



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE
EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

Clima laboral y crecimiento empresarial en constructoras de la Región
San Martín – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de
la Construcción

AUTOR:

Saavedra Gómez, Sandro (orcid.org/0000-0001-6578-2339)

ASESOR:

Dr. Carrion Barco, Gilberto (orcid.org/0000-0002-1104-6229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de empresas de la construcción.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Es dedicado, principalmente, a Dios y a mi esposa, por otorgarme las fuerzas con las que he llegado a tener hasta este momento.

A mis padres, por su dedicación y amor incondicional, y entregarme su gran ejemplo día a día.

A mis hermanos mayores, por su ejemplo a valorar lo que tengo y a esforzarme por mejorar cada vez más.

Sandro

Agradecimiento

A mi asesor, por la exigencia metodológica en el transcurrir de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado, por todo el soporte brindado en mi formación y el progreso de la presente investigación.

El Autor

Índice contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..	18
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Métodos de análisis de datos.	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Detalle de la población investigada.....	17
Tabla 2. V1= Clima laboral	19
Tabla 3. V2= Crecimiento empresarial.....	19
Tabla 4. Validez de cuestionarios	20
Tabla 5. Análisis de confiabilidad de la variable1: Clima laboral	21
Tabla 6. Análisis de confiabilidad de la variable 2: Crecimiento empresarial.....	21
Tabla 7. Nivel de clima laboral.....	24
Tabla 8. Crecimiento empresarial	24
Tabla 9. Prueba de normalidad.....	25
Tabla 10. Correlación entre dimensiones del clima laboral con la variable crecimiento empresarial.....	25
Tabla 11. Correlación entre variable 1 y variable 2.....	27

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Calculo de R_2	27
---	----

Resumen

La presente investigación fue de tipo básica de diseño correlacional corresponde al Clima laboral y el crecimiento empresarial en constructoras de la Región San Martín - 2022. Para poder realizar ello se empleó un protocolo que incluía la recolección, dicho protocolo tuvo periodo de aproximadamente 3 meses. El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, dado a que las variables no serán manipuladas, en el proceder de la investigación se abocó a visualizar, evaluar y precisar los fenómenos, para proceder a la identificación y posteriormente otorgar las respectivas recomendaciones. Se tuvo una muestra de 43 trabajadores, para desarrollar esta investigación se obtuvieron datos de 2 empresas vinculados al rubro de la construcción en el periodo comprendido entre enero del 2022 a julio del 2022. El coeficiente de Rho de spearman = 0.897** y un valor de Sig, = 0.000 < 0.01, del mismo modo obtuvimos un coeficiente de determinación R^2 es igual a 0.858, lo cual representa que tan solo el 85.80% del clima laboral se relaciona significativamente con el crecimiento empresarial de las empresas de San Martín, 2022. Finalmente, se concluyó aceptar la hipótesis específica planteada en el presente trabajo de investigación alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Toma de decisiones, Clima laboral, Crecimiento empresarial, empresa constructora.

Abstract

The present research was a basic type of correlational design corresponding to the work climate and business growth in construction companies in the San Martin Region - 2022. In order to carry out this research, a protocol was used that included the collection of data for a period of approximately 3 months. The present study had a quantitative approach, given that the variables will not be manipulated, the research was focused on visualizing, evaluating and specifying the phenomena, in order to proceed with the identification and later provide the respective recommendations. A sample of 43 workers was taken, to develop this research, data were obtained from 2 companies linked to the construction industry in the period from January 2022 to July 2022. The Spearman's Rho coefficient = 0.897** and a value of Sig, = 0.000 < 0 .01, in the same way we obtained a coefficient of determination R² is equal to 0.858, which represents that only 85.80% of the labor climate is significantly related to the business growth of the companies of San Martin, 2022. Finally, it was concluded to accept the specific hypothesis raised in this alternative research work and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Decision making, work environment, business growth, construction company.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, el **clima laboral** es un tema de gran interés. Eduardo y Torres (2022) comparte que la modernidad sugiere a las corporaciones mantener su virtud actual y constante ante el cambio científico y académico. Fundamentalmente en visión al desarrollo del aprendizaje técnico, en los diversos sectores administrativos, debido a que pilares de su funcionalidad estratégico y operativo que no otorga el alcance para implementar procesos de productividad y competitividad, visionados al cumplimiento de las logros propios de cada industria en la que se compite.

desde este mismo aspecto mencionan que para analizar el clima laboral, la teoría de las demandas-recursos del trabajo surgió en los últimos años como uno de los marcos conceptuales más influyentes para interpretar y explicar los factores que afectan la salud del trabajador en distintos aspectos en su labor constante. genera un marco teórico eficaz, el bienestar de los colaboradores, al comparar el impacto de las solicitudes laborales y los activos , permite comprender el marco de ausencia con la responsabilidad hacia el trabajador a nivel organizacional y analizar las intervenciones orientadoras para maximizar el desempeño de los trabajadores, la presión del tiempo, que generalmente se mide con las horas de trabajo diarias, que se refleja en el progreso del trabajador y el número de actividades asignadas, diferencias y evaluación del número recursos laborales (zhou et al., 2022).

Del mismo modo Freitas et al. (2021) aporta que comprender el clima de seguridad tal como es percibido por los trabajadores de enfermería es estratégico para prevenir accidentes y estimular la adaptación e implementación de un marco para resguardar la seguridad del trabajador. Esta investigación evalúa el clima de seguridad y su relación con accidentes/enfermedades profesionales entre trabajadores de enfermería en una unidad de atención psicosocial.

Como se logra apreciar la perspectiva de los autores citados identifican que el rendimiento va vinculado con la productividad comprendamos en esto que como empresarios buscamos que el colaborador otorgue un 110% y en ciertos casos como empleadores buscando la productividad creamos un clima laboral pesado lo cual no es aceptado; por ello, esta investigación intenta identificar el punto de equilibrio para mantener un clima laboral amigable.

Desde esta perspectiva, se aprecia que el clima laboral no conlleva a el crecimiento empresarial para lo cual Mutalimov et al. (2021) comparte que un entorno empresarial favorable es la base para el desarrollo empresarial y el crecimiento económico. El clima económico actual crea oportunidades para la amplia movilización de recursos financieros, laborales, de información, materiales y de otro tipo. Las pequeñas empresas con su flexibilidad y agilidad pueden considerarse un área clave del desarrollo empresarial.

