalimentar el ejercicio de individuos desde una vista general acorde a sus participaciones durante su hora de labor, así mismo Lévy (2004), el feedback 360 grados se relaciona a las competencias examinadas por aquellos que tienen la capacidad de observar los resultados brindados, permiten relacionar la autoevaluación con la evaluación realizada por los especialistas, por lo tanto Alles (2002), el feedback 360 grados es la forma más ingeniosa de desarrollar la evaluación del rendimiento, indica en que un equipo de personas valoren a otro por medio de una serie de ítems predefinidos, estos ítems son comportamientos observables.

Según Arroyo (2022), el feedback positivo radica en aceptar el comportamiento de otras personas, ayuda a potenciar nuestras relaciones, incrementa la confianza de la gente y mejora la motivación en general, así mismo Shapiro y Varian (2022), El feedback positivo es fundamental para entender la economía de la tecnología, hace que el fuerte se haga más fuerte y el débil se haga más débil, a lo que conduce a resultados extremos, por otro lado, Varona (2008), el feedback positivo no solo refuerza el buen comportamiento si no que invita a ser creativo es decir, a promover comportamientos que van más allá de lo que es deseable, la meta del feedback positivo es la excelencia.

Según Ford (1947), la productividad laboral se basa en incrementar la eficiencia del nivel operacional. De ahí la intensidad puesta en el estudio del trabajo del colaborador, en la organización lo fundamental es las funciones del cargo y que colaborador lo desempeña, por otro lado, Taylor (1900), con la administración científica inicia la lucha incesante por incrementar la productividad laboral, para obtenerla es la relación de la cantidad que uno obtiene al momento de realizar el proceso de producción y la cantidad del factor que sea necesario para producirla.

Las importancias de estas teorías de la productividad laboral se ven reflejados en los problemas que llevan hoy en día en el sector comercio del Callao, con el tema de que la producción laboral es un factor muy importante para que las empresas puedan generar una mayor rentabilidad.

Según Rodríguez (2022), se define la productividad laboral como una relación entre los bienes que son producidos un conjunto de personas, es un indicador de desempeño en el trabajo, que está asociado con las salidas, la puntualidad en la obtención de la salida, la eficiencia al realizar el trabajo, así como la efectividad del trabajo; así mismo Ahumada (1987), la productividad laboral no implica que el trabajo sea el único o el principal recurso productivo, en realidad el insumo laboral es uno entre los varios factores de la producción; por otro lado Lozano (2019), en la productividad laboral se estudian y se aconsejan estrategias para plantear los siete factores claves que señalan el éxito de la productividad laboral, desde la atracción de talento, hasta la relación con el sindicato; por lo tanto Gómez (1985), la productividad laboral es la conexión que existe entre una cantidad "X" de productos y una cantidad "Y" de trabajo; por otro lado, Mercader (2008), la productividad laboral puede indicarse como simplemente la conexión entre la cantidad de recursos realizados y la cantidad producida de bienes o servicios.

Por otro lado, Griffin y Ebert (2004), la productividad laboral tiene las siguientes características:

Como medida de desempeño, comparar cuanto se produce con los recursos que se emplea para producir, La fórmula es básicamente simple, cuanto más hagamos con menos recursos, mayor el incremento de la productividad y mayores son los beneficios para todos, la economía, las empresas y los colaboradores.

Se refiere también a la calidad y a la cantidad de lo que se produce, cuando los recursos se usan de manera más eficaz, la cantidad de la producción es ciertamente mayor.

Según Rodríguez (2022), el desempeño del recurso humano es un factor clave de éxito para cumplir los objetivos de cualquier tipo de organización, ninguno de los recursos de los centros laborales puede ser productivo sin que el recurso humano participe, así mismo Cravino (2020), el desempeño del recurso humano es también como una herramienta organizacional que en general es administrada por las áreas de recursos humanos cuyo propósito es analizar o evaluar la performance de una compañía o de una área determinada de la misma, por otro lado Ojeda (2022), el desempeño del recurso humano es un proceso multidimensional, su diseño puede demorar significativamente entre los centros de labor y resulta relevante estudiar los factores que determinan cómo se implementa un sistema de evaluación del desempeño del recurso humano desde una perspectiva integral.

Según Rodríguez (2022), la integración organizacional señala que la estrategia de recursos humanos será eficaz si está alineada con la estrategia empresarial, así mismo Cleghorn (2005), la integración organizacional contribuye a aumentar la fidelidad de los colaboradores, en las empresas pequeñas suele crecer más la fidelidad, se hace necesario dar a conocer a todos la historia, lo cual es básico en el proceso de identidad empresarial, por lo tanto Altmann (2011), la integración organizacional es agrupar a las organizaciones en un sistema interdependiente con división del trabajo para un buen desempeño del recurso humano.

Según Rodríguez (2022), la integración de políticas se dirige hacia el contenido de la estrategia de recursos humanos y la coherencia de y entre las políticas, así mismo Trinidad (2010), la integración de políticas hace similitud al modelo desde el punto de vista administrativo y político se articula para el logro de dicho fin, por lo tanto Rincon y Perez (2015), la integración política se define como un proceso de toma de decisiones supranacionales con un fuerte golpe directo en la infraestructura organizacional del sistema político de los estados que lo organizan.

Según Rodríguez (2022), la integración funcional está relacionada con el rol encargado en la dotación y ubicación del colaborador en la organización, así mismo Vieira (2008), la integración funcional juzgan a las organizaciones poco competente para hacer frente a la interdependencia ascendente del mundo moderno, pues se muestra ineficaz en el manejo de temas sociales y económicos, por lo tanto Orrego (1966), la integración funcional no puede hacerse súbitamente, si no a través de una serie gradual de etapas sucesivas aprovechando la eficiencia de determinadas instituciones, la madurez de determinados grupos o factores de la producción.

Según Rodríguez (2022), la integración de procesos define que tanto las metas como las maneras de conseguirlas son igualmente importantes, destaca en la eficiencia o en la calidad y el servicio, así mismo Solares (2011), la integración de procesos en sus diversas presentaciones una realidad casi universal, basta recalcar que, con excepción de muy pocos países, la gran mayoría de los estados oficialmente reconocidos participan de algún convenio de integración, por lo tanto, Sotomayor (2003), la integración de procesos tiene una importancia económica trascendental, en especial para los demandantes o consumidores, y sobre todo por su vinculación con las industrias u ofertantes, si al interior de cada proceso de integración subsisten los derechos antidumping, se limitan los beneficios de integración.

Según Lusthaus (2002), la eficiencia se define como la conexión de productos a insumos, esto indica para obtener la eficiencia una empresa debe custodiar por la realización de los productos al máximo con los recursos que dedica un área, así mismo Diez Martin, (2007), la eficiencia es guiar y orientar la toma de decisiones, aportar aspectos sobre la organización que mejoren la toma de decisiones y reflexión, por otro lado Barker (1995), la eficiencia cuenta con dos aspectos, el primero está organizado por las unidades de servicios o producción y el segundo es los servicios y bienes cuanto nos cuesta producirlo.

Según Faga (2006), la rentabilidad se trata de un recurso válido para cualquier centro laboral, ya que a partir de la ganancia de resultados positivos se puede verificar con ánimo no solo su presente, que implica la supervivencia, sino también su futuro, así mismo Emery y Finnerty (2000), la rentabilidad es el valor presente de los flujos de efectivos futuros dividido entre la inversión inicial, también se denomina relación beneficio – costo, por otro lado, Gitman, Joehnk y Aguado(2005), la rentabilidad la ganancia generada de la venta de un instrumento de inversión por un precio superior al original de compra.

Según Thomas (2014), La toma de decisiones puede definirse en primer lugar como la mente humana que ordena el conocimiento para tomar decisiones, se han realizado hasta ahora dos enfoques fundamentales para el estudio del enfoque deductivo y el inductivo, así mismo Kelly (1999), La toma de decisiones surge porque los problemas aparecen y necesitamos adoptar decisiones para resolverlos, nos encontramos a veces en situaciones en las que tienen que hacerse elecciones y formular planes para una buena toma de decisión, por lo tanto, Amaya (2011), la toma de decisiones es importante para toda actividad humana, en este sentido todos tomamos decisiones.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Puede ser básica o aplicada, la investigación básica es el estudio de un problema, destinado únicamente a la búsqueda de entendimiento (Baena, 2014). El proyecto es de tipo básica.

El tipo de investigación de este proyecto es de enfoque cuantitativo según Carrasco (2019), se realizan hipótesis y se juntan datos para posteriormente dar un análisis estadístico.

Diseño de investigación

Por lo tanto, Martínez (2018) el diseño de la investigación es no experimental porque no hay uso de variables; es transversal por que se recopila datos en un momento determinado. Es descriptiva correlacional, según Mejía (2020), el alcance se encarga de buscar el grado de asociación entre variables y sugiere una explicación para la causa.

2.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Feedback laboral

Definición conceptual

Según Arroyo (2022), el feedback laboral comenta de una manera constructiva hacia otra persona como nos daña de manera positiva o negativa. Esto no solo ayuda para perfeccionar nuestras relaciones, si no que ayuda a quebrar con antiguos esquemas culturales, que hace que las personas estén siempre profetizando las expectativas y juicio de los demás, casi siempre con éxito.

Definición operacional

La operacionalización de la variable de feedback laboral se va medir a través de las dimensiones feedback implícito y feedback explícito.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Según Rodríguez (2022), se define la productividad laboral como una relación entre los bienes que son producidos un conjunto de personas, es un indicador de desempeño en el trabajo, que está asociado con las salidas, la puntualidad en la obtención de la salida, la eficiencia al realizar el trabajo, así como la efectividad del trabajo.

Definición operacional

La operacionalización de la variable de productividad laboral se va medir a través de las dimensiones desempeño del recurso humano y eficiencia.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Para Westreicher (2020), define que la población es una serie de aspectos que tienen similitudes, y donde pueden ser objetos, etc., con muchos tipos dentro de un conjunto. Para la presente investigación se tomó como población al personal de las empresas del comercio del Callao con un total de 120 trabajadores.

- **Criterios de inclusión:** Se tomó en cuenta a los trabajadores que estén activos en su puesto laboral que tienen trato directo con los clientes para realizar la respectiva encuesta.
- **Criterios de exclusión:** Esta encuesta va dirigida a trabajadores que se dirige directamente con los clientes, por eso no se toma en cuenta a supervisores, gerentes y entre otros puestos importantes.

Muestra

Según Condori (2020), la muestra es un fragmento representativo que posee una población y que se selecciona por intermedio de un muestreo, en donde se realizan las observaciones y mediciones subsiguientes. La muestra de la presente investigación lo conforman 120 colaboradores de las empresas del sector comercio del Callao, 2023.

$$N = \frac{N(Z)^2(P)(Q)}{(D)^2(N-1) + (Z)^2(P)(Q)}$$

Asociaciones:

- Muestra: (n)
- Z= % de confianza: 95% según valor tabla 1.96
- Población (n): 120
- % de error (d): 5%
- P= 50%=0.5
- Q=50%=0.5

Reemplazando

$$N = \frac{120(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(120 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$N = 92$$

Muestreo

Se desarrolló un muestreo no probabilístico, debido a que se aplicará los materiales de recaudación de datos a los trabajadores del sector comercio del Callao – 2023. Según, Arias (2016) define que el muestreo es el asunto que brinda a conocer la posibilidad que tiene el mecanismo para determinar la muestra.

Unidad de análisis

En el presente estudio la unidad de análisis son los 92 colaboradores de las empresas del sector comercio del Callao, 2023.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Por lo tanto, Santos (2022), la recopilación de datos es un método por el cual se obtiene información medible de acuerdo a fuentes diferentes. En esta presente investigación la técnica utilizada es la encuesta.

Tabla 1. Técnica e instrumento

Variable de estudio	Ítems	Instrumentos
Feedback laboral	8	Cuestionario
Productividad Laboral	12	Cuestionario

Nota: Encuesta y Cuestionario

Instrumentos de recolección de datos

Según Salas (2020), al usar un cuestionario es mencionado como una investigación, la población, objetivos y los métodos de recolección de datos. El cuestionario para la primera variable que es el feedback laboral, está compuesto por 8 ítems y se usó un segundo cuestionario conformado por 12 ítems, para medir la variable productividad laboral.

Validez y confiabilidad

Según Hernández (2001), da a conocer que la confiabilidad de un instrumento de medición va dirigido al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

Tabla 2. Variable 1: Feedback laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.834	8

Interpretación

Conforme los resultados adquiridos de análisis de fiabilidad que da un resultado de .834 puntos y de acuerdo al rango de tabla de Cronbach se puede determinar que el instrumento de medición es bueno.

Tabla 3. Variable 2: Productividad laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.844	12

Interpretación

Conforme los resultados adquiridos de análisis de fiabilidad que da un resultado de .844 puntos y de acuerdo al rango de tabla de Cronbach se puede determinar que el instrumento de medición es bueno.

2.5. Procedimientos

En la presente investigación, se determinaron los objetivos, se delimitó a la población y la muestra. Se obtuvo la información mediante el uso del cuestionario. Luego se realizó el análisis de fiabilidad para ver si el instrumento de medición era aceptable para la investigación.

2.6. Método de análisis de datos

Para este presente estudio se usó para la realización de las tablas la herramienta Ms Excel y el programa IBM SPSS, en cuanto a la encuesta se realizó un cuestionario, se aplicó el formato de escala Likert para las dos variables estudiadas.

2.7. Aspectos éticos

Se realizó de acuerdo a los lineamientos y el código de ética, que establece la Universidad César Vallejo, en el principio de transparencia, el estudio se realizó hacia un enfoque de acceso abierto, lo que brindará su divulgación y replicación, se utilizó información verificada y siguiendo las normas de citación de APA 7 para una adecuada referencia del autor.

III. RESULTADOS

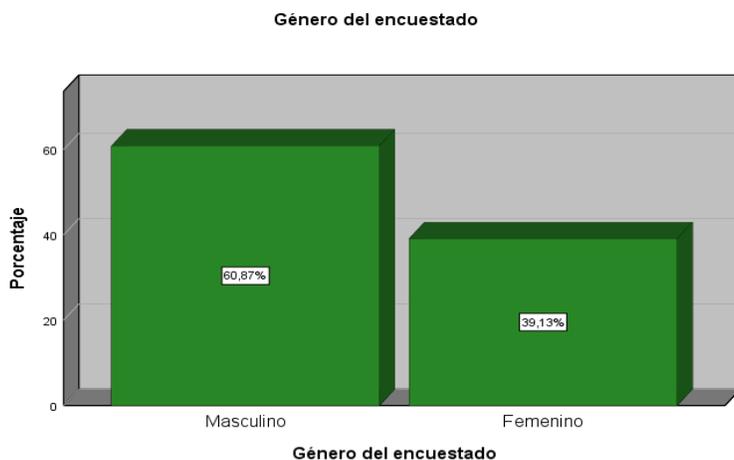
Se observa en el anexo 5 gráficos de las preguntas del cuestionario de la variable feedback laboral, podemos observar que la pregunta 1 el 86.9% no como realizar el método Birkman en su entorno laboral a diferencia del 13.1% de los encuestados sí; en la pregunta 2 el 86.9% no conoce o ha escuchado sobre el método Birkman a diferencia del 13.1% de los encuestados sí; en la pregunta 3 el 55.4% estaría dispuesto conocer el indicador Myers-Briggs o MBTI, a diferencia del 44.6% de los encuestados que tienen dudas; en la pregunta 4 el 45.7% estaría dispuesto a realizar el test del MBTI, mientras que el 19.5% no y el 34.8% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 5 el 76.1% no tiene conocimiento sobre el feedback 360 grados a diferencia del 23.9% de los encuestados sí; en la pregunta 6 el 51.1% si estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados, mientras que el 14.1% no y el 34.8% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 7 el 61.9% estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo, mientras que el 13.1% no y el 25% de los encuestados tiene dudas; en la última pregunta 8 el 53.3% utilizaría con frecuencia el feedback positivo en su trabajo, mientras que el 22.8% no y el 23.9% de los encuestados tiene dudas.

En el anexo 5 también podemos observar los gráficos de las preguntas del cuestionario de la variable productividad laboral, en la pregunta 1 el 44.5% si considera que se refleja integración organizacional en el trabajo, mientras que el 25% no y el 30.4% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 2 el 66.3% si estaría dispuesto a conocer y aplicar la integración organizacional, mientras que el 12% no y el 21.7% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 3 el 50% estaría dispuesto a conocer la integración de política, mientras que el 20.7% no y el 29.3% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 4 el 51% si aplicaría la integración de política en su trabajo, mientras que el 14.1% no y el 34.8% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 5 el 37% si sabe por qué es importante la integración funcional, mientras que el 35.9% no y el 27.2% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 6 el 57.7% estaría dispuesto a conocer más sobre la integración funcional, mientras que el 10.9% no y el

31.5% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 7 el 65.2% estaría dispuesto conocer la integración de procesos, mientras que el 10.9% no y el 23.9% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 8 el 58.7% usa la integración de procesos, mientras que el 15.2% no y el 26.1% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 9 el 74% cree que generar una mayor rentabilidad des mejor, mientras que el 6.5% no y el 19.6% de los encuestados tiene diferencias; en la pregunta 10 el 77.1% afirman que la rentabilidad es clave para el negocio, mientras que el 4.3% no y el 18.5% de los encuestados tiene diferencias; en la pregunta 11 el 64.1% toma decisiones en su trabajo, mientras que el 10.9% no y el 25% de los encuestados de los encuestados tiene dudas; en la última pregunta 12 el 63% le afecta tomar decisiones en su trabajo mientras que el 37% de los encuestados no.