Así mismo, Menino et al. (2021) menciona que la Unión Europea (UE) concentra una amalgama de patrones empresariales, sistemas económicos y tradiciones, cada uno de los cuales refleja las especificidades, las transformaciones y mutaciones que se han producido en cada estado miembro en particular debido a la necesidad de convergencia con los valores comunes. El éxito y la eficiencia del modelo económico europeo derivan de la capacidad de identificar, canalizar y aprovechar al máximo los recursos y las especificidades de cada Estado miembro, en sintonía con sus prioridades de desarrollo.

Y, por último, mencionan que la estructura estratégica gerenciales estructura en los marcos de desarrollo económico. en este marco se expresa la importancia de identificar los problemas con más preocupación para lograr sostenibilidad en el tiempo. para esto, la vía de escape del mercado de las empresas son objetivos determinantes para comprender el comportamiento empresarial y como este contribuye con el desarrollo regional (Mora, 2022).

Se evidencia que en la actualidad no se vienen aplicando criterios para cuantificar el clima laboral y así como también las repercusiones en el crecimiento empresarial, donde los trabajadores, en muchos casos, tienen conocimiento de la suspensión perfecta de labores y en otros casos simplemente el despididos, aun así tienen una baja consideración del accionar de los directivos de las empresas, y si bien pueden cumplir con sus labores. Estas no se efectúan en un marco apropiado de un clima adecuado que impulse tener relaciones adecuadas para contar con empresas sólidas con criterios de responsabilidad social hacia los trabajadores.

A partir de lo expuesto, se define para el problema general, ¿Cuál es la influencia del clima laboral para el crecimiento empresarial de las constructoras en Tarapoto San Martín -2022? Y los problemas específicos: ¿Qué nivel de clima laboral en las empresas constructoras del

estado de Tarapoto, 2022 ?, ¿Cuál es el nivel del crecimiento empresarial en empresas constructoras en el estado de Tarapoto, 2022?, y ¿Cuáles de las dimensiones del clima laboral que tienen mayor influencia en el crecimiento empresarial de las constructoras en Tarapoto,2022?

Así la investigación tiene como premisas que justifican práctica, por su aplicación de elementos para el clima laboral y cómo estos se interrelacionan con el crecimiento empresarial. Justificación social, las empresas de construcción son fuente generadora de empleo productivo; por consiguiente, cualquier condición que afecte el clima laboral, también afecta las condiciones del entorno social del trabajador, siendo por tanto el justificante de desarrollar la investigación en lo social. La justificación teórica se sustenta en plantea ejecutar la investigación con el propósito de ser fuente contributiva a la generación debate de naturaleza académica relacionada a los conocimientos ya existentes sobre las variables en estudio. Por su justificación conveniencia, los resultados serán de relevancia a quienes gerencian la empresa a ser evaluada y sus colaboradores en general, lo que podrán ser el sustento para definir planes de mejora de la gestión del potencial humano. Justificación metodológica, la determinación de aplicar encuestas para la medición de las variables, debido a que siendo validados antes de su aplicación brindará conocimiento con confiabilidad y validez.

La investigación muestra como objetivos: para el Objetivo general: Determinar la influencia del clima laboral para el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto San Martin - 2022; y los Objetivos planteados primero; Identificar el nivel del clima laboral en la empresa constructora de la ciudad de Tarapoto, 202 2; segundo Objetivos específicos: Identificar el nivel del crecimiento empresarial de una empresa constructora en la ciudad de Tarapoto, 202 2 Objetivos específicos (3) Establecer las dimensiones del clima laboral que tienen mayor influencia en el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto,202 2

Las hipótesis de la investigación son, Hipótesis general: La influencia del clima laboral genera el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto San Martin -2022, Hipótesis nula: La influencia del clima laboral no genera el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto San Martin -- 2022, para las Hipótesis específicas, H1 : El nivel del clima laboral en la empresa constructora de la ciudad de Tarapoto, 2022, es alto; Hipótesis específicas H2: El nivel del crecimiento empresarial de órgano del sector construcción en la ciudad de Tarapoto, 2022, es regular; Hipótesis específicas H3: Las dimensiones del clima laboral que tienen

mayor influencia en el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto,2022, son las motivacionales.

II. MARCO TEÓRICO

Con vinculación con **antecedentes** sobre términos sobre **clima laboral** teniendo antecedentes recientes de una pandemia como es el COVID-19, Cortez et al. (2021) indica que la fatiga generada por exceso de labor en los colaboradores en el planteamiento actual genera estrés lo que es identificado como un factor de pérdida para la empresa. el objetivo del estudio fue evaluar la singularidad las limitaciones de interacción personal con otros colaboradores por la pandemia la investigación se estructuró con un modelo correlacional transversal. Lo conformaron 205 colaboradores, que aportaron a la satisfacción laboral ($r = -.315$; $p = .000$), así mismo mostramos el ($r = -.252$; $p = .000$) y ($r = -.254$; $p = .000$). Llegando a la conclusión que los colaboradores aquellos mostraron agotamiento en diversos factores orientados a aspectos psicológicos, merma de la capacidad, sensación de pérdida también informaron insatisfacción laboral. Por lo tanto, los agentes protectores son necesarios para evitar la apatía en los trabajadores.

De la Puente (2021) comparte sobre el clima laboral que el Perú ello fue objeto de estudio e identificar en cada criterio lo denominado como "crisis". Así mismo la terminología expresada como "gran depresión" para sintetizarlos. Dichas variaciones fueron notadas por lo menos seis, 1) la pérdida de mano trabajadora con un alcance de más de, 40 mil al 31 de enero del 2021 ; 2) la variabilidad económica que puso término a los 18 años de crecimiento constante financiero vigoroso que llevo a la decaída del -11.5% del PBI en 2020 según lo planteado previamente por el Banco Central (BCR); 3) la vuelta a la deficiencia que trajo escases cambiante heterogéneo expresa en la deficiencia esto muestra la ramificación que direccionan a diversificaciones ello extiende una carta notificatoria consiente, esfuerzo del agentes gubernamentales y el direccionamiento. Tradicionalmente, ha otorgado problemáticas el echo virtuoso de pretender deducir con certeza el resguardo de los trabajadores.