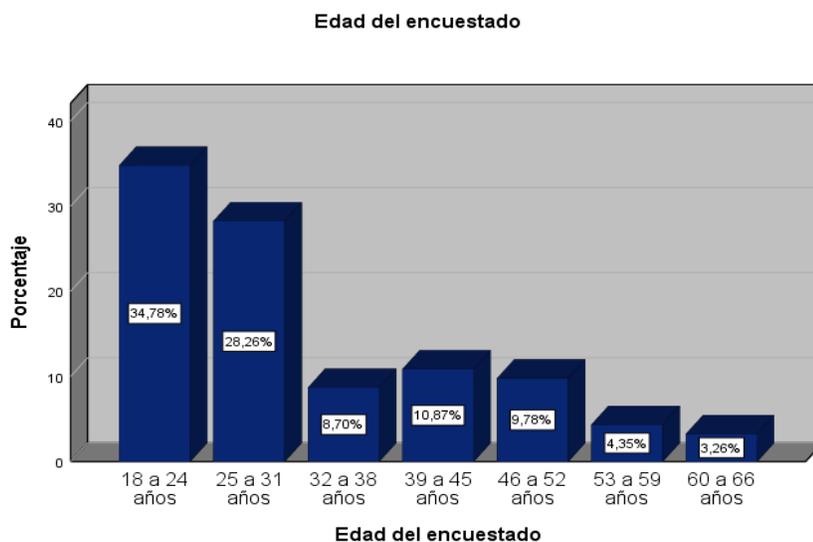
3.1. Análisis estadístico

Gráfico 1. Género del encuestado



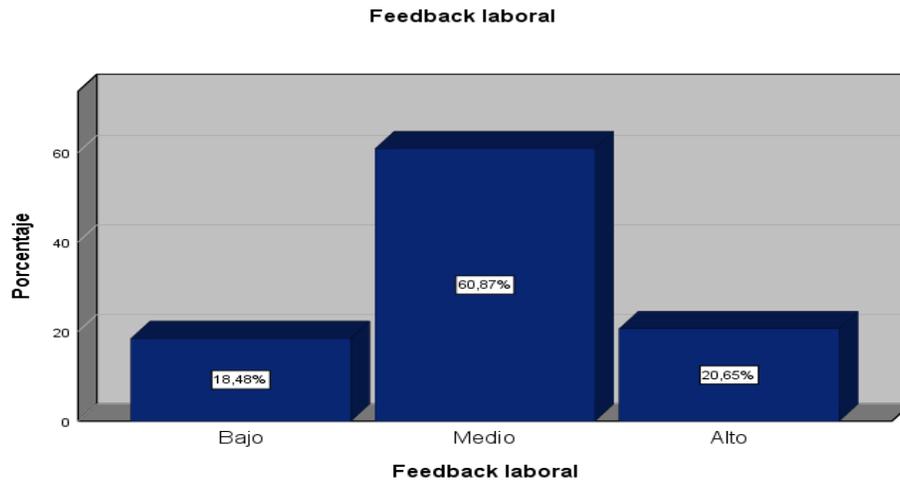
Se puede observar que en el gráfico 1 nos indica que el 60.87% de los encuestados son del género masculino y que el 39.13% del género femenino

Gráfico 2. Edad del encuestado



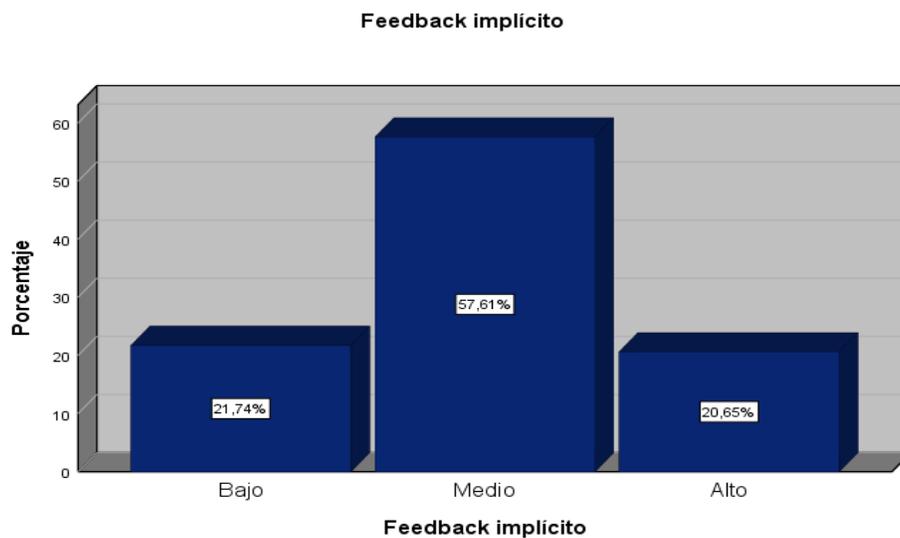
Se puede observar que en el gráfico 2 nos indica que la edad de los encuestados tiene entre los 18 y 31 años tienen por defecto el 63.04%, y el rango de 32 a 66 años solamente el 36.96%.

Gráfico 3. Baremo de la variable 1 Feedback laboral



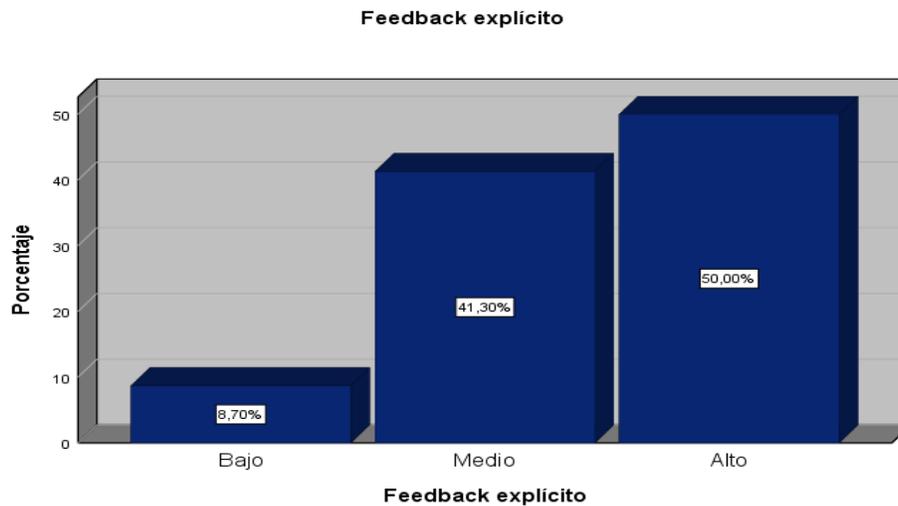
Se puede observar en el gráfico 3 que el 79.35% está entre los niveles bajo y medio en el momento de realizar el feedback laboral y que el 20.65% que si hay un nivel alto al momento de emplear el feedback laboral.

Gráfico 4. Baremo de la dimensión 1 Feedback implícito



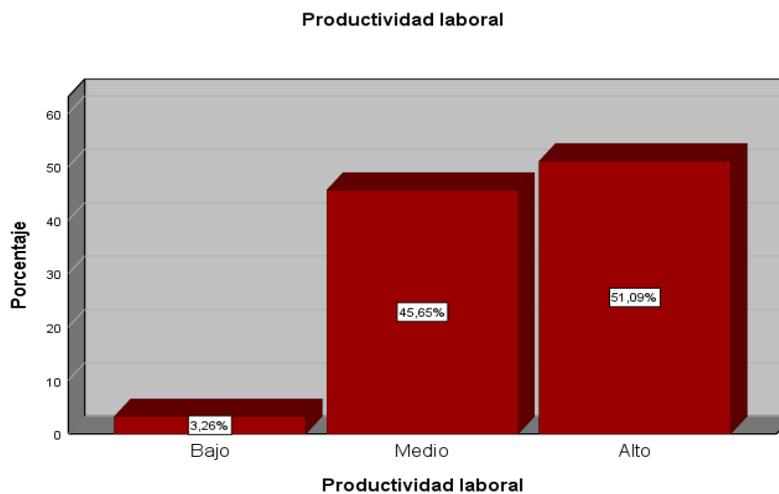
Se puede observar en el gráfico 4 que el 79.35% está entre los niveles bajo y medio en el momento de realizar el feedback implícito y que el 20.65% que si hay un nivel alto al momento de emplear el feedback implícito.

Gráfico 5. Baremo de la dimensión 2 Feedback explícito



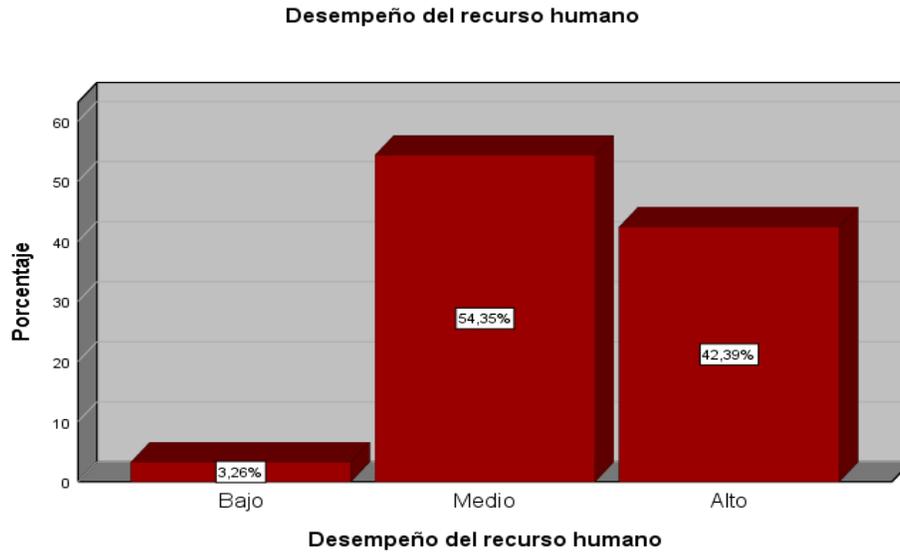
Se puede observar en el gráfico 5 que el 50% está entre los niveles bajo y medio en el momento de realizar el feedback explícito y que el 50% que si hay un nivel alto al momento de emplear el feedback explícito.

Gráfico 6. Baremo de la variable 2 Productividad laboral



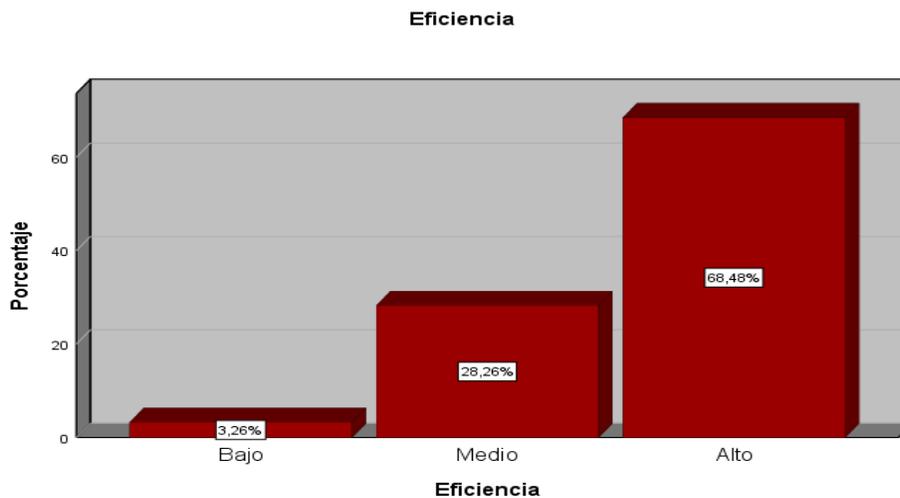
Se puede observar en el gráfico 6 que el 48.91% está entre los niveles bajo y medio en el momento de realizar la productividad laboral y que el 51.09% que si hay un nivel alto al momento de emplear la productividad laboral.

Gráfico 7. Baremo de la dimensión 1 Desempeño del recurso humano



Se puede observar en el gráfico 7 que el 57.61% está entre los niveles bajo y medio en el momento de realizar el desempeño del recurso humano y que el 42.39% que si hay un nivel alto al momento de emplea el desempeño del recurso humano.

Gráfico 8. Baremo de la dimensión 2 Eficiencia



Se puede observar en el gráfico 8 que el 31.52% está entre los niveles bajo y medio en el momento de emplear la eficiencia y que el 68.48% que si hay un nivel alto al momento de emplear la eficiencia.

3.2. Análisis de inferencia

Para poder realizar la hipótesis de la investigación, se utilizó una prueba estadística de rango no paramétrica para las variables feedback y productividad laboral. Este análisis estadístico se realizó con el software estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versión 25.

Tabla 4. Escala de valores

Valor de r	Interpretación
+0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta
+0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil

Fuente: Hernández, R., & Fernández, C. (1998)

Prueba de Hipótesis:

Hipótesis general: Determinar la relación entre el feedback y la productividad laboral en el sector comercio del Callao - 2023.

H1: Existe relación significativa entre el feedback y la productividad laboral en el sector comercio del Callao - 2023.

H0: No existe relación significativa entre el feedback y la productividad laboral en el sector comercio del Callao - 2023.

Tabla 5. Prueba de hipótesis de la variable feedback y productividad laboral.

Correlaciones			Feedback laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Feedback laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Salió como resultado 0,431, lo cual la tabla de Hernández y Fernández (1998), indica que se encuentra en una correlación positiva media según los estándares de evaluación de Spearman. Además, la significancia bilateral fue de $p=0.000$, siendo menor que 0.05, lo que se debe aceptar la hipótesis alterna (H1) y rechazar la nula (H0).

Hipótesis específica 1: Determinar la relación entre feedback laboral y la eficiencia en el sector comercio del Callao - 2023.

H1: Existe relación significativa entre feedback laboral y la eficiencia en el sector comercio del Callao - 2023.

H0: No existe relación significativa entre feedback laboral y la eficiencia en el sector comercio del Callao – 2023.

Tabla 6. Prueba de hipótesis de la variable feedback y la dimensión de eficiencia.

			Correlaciones	
			Feedback laboral	Eficiencia
Rho de Spearman	Feedback laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,277**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Salió como resultado 0,277, lo cual la tabla de Hernández y Fernández (1998), indica que se encuentra en una correlación positiva media según los estándares de evaluación de Spearman. Además, la significancia bilateral fue de $p=0.007$, siendo menor que 0.05, lo que se debe aceptar la hipótesis alterna (H1) y rechazar la nula (H0).

Hipótesis específica 2: Determinar la relación entre feedback laboral y el desempeño del recurso humano en el sector comercio del Callao - 2023.

H1: Existe relación significativa entre feedback laboral y el desempeño del recurso humano en el sector comercio del Callao - 2023.

H0: No existe relación significativa entre feedback laboral y el desempeño del recurso humano en el sector comercio del Callao - 2023.

Tabla 7. Prueba de hipótesis de la variable feedback y la dimensión de desempeño del recurso humano.

			Feedback laboral	Desempeño del recurso humano
Rho de Spearman	Feedback laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Salió como resultado 0,478, lo cual la tabla de Hernández y Fernández (1998), indica que se encuentra en una correlación positiva media según los estándares de evaluación de Spearman. Además, la significancia bilateral fue de $p=0.000$, siendo menor que 0.05, lo que se debe aceptar la hipótesis alterna (H1) y rechazar la nula (H0).

IV. DISCUSIÓN

La hipótesis general planteada “existe una relación significativa entre el feedback y la productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023”, se obtuvo como resultado con la prueba de Rho de Spearman una correlación positiva media ($r=0.431$), además dado que la significancia o p-valor es menor a 0.05, como resultado salió 0.000, por lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alternativa (H1) y rechazar la hipótesis nula (H0), también se puede indicar que en el feedback laboral el 79.35% está entre los niveles bajo y medio en el momento de realizar el feedback laboral y que el 20.65% que si hay un nivel alto al momento de emplear el feedback laboral, por otro lado la productividad laboral el 48.91% está entre los niveles bajo y medio en el momento de realizar la productividad laboral y que el 51.09% que si hay un nivel alto al momento de emplear la productividad laboral.

De lo anteriormente descrito, los resultados son respaldados por Zhang, y Tang (2023), en su investigación como objetivo propone y pone a prueba un modelo que se basa en la teoría de la conservación de los recursos para arrojar luz sobre cómo el feedback de un líder o superior puede aumentar la productividad laboral de los empleados se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson comúnmente utilizado para reflejar la correlación entre las variables. Los resultados revelan que superior desarrollo del feedback se asocia positivamente con la productividad laboral ($r = 0,38$, $p < 0,01$); Moughan y Rudolph (2023), en su investigación como objetivo es proporcionar la aclaración necesaria para la investigación del proceso de feedback informal al "completar" la síntesis de nuestro conocimiento actual sobre las interrelaciones meta analíticas entre las IFC. Se aplicó una investigación de manera descriptiva. Los resultados del metaanálisis sugieren que la orientación al feedback está positivamente relacionada con la orientación a objetivos de aprendizaje ($r_c = 0,39$), satisfacción laboral ($r_c = 0,33$), desempeño laboral ($r_c = 0,35$) y búsqueda de feedback ($r_c = 0,43$). predicción de resultados, más allá de dos predictores establecidos de actitudes laborales y desempeño laboral.