Asimismo, Casares (2021) comparte indicando sobre el sector constructivo, en el Perú, tiene necesidad del adecuado clima laboral. Este debe ser dimensionado para amortiguar los impactos inversos al éxito del proyecto. Realiza la verificación e identificación de casos similares que puedan hacernos comprender un adecuado clima laboral implementados en trabajos específicos del rubro constructivo. Este

estudio consiste en un análisis bibliográfico comparativo, entre la reseña guía de la practicas realmente correctas, así como la implementación y lograr un adecuado clima laboral en el sector

constructivo. Los estudios de la ingeniería civil se fundamentan en el cumplimiento de los objetivos trazados, los mismos vinculados a los logros de los proyectos en calidad, costo y plazo. Un adecuado clima laboral tiene carácter primordial en el desarrollo de un proyecto. El buen clima laboral brinda las causales de éxito y las causales de fracaso en un proyecto, para la elaboración de planes de control para mitigar los impactos.

Cárdenas y Mejía (2020) un clima laboral malo genera accidentes son contextualizadas como procesos de oportunidad más que de preocupación. El 2011, se divulgó en Perú la Ley N° 29783, que regula varios sectores de la salud y seguridad en el trabajo y desde ese contexto es importante recalcar que apoya al buen clima laboral. Como objetivo de este estudio fue identificar las debilidades organizacionales y laborales que generen los riesgos y sus causas que producen incidentes con repercusión significativamente regular de malestares en el trabajo del Perú entre 2000 y 2011. El diseño es de observación, análisis. La muestra estudiada se conforma por 45.291 trabajadores con lesiones en sus partes corporales en el trabajo. Se consideraron: (golpes, caídas, trauma, convulsión), antigüedad (años de servicio), tiempo de accidentes y lesiones en extremidades superiores o inferiores. De los 45.291, la constante de situacional por edad fue de 36 años. Los retrasos en incidentes de menor y mayor escala en los accidentes de trabajo suelen ser entre las 9 y las 15 horas.

Díaz et al. (2020) precisan que los accidentes de trabajo repercuten mucho en el crecimiento empresarial. Es una realidad que preocupa al mundo. Esto conlleva al estudio a fondo del clima laboral aun teniendo esfuerzos previstos y aplicados para mitigar amparándonos en una serie de políticas públicas. Los resultados muestran que aún se presenta dificultades. Es primordial indicar que los errores en el trabajo que acarrearán accidentes (20,29 %), los accidentes frente al volante (9,85 %) y el sida (5,52 %). El hecho del asunto, vinculando la inactividad en conceptos de seguridad en el Perú, observable, comparado entre los años 2018 - 2019; aunque la diversificación en, aunque los datos mostrados fueron de niveles preocupantes teniendo un porcentaje de -4,6% (negativa), durante el tiempo último de los meses del año.

De un panorama nacional, se puede observar que base de problemas es un mal **clima laboral**, en diversidad o variedad de procesos en empresas del **Perú**, siempre enfatizan, debemos velar por el SSOMA que aplican en los diferentes ámbitos o áreas de las empresas constructoras.

desde una visión **internacional**, Santamaría (2022), indica en su investigación tipo básica que el clima organizacional de una empresa debe presentar objetos de estudio sus estructuras organizadas de gestión y de transitabilidad cambiante. guarda un vínculo correspondiente con la productividad, la mejora en aspecto de la protección y el mejor rendimiento. Este estudio de diseño transversal cuantitativo y descriptivo tuvo virtuosamente observar y analizar los prospectos climáticos en la labor y el nivel de tolerabilidad positiva en 2 organizaciones públicas que se ocupan de la población joven en el país chileno. Conformada por todos los colaboradores de una. Se aplicó se aplicó la encuesta que ayude analizar hechos constantes y reales de siniestralidades en el campo laboral. Se concluye que los prospectos referido al clima laboral son parte de los puntos de debilidad así mismo la flexibilidad psicológica.

Laima (2022) comparte en este estudio tipo básica sobre el las empresas pequeñas y medianas (PYMES) presentan firmas que tienen amplio impacto dentro de la economía del país en Colombia y aportan el 28% del PIB, por lo que es fundamental para lograr la competitividad de estas organizaciones. El gobierno ha impulsado planes para aplicar nuevas sistemas tecnológicos en ámbitos comunicativos (TIC) estas pymes para aumentar su productividad y competitividad. Las pymes son organizaciones que se quedan atrás en la adopción de tecnología. Se ha aplicado una metodología que consta en realizar varias investigaciones para caracterizarlas, pero no se han planteado interrogantes sobre los diferentes tipos de PYMES que se pueden encontrar según su implantación TIC. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la usabilidad y percepción actual en la implementación de las TIC y posteriormente clasificar las organizaciones en base a estos dos factores. Los resultados describen cinco tipos de pymes: En conclusión, las que han sido negligentes, las que se quedan atrás, las que dudan y las que improvisan.

Los datos se recopilaron en 2019 y reflejan el estado de las pymes antes del confinamiento por el brote del virus SARS-CoV-2.

Asimismo, Galeano (2021) comparte indicando en su investigación tipo básica, que las empresas deben asegurarse de que está desempeñando el rol que mejor se adapta a su personalidad. Es importante conocerle en profundidad para potenciar sus habilidades y cualidades. La metodología fue evaluar las pruebas de personalidad herramientas usadas como fuentes de información que pueden utilizar los gerentes que desean mejorar la cultura empresarial y contribuir, de esta manera, al bienestar del obrero. Son muchas las herramientas que existen para conocer las habilidades, puntos fuertes y débiles de las personas. El objetivo fue

determinar quiénes son los responsables de selección de personal hacen servir diferentes tipos de test de personalidad, dinámicas de grupo, pruebas psicotécnicas, etc., para conocer con mayor detalle a los candidatos. Existe una gran variedad de opciones, pero lo importante es que se trate de evaluaciones de personalidad basadas en la ciencia. Algunas de las principales son Evaluación

DiSC, el Indicador de Tipo Myers-Briggs, el Modelo de Personalidad de Cinco Factores (FFM), el Inventario de Interés Ocupacional y el Test de juicio situacional. En conclusión, lo más importante es asegurarnos que cada empleado está en el rol que mejor se adapta a su personalidad. Es decir, no se trata únicamente de considerar sus conocimientos, talento o intereses sino aprovechar los puntos fuertes de su personalidad y saber cómo abordar los puntos débiles.