La hipótesis específica 1 “existe relación significativa entre feedback laboral y la eficiencia en el sector comercio del Callao – 2023”, se obtuvo como resultado con la prueba de Rho de Spearman una correlación positiva media ($r=0.277$), además dado que la significancia o p-valor es menor a 0.05, como resultado salió 0.007, por lo que nos lleva aceptar la hipótesis alternativa (H1) y rechazar la hipótesis nula (H0), nos indica el baremo de la dimensión de eficiencia es que el 31.52% está entre los niveles bajo y medio en el momento de emplear la eficiencia y que el 68.48% que si hay un nivel alto al momento de emplear la eficiencia.

De lo anteriormente descrito, los resultados son respaldados por Eastman y Foos (2020), en su investigación como objetivo es probar la eficiencia del feedback sobre el desempeño basada en datos para ayudar a los consultores de empleo a implementar estándares de apoyo laboral efectivo. Se realizó una investigación descriptiva. Los resultados del grupo de intervención informaron una mejora estadísticamente significativa en las horas de trabajo de los solicitantes de empleo, en comparación con el grupo de control. Los desafíos en la fidelidad de la implementación de la intervención hacen que sea prematuro sacar conclusiones sobre la eficiencia del feedback sobre el desempeño basada en datos a los consultores de empleo para mejorar los resultados laborales de los solicitantes de empleo.

La hipótesis específica 2 “existe relación significativa entre feedback laboral y el desempeño del recurso humano en el sector comercio del Callao – 2023”, se obtuvo como resultado con la prueba de Rho de Spearman una correlación positiva media considerada ($r=0.478$), además dado que la significancia o p-valor es menor a 0.05, como resultado salió 0.000, por lo que nos lleva aceptar la hipótesis alternativa (H1) y rechazar la hipótesis nula (H0), nos indica el baremo de la dimensión del desempeño del recurso humano el 57.61% está entre los niveles bajo y medio en el momento de realizar el desempeño del recurso humano y que el 42.39% que si hay un nivel alto al momento de emplear el desempeño del recurso humano.

De lo anteriormente descrito, los resultados son respaldados por, Purc y Kulczycka (2022), en su investigación como objetivo es concentramos en la carga de trabajo cuantitativa como una demanda laboral importante, y en la autonomía laboral y el feedback del desempeño como recursos laborales. Se realizó una investigación de tipo descriptiva. Se realizó una muestra de 335. Los resultados demostraron que cuanto mayor sea la carga de trabajo, menor será su bienestar afectivo relacionado con el desempeño del recurso humano, Moughan y Rudolph (2023), en su investigación como objetivo es proporcionar la aclaración necesaria para la investigación del proceso de feedback informal al "completar" la síntesis de nuestro conocimiento actual sobre las interrelaciones meta analíticas entre las IFC. Se aplicó una investigación de manera descriptiva. Se realizó una muestra independiente, que representan = 12,478 trabajadores. Los resultados sugieren que la orientación al feedback está positivamente relacionada con la orientación a objetivos de aprendizaje ($rc = 0,39$), satisfacción laboral ($rc = 0,33$), desempeño del recurso humano ($rc = 0,35$) y búsqueda de feedback ($rc = 0,43$). Se utilizó regresión meta analítica y análisis de dominancia para desentrañar cómo los constructos de feedback informal relacionados, ayudan en la predicción de resultados, más allá de dos predictores establecidos de actitudes laborales y desempeño del recurso humano.

De acuerdo a la teoría del feedback de Parker y Collins (2010), el feedback se ha descrito como una herramienta de autorregulación que los colaboradores utilizan para obtener información que es valiosa para mejorar la productividad laboral, lo cual está relacionado con la hipótesis general de esta presente tesis lo cual nos da que los colaboradores si necesitan aplicar el feedback laboral para poder aumentar su productividad.

V. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general de la presente tesis, se obtuvo la correlación positiva media según los estándares de evaluación de Spearman, que existe relación entre las variables de feedback y productividad laboral, por lo tanto, se demostró que mientras exista un buen feedback laboral se tendrá una mayor productividad laboral, de acuerdo a las preguntas realizadas a los encuestados que se encuentra en el anexo 5, en la pregunta 1 el 86.9% no conoce cómo realizar el método Birkman en su entorno laboral a diferencia del 13.1% de los encuestados sí, en la pregunta 6 el 51.1% si estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados, mientras que el 14.1% no y el 34.8% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 7 el 61.9% estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo, mientras que el 13.1% no y el 25% de los encuestados tiene dudas.
2. Se obtuvo como resultado una correlación positiva media según los estándares de evaluación de Spearman entre la dimensión eficiencia y feedback laboral, estos resultados muestran que, a mayor eficiencia por parte de los colaboradores, habrá un mejor feedback laboral, de acuerdo a las preguntas realizadas a los encuestados que se encuentra en el anexo 5, en la pregunta 9 el 74% cree que generar una mayor rentabilidad es mejor, mientras que el 6.5% no y el 19.6% de los encuestados tiene diferencias; en la pregunta 10 el 77.1% afirman que la rentabilidad es clave para el negocio, mientras que el 4.3% no y el 18.5% de los encuestados tiene diferencias; en la pregunta 11 el 64.1% toma decisiones en su trabajo, mientras que el 10.9% no y el 25% de los encuestados de los encuestados tiene dudas; en la última pregunta 12 el 63% le afecta tomar decisiones en su trabajo mientras que el 37% de los encuestados no.

3. Por último se obtuvo como resultado una correlación positiva media considerada según los estándares de evaluación de Spearman entre la dimensión del desempeño del recurso humano y feedback laboral, por lo tanto, se demostró que mientras exista un mayor desempeño del recurso humano, habrá un mejor feedback laboral, de acuerdo a las preguntas realizadas a los encuestados que se encuentra en el anexo 5, en la pregunta 2 el 66.3% si estaría dispuesto a conocer y aplicar la integración organizacional, mientras que el 12% no y el 21.7% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 3 el 50% estaría dispuesto a conocer la integración de política, mientras que el 20.7% no y el 29.3% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 6 el 57.7% estaría dispuesto a conocer más sobre la integración funcional, mientras que el 10.9% no y el 31.5% de los encuestados tiene dudas; en la pregunta 7 el 65.2% estaría dispuesto conocer la integración de procesos, mientras que el 10.9% no y el 23.9% de los encuestados tiene dudas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente, debe continuar con las funciones para poder mejorar el feedback laboral en los colaboradores, y se pueda organizar actividades que refuercen en cada una de las funciones para poder lograr mantener una adecuada productividad laboral, ya que se ha podido demostrar que el feedback laboral tiene relación con la productividad laboral. Se debería tener en cuenta que en el gráfico 7 el 57.61% está entre los niveles bajo y medio en el momento de realizar el desempeño del recurso humano, lo cual se recomienda reforzar para poder así tener una mejor productividad laboral.
2. Por otro lado, la eficiencia tiene un nivel de correlación significativo sobre el feedback laboral, por lo que se recomienda al gerente más enfoque en los colaboradores, para que puedan mejorar independientemente y por otro lado aplicar el feedback laboral para mejorar la productividad laboral.
3. Por último, es esencial el desempeño del recurso humano que tiene un nivel de correlación significativo sobre el feedback laboral, por lo que se recomienda al gerente corregir algunos aspectos de los colaboradores como la integración organizacional, de políticas, de procesos y funcional para obtener una mejor productividad laboral.

REFERENCIAS

- Acree Walsh, J. (2023). Feedback formativo: Diálogo significativo para mejorar el aprendizaje. España: Ediciones SM España.
https://www.google.com.pe/books/edition/Feedback_formativo/bb66EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Feedback+formativo:+Di%C3%A1logo+significativo+para+mejorar+el+aprendizaje.+Espa%C3%B1a:+Ediciones+SM+Espa%C3%B1a.&printsec=frontcover
- Ahumada Lobo, I. M. (1987). La productividad laboral en la industria manufacturera: nivel y evolución durante el período 1970-1981. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B," Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, Subcoordinación de Análisis y Política Laboral.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_productividad_laboral_en_la_industria/IB-2AAAAIAAJ?hl=es&gbpv=1&bsq=productividad+laboral&dq=productividad+laboral&printsec=frontcover
- Aiken, L. R. (2003). Tests psicológicos y evaluación. España: Pearson Educación.
https://www.google.com.pe/books/edition/Tests_psicol%C3%B3gicos_y_evaluaci%C3%B3n/2LvyL8JEDmQC?hl=es&gbpv=1
- Alles, M. A. (2002). Desempeño por competencias: Evaluación de 360o. Argentina: Granica.
https://www.google.com.pe/books/edition/Desempe%C3%B1o_por_competencias/HYGSeoWISbYC?hl=es&gbpv=1
- Altmann Borbón, J. (2011). ALBA--¿una nueva forma de integración regional?. Argentina: Teseo.
https://www.google.com.pe/books/edition/ALBA_una_nueva_forma_de_integraci%C3%B3n_reg/lhmg2duShQ8C?hl=es&gbpv=1&dq=%C2%BFuna+nueva+forma+de+integraci%C3%B3n+regional%3F.+Argentina:+Teseo.&printsec=frontcover
- Amaya Amaya, J. (2011). TOMA DE DECISIONES GERENCIALES Métodos

Cuantitativos. (n.p.): Ecoe Ediciones.
https://www.google.com.pe/books/edition/TOMA_DE_DECISIONES_GERENCIALES_M%C3%A9todos/ETpVI-KJxWEC?hl=es&gbpv=1&dq=toma+de+decisiones+definicion&printsec=frontcover

Ana Cristina, O. S. (2022). Concentración en el mercado laboral y su relación con los salarios en México. [The relationship between labor market concentration and wages in Mexico] *Estudios Economicos*, 37(1) doi: <https://doi.org/10.24201/ee.v37i1.426>

Andrew Fischer (2021) Trabajo Nuevo, Vida Nueva: Cómo Identificar lo que te Apasiona en la Vida y Conseguir el Trabajo que Siempre Has Deseado. 2 Libros en Cómo Conseguir un Trabajo Nuevo en Tiempo Récord, Cómo Encontrar tu Pasión y Vivir una Vida Plena(n.p.) https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo_Nuevo_Vida_Nueva/HpkqEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Trabajo+Nuevo,+Vida+Nueva:+C%C3%B3mo+Identificar+lo+que+te+Apasiona+en+la+Vida+y+Conseguir+el+Trabajo+que+Siempre+Has+Deseado&printsec=frontcover

Armengol, JV (2023). Feed Back como herramienta didáctica: su impacto en la motivación de los estudiantes de educación superior | El Feed Back como Herramienta Docente: Su Impacto en la Motivación de los Estudiantes de Educación Superior. *Revista Empresa y Sociedad UCJC.*, 20 (76), 104-149. <https://doi.org/10.3232/UBR.2023.V20.N1.03>

Arroyo Tovar, R. (2022). Habilidades gerenciales - 3ra edición: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud. Colombia: Ecoe Ediciones. https://www.google.com.pe/books/edition/Habilidades_gerenciales_3ra_edici%C3%B3n/042bEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Barker (1995). Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño. Reino Unido: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. https://www.google.com.pe/books/edition/Evaluaci%C3%B3n_organizacional_marco_para_me/Ex47GKcteH0C?hl=es&gbpv=1&dq=Evaluaci%C3%B3n+organizacional:+marco+para+mejorar+el+desempe%C3%B1o.+Reino+Unido:+C

entro+Internacional+de+Investigaciones+para+el+Desarrollo.&printsec=frontcover

- Becker, L. J. (1978). Joint effect of feedback and goal setting on performance: A field study of residential energy conservation. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 428–433. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.63.4.428>
- Bouckennooghe, D., De Clercq, D., Naseer, S., & Syed, F. (2022). A Curvilinear Relationship Between Work Engagement and Job Performance: the Roles of Feedback-Seeking Behavior and Personal Resources. *Journal of Business & Psychology*, 37(2), 353–368. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09750-7>
- BRAAKMANN, N., & BRANDL, B. (2021). Efectos de la negociación colectiva e individual en el rendimiento empresarial. Análisis exhaustivo de la incidencia de diversos sistemas de negociación en la productividad laboral. *Revista Internacional Del Trabajo*, 140(1), 47–70. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12183>
- Butterworth, J., Migliore, A., Nye-Lengerman, K., Lyons, O., Gunty, A., Eastman, J., & Foos, P. (2020). Using data-enabled performance feedback and guidance to assist employment consultants in their work with job seekers: An experimental study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53(2), 189–203. <https://doi.org/10.3233/JVR-201096>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología De La Investigación Científica*. San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacioncientifica_45761
- Chile, R. (2021, 20 de septiembre). chile: 20% no recibe comentarios sobre su desempeño profesional . Randstad.cl; Randstad Chile. <https://www.randstad.cl/mercado-laboral/liderazgo/chile-20-no-recibe-feedback-sobre-su-desempeno-profesional/>
- Cleghorn Espino, L. E. (2005). *GESTIÓN ÉTICA PARA UNA ORGANIZACIÓN COMPETITIVA*. Colombia: San Pablo. https://www.google.com.pe/books/edition/GESTI%C3%93N_%C3%89TICA_PARA_UNA_ORGANIZACI%C3%93N_C/9AfBgRIT-SUC?hl=es&gbpv=1
- Condori Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>

- Cravino, L. M. (2020). *Metáforas del desempeño: Innovación para el desarrollo organizacional*. Argentina: Editorial Temas.
https://www.google.com.pe/books/edition/Met%C3%A1foras_del_desempe%C3%B1o/uxr7DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Daljeet, K. N., Feeney, J. R., & Goffin, R. D. (2022). Reactions to Negative Feedback: The Role of Workplace Resiliency and Implications for Counterproductivity. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 22(2), 185–214. <https://doi.org/10.21818/001c.38519>
- Depolarization-induced suppression of inhibition. (2004). En *Encyclopedic Reference of Molecular Pharmacology* (pp. 296–296). Springer Nature / Books.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=22802462&lang=es&site=ehost-live>
- Duchanoy, C. A., Moreno-Armendáriz, M. A., Calvo, H., Hernández-Ramos, V. E., Pinto, D., Singh, V., & Perez, F. (2020). Career path level estimation and skill qualification feedback from textual descriptions. *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems*, 39(2), 2497–2507. <https://doi.org/10.3233/JIFS-179909>
- El Comercio Perú, N. (2023, 3 de abril). ¿Cómo impacta la salud mental en la productividad laboral? El Comercio Perú. <https://elcomercio.pe/economia/como-impacta-la-salud-mental-en-la-productividad-laboral-trabajo-empleo-negocios-noticia/>
- Emery, D. R., Finnerty, J. D., Stowe, J. D. (2000). *Fundamentos de administración financiera*. México: Pearson educación.
https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamentos_de_administraci%C3%B3n_financiera/isR9DyNXdDwC?hl=es&gbpv=1&dq=rentabilidad+definicion&pg=PA312&printsec=frontcover
- Encarna Rojo F. (2017), *Manual. Comunicación en las relaciones profesionales (UF0520). Certificados de profesionalidad. Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales (ADGG0408)*. España: Editorial CEP, S.L..
https://www.google.com.pe/books/edition/Manual_Comunicaci%C3%B3n_en_las_relaciones_p/xcU-DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=feedback+implicito&pg=PA28&printsec=frontc

over

Faga, H. A. (2006). *Cómo profundizar en el análisis de sus costos para tomar mejores de....* Argentina: Granica.

https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo_profundizar_en_el_a%C3%A1n%C3%A1lisis_de_sus/b9H6HY3sSyQC?hl=es&gbpv=1

Franco, J. C. (2005). *Fundamentos de inversiones*. Colombia: Pearson Educación.

https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamentos_de_inversiones/ITMNR9MUjuAC?hl=es&gbpv=1

Frederick Taylor (1900), *Administración Científica; estudio de tiempos y movimientos; racionalización de trabajo; énfasis en planeación y control*.
file:///C:/Users/KEVIN/Desktop/TESIS%209%20CICLO/libro%20chiavenato%20sacar%20teorias%20de%20la%20administraci%C3%B2n.pdf

Gerentes, D. y. (2023, 23 de enero). El 54% de los empleados en España no recibe feedback sobre su desempeño en el trabajo . *Dir&Ge | Directores y Gerentes; DIR&GE | Directivos y Gerentes*.
<https://directivosygerentes.es/management/54-porciento-empleados-espana-no-recibe-feedback-desempeno-trabajo>

Gestión. (2022, 18 de agosto). Feedback de desempeño: el cuestionario clave para la mejora continua de los equipos de trabajo . *Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/feedback-de-desempeno-el-cuestionario-clave-para-la-mejora-continua-de-los-equipos-de-trabajo-noticia/>

Gestión. (2023, 24 de septiembre). Ministro de Trabajo sobre aumento del sueldo mínimo: “Requiere consenso” . *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/ministro-de-trabajo-sobre-aumento-del-sueldo-minimo-requiere-consenso-noticia/>

Giraudier Manuel (2018). (n.p.): *Cómo Gestionar el Clima Laboral*. Libro Móvil.
https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo_Gestionar_el_Clima_Laboral/rWJiDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Gómez Bravo, L. (1985). *Productividad, un enfoque integral: (lo que todo gerente debe saber)*. Venezuela: Ediciones del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, Dirección General de Comunicaciones y Relaciones.
https://www.google.com.pe/books/edition/Productividad_un_enfoque_integral/i

5pEAAAAYAAJ?hl=es&gbpv=1&bsq=productividad+laboral&dq=productividad+laboral&printsec=frontcover

Griffin, R. W., Ebert, R. J. (2004). Business. Reino Unido: Prentice Hall.
<https://www.google.com.pe/books/edition/Business/BkgR5LPBHPgC?hl=es&gbpv=1&dq=Business.+Reino+Unido:+Prentice+Hall.+griffin&printsec=frontcover>

Guillermina M. E. Baena Paz (2014). Metodología de la Investigación. México: Grupo Editorial Patria.
https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n/6aCEBgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Bunge,+1971+la+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica&printsec=frontcover

Henry Ford (1947), Introducción a la teoría general de la administración séptima edición Idalberto Chiavenato
<file:///C:/Users/KEVIN/Desktop/TESIS%209%20CICLO/libro%20chiavenato%20osacar%20teorias%20de%20la%20administraci%C3%B3n.pdf>

Hernández Sampieri, R. (2018). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA. España: McGraw-Hill Interamericana.
https://www.google.com.pe/books/edition/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N/5A2QDwAAQBAJ?hl=es

Huang, J. (2022). Effects of person-organization fit objective feedback and subjective perception on organizational attractiveness in online recruitment. *Personnel Review*, 51(4), 1262-1276. doi: <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0449>

Ian M. Katz, Caroline M. Moughan, Cort W. Rudolph, Feedback orientation: A meta-analysis, *Human Resource Management Review*, Volume 33, Issue 4, 2023, 100986, ISSN 1053-4822. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100986>.

Kelly, P. K. (1999). Las Técnicas para la Toma de Decisiones en Equipo: Guía Práctica para Obtener Buenos Resultados. Argentina: Granica SA-Adelphi S.A., Ediciones.

https://www.google.com.pe/books/edition/Las_Tecnicas_para_la_Toma_de_Decisiones/cTM8mm34AwYC?hl=es&gbpv=1&dq=toma+de+decisiones+definici

on&printsec=frontcover

- Kotliarskyi, U. (2022, 6 de abril). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos . Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Laguna, M., Chilimoniuk, B., Purc, E., & Kulczycka, K. (2022). Job-Related Affective Well-Being in Emergency Medical Dispatchers: The Role of Workload, Job Autonomy, and Performance Feedback. *Advances in Cognitive Psychology*, 18(4), 243–250. <https://doi.org/10.5709/acp-0368-x>
- Las cinco medidas que puedes tomar si recibes algún feedback negativo en tu trabajo . (s/f). Diario La República. Recuperado el 30 de septiembre de 2023, de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/las-cinco-medidas-que-puede-tomar-si-recibe-algun-feedback-negativo-en-su-trabajo -3636699>
- Lévy-Leboyer, C. (2004). *Feedback de 360o*. España: Gestión 2000. https://www.google.com.pe/books/edition/Feedback_de_360o/MLwVz3xxCOUC?hl=es&gbpv=1
- Li, Z., Qin, H., Zhang, X., Zhang, Q., & Tang, L. (2023). Linking superior developmental feedback with employee job satisfaction? A conservation of resources perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3211. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph20043211>
- Llanos Encalada, M., & Castillo Corral, K. K. (2022). Efecto Del Absentismo Y La Rotación De Personal en La Productividad Y Venta De Carne Porcina Ecuatoriana: Período 2020-2021. *Estudios de Administración*, 29(2), 144–165. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2022.68612>
- Lluch Molins, L., Cabrera Lanzo, N. (2023). Competencia de aprender a aprender y autorregulación en la universidad: Evaluación entre iguales y propuestas metodológicas para su desarrollo. España: Ediciones Octaedro. https://www.google.com.pe/books/edition/Competencia_de_aprender_a_aprender_y_aut/uCWsEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Competencia+de+aprender+a+aprender+y+autorregulaci%C3%B3n+en+la+universidad:+Evaluaci%C3%B3n+entre+iguales+y+propuestas+metodol%C3%B3gicas+para+su+desarrollo.&printsec=frontcover
- Lozano, F. Q. (2019). Relaciones Laborales y Productividad: En Las Relaciones

- Humanas 2+2 Tambien Son 4, pero No Sabes Cuando. (n.p.): BookBaby.
https://www.google.com.pe/books/edition/Relaciones_Laborales_y_Productividad/seZewQEACAAJ?hl=es
- Luhmann, N. (1997). Hacia una teoría científica de la sociedad. España: Anthropos.
https://www.google.com.pe/books/edition/Hacia_una_teor%C3%ADa_cient%C3%ADfica_de_la_soci/hmPbpsUDoulC?hl=es&gbpv=1&dq=teorias+para+el+feedback&pg=PA54&printsec=frontcover
- Lusthaus, C. (2002). Evaluación organizacional : marco para mejorar el desempeño. Reino Unido: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
https://www.google.com.pe/books/edition/Evaluaci%C3%B3n_organizacional_marco_para_me/Ex47GKcteH0C?hl=es&gbpv=1&dq=Evaluaci%C3%B3n+organizacional+:+marco+para+mejorar+el+desempe%C3%B1o.+Reino+Unido:+Centro+Internacional+de+Investigaciones+para+el+Desarrollo.&printsec=frontcover
- Malu. (2023, agosto 21). Un peruano produce S/3,000 menos al año por la pandemia. Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/un-peruano-produce-s-3000-menos-al-ano-por-la-pandemia/>
- Martinez, C. (2018). Investigación descriptiva: definición , tipo y características.
<https://cutt.ly/JTL3VVc>
- Mazzucchelli, L. (2023). El Método 1%: Aprende cómo cambiar tus hábitos y transforma tu vida. España: RBA Libros.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_M%C3%A9todo_1/3VXOEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=El+M%C3%A9todo+1%25:+Aprende+c%C3%B3mo+cambiar+tus+h%C3%A1bitos+y+transforma+tu+vida.&printsec=frontcover
- Mejía, T. (2020). Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos:
<https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Mercader Uguina L. (2008), Productividad y conciliación en la vida laboral y personal: análisis de situación y propuestas para el futuro. España: Ariel.
https://www.google.com.pe/books/edition/Productividad_y_conciliaci%C3%B3n_en_la_vida/fW_mCgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

- México, R. (2021, 26 de agosto). feedback, un elemento clave para retener talento . Com.mx; Randstad México. <https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/tendencias-laborales/feedback-un-elemento-clave-para-retener-talento/>
- Mundial, B. (2020, 14 de julio). El aumento de la productividad, el principal motor de reducción de la pobreza, corre peligro debido a las perturbaciones causadas por la COVID-19 . Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/07/14/productividad-crecimiento-amenazado-por-covid-19-disrupciones>
- Nolazco, J. L. (2020). Efectos entre las actividades de innovación, exportación y productividad: un análisis de las empresas manufactureras peruanas. *Desarrollo y Sociedad*, 85, 67–109. <https://doi.org/10.13043/DYS.85.2>
- Ojeda, H. (2022). *Gestión del desempeño: Fuegos antiguos en altares modernos*. Argentina: Editorial Temas. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o/b4eiEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=desempe%C3%B1o+del+recurso+humano&printsec=frontcover
- Orrego Vicuña, F. (1966). *La integración política: su realidad, su necesidad*. Chile: Editorial Jurídica de Chile. https://www.google.com.pe/books/edition/La_integraci%C3%B3n_pol%C3%A9tica/wbo9tSfDY78C?hl=es&gbpv=1
- Paradiso, G. (2022). *Feedback Consciente 2da edición: Un manual para líderes, facilitadores y coaches*. Argentina: Editorial Temas. https://www.google.com.pe/books/edition/Feedback_Consciente_2da_edici%C3%B3n/4VGMEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Feedback+Consciente+2da+edici%C3%B3n:+Un+manual+para+líderes,+facilitadores+y+coaches.&printsec=frontcover
- Pérez Fernández de Velasco, J. A. (1994). *Gestión de la calidad empresarial: calidad en los servicios y atención al cliente. calidad total*. España: ESIC. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_la_calidad_empresarial/2ibhVMNE_EgC?hl=es&gbpv=1&dq=Gesti%C3%B3n+de+la+calidad+

- empresarial:+calidad+en+los+servicios+y+atenci%C3%B3n+al+cliente.+calidad+total.+Espa%C3%B1a:+ESIC&printsec=frontcover
- Quijia-Pillajo, J. ., Guevara Rosero, G. C. ., & Ramírez-Álvarez, J. . (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17–26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Quiroga Garza, A., Canales Vela, M., Cañamar Decanini, P., De la Peña Zambrano, X., García Puerta, M. J., Moreno Saldaña, S., & Piñeyro Velázquez, A. R. (2022). Predictores De Abuso De Alcohol en Personas Adultas Con Pareja Estable. *Health & Addictions / Salud y Drogas*, 22(2), 151–163. <https://doi.org/10.21134/haaj.v22i2.668>
- Rincon, I. B., García, J. L., Perez, N. F. (2015). *Gestión pública, integración, crecimiento, desarrollo humano y pobreza: Economía, gerencia y políticas públicas*. Alemania: Editorial Académica Española. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_p%C3%BAblica_integraci%C3%B3n_crecimien/TxAnrgEACAAJ?hl=es
- Rodríguez Moreno, D. C. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral*. Colombia: Editorial de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC. https://www.google.com.pe/books/edition/Impacto_de_las_pr%C3%A1cticas_de_gesti%C3%B3n_de/urB5EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Rosero, G. C. G., Pillajo, J. R. Q., Álvarez, J. F. R., & Almachi, O. O. A. (2022). Do the novelty and type of innovation affect the performance of firms? A case study for ecuador. [¿La novedad y el tipo de innovación afectan el desempeño de las empresas? Un estudio de caso para Ecuador] *Investigaciones Regionales*, (52), 81-102. doi: <https://doi.org/10.38191/iirr-jorr.22.004>
- Salas, D. (2020). *La encuesta y el cuestionario* <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Santos, D. (2022). *Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos*. <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>
- Shanshan, Q., Liu, Y., & Chen, Y. (2022). Leader humility as a predictor of employees'

- feedback-seeking behavior: The intervening role of psychological safety and job insecurity: Research and reviews. *Current Psychology*, 41(3), 1348-1360. doi: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00663-x>
- Shapiro, C., Varian, H. R. (2022). *El dominio de la información: una guía estratégica para la economía de la Red*. España: Antoni Bosch. https://www.google.com.pe/books/edition/El_dominio_de_la_informaci%C3%B3n/H7hZUf17PXMC?hl=es&gbpv=1
- Sharon, B. F., Stephanie, C. (2018). *O Método Birkman: sua personalidade no trabalho*. Brasil: Editora Évora. https://www.google.com.pe/books/edition/O_M%C3%A9todo_Birkman/FC_9zwEACAAJ?hl=es
- Solares Gaité, A. (2011). *Integración Teoría Y Procesos*. (n.p.): Editorial Academica Espanola. https://www.google.com.pe/books/edition/Integrac%C3%ADon_Teor%C3%ADa_Y_Procesos/7qNvngEACAAJ?hl=es
- Sotomayor Vértiz, A. (2003). *Normas antidumping y antitrust en los procesos de integración*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Instituto de Estudios Internacionales, Fondo Editorial. https://www.google.com.pe/books/edition/Normas_antidumping_y_antitrust_en_los_pr/4Jce6E531fUC?hl=es&gbpv=1
- Talento humano: TH : directorio de proveedores de recursos humanos. (2006). México: Directorio del Empleo, S.A. de C.V.. [https://www.google.com.pe/books/edition/Talento_humano/mA1GAAAAYAAJ?hl=es&gbpv=1&bsq=Talento+humano:+TH+:+directorio+de+proveedores+de+recursos+humanos.+\(2006\)&dq=Talento+humano:+TH+:+directorio+de+proveedores+de+recursos+humanos.+\(2006\)&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Talento_humano/mA1GAAAAYAAJ?hl=es&gbpv=1&bsq=Talento+humano:+TH+:+directorio+de+proveedores+de+recursos+humanos.+(2006)&dq=Talento+humano:+TH+:+directorio+de+proveedores+de+recursos+humanos.+(2006)&printsec=frontcover)
- Thomas L. Saaty, (2014). (n.p.) *Toma De Decisiones para Líderes*. : RWS Publications. https://www.google.com.pe/books/edition/Toma_De_Dcisiones_para_L%C3%ADderes/-UwSBAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=toma+de+decisiones+definicion&printsec

=frontcover

- Trinidad Requena, A. (2010). Las políticas de integración social de los inmigrantes en las comunidades autónomas españolas. España: Fundación BBVA. https://www.google.com.pe/books/edition/Las_pol%C3%ADticas_de_integraci%C3%B3n_social_de/1QBcBugrK5IC?hl=es&gbpv=1&dq=Las+pol%C3%ADticas+de+integraci%C3%B3n+social+de+los+inmigrantes+en+las+comunidades+aut%C3%B3nomas+espa%C3%B1olas.+Espa%C3%B1a:+Fundaci%C3%B3n+BBVA.&printsec=frontcover
- Varona Madrid, F. (2008). Multicultural Management. La Comunicación en la Era de la Globalización. España: Netbiblo. https://www.google.com.pe/books/edition/Multicultural_Management_La_Comicaci%C3%B3n/64iDhLh2-b0C?hl=es&gbpv=1&dq=feedback+positivo&pg=PA70&printsec=frontcover
- Vieira Posada, E. (2008). La formación de espacios regionales en la integración de América Latina. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. https://www.google.com.pe/books/edition/La_formaci%C3%B3n_de_espacios_regionales_en/-PAQOJyi-1UC?hl=es&gbpv=1
- Villavicencio-Ayub, E., Quiroz-González, E., García-Meraz, M., & Santamaría-Plascencia, E. A. (2022). Business support and effects derived from COVID-19: implications on labor productivity. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 20(01), 03–10. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-719>
- Westreicher, G. (21 de Junio de 2020). Población <https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>
- Yilmaz, H. H., & Kanaci, A. S. (2021). Redistribution, growth and productivity relationship in fiscal policy in core and peripheral countries *. *Hacienda Publica Espanola*, (238), 61-79. doi: <https://doi.org/10.7866/HPE-RPE.21.3.3>

ANEXOS

Anexo del Comité de Ética

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **“FEEDBACK Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR COMERCIO DEL CALLAO - 2023”**

Investigador (a) (es): **Kevin Giovanni Marquez Richarte**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“FEEDBACK Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR COMERCIO DEL CALLAO - 2023”**, cuyo objetivo es **determinar la relación entre el feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao - 2023**. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el feedback laboral y productividad laboral, en particular en el sector comercio del Callao - 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“FEEDBACK Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR COMERCIO DEL CALLAO - 2023”**.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Marquez Richarte Kevin Giovanni email kmarquezri@ucvvirtual.edu.pe. y Docente asesor Mg. Benito Armando Larroche Cueto email: blarochect@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Marquez Richarte Kevin Giovanni 11 de noviembre del 2023 – 3:00 pm

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [

], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: “FEEDBACK Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR COMERCIO DEL CALLAO - 2023”	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Kevin Giovanni Marquez Richarte	DNI: 73689703

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lima 11 de noviembre de 2023

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.***

Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **“FEEDBACK Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR COMERCIO DEL CALLAO - 2023”**.

Autor(es): Kevin Giovanni Marquez Richarte

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2 Pregrado PI CAL CI 06

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: blarroche@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		

La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de	
9 Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 10 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao - 2023" presentado por el autor Kevin Giovanni Marquez Richarte ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 10 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo . Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable feedback laboral.

Variable (01)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Definición Dimensiones Subvariables	Indicadores	Definición Indicador	Técnica instrument
Feedback laboral	Consiste en comentar de una manera constructiva a otra persona como nos afecta positivamente o negativamente lo que hace o dice. Esto no solo sirve para mejorar muestras relaciones, si no que ayuda a romper con viejos esquemas culturales que llevan a la gente estar siempre adivinando las expectativas y juicio de los demás la mayor parte de las veces con éxito. (Arroyo, 2022)	La operacionalización de la variable de feedback laboral se va medir a través de las dimensiones feedback implícito y feedback explícito.	Feedback implícito	El feedback implícito se da mediante señales no verbales, depende de que lo recibe y puede ser mal interpretado, si no se entiende bien el código de comunicación utilizado. (Arroyo, 2022).	El método Birkman	El método de birkman consiste en una evaluación de la personalidad a través de preguntas y una serie de conjuntos de información relacionados que facilitan el trabajo en equipo. (Arroyo, 2022).	Escala de Likert
			Feedback explícito	El feedback explícito se basa sobre hechos y datos reales, se da generalmente por escrito donde se informa de manera clara de lo que se pretende comunicar y puede causar incomodidad al emisor y receptor del mensaje. (Arroyo, 2022).	El Indicador de Myers-Briggs, o MBTI	El MBTI es un indicador de evaluación psicométrica, estilo cuestionario diseñado para medir preferencias en cómo la gente percibe el mundo y toma decisiones. (Arroyo, 2022).	Escala de Likert
					Feedback 360 grados	Es la evaluación de desempeño laboral que realizan algunas empresas para retroalimentar el ejercicio de individuos desde un panorama general acorde a sus interacciones durante su hora de trabajo. (Arroyo, 2022).	Escala de Likert
				Feedback Positivo	Consiste en afirmar, aceptar o aprobar el comportamiento o las acciones y otras personas, ayuda a mejorar nuestras relaciones, aumenta la confianza de la gente, favorece la motivación y en general hacer las cosas más fáciles y divertidas para	Escala de Likert	

						todos. (Arroyo, 2022).	
--	--	--	--	--	--	------------------------	--

Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral.