González (2021) menciona en su investigación tipo básica que Los procesos de sustentabilidad tienen deficiencias, apertura para analizar su estructura, cambio y alcance. La metodología consto en tomar una muestra de cien constructos de sostenibilidad, junto con sus planteamientos conceptuales, para calcular su impacto y analizar los factores a las que pertenecen. Realizó un análisis de frecuencia y selección, se saturó en siete dimensiones: económica, social, ambiental, legal, política, ética y cultural. Luego se recomendó una unión de carácter mas alto por jerarquías, otorgando un diseño de tríada que asevera solo las mezclas más notorias de dimensiones resultantes. En conclusión se manifiesto la distancia entre lo que, a priori, parece permitir implícitamente cualquier definición de sostenibilidad y la realidad existente.

Así mismo Naranjo, A y Kuchen, E (2021) precisan en su investigación tipo básica que la investigación planteada busca identificar rangos óptimos desempeñosos para trabajadores de diversas áreas organizacionales que presenten diferencias en el ambiente laboral. Se realiza trabajo de campo in situ, a partir de mediciones de factores ambientales como temperatura del entorno, cantidad de CO₂, fuerza de iluminación y cantidad de ruido, y se aplicó una encuestas a los usuarios en un tiempo de tres periodos del año, en 180 áreas de tipo abierto-cerrado. En conclusión los resultados permiten conocer los rangos preferentes de variabilidad y la valoración del desempeño laboral para cada variable de estudio.

Tomando referentes primordiales para las **bases teóricas** teniendo un alcance desde un marco social indicando Sánchez (1998) comparte que la Ley 29783 del 31/04/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se enfoca desde un aspecto histórico del clima laboral , Desde este contexto más actual, Sari et al. (2021) menciona que un buen clima laboral conlleva a la comodidad y la salud mental de los trabajadores, incluida la protección contra lesiones y problemas de salud debidos a enfermedades físicas o emocionales. Son las principales demandas de los trabajadores; además, de las demandas financieras; porque, muchos empleados experimentan estrés, lo que afecta los resultados contraproducentes del trabajo y el resguardo de la mejor vida de los colaboradores. Hay dos criterios de estrés laboral a saber: eustrés y distrés. El eustrés es un estrés que es beneficioso para la salud al proporcionar motivación a su objeto para que tenga un impacto positivo en los trabajadores y la organización, mientras que el distrés es un estrés que no es beneficioso o tiene un impacto negativo, drena energía que no puede ser superada por sí mismo e incluso puede tener consecuencias fatales para los trabajadores y la organización. El estrés laboral es una condición que surge de la interacción entre los humanos y el trabajo y se caracteriza por cambios humanos que los obligan a desviarse de su función normal.

Puede monitorear los últimos registros de seguimiento nacionales e internacionales., al analizar evolución y adaptación En los fundamentos teóricos mencionados, encontramos que este tema se ha convertido en un importante complemento de

investigación que también introduce variantes.: **variable 1**, clima laboral y la **variable 2**, crecimiento empresarial.

Desde el enfoque del clima laboral se tiene a Ríos, Salgado Y Moreno (2021) que Ha habido múltiples enfoques teóricos que abordan el tema del comportamiento responsable del consumidor. Términos como consumo ético [19] se han utilizado para analizar cuestiones relacionadas con la moralidad del consumo y el impacto negativo de ciertas prácticas en los consumidores, así como para examinar las condiciones de trabajo, la producción de bienes y los boicots. Algunos autores, utilizando el término consumo consciente, se han centrado en una mentalidad que aborda el consumo desde un sentido de autocuidado, cuidado de la comunidad y cuidado de la naturaleza [20]. Otro término asociado es el consumo consciente, que es la aplicación de la atención a las elecciones que hacen los consumidores.

Acerca del clima laboral, Lopez, Perez, Castro Y Rodriguez (2021) comparte en su investigación tipo básica que el objetivo de este estudio fue recopilar la información necesaria para determinar las percepciones de los factores más y menos influyentes en la evaluación del hogar. Aplicando encuestas estructuradas a 10 colaboradores, las cuales fueron analizadas fundamental. Los datos obtenidos revelan un contexto más amplio acerca de los compradores y vendedores de viviendas, localización, el pedigrí y el estado de las casas como estructura de factores relevantes para colocar su valor. Los resultados tendrán la virtud de ser utilizados para evolucionar los diseños presentados de valor limitante de la vivienda por las inmobiliarios creando virtud para las ventas online de compra y venta de inmuebles. Asimismo, el estudio brinda la base necesaria para generar la aceptabilidad de las variables propuestas y expuestas a una herramienta de predicción estimando los precios de las casas con precios más accesibles en el estado de Sonora, México.

Así mismo CERÓN, SEGUÍ, FARÁS Y ALCARAZ (2022) mencionan que el clima laboral se obtiene mediante el análisis del registro de balseros blancos en España, identificando motivos entre balseros, según su perfil y motivos, con tendencia a los accidentes. El estudio siguió un diseño experimental, con una estrategia combinada y tipo de comparación realizada por cuestionario (n = 594). Este cuestionario evaluó la motivación de los participantes para practicar

la dosificación, así como los metadatos sobre sus prácticas. Los perfiles sociodemográficos se analizaron mediante el análisis de componentes principales para ver cómo sus grupos impulsores llevaron a sus implicaciones. Después de eso, estos grupos se utilizaron para realizar un análisis de masa para obtener grupos importantes de participantes de acuerdo con su dinámica para la práctica. Finalmente, ANOVA analiza la diferencia de potencial entre los grupos con las siguientes pruebas con modificación de Bonferroni de las variables en curso, pruebas cuadradas o pruebas de micro cazadores para variables de clasificación. La muestra analizada corresponde a cargo (67%), con dos ocupantes (53 %), no necesitan una educación universitaria (56 %) o un diploma formal en fabricación farmacéutica (78 %) y tienen un promedio de más de 10 años (34 %) de experiencia como túnel.

Toda la investigación realizado es soportada gracias a que existe un gran impacto negativo debido a la inexistencia de un adecuado clima laboral. La investigación presenta 2 variables de las cuales la primera esta dimensionada por : (1) compañerismo, (2) ambiente de calidad, (3) control y (4) continuidad laboral.