Variable (02)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Definición Dimensiones Subvariables	Indicadores	Definición Indicador	Técnicas instrumentos
Productividad laboral	La productividad laboral está definida como una relación entre los bienes que son producidos por una persona o un conjunto de personas, es un indicador de desempeño en el trabajo, que está asociado con la cantidad de salidas, la puntualidad en la obtención de la salida, la	La operacionalización de la variable de productividad laboral se va medir a través de las dimensiones desempeño del recurso humano y eficiencia.	Desempeño del recurso humano	El desempeño del recurso humano es un factor clave de éxito para el cumplimiento de los objetivos de cualquier tipo de organización, ninguno de los recursos de la empresa puede ser productivo sin la participación del recurso humano. (Rodríguez, 2022).	Integración organizacional	La integración organizacional plantea que la estrategia de recursos humanos será eficaz si se encuentra alineada con la estrategia empresarial, por otro lado, la gestión de las personas debe ser incluida en las decisiones de importancia estratégica para la empresa. (Rodríguez, 2022).	Escala de Likert
					Integración de políticas	La integración de políticas se orienta hacia el contenido de la estrategia de recursos humanos y la coherencia de y entre las políticas. (Rodríguez, 2022).	Escala de Likert

	<p>eficiencia en la realización del trabajo, así como la efectividad del trabajo. (Rodríguez, 2022).</p>		<p>Eficiencia</p>	<p>La eficiencia se mide como la relación de productos a insumos, esto implica que para lograr la eficiencia una organización debe velar por la obtención del máximo de productos con los recursos que dedica un programa, una operación o un departamento. (Lusthaus, 2002).</p>	<p>Integración funcional</p> <p>Integración de procesos</p> <p>Rentabilidad</p> <p>Toma de decisiones</p>	<p>La integración funcional está relacionada con el rol encargado del personal y en la dotación y ubicación del personal en la organización. (Rodríguez, 2022).</p> <p>La integración de procesos expresa que tanto las metas como las maneras de conseguirlas son igualmente importantes, enfatiza en la eficiencia o en la calidad y el servicio. (Rodríguez, 2022).</p> <p>La rentabilidad se trata de un objetivo valido para cualquier empresa, ya que a partir de la obtención de resultados positivos ella puede mirar con optimismo no solo su presente, que implica la supervivencia, sino también su futuro. (Faga, 2006).</p> <p>La toma de decisiones puede apreciarse mejor observando en primer lugar como la mente humana organiza el conocimiento para tomar decisiones, se han desarrollado hasta ahora dos enfoques fundamentales para el análisis el enfoque deductivo y el inductivo o por sistemas. (Thomas, 2014).</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Escala de Likert</p>
--	--	--	-------------------	---	---	--	---

Anexo Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA: Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023

TITULO	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición dimensiones Subvariables	Indicadores	Definición de Indicador	Técnicas Instrumentos
Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao -2023?	¿Cuál es la relación entre el feedback y la productividad laboral en el sector comercio del Callao -2023?	Determinar la relación entre el feedback y la productividad laboral en el sector comercio del Callao -2023.	Existe relación significativa entre el feedback y la productividad laboral en el sector comercio del Callao -2023.	Feedback laboral	Consiste en comentar de una manera constructiva a otra persona como nos afecta positivamente o negativamente lo que hace o dice. Esto no solo sirve para mejorar nuestras relaciones, si no que ayuda a romper con viejos esquemas culturales que llevan a la gente estar siempre adivinando las expectativas y juicio de los demás la mayor parte de las veces con éxito. (Arroyo, 2022)	La operacionalización de la variable de feedback laboral se va medir a través de las dimensiones feedback implícito y feedback explícito.	Feedback implícito	El feedback implícito se da mediante señales no verbales, depende de que lo recibe y puede ser mal interpretado, si no se entiende bien el código de comunicación utilizado. (Arroyo, 2022).	El método Birkman	El método de birkman consiste en una evaluación de la personalidad a través de preguntas y una serie de conjuntos de información relacionados que facilitan el trabajo en equipo. (Arroyo, 2022).	Encuesta y cuestionario
								El indicador de Myers-Briggs, o MBTI	El MBTI es un indicador de evaluación psicométrica, estilo cuestionario diseñado para medir preferencias en cómo la gente percibe el mundo y toma decisiones. (Arroyo, 2022).	Encuesta y cuestionario	
							Feedback explícito	El feedback explícito se basa sobre hechos y datos reales, se da generalmente por escrito donde se informa de manera clara de lo que se pretende comunicar y puede causar incomodidad al emisor y receptor del mensaje. (Arroyo, 2022).	Feedback 360 grados	Es la evaluación de desempeño laboral que realizan algunas empresas para retroalimentar el ejercicio de individuos desde un panorama general acorde a sus interacciones durante su hora de trabajo. (Arroyo, 2022).	Encuesta y cuestionario
								Feedback Positivo	Consiste en afirmar, aceptar o aprobar el comportamiento o las acciones e otras personas, ayuda a mejorar nuestras relaciones, aumenta la confianza de la gente, favorece la motivación y en general hacer las cosas más fáciles y divertidas para todos. (Arroyo, 2022).	Encuesta y cuestionario	

a l i a o - 2 0 2 2 3	Pregunta especificas	Objetivo Especificos	Hipótesis Especificos	Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensione s	Definición dimensiones Subvariables	Indicador es	Definición de Indicador	Técnicas Instrument
	a). ¿Cuál es la relación entre el feedback laboral y la eficiencia en el sector comercio del Callao -2023?	a). Determinar la relación entre feedback laboral y la eficiencia en el sector comercio del Callao -2023	a). Existe relación significativa entre feedback laboral y la eficiencia en el sector comercio del Callao -2023	Productividad laboral	La productividad laboral está definida como una relación entre los bienes que son producidos por una persona o un conjunto de personas, es un indicador de desempeño en el trabajo, que está asociado con la cantidad de salidas, la puntualidad en la obtención de la salida, la eficiencia en la realización del trabajo, así como la efectividad del trabajo. (Rodríguez, 2022).	La operacionalización de la variable de productividad laboral se va medir a través de las dimensiones desempeño del recurso humano y eficiencia.	Desempeño del recurso humano	El desempeño del recurso humano es un factor clave de éxito para el cumplimiento de los objetivos de cualquier tipo de organización, ninguno de los recursos de la empresa puede ser productivo sin la participación del recurso humano. (Rodríguez, 2022).	Integración organizacional	La integración organizacional plantea que la estrategia de recursos humanos será eficaz si se encuentra alineada con la estrategia empresarial, por otro lado, la gestión de las personas debe ser incluida en las decisiones de importancia estratégica para la empresa. (Rodríguez, 2022).	Encuesta y cuestionario
	b). ¿Cuál es la relación entre el feedback laboral y el desempeño del recurso humano en el sector comercio del Callao -2023?	b) Determinar la relación entre feedback laboral y el desempeño del recurso humano en el sector comercio del Callao -2023.	b). Existe relación significativa entre feedback laboral y el desempeño del recurso humano en el sector comercio del Callao -2023.						Integración de políticas	La integración de políticas se orienta hacia el contenido de la estrategia de recursos humanos y la coherencia de y entre las políticas. (Rodríguez, 2022).	Encuesta y cuestionario
									Integración funcional	La integración funcional está relacionada con el rol encargado del personal y en la dotación y ubicación del personal en la organización. (Rodríguez, 2022).	Encuesta y cuestionario
									Integración de procesos	La integración de procesos expresa que tanto las metas como las maneras de conseguirlas son igualmente importantes, enfatiza en la eficiencia o en la calidad y el servicio. (Rodríguez, 2022).	Encuesta y cuestionario
							Eficiencia	La eficiencia se mide como la relación de productos a insumos, esto implica que para lograr la eficiencia una organización debe velar por la obtención del máximo de productos con los	Rentabilidad	La rentabilidad se trata de un objetivo válido para cualquier empresa, ya que a partir de la obtención de resultados positivos ella puede mirar con optimismo no solo su presente, que implica la supervivencia, sino	Encuesta y cuestionario

								recursos que dedica un programa, una operación o un departamento. (Lusthaus, 2002).		también su futuro. (Faga, 2006).	
									Toma de decisiones	La toma de decisiones puede apreciarse mejor observando en primer lugar como la mente humana organiza el conocimiento para tomar decisiones, se han desarrollado hasta ahora dos enfoques fundamentales para el análisis el enfoque deductivo y el inductivo o por sistemas. (Thomas, 2014).	Encuesta y cuestionario

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para la variable feedback laboral

	Casi Siempre		Casi nunca	
Siempre (S)	(CS)	A veces (A)	(CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

	ENUNCIADO	S	CS	A	CN	N
Indicador	Dimensión 1: Feedback implícito	5	4	3	2	1
El método birkman	1. ¿Conoce o ha escuchado sobre el método Birkman?					
	2. ¿Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral?					
El Indicador de Myers-Briggs, o MBTI	3. ¿Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI?					
	4. ¿Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI?					
	Dimensión 2: Feedback explícito					
Feedback 360 grados	5. ¿Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados?					
	6. ¿Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados?					
Feedback Positivo	7. ¿Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo?					
	8. ¿Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo?					

Cuestionario para la variable productividad laboral

	Casi Siempre		Casi nunca	
Siempre (S)	(CS)	A veces (A)	(CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

	ENUNCIADO	S	CS	A	CN	N
Indicador	Dimensión 1: Desempeño del recurso humano	5	4	3	2	1
Integración organizacional	1. ¿Considera usted que el ambiente de trabajo refleja integración organizacional?					
	2. ¿Estaría usted dispuesto a conocer y aplicar la integración organizacional?					
Integración de políticas	3. ¿Estaría usted dispuesto conocer sobre la integración de política?					
	4. ¿Aplicaría la integración de política en su trabajo?					
Integración funcional	5. ¿Usted sabe por qué es importante la integración funcional?					
	6. ¿Estaría dispuesto conocer más sobre la integración funcional?					
Integración de procesos	7. ¿Estaría dispuesto conocer la integración de procesos?					
	8. ¿Con que frecuencia usaría la integración de procesos?					
Dimensión 2: Eficiencia						
Rentabilidad	9. ¿Cree usted generar una mayor rentabilidad es mejor?					
	10. ¿La rentabilidad es clave para el negocio?					
Toma de decisiones	11. ¿En su trabajo que tan frecuentemente toma decisiones?					
	12. ¿El tomar decisiones le afecta en su trabajo?					

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE FEEDBACK LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE Feedback laboral

Definición de la variable: Consiste en comentar de una manera constructiva a otra persona como nos afecta positivamente o negativamente lo que hace o dice. Esto no solo sirve para mejorar nuestras relaciones, si no que ayuda a romper con viejos esquemas culturales que llevan a la gente estar siempre adivinando las expectativas y juicio de los demás la mayor parte de las veces con éxito. (Arroyo, 2022)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Arroyo, 2022

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Feedback implícito	El método birkman R	Conoce o ah escuchado sobre el método Birkman	1	1	1	1	
		Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral	1	1	1	1	
	El Indicador de Myers-Briggs, o MBTI	Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI	1	1	1	1	
		Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI	1	1	1	1	
Feedback explícito	Feedback 360 grados	Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados	1	1	1	1	
		Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados	1	1	1	1	
	Feedback Positivo	Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo	1	1	1	1	
		Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo	1	1	1	1	

Cuestionario para medir la variable feedback laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una “X” valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Feedback implícito	5	4	3	2	1
Conoce o ah escuchado sobre el método Birkman					
Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral					
Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI					
Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI					
Dimensión 2: Feedback explícito					
Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados					
Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados					
Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo					
Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo					

¡Muchas gracias por su participación!

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE **Feedback laboral**

Definición de la variable: La productividad laboral está definida como una relación entre los bienes que son producidos por una persona o un conjunto de personas, es un indicador de desempeño en el trabajo, que está asociado con la cantidad de salidas, la puntualidad en la obtención de la salida, la eficiencia en la realización del trabajo, así como la efectividad del trabajo. (Rodríguez, 2022).

Instrumento elaborado en base a los aportes de Rodríguez, 2022

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación	
Desempeño del recurso humano	Integración organizacional	Considera usted que el ambiente de trabajo refleja integración organizacional	1	1	1	1		
		Estaría usted dispuesto a conocer y aplicar la integración organizacional	1	1	1	1		
	Integración de políticas	Estaría usted dispuesto conocer sobre la integración de política	1	1	1	1		
		Aplicaría la integración de política en su trabajo	1	1	1	1		
	Integración funcional	Usted sabe por qué es importante la integración funcional	1	1	1	1		
		Estaría dispuesto conocer más sobre la integración funcional	1	1	1	1		
	Integración de procesos	Estaría dispuesto conocer la integración de procesos	1	1	1	1		
		Con que frecuencia usaría la integración de procesos	1	1	1	1		
	Eficiencia	Rentabilidad	Cree usted generar una mayor rentabilidad es mejor	1	1	1	1	
			La rentabilidad es clave para el negocio	1	1	1	1	
Toma de decisiones		En su trabajo que tan frecuentemente toma decisiones	1	1	1	1		
		El tomar decisiones le afecta en su trabajo	1	1	1	1		

Cuestionario para medir la variable productividad laboral

Estimado/a participante:

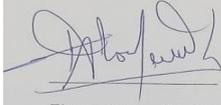
Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una “X” valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Feedback implícito	5	4	3	2	1
Conoce o ah escuchado sobre el método Birkman					
Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral					
Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI					
Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI					
Dimensión 2: Feedback explícito					
Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados					
Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados					
Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo					
Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo					

¡Muchas gracias por su participación!

Nombre del instrumento	Medición del feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao - 2023
Nombres y apellidos del experto	Carlos Merino Cevallos
Documento de identidad	07969037
Años de experiencia laboral	Más de 5 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Cesar Vallejo
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	
Correo electrónico	
Firma	 <p>Firma del evaluador DNI: 07969037</p>
Fecha	30/11/2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE FEEDBACK LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE **Feedback laboral**

Definición de la variable: Consiste en comentar de una manera constructiva a otra persona como nos afecta positivamente o negativamente lo que hace o dice. Esto no solo sirve para mejorar nuestras relaciones, sino que ayuda a romper con viejos esquemas culturales que llevan a la gente estar siempre adivinando las expectativas y juicio de los demás la mayor parte de las veces con éxito. (Arroyo, 2022)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Arroyo, 2022

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Feedback implícito	El método birkman R	Conoce o ah escuchado sobre el método Birkman	1	1	1	1	
		Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral	1	1	1	1	
	El Indicador de Myers-Briggs, o MBTI	Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI	1	1	1	1	
		Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI	1	1	1	1	
Feedback explícito	Feedback 360 grados	Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados	1	1	1	1	
		Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados	1	1	1	1	
	Feedback Positivo	Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo	1	1	1	1	
		Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo	1	1	1	1	

Cuestionario para medir la variable feedback laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una “X” valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Feedback implícito	5	4	3	2	1
Conoce o ah escuchado sobre el método Birkman					
Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral					
Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI					
Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI					
Dimensión 2: Feedback explícito					
Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados					
Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados					
Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo					
Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo					

¡Muchas gracias por su participación!

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE **Feedback laboral**

Definición de la variable: La productividad laboral está definida como una relación entre los bienes que son producidos por una persona o un conjunto de personas, es un indicador de desempeño en el trabajo, que está asociado con la cantidad de salidas, la puntualidad en la obtención de la salida, la eficiencia en la realización del trabajo, así como la efectividad del trabajo. (Rodríguez, 2022).

Instrumento elaborado en base a los aportes de Rodríguez, 2022

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación	
Desempeño del recurso humano	Integración organizacional	Considera usted que el ambiente de trabajo refleja integración organizacional	1	1	1	1		
		Estaría usted dispuesto a conocer y aplicar la integración organizacional	1	1	1	1		
	Integración de políticas	Estaría usted dispuesto conocer sobre la integración de política	1	1	1	1		
		Aplicaría la integración de política en su trabajo	1	1	1	1		
	Integración funcional	Usted sabe por qué es importante la integración funcional	1	1	1	1		
		Estaría dispuesto conocer más sobre la integración funcional	1	1	1	1		
	Integración de procesos	Estaría dispuesto conocer la integración de procesos	1	1	1	1		
		Con que frecuencia usaría la integración de procesos	1	1	1	1		
	Eficiencia	Rentabilidad	Cree usted generar una mayor rentabilidad es mejor	1	1	1	1	
			La rentabilidad es clave para el negocio	1	1	1	1	
Toma de decisiones		En su trabajo que tan frecuentemente toma decisiones	1	1	1	1		
		El tomar decisiones le afecta en su trabajo	1	1	1	1		

Cuestionario para medir la variable productividad laboral

Estimado/a participante:

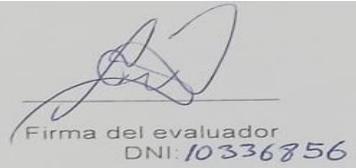
Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una “X” valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Feedback implícito	5	4	3	2	1
Conoce o ah escuchado sobre el método Birkman					
Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral					
Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI					
Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI					
Dimensión 2: Feedback explícito					
Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados					
Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados					
Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo					
Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo					

¡Muchas gracias por su participación!

Nombre del instrumento	Medición del feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao - 2023
Nombres y apellidos del experto	Cesar Trujillo Hinojosa
Documento de identidad	10336856
Años de experiencia laboral	Más de 5 años
Máximo grado académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Cesar Vallejo
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	
Correo electrónico	ctrujilloh@ucvvirtual.edu.pe
Firma	 <p>Firma del evaluador DNI: 10336856</p>
Fecha	30/11/2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE FEEDBACK LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE Feedback laboral

Definición de la variable: Consiste en comentar de una manera constructiva a otra persona como nos afecta positivamente o negativamente lo que hace o dice. Esto no solo sirve para mejorar nuestras relaciones, si no que ayuda a romper con viejos esquemas culturales que llevan a la gente estar siempre adivinando las expectativas y juicio de los demás la mayor parte de las veces con éxito. (Arroyo, 2022)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Arroyo, 2022

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Feedback implícito	El método birkman R	Conoce o ah escuchado sobre el método Birkman	1	1	1	1	
		Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral	1	1	1	1	
	El Indicador de Myers-Briggs, o MBTI	Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI	1	1	1	1	
		Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI	1	1	1	1	
Feedback explícito	Feedback 360 grados	Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados	1	1	1	1	
		Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados	1	1	1	1	
	Feedback Positivo	Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo	1	1	1	1	
		Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo	1	1	1	1	

Cuestionario para medir la variable feedback laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Feedback implícito	5	4	3	2	1
Conoce o ah escuchado sobre el método Birkman					
Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral					
Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI					
Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI					
Dimensión 2: Feedback explícito					
Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados					
Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados					
Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo					
Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo					

¡Muchas gracias por su participación!

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE **Feedback laboral**

Definición de la variable: La productividad laboral está definida como una relación entre los bienes que son producidos por una persona o un conjunto de personas, es un indicador de desempeño en el trabajo, que está asociado con la cantidad de salidas, la puntualidad en la obtención de la salida, la eficiencia en la realización del trabajo, así como la efectividad del trabajo. (Rodríguez, 2022).

Instrumento elaborado en base a los aportes de Rodríguez, 2022

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación	
Desempeño del recurso humano	Integración organizacional	Considera usted que el ambiente de trabajo refleja integración organizacional	1	1	1	1		
		Estaría usted dispuesto a conocer y aplicar la integración organizacional	1	1	1	1		
	Integración de políticas	Estaría usted dispuesto conocer sobre la integración de política	1	1	1	1		
		Aplicaría la integración de política en su trabajo	1	1	1	1		
	Integración funcional	Usted sabe por qué es importante la integración funcional	1	1	1	1		
		Estaría dispuesto conocer más sobre la integración funcional	1	1	1	1		
	Integración de procesos	Estaría dispuesto conocer la integración de procesos	1	1	1	1		
		Con que frecuencia usaría la integración de procesos	1	1	1	1		
	Eficiencia	Rentabilidad	Cree usted generar una mayor rentabilidad es mejor	1	1	1	1	
			La rentabilidad es clave para el negocio	1	1	1	1	
Toma de decisiones		En su trabajo que tan frecuentemente toma decisiones	1	1	1	1		
		El tomar decisiones le afecta en su trabajo	1	1	1	1		

Cuestionario para medir la variable productividad laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una “X” valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Feedback implícito	5	4	3	2	1
Conoce o ah escuchado sobre el método Birkman					
Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral					
Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI					
Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI					
Dimensión 2: Feedback explícito					
Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados					
Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados					
Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo					
Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo					

¡Muchas gracias por su participación!

Nombre del instrumento	Medición del feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao - 2023
Nombres y apellidos del experto	Benito Larroche Cueto
Documento de identidad	10618780
Años de experiencia laboral	Más de 5 años
Máximo grado académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Cesar Vallejo
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	
Correo electrónico	blarochect@ucvvirtual.edu.pe
Firma	 Firma del evaluador DNI: 10618780
Fecha	30/11/2023

Cuestionario para medir la variable feedback laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una “X” valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Feedback implícito	5	4	3	2	1
Conoce o ah escuchado sobre el método Birkman					
Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral					
Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI					
Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI					
Dimensión 2: Feedback explícito					
Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados					
Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados					
Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo					
Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo					

¡Muchas gracias por su participación!

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE **Feedback laboral**

Definición de la variable: La productividad laboral está definida como una relación entre los bienes que son producidos por una persona o un conjunto de personas, es un indicador de desempeño en el trabajo, que está asociado con la cantidad de salidas, la puntualidad en la obtención de la salida, la eficiencia en la realización del trabajo, así como la efectividad del trabajo. (Rodríguez, 2022).

Instrumento elaborado en base a los aportes de Rodríguez, 2022

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Desempeño del recurso humano	Integración organizacional	Considera usted que el ambiente de trabajo refleja integración organizacional	1	1	1	1		
		Estaría usted dispuesto a conocer y aplicar la integración organizacional	1	1	1	1		
	Integración de políticas	Estaría usted dispuesto conocer sobre la integración de política	1	1	1	1		
		Aplicaría la integración de política en su trabajo	1	1	1	1		
	Integración funcional	Usted sabe por qué es importante la integración funcional	1	1	1	1		
		Estaría dispuesto conocer más sobre la integración funcional	1	1	1	1		
	Integración de procesos	Estaría dispuesto conocer la integración de procesos	1	1	1	1		
		Con que frecuencia usaría la integración de procesos	1	1	1	1		
	Eficiencia	Rentabilidad	Cree usted generar una mayor rentabilidad es mejor	1	1	1	1	
			La rentabilidad es clave para el negocio	1	1	1	1	
Toma de decisiones		En su trabajo que tan frecuentemente toma decisiones	1	1	1	1		
		El tomar decisiones le afecta en su trabajo	1	1	1	1		

Cuestionario para medir la variable productividad laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao – 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una “X” valorando cada ítem o enunciado según la escala:

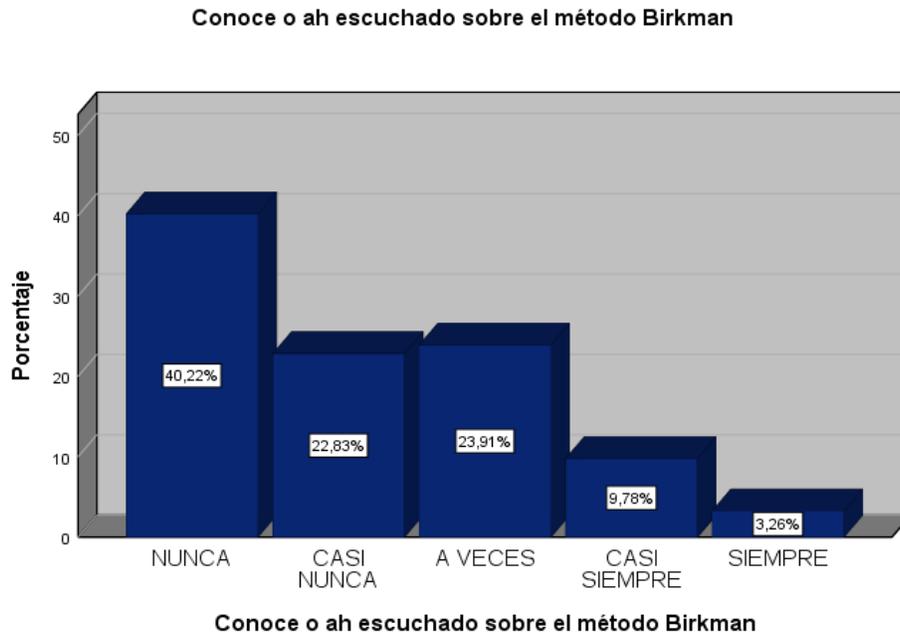
Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Feedback implícito	5	4	3	2	1
Conoce o ah escuchado sobre el método Birkman					
Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkman en su entorno laboral					
Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI					
Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI					
Dimensión 2: Feedback explícito					
Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados					
Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados					
Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo					
Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo					

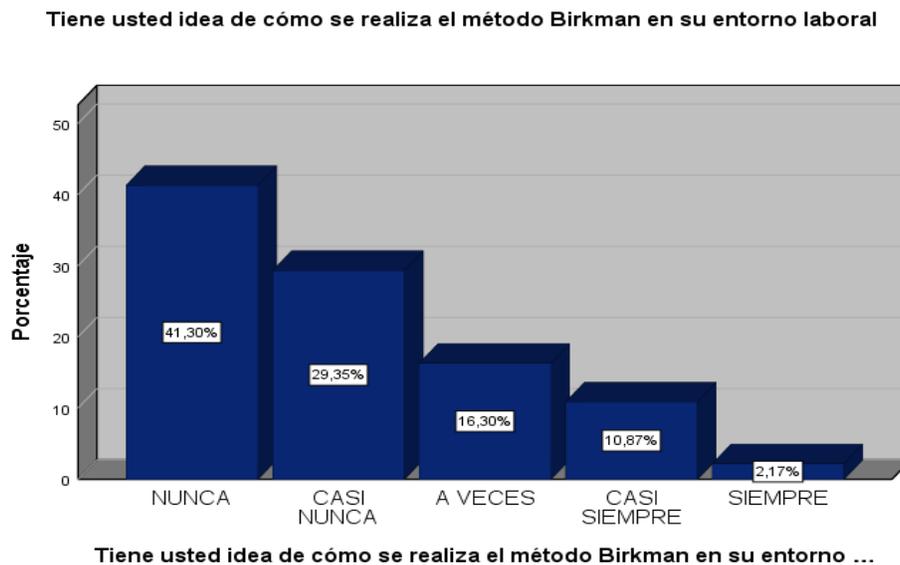
¡Muchas gracias por su participación!

Nombre del instrumento	Medición del feedback y productividad laboral en el sector comercio del Callao - 2023
Nombres y apellidos del experto	José Luis Chávez Chauca
Documento de identidad	
Años de experiencia laboral	Más de 5 años
Máximo grado académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Cesar Vallejo
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	
Correo electrónico	jlchavezc@ucvvirtual.edu.pe
Firma	
Fecha	30/11/2023

Anexo 5. Gráficos de las preguntas del cuestionario

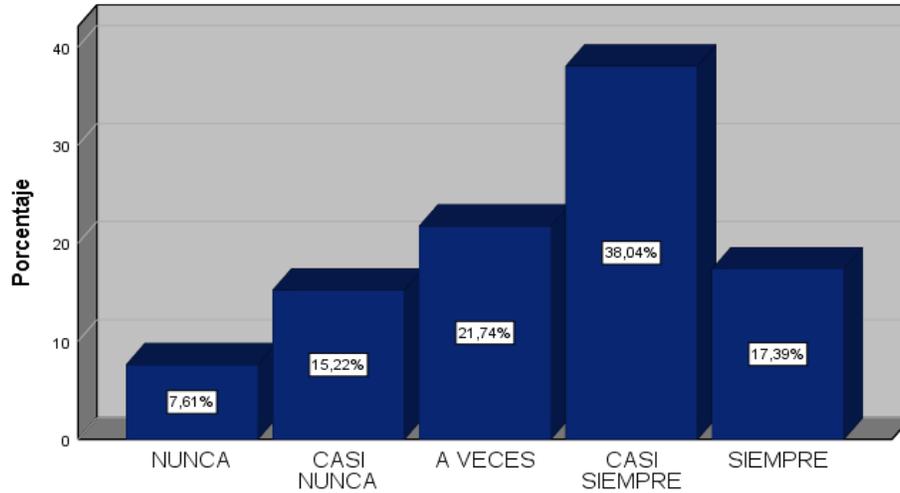


El 86.9% no como realizar el método Birkman en su entorno laboral a diferencia del 13.1% de los encuestados sí.



El 86.9% no conoce o ha escuchado sobre el método Birkman a diferencia del 13.1% de los encuestados sí.

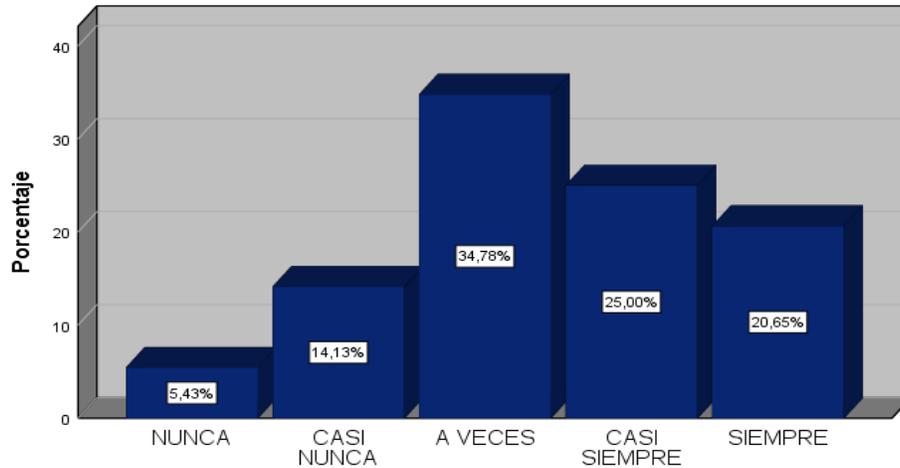
Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI



Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI

El 55.4% estaría dispuesto conocer el indicador Myers-Briggs o MBTI, a diferencia del 44.6% de los encuestados que tienen dudas.

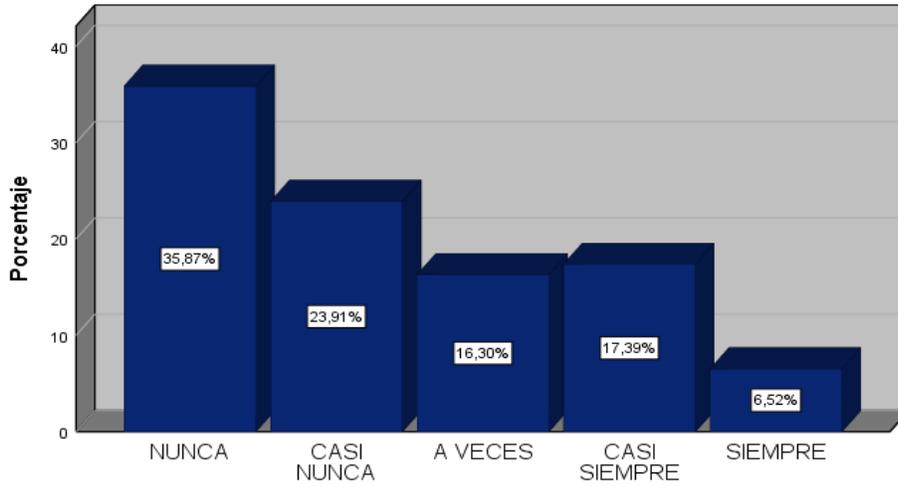
Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI



Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI

El 45.7% estaría dispuesto a realizar el test del MBTI, mientras que el 19.5% no y el 34.8% de los encuestados tiene dudas.

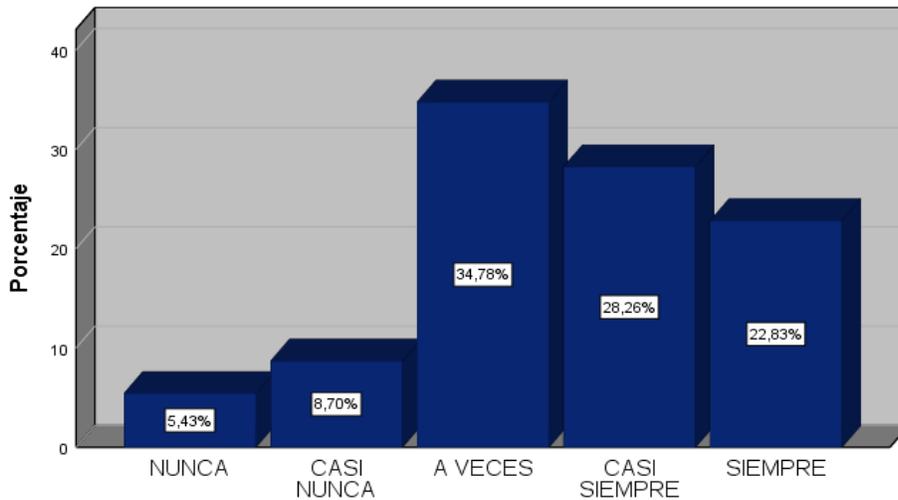
Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados



Usted tiene conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados

El 76.1% no tiene conocimiento sobre el feedback 360 grados a diferencia del 23.9% de los encuestados sí.

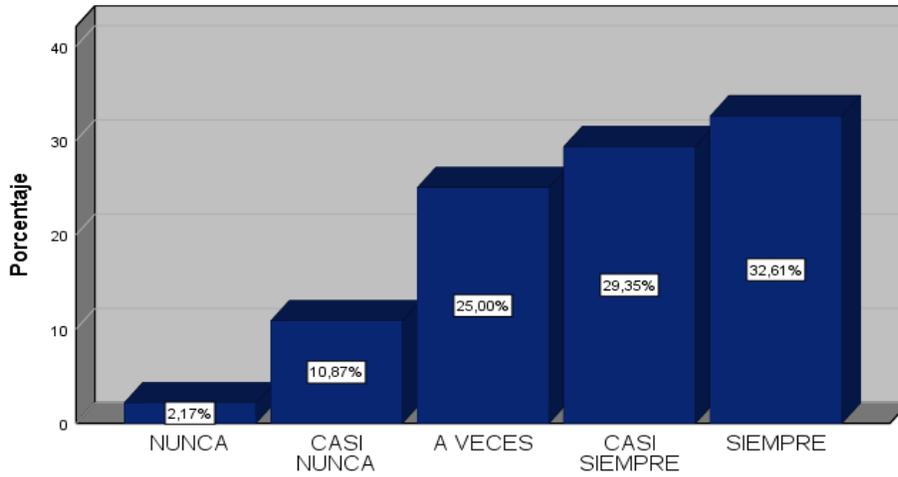
Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados



Estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados

El 51.1% si estaría dispuesto a conocer las mediciones del feedback 360 grados, mientras que el 14.1% no y el 34.8% de los encuestados tiene dudas.