De manera que MONTES (2020) indica sobre el compañerismo, en este estudio nos propusimos explorar si, independientemente de las razones por las que los emprendedores inician su actividad, ya sea por necesidad o por vocación, valoran positivamente la capacidad de los viveros de empresas como mecanismo para ayudar a crear valor, contribuyendo al desarrollo económico y social. sostenibilidad social y establecer un contexto que aumente las posibilidades de éxito y supervivencia de las empresas. Se elaboró y distribuyó un cuestionario a una muestra representativa de emprendedores residentes en España. Se aplicó el análisis de ecuaciones estructurales (SEM). Los resultados confirman que los viveros de empresas crean valor en la sociedad independientemente de los motivos por los que los emprendedores inician su actividad. Este trabajo aporta una opinión y una visión directa de cómo diferentes perfiles emprendedores valoran la sostenibilidad de las empresas en su primera etapa. e indica que se encuentra este factor determinada por las siguientes características: salud física, salud mental.

Así mismo, Hernandez y Garcia (2018) que hace referencia adecuados ambientes menciona que las diversidades en carácter personal, la exigencia y el ritmo del laburo se asocian con respuestas cognitivo-emocionales, conductuales del mismo modo las fisiológicas Los ambientes de trabajo y los amortiguadores de alertas psíquico están asociados con respuestas

fisiológicas y de comportamiento. Exponerse a un marco donde fluya una mala relación de laburo con problemas en diversidades presentadas en la empresa se asocia con la amplitud del ser en el sector conductual. Por ello se concluye exponiendo que se demostró que, en los órganos del estado las estructuras de control y manejo tienen cierta relación significativa en las habilidades blandas y desarrollo personal del colaborador en el ambiente de laburo puesto que el marco de casos de estrés pos traumático en los colaboradores que conforman la entidad, arriesgando su estabilidad y su bienestar en aspectos de su salud.

Aliz (2021) sobre el bienestar ergonómico la flexibilidad en el trabajo son indispensable los que fundamenta los caracteres del ergonomismo en la cultura organizacional generando mejor rendimiento, por ende ello conlleva al crecimiento empresarial. Así mismo Ágota-Aliz (2021) comparte sobre la salud mental, se evaluar factores que resguardan vínculo directo con la psicometría del colaborador de este, modo generar aberturas flexibles que puedan controlar los diversos cambios metales, desde un enfoque que el colaborador sea inestable.

Martínez (2020) expresa que el control es realizar la identificación de mejora la necesidad de mejorar la igualdad de género mientras trabaja en habilidades sociales y varias habilidades orales durante el proceso de enseñanza. Este método es una descripción cualitativa de un carácter de descubrimiento. Al final del semestre, se estableció una encuesta anónima para obtener las opiniones de los estudiantes universitarios sobre los aspectos clave de EPG que se consideraron en clase. Teniendo una injerencia y mostrando unos resultados presentes en los estudiantes participantes de esta investigación no se relacionaban en este método pedagógico o técnicas dramáticas. Señaló que las actividades implementadas contribuyeron a mejorar su compromiso social y adquirir habilidades sociales como la comunicación.

Prospectos de las primeras características es explicada por Jeffery et al. (2022) identifican el mejor contexto que puede dar solución a la ineficiencia es cuando es evaluada desde un contexto social. Acerca de este tema Jasute, Navickiene y Butkiene (2022) indican sobre la oportunidad abordando a caracteres que dan apertura al crecimiento en cada sector de la empresa logrado poco a poco el aumento de capital y ello otorga el crecimiento empresarial. Ozellie et al. (2022) define que el concepto razonable brinda apertura a la flexibilidad un gerente nunca puede ser rígido debe estar constantemente aperturado al cambio, todo cambio conlleva

algo nuevo evaluando que ello puede ser bueno o malo depende de como evalúes cada criterio de lo nuevo. Sobre la continuidad nos explican Chen y Feng (2022) mencionan que la sostenibilidad se tiene que evaluar y vigilar desde el contexto más de la flexibilidad otorgando y limitando explicando que la flexibilidad aporta a la sostenibilidad emocional pero si no se controla esto conlleva a la desobediencia laboral.

Mendrofa et al. (2021) menciona, todo asenso conlleva a un aumento de responsabilidad, comprendiendo que de igual manera el contexto salarial mejora esto mismo acarrea mayor responsabilidad un desgaste más amplio de cada factor y aspecto de la persona en el que se centra el estudio es en el factor de la salud buscando el bienestar. Así mismo, Jiang (2022) asevero del reconocimiento que ello es un punto muy importante para otorgar un impulso a la empresa, en diferentes aspectos, áreas y prospectos de crecimiento, teniendo en cuenta que el reconocimiento de los logros de los trabajadores y respectivo reconocimiento es el factor primordial para mejor no solo el ambiente de laburo si no el trato al cliente, este tato es el punto fundamental que genera el debido impulso al crecimiento organizacional. De tal modo Czajkowska-Białkowska (2022) indica sobre la el liderazgo es muy virtuoso con el concepto transparencia, comprendiendo que, la virtud más valiosa para controlar siempre es la determinación de no dejarse notar, buscando siempre determinar y aislar las falencias en los diversos sectores de la empresa.

Con respecto a la segunda variable Mintahid et al. (2022) mencionan la estructuración de una estrategia de control del clima laboral es un enfoque excelente para garantizar a (PYME) y mantengan y continúen expandiéndose hasta convertirse en corporaciones grandes o multinacionales. El mantenimiento de registros ayuda a las empresas a tomar mejores decisiones y desarrollar políticas adecuadas, lo que resulta en una mayor eficacia y eficiencia. Esto aprovechará los medios para rastrear el progreso comercial y tomar decisiones apropiadas para expandir el componente productivo de la economía. PYME

Kourtis et al. (2022) indican que el crecimiento empresarial son las capacidades dinámicas ayudan a la organización no solo a identificar nuevas oportunidades en un entorno en constante cambio, sino también a explotarlas de manera eficaz y eficiente creando valor de una manera única que no puede ser imitada. Los autores referenciados con anterioridad aclaran el crecimiento empresarial. De manera que las características del crecimiento empresarial

estructurada analíticamente por 3 dimensiones que amplían y generan un marco más detallado sobre las variables. (1) direccionamiento gerencial; (2) Toma de decisiones; (3) compromiso.