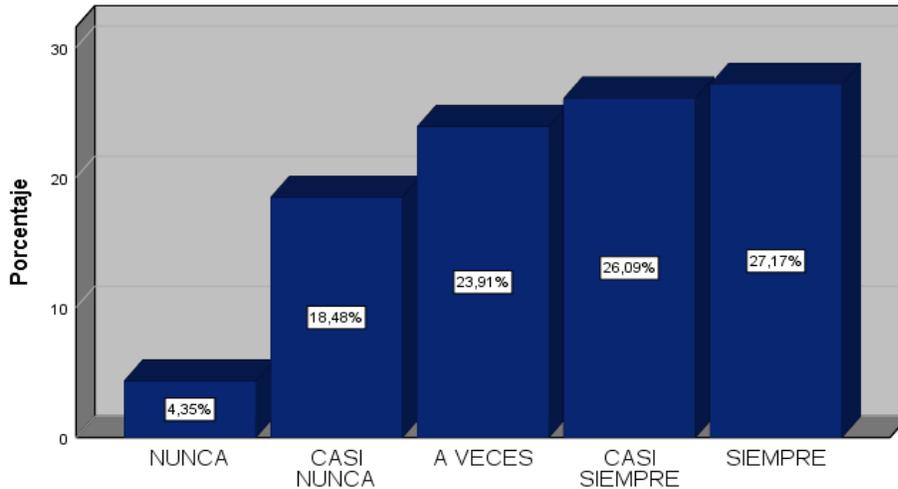
Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo



Estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo

El 61.9% estaría de acuerdo en conocer el feedback positivo, mientras que el 13.1% no y el 25% de los encuestados tiene dudas.

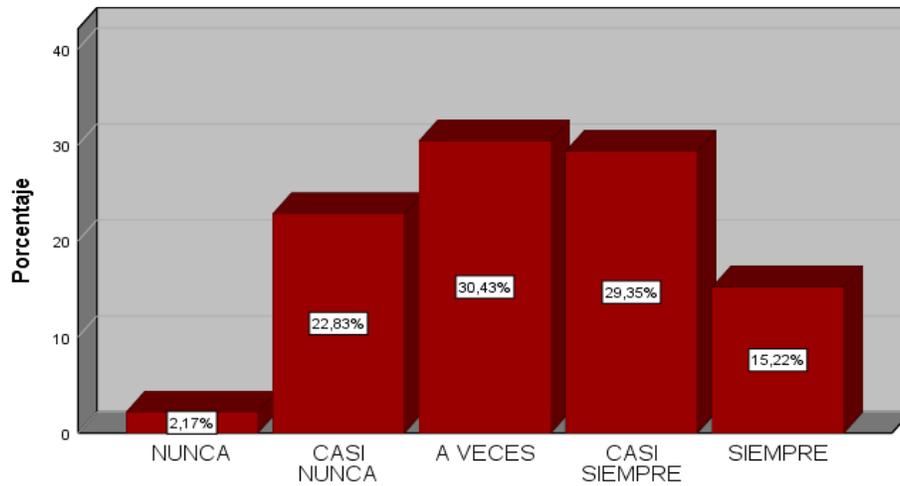
Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo



Con que frecuencia utilizaría el feedback positivo en su trabajo

El 53.3% utilizaría con frecuencia el feedback positivo en su trabajo, mientras que el 22.8% no y el 23.9% de los encuestados tiene dudas.

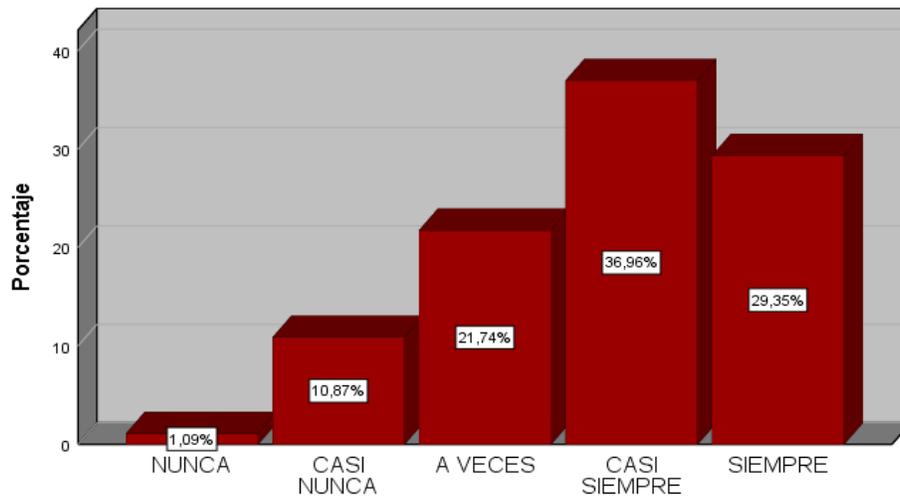
Considera usted que el ambiente de trabajo refleja integración organizacional



Considera usted que el ambiente de trabajo refleja integración ...

El 44.5% si considera que se refleja integración organizacional en el trabajo, mientras que el 25% no y el 30.4% de los encuestados tiene dudas.

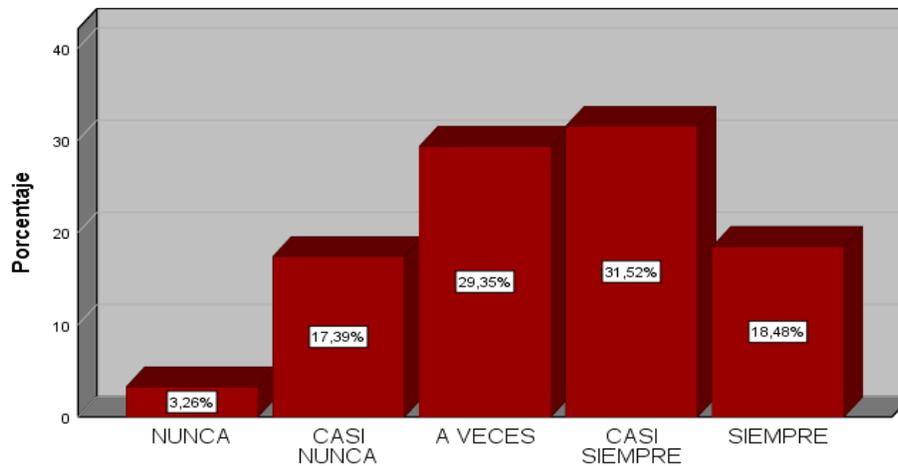
Estaría usted dispuesto a conocer y aplicar la integración organizacional



Estaría usted dispuesto a conocer y aplicar la integración organizacional

El 66.3% si estaría dispuesto a conocer y aplicar la integración organizacional, mientras que el 12% no y el 21.7% de los encuestados tiene dudas.

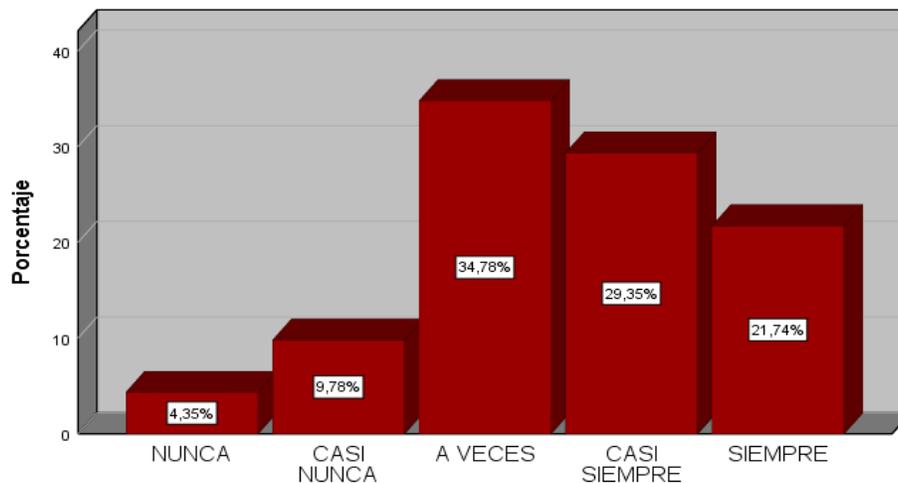
Estaría usted dispuesto conocer sobre la integración de política



Estaría usted dispuesto conocer sobre la integración de política

El 50% estaría dispuesto a conocer la integración de política, mientras que el 20.7% no y el 29.3% de los encuestados tiene dudas.

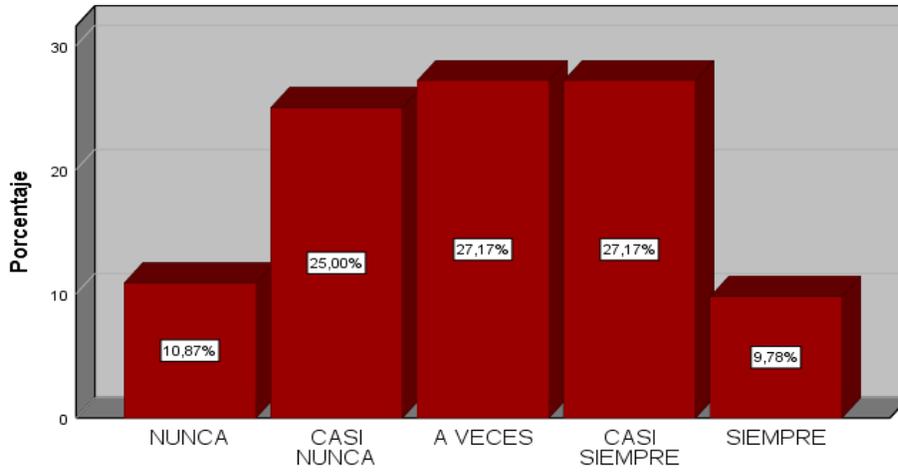
Aplicaría la integración de política en su trabajo



Aplicaría la integración de política en su trabajo

El 51% si aplicaría la integración de política en su trabajo, mientras que el 14.1% no y el 34.8% de los encuestados tiene dudas.

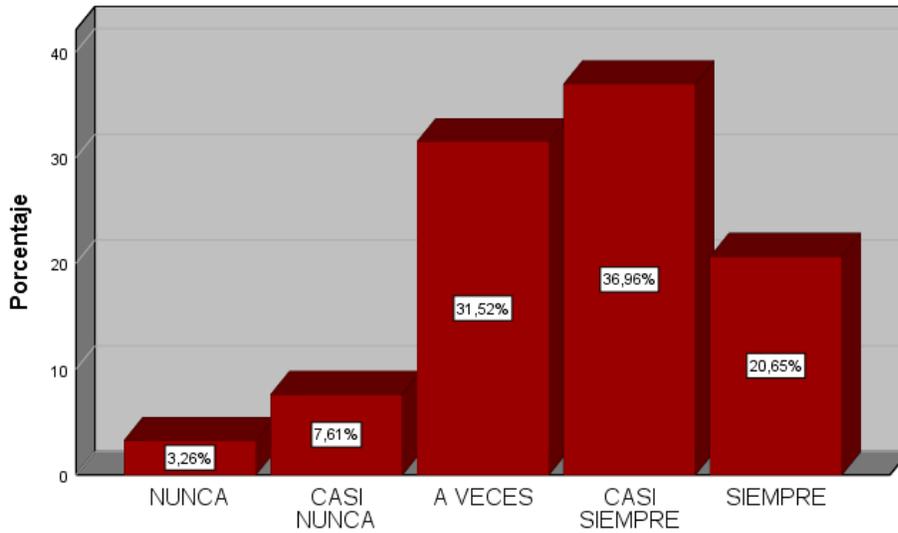
Usted sabe por qué es importante la integración funcional



Usted sabe por qué es importante la integración funcional

El 37% si sabe por qué es importante la integración funcional, mientras que el 35.9% no y el 27.2% de los encuestados tiene dudas.

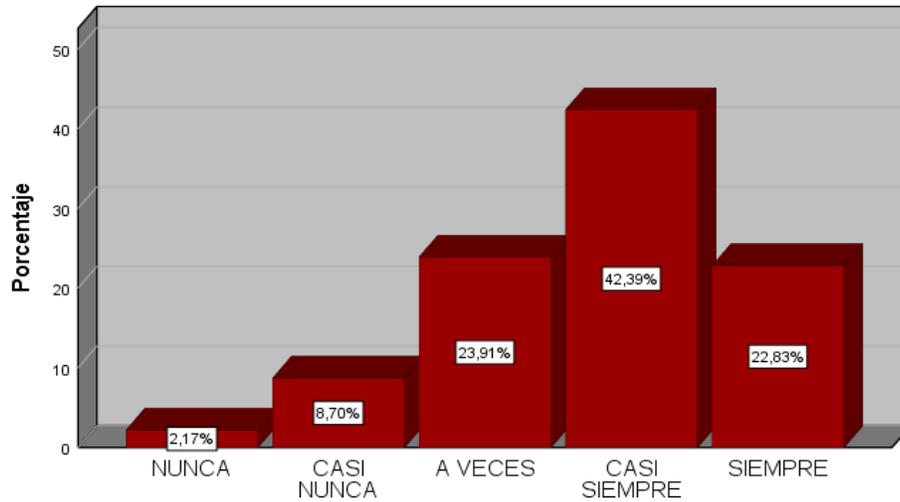
Estaría dispuesto conocer más sobre la integración funcional



Estaría dispuesto conocer más sobre la integración funcional

El 57.7% estaría dispuesto a conocer más sobre la integración funcional, mientras que el 10.9% no y el 31.5% de los encuestados tiene dudas.

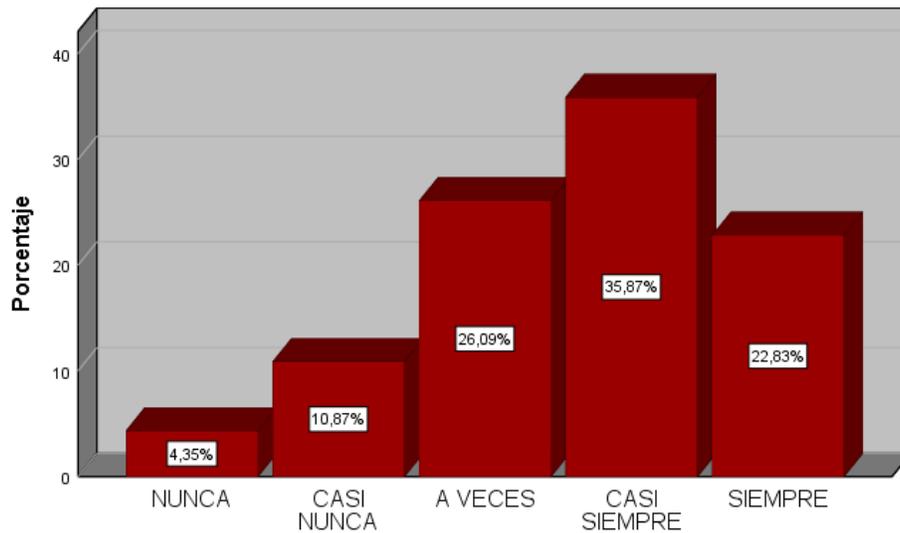
Estaría dispuesto conocer la integración de procesos



Estaría dispuesto conocer la integración de procesos

El 65.2% estaría dispuesto conocer la integración de procesos, mientras que el 10.9% no y el 23.9% de los encuestados tiene dudas.

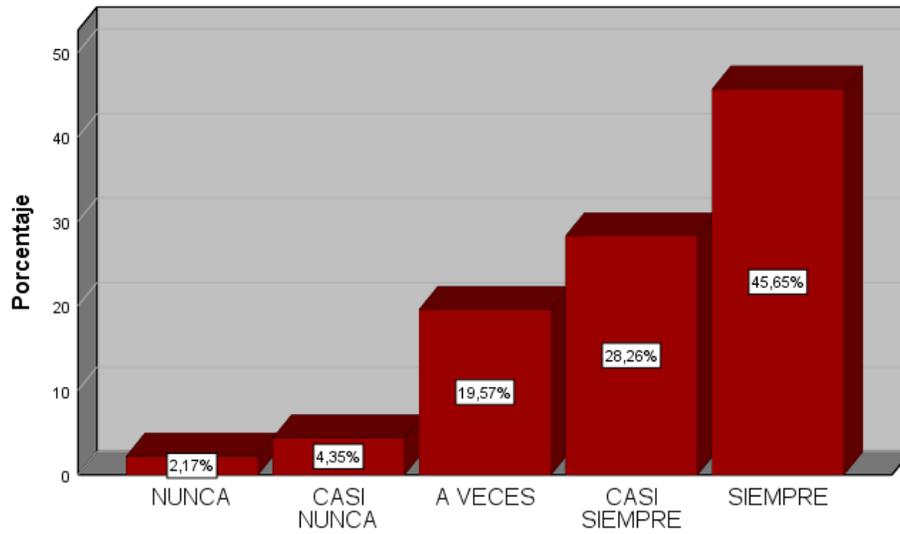
Con que frecuencia usaria la integración de procesos



Con que frecuencia usaria la integración de procesos

El 58.7% usa la integración de procesos, mientras que el 15.2% no y el 26.1% de los encuestados tiene dudas.