Así el investigador Júnior (2021) se refiere a la organización administrativa son: en el capitalismo contemporáneo, caracterizado por la hegemonía de la lógica neoliberal, hemos asistido, en las últimas décadas, a numerosos cambios en las diversas formas de estructurarse organizadamente en el trabajo en las instituciones públicas a través de la importación de prácticas gerenciales y *modus operandi* en el sector privado, con el objetivo de hacer la administración más eficiente y más cercana a los intereses de los ciudadanos.

Zulfiqar et al. (2021) indica acerca de la comprensión, para lograr definir el crecimiento y hasta donde crece una empresa se tiene que evaluar desde la aplicación de estrategias marco de bienestar y calidad de la empresa en diferentes sectores de la organización para tener un concepto amplio que determine el cambio y mejora. García, Amor y Galindo (2020) comparte, la empresa debe pertenecer o conformar diversidad de socios estratégicos que puedan mantener la fluidez del capital, entre estos socios vale recalcar que los trabajadores siempre serán nuestra mejor opción, ya que, si se otorgado correctamente el objetivo empresarial los fines de los trabajadores comparten vinculadamente el mismo objetivo.

Así mismo, Wang et al. (2022) menciona que la característica: criterios para la para el direccionamiento correcto en la toma de decisiones esto conllevara y otorgara el corregir de los parámetros relevantes que afectan la calidad para lograr el objetivo de un control óptimo del proceso de producción. características: supervisión, capacitación y ética profesional.

El constante crecimiento empresarial. Por ello, Su, Gao y Jiang (2021) menciona la supervisión constante puede generar estrés y limitar la capacidad y rendimiento del colaborador, para ello es recomendable crear actividades que refuercen la visión empresarial. Brookman et al. (2022) se refiere a la satisfacción del trabajo para que exista un crecimiento laboral el empleador debe brindar todas las herramientas y prospectos de seguridad en cada ambiente generando la estabilidad y otorgando el impulse capaz para el trabajador el busque el crecimiento propio y de la empresa. Por eso Bonnie (2021) Indica que la ética profesional define mucho siempre y cuando le otorgues seguridad y un adecuado clima laboral brindando un impulso innegable del mejor rendimiento lo que brinda un impulso abismal para el crecimiento empresarial. Se concluye

definiendo y recomendando a los gerentes que realicen una estructura de actividades que generen una estabilidad emocional y social, para que el trabajador se sienta identificado con la empresa en la que labora.

Por último, el De et al. (2022) comparte acerca la característica de la compromiso de la entidad, las sesiones completadas y virtualmente con el equipo de estudio en varios momentos durante la capacitación para proporcionar actualizaciones sobre el progreso. características: vínculo laboral, comunicación.

Lange y Kayser (2022) hacen referencia que un vínculo laboral en la estrategia más eficaz para obtener un impulso en el crecimiento empresarial, pero ese vínculo laboral tiene que tener ramificaciones que puedan establecer el bienestar laboral por medio de sus ambientes ergonómicos y de calidad, sostenibilidad en el tiempo del trabajo, estrategias para poder comprometer al trabajador con los objetivos empresariales, solo de esta manera se puede aspirar a un crecimiento empresarial constante y sostenible en el tiempo, mitigando cualquier falencia existente entre la empresa y el trabajador lo que conlleva a una eficiente atención al cliente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El **tipo de investigación** fue **básica** con el objetivo está basado en otorgar un alcance más amplio a la comunidad científica en temas del crecimiento empresarial, **el clima laboral y el crecimiento empresarial**. En virtud de que se busca confirmar las causas del problema científico, la presente investigación recurrirá al **enfoque cuantitativo, con alcance correlacional**.

Puesto que el análisis de conglomeración de casos investigados Estuvo diseñado desde el prospecto de un enfoque cuantitativo de tipología descriptivo correlacional, se expresa sobre sus variables que no serán intervenidas en ningún punto de la investigación, se abocara a observar, estudiar y definir los cambios notoriales y relevantes, para detallar lo identificado posteriormente a ello llegar a sugerir y recomendar a los gerentes de las empresas. Los detalles observados permiten tener un concepto más amplio y paso a paso comprender el marco de la estructuras que es compleja y vincularlo con las estructuras de constructo que se pueda aportar para mejorar las redes semánticas sobre el detalle del contenido (AFARES 2021).

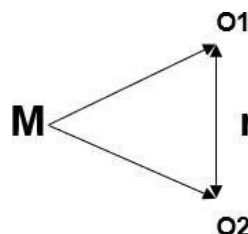
Para medir vinculaciones existentes entre las relación de las variables planteadas, la investigación fue propuesta desde un marco cuantitativo y el siguiente diseño correlacional:

Expresado:

O1 = Habilidades gerenciales

O2 = Desempeño laboral

M = Colaboradores administrativos r = relación entre las variables.



3.2 Variables y operacionalización.

V1=Clima laboral

V2=Crecimiento empresarial

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Nos comparte Menino et al. (2021). Para el desarrollo del presente estudio esta muestra de la población está representada por 43 trabajadores de las cuales se encuentra conformada por los colaboradores pertenecientes a 2 empresas de la provincia de San Martín, Ello hace conocimiento del universo estudiado .

Representa a los colaboradores.

Población de estudio de las empresas con anterioridad mencionadas muestran:

Tabla 1

Detalle de la población investigada

CARGOS	Total	Porcentaje
Gerente	1	3%
Sub gerente	1	3%
Administrador	2	8%
Encargados de logística	1	3%
Encargado de almacén	2	8%

Profesional ing. de oficina	5	8%
Mano no pre calificada	3	10%
Mano no calificada	28	60%
	43	100%

Nota: *Elaboración propia*

Criterios de inclusión: Limitantes que presenta la toma de datos para tener un análisis más cercano, el presente trabajo de estudio recogió datos de trabajadores de las respectivas empresa mencionadas de las empresas de San Martin .

Criterios de exclusión: Se determinó a la ajenación con respecto a la opinión a personal inexistente en la organización.

Muestra: En la investigación, la muestra es una parte seccionada del universo en la cual se aplica la herramienta para poder determinar los factores relevantes que incurren en la variabilidad de los objetivos y debido a esto la correlación o no correlación de las variables (Domínguez, 2006).

Muestreo: La muestra de estudio, el muestreo corresponde al corte no probabilístico, toda vez que acoja al total poblacional.