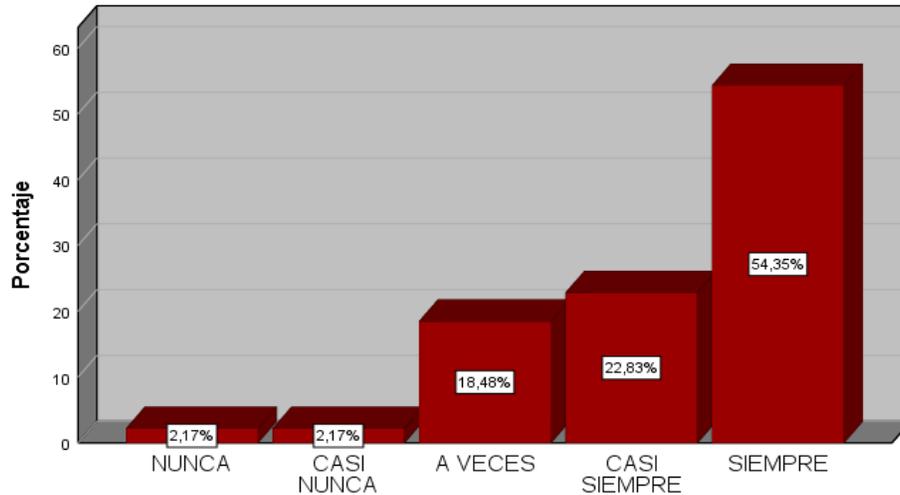
Cree usted generar una mayor rentabilidad es mejor



Cree usted generar una mayor rentabilidad es mejor

El 74% cree que generar una mayor rentabilidad es mejor, mientras que el 6.5% no y el 19.6% de los encuestados tiene diferencias.

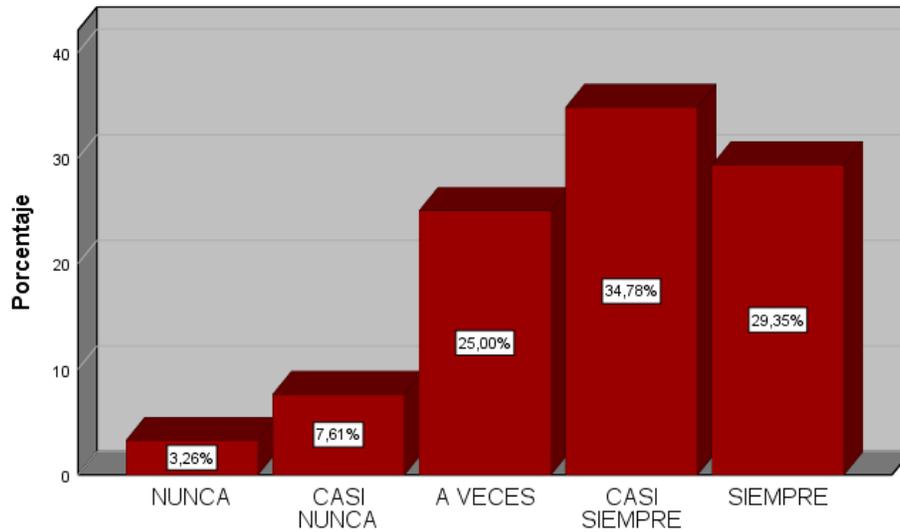
La rentabilidad es clave para el negocio



La rentabilidad es clave para el negocio

El 77.1% afirman que la rentabilidad es clave para el negocio, mientras que el 4.3% no y el 18.5% de los encuestados tiene diferencias.

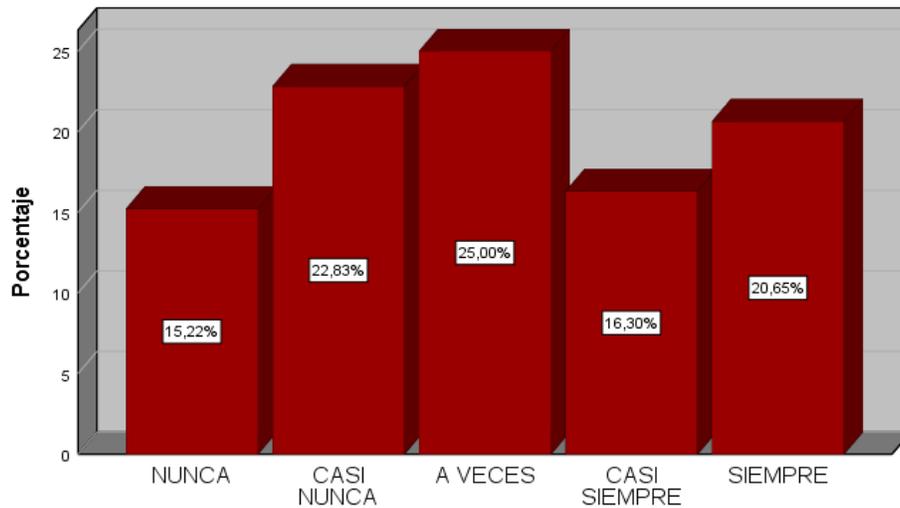
En su trabajo que tan frecuentemente toma decisiones



En su trabajo que tan frecuentemente toma decisiones

El 64.1% toma decisiones en su trabajo, mientras que el 10.9% no y el 25% de los encuestados de los encuestados tiene dudas.

El tomar decisiones le afecta en su trabajo



El tomar decisiones le afecta en su trabajo

El 63% le afecta tomar decisiones en su trabajo mientras que el 37% de los encuestados no.

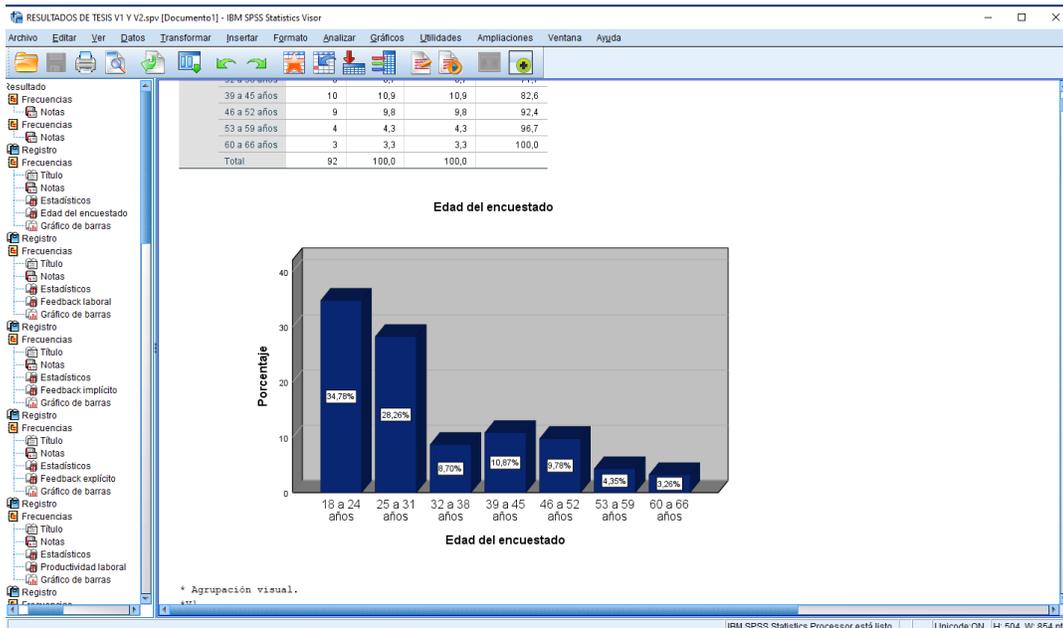
Anexo 7. Evidencias Excel y Spss

V1 FEEDBACK LABORAL											
DIMENSIÓN 1: FEEDBACK IMPLÍCITO				DIMENSIÓN 2: FEEDBACK EXPLÍCITO				D1	D2	V1	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8				
1. ¿Conoce o ha escuchado esta idea?	2. ¿Tiene usted una idea clara de esta?	3. ¿Estaría dispuesto a probarla?	4. ¿Estaría usted de acuerdo con esta?	5. ¿Usted tiene conocimiento de esta?	6. ¿Estaría dispuesto a probarla?	7. ¿Estaría de acuerdo con esta?	8. ¿Con qué frecuencia la ve?				
1	1	5	5	5	5	5	5	12	20	32	
1	1	3	3	1	1	5	5	8	12	20	
2	3	4	4	2	3	3	2	13	10	23	
2	3	4	4	1	3	3	3	13	10	23	
2	1	3	5	1	5	5	5	11	16	27	
1	1	4	2	2	2	2	2	8	8	16	
3	3	3	4	2	5	5	3	13	15	28	
2	2	4	4	2	4	4	4	12	14	26	
1	1	5	5	1	5	5	5	12	16	28	
1	1	2	2	1	2	4	3	6	10	16	
2	2	2	3	1	3	2	1	9	7	16	
3	4	5	5	4	5	4	5	17	18	35	
1	1	5	5	5	5	5	5	12	20	32	
2	2	2	2	2	2	2	2	8	8	16	
2	3	4	5	3	4	5	5	14	17	31	
2	2	4	4	3	4	3	4	12	14	26	
5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	40	
3	3	5	5	4	5	5	5	16	19	35	
1	1	5	5	1	5	5	4	12	15	27	
1	1	1	4	1	1	3	4	7	9	16	
1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	8	
4	4	5	5	4	4	5	5	18	18	36	
3	2	4	4	4	4	4	2	13	14	27	
1	1	4	3	1	3	3	2	9	9	18	
3	2	3	3	2	3	3	3	11	11	22	
3	3	5	5	3	5	5	4	16	17	33	
3	2	4	3	4	4	3	2	12	13	25	
4	3	2	3	4	3	4	3	12	14	26	
3	2	3	3	4	3	2	2	11	11	22	
3	2	4	3	2	4	4	3	12	13	25	
1	1	4	4	5	5	5	5	10	20	30	
3	2	4	4	3	3	2	2	13	10	23	
1	1	5	5	1	5	5	3	12	14	26	
2	2	5	4	2	4	4	4	13	14	27	

1	1	4	3	1	4	4	3	9	12	21
2	2	3	2	3	3	4	4	9	14	23
3	2	2	3	1	4	5	5	10	15	25
3	4	1	2	4	3	4	3	10	14	24
1	1	3	4	1	4	4	5	9	14	23
1	2	3	3	1	3	4	5	9	13	22
2	2	3	2	3	3	4	4	9	14	23
1	1	5	5	3	5	5	5	12	18	30
1	1	4	3	1	3	5	4	9	13	22
4	2	5	3	2	4	3	1	14	10	24
1	1	4	4	3	3	3	3	10	12	22
3	3	4	4	3	5	5	3	14	16	30
3	1	3	3	1	5	5	3	10	14	24
2	1	4	4	3	4	4	2	11	13	24
1	2	4	5	3	4	4	4	12	15	27
2	2	4	2	2	4	5	2	10	13	23
2	1	3	4	2	3	5	5	10	15	25
1	1	3	3	1	2	3	3	8	9	17
2	2	2	3	1	3	3	2	9	9	18
3	2	4	2	3	3	3	4	11	13	24
4	4	4	4	4	4	5	5	16	18	34
1	1	5	5	1	5	5	4	12	15	27
1	1	4	3	1	3	4	3	9	11	20
1	1	3	3	1	3	3	4	8	11	19
1	2	4	3	2	3	5	5	10	15	25
3	3	4	4	3	4	4	3	14	14	28
1	1	1	1	1	3	4	2	4	10	14
1	1	3	3	1	3	3	3	8	10	18
1	1	2	3	1	3	3	2	7	9	16
3	3	3	3	3	3	3	4	12	13	25
4	5	4	1	5	5	5	5	14	20	34
1	1	4	2	1	3	4	4	8	12	20
1	3	3	3	4	4	4	5	10	17	27
5	4	4	4	4	4	4	4	17	16	33
1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	8
5	4	4	2	2	2	4	5	15	13	28
4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	32
4	4	4	4	3	3	3	3	16	12	28
1	2	2	4	2	3	2	4	9	11	20
4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	32
3	4	4	4	4	4	4	4	15	16	31
2	2	1	2	1	2	2	2	7	7	14
3	2	2	3	2	2	3	3	10	10	20
1	2	2	2	2	1	2	2	7	7	14
4	3	2	3	2	3	3	4	12	12	24
3	2	3	3	2	3	3	3	11	11	22
3	3	2	3	2	3	2	3	11	10	21
2	1	2	3	1	2	2	2	8	7	15
1	1	3	3	1	3	3	4	8	11	19
1	1	5	5	1	5	5	5	12	16	28
1	1	3	3	1	3	5	5	8	14	22
1	1	1	1	2	4	3	3	4	12	16
1	1	5	5	1	5	5	3	12	14	26
2	1	4	3	2	5	4	5	10	16	26
2	2	2	3	2	4	5	2	9	13	22
2	1	3	2	4	4	3	4	8	15	23
2	3	4	5	5	4	5	5	14	19	33
3	3	4	5	4	5	4	4	15	17	32

V2 PRODUCTIVIDAD LABORAL															
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO								DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA				D1	D2	V2	
P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				
1. ¿ Considera usted d2	¿ Estaría usted disp3	¿ Estaría usted disp4	¿ Aplicaría la integrs	¿ Usted sabe por qu6	¿ Estaría dispuesto7	¿ Estaría dispuesto8	¿ Con que frecuenci9	¿ Cree usted genera10	¿ La rentabilidad es11	¿ En su trabajo que12	¿ El tomar decisio				
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	39	17	56
4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	5	4	5	26	17	43
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	29	13	42
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	32	13	45
5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	37	14	51
3	4	4	1	2	5	4	4	4	5	5	3	2	27	15	42
4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	2	29	14	43
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	30	14	44
4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	36	20	56
4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	31	18	49
4	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	5	1	20	13	33
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	39	17	56
5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	36	19	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	12	36
3	4	2	3	1	5	5	3	5	5	5	4	1	26	15	41
3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	30	18	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	38	20	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	20	60
2	4	3	4	1	4	4	4	4	5	5	4	5	26	19	45
3	4	4	5	1	5	4	4	4	5	5	5	5	30	20	50
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	27	12	39
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	34	19	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	48
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	11	34
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	31	15	46
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	36	15	51
4	4	3	2	2	3	4	4	4	5	5	3	3	26	16	42
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	2	28	15	43
4	4	3	3	2	2	3	4	4	5	4	3	3	25	15	40
3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	1	27	12	39
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	37	16	53
3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	1	26	14	40

4	4	4	2	1	4	4	5	5	5	5	2	28	17	45
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	30	16	46
2	2	3	4	4	2	4	2	4	5	5	4	23	18	41
3	3	2	3	4	4	2	2	5	5	4	4	23	18	41
3	4	2	1	4	3	4	2	5	4	2	1	23	12	38
5	5	5	5	2	3	1	1	5	5	3	2	27	15	42
5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	37	20	57
3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	3	4	22	17	39
3	2	2	2	2	4	4	3	4	5	3	1	22	13	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	40	18	58
4	5	3	3	2	4	5	4	5	5	5	5	30	20	50
4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	1	32	15	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	48
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	37	19	56
2	5	5	5	2	4	3	5	3	3	5	2	31	13	44
2	3	2	2	4	4	2	1	5	4	2	2	20	13	33
2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	2	29	15	44
4	3	4	4	2	4	4	5	4	5	4	1	30	14	44
2	3	4	5	3	2	5	5	5	5	5	1	29	16	45
4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	3	28	17	45
2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	20	11	31
2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	29	17	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	48
3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	30	18	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	40	19	59
4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	33	19	52
2	5	4	3	2	4	2	2	5	5	2	2	24	14	38
4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	26	17	43
2	4	2	5	5	4	3	4	5	5	4	2	29	16	45
3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	2	29	17	46
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	22	12	34
4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	32	20	52
2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	12	5	17
3	4	4	4	1	5	5	2	4	4	4	3	28	15	43
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	20	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	48
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	4	12
2	2	4	4	1	1	5	5	4	2	3	4	24	13	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	48
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	12	37
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	24	12	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	12	36
1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	14	6	20
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	22	12	34
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	22	11	33
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	24	12	36
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	22	10	32
2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	20	13	33
2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	20	11	31
4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	30	19	49
4	5	4	4	2	3	4	4	5	5	5	5	30	20	50
3	3	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	26	20	46
3	3	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	24	17	41
5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	30	20	50
3	4	2	3	2	3	2	2	5	5	2	2	21	14	35
2	5	4	4	2	3	4	4	3	5	2	3	28	13	41
2	5	3	5	2	3	3	4	4	5	3	2	27	14	41
3	5	3	2	2	5	5	5	4	5	2	1	30	12	42
3	5	5	3	1	2	3	2	2	5	1	3	24	11	35



RESULTADOS DE TESIS V1 Y V2.sps [Documento 2] - IBM SPSS Statistics Visor

escuchado sobre el método Birkinan	método Birkinan en su entorno laboral	conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI	Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI	conocimiento sobre el uso del feedback 360 grados	conocer las mediciones del feedback 360 grados	acuerdo en conocer el feedback positivo	utilizaría el feedback positivo en su trabajo
N	92	92	92	92	92	92	92
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

Conoce o ha escuchado sobre el método Birkinan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	37	40,2	40,2	40,2
CASI NUNCA	21	22,8	22,8	63,0
A VECES	22	23,9	23,9	87,0
CASI SIEMPRE	9	9,8	9,8	96,7
SIEMPRE	3	3,3	3,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Tiene usted idea de cómo se realiza el método Birkinan en su entorno laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	38	41,3	41,3	41,3
CASI NUNCA	27	29,3	29,3	70,7
A VECES	15	16,3	16,3	87,0
CASI SIEMPRE	10	10,9	10,9	97,9
SIEMPRE	2	2,2	2,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Estaría dispuesto conocer el Indicador de Myers-Briggs, o MBTI

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	7	7,6	7,6	7,6
CASI NUNCA	14	15,2	15,2	22,8
A VECES	20	21,7	21,7	44,6
CASI SIEMPRE	35	38,0	38,0	82,6
SIEMPRE	16	17,4	17,4	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Estaría usted de acuerdo con realizar el test del MBTI

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 1740 | 18°C Parc. soleado | 4/07/2024