Unidad de análisis: (Gerente, Sub gerente, administrador de proyectos, Encargados de logística , encargado de almacén , profesional ing. de oficina, mano no pre calificada y la mano no calificada) en números estrictamente analizados para lograr resultados que muestren la problemática.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos técnicos.

Sánchez, Fernández y Díaz, (2021) La técnica implementada en esta presente investigación fue una herramienta denominada encuesta , lo mismo que se refiere a un test escrito o virtual generando la recolección de datos relevantes de los colaboradores vinculados a las variables definidas o mostradas en la investigación .

Instrumento

Con la aclaración respecto a la herramienta aplicada, este debe reflejar un prospecto amplio de dominio de los factores que se desea evaluar. Sánchez, Fernández y Díaz (2021), hacen referencia o se infiere que el marco detallada en la discusión busca crear un ambiente de marco de dialogo en el cual el investigador será un mediador explicando y confrontado sus resultados con otros. Menciona que la validación será sometido a juicio de expertos entre los cuales figuraran un metodólogo y dos especialistas de la rama de ingeniería civil cada profesional tendrá el grado respectivo de magister o doctor.

Referente a la herramienta que medirá el **clima laboral** se conformó por 18 ítems, diseñado en la estructura d un marco de 4 dimensiones. Teniendo una escala mostrada con aspecto ordinal donde: 1) Nunca. 2) Casi nunca. 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre. Para el respectivo comprendimiento de marco lógico de la primera variable, se aplicó el proceso denominado baremación a la variable planteada en este estudios en los 3 niveles respectivos: Del mismo modo, el puntaje máximo definido será (75 puntos) lo que equivale al 100% y el mínimo estructurado y definido será (15 puntos) lo que da un valor porcentual de 20%.

Referente a la herramienta que medirá el **crecimiento empresarial**, se conformó por 18 ítems, diseñado en la estructura de un marco de 4 dimensiones. Teniendo una escala mostrada con aspecto ordinal donde: 1) Nunca. 2) Casi nunca. 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre. Para el respectivo comprendimiento de marco lógico de la primera variable, se aplicó el proceso denominado baremación a la variable planteada en este estudios en los 3 niveles respectivos: Del mismo modo, el puntaje máximo definido será (75 puntos) lo que equivale al 100% y el mínimo estructurado y definido será (15 puntos) lo que da un valor porcentual de 20%

Tabla 2

V1= Clima laboral

Rango de la variable control previo	
Nivel	Rango
Bajo	18 - 45
Medio	46 - 68

Alto 69 - 90

Nota: *Elaboración propia*

Tabla 3

V2= Crecimiento empresarial

Rango de la variable control previo	
Nivel	Rango
Bajo	18 - 45
Medio	46 - 68
Alto	69 - 90

Nota: *Elaboración propia*

Validez

Para poder determinar la validación de las herramientas aplicadas en el estudio, el procedimiento consta de la evaluación por los especialistas ya mencionados, que,

hacen referencia a un metodólogo y 2 especialistas de la rama de ingeniería civil cada uno de ellos con el grado de magister en su respectiva profesión.

Tabla 4

Validez de cuestionarios

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión de experto Apto
Gestión de riesgos.	1	Jessica Karin	4.3	Apto
		Solano Cavero		
	2	Tanía Arévalo	4.3	Apto
		Lazo		
	3	Paredes	4.5	Apto
		Aguilar Luis		
Sanciones correctivas	1	Jessica Karin	4.1	Apto
		Solano Cavero		
	2	Tanía Arévalo	4.2	Apto
		Lazo		
	3	Paredes	4.5	Apto
		Aguilar Luis		

Nota: *Elaboración propia*

Teniendo fervientemente y positivamente la opinión del metodólogo con el grado de magister se indica que para ello se debe realizar una prueba piloto, el especialista 1 que se refiere al metodólogo no indicó ninguna observación por lo cual se determinó aseverar que el instrumento paso la prueba piloto del mismo modo se indica que usen los especialistas de la rama de ingeniería civil indicaron que el instrumento cumple con las exigencias estudiadas en la investigación.

Los cuestionarios aplicados como instrumentos, fueron evaluados por expertos, quienes verificaron la vinculación existente entre las variables propuestas en esta investigación y las dimensiones y preguntas de la herramienta. El resultado respecto a la primera variable, obtuvo un resultado de 4.3, haciendo referencia al 43% de confirmación entre los especialistas. Del mismo modo se indica que el puntaje por los demás especialistas fueron iguales a la del metodólogo por lo cual los

especialistas indican que la herramienta cuenta con alta validez para su aplicación, recogiendo los caracteres necesarios para que se aplique en esta investigación.

Confiabilidad: Se midió con el estadístico Alfa de Cronbach el cual es una herramienta con alta aceptación a nivel mundial. Para medir la confiabilidad de los instrumentos, los valores arrojados deberían ser mayores a 0.70 para tener la respectiva confiabilidad.

Tabla 5

Análisis de confiabilidad de la variable denominada : Clima laboral
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.969	18

Nota: *Elaboración propio*

Tabla 6

Análisis de la variable denominada: Crecimiento empresarial
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.920	18

Nota: *Elaboración propio*

Al haber aplicado el estadista de alfa de cronbach obtuvimos resultados positivos de los cuales, se precisa, que tanto para la variable 1 (clima laboral) = 0.969, como para la variable 2 (crecimiento empresarial) = 0.920; la variable 1 es mayor a 0.70 y la variable 2 es mayor a 0.70.

3.5 Procedimientos

En la investigación inicialmente se debe identificar la problemática que aqueja a cierto número de población, aplicando métodos científicos como son la observación a detalle analizar cada factor y prospecto que evalúa cada dimensión del problema. Después realizamos la definición

del marco teórico y se concluirá con la información relevante que muestre las falencias según la variable propuesta que al realizar la recolección de criterios aplicados por medio de la herramienta define el marco contextual de la investigación. Se estructuró cada herramienta aplicada en esta investigación analizando y definiéndola por factores de dimensiones que medirán ciertos caracteres de la investigación, esto pasa por un proceso de validación por tres especialistas un metodólogo y dos especialistas de la rama de ingeniería civil, pasando por el proceso respectivo para tener u obtener la validez y confiabilidad necesaria. Seguidamente al proceder se deberá obtener la autorización expresa por los gerentes de las empresas para poder aplicar esta herramienta fundamental para determinar falencias según las dimensiones propuestas en esta investigación. Una vez obtenido la autorización se procedió a la instrucción a los encuestados así mismo se indicó del criterio de confidencialidad para obtener respuestas más coherentes al estudio. Al tener estas encuestas llenadas se procedió a procesar los datos aplicando el programa o herramienta SPSS. Los datos se analizaron y tendrán relevancia en la realización de las conclusiones y recomendaciones para el estudio planteado.

3.6 Método de análisis de datos

La información recopilada por la opinión de los encuestados fue analizada por la herramienta SPSS la V.25. Del mismo modo para determinar la correlación existente entre las variables y definir la hipótesis se utilizó la prueba de normalidad, así mismo los coeficientes de correlación y coeficientes de determinación.

3.7 Aspectos éticos

El desarrollo de la investigación estuvo ligada al cumplimiento de los principios éticos internacionales. Kraft et al. (2021) comparte, el respeto de manera efectiva puede ayudar a generar confianza entre los investigadores y los participantes, en el cual se guarda consideración a todos los elementos que forman la investigación. Hawkes, Gamlin y Buse (2022) indica sobre **justicia**. Es el área donde la justicia social es necesaria se relaciona con la participación y el compromiso, en el cual se establece que todas las personas fueron tratadas de manera respetuosa sin ninguna distinción racial. Huang (2022) habla sobre el principio de **satisfacción**. La satisfacción laboral se define como el estado emocional placentero que resulta de la valoración del

trabajo de uno como el logro o la facilitación de los valores laborales, garantizando que el estudio es de beneficio para la entidad. Sobre el principio de **ética**, Bolte y Vandemeulebroucke (2022) indican que la ética del cuidado ciertamente tienen sus méritos en contextos específicos, creemos que es necesario un enfoque diferente que pueda explicar de forma más natural. Integral y Moralidad (2017) nos indican que la **moral** es la lógica del humanismo integral exige que la ética social subraye la racionalidad detrás de los principios morales de autodinamismo, autoparticipación y autointegración (tolerancia, sencillez, consideración, solidaridad, bien común, amor, continencia) y normas sociales personalistas.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de clima laboral

Tabla 7

Nivel de clima laboral

Nivel	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	18 - 45	0	0%
Medio	46 - 68	21	49%
Alto	69 - 90	22	51%
	Total	43	100%

Fuente: Instrumento (cuestionario) aplicado a los colaboradores indicados como muestra de la investigación planteada como objeto de estudio 2022.

Interpretación: El clima laboral en empresas constructoras de la ciudad de Tarapoto, 2022. No presenta un nivel bajo obteniendo un 0%, de este mismo modo se indica que si presenta un nivel medio correspondiente a 21 colaboradores siendo un nivel de 49% y 22 colaboradores, el nivel referente a alto es de 51%.

4.2. Nivel de crecimiento empresarial

Tabla 8

Crecimiento empresarial

Nivel	intervalo	frecuencia	porcentaje
Bajo	18 - 45	0	0%
Medio	46 - 68	22	51%
Alto	69 - 90	21	49%
	Total	43	100%

Fuente: instrumento (cuestionario) aplicado a los colaboradores de las empresas indicadas en el objeto de estudio 2022.

Interpretación: El nivel de crecimiento empresarial en la ciudad de Tarapoto, 2022. No cuenta con un nivel bajo presentando un 0%, de este mismo modo se indica que tenemos un nivel medio representado por 22 colaboradores indicando un nivel de 51% y para concluir 21 encuestados indican el valor del nivel alto de 49%.

4.3. Prueba de normalidad

Esta prueba estadística se utiliza para determinar si un conjunto de datos se distribuye de una manera que es consistente con una distribución normal.

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1= Clima laboral	.216	43	.000	.821	43	.000
V2= Crecimiento empresarial	.213	43	.000	.861	43	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS v 22

Interpretación

Tal como se observa en la tabla 9, al obtener una muestra de 43 participantes se utilizó el estadístico de prueba correspondiente a Shapiro -Wilk. Asimismo, se muestra que el valor de Sig. ($p = 0.000$ y $p = 0.000$) tanto para la V1 = Clima laboral, como para la V2 = Crecimiento empresarial, respectivamente; teniendo que el valor para V1 es menor que el valor de $\alpha = 0.05$, por lo tanto, los datos no provienen de una distribución normal. Así mismo, observamos que el valor para V2 es menor que el valor de $\alpha = 0.05$; por lo tanto, los datos no provienen de una distribución normal. Resulta necesario realizar la prueba no paramétrica **Rho de Spearman** para establecer la correlación.

4.4. Relación entre las dimensiones del clima laboral y la variable dos crecimiento empresarial de empresas de la región San Martín, 2022.

Tabla 10

Correlación entre dimensiones del clima laboral con la variable crecimiento empresarial.

Rho de Spearman	Correlaciones				
	V2= Crecimiento	D1: Compañerismo	D2: Ambiente de	D3: Control	D4: Sostenibilidad

		empresarial				calidad					
		Coeficiente				de					
		,921**	,893**	,843**	,815**	1.000					
	V2=	correlación									
	Crecimiento	Sig.									
	empresarial					.000	.000	.000			
						(bilateral)		.000			
		N	43		43	43	43	43			
		Coeficiente									
	D1:					,921**	1.000	,947**	,901**	,844**	
	Compañerismo					Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
		N	43		43	43	43	43	43		
	D2: Ambiente					Coeficiente de correlación	,893**	,947**	1.000	,930**	,873**
	de calidad					Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	.000		43	43	43	43	43		
	D3: Control					Coeficiente de correlación	43	,901**	,930**	1.000	,817**
						Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	.000		43	43	43	43	43		
	D4: Sostenibilidad					Coeficiente de correlación	43	,844**	,873**	,817**	1.000
						Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	.000		43	43	43	43	43		
						Coeficiente de correlación	,815**	.000	.000	.000	.000
						Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
						N	43	43	43	43	43
						N	43	43	43	43	43

Fuente: instrumento (cuestionario) aplicado a los colaboradores de las empresas indicadas en el objeto de estudio 2022 **Interpretación:**

En la tabla 13, se observó que el coeficiente de Rho de spearman entre la dimensión compañerismo y la variable crecimiento empresarial es de= 0.921**, Ambiente de calidad y la variable crecimiento empresarial = 0.893** , Control y la variable crecimiento empresarial = 0.843**, Sostenibilidad y la variable crecimiento empresarial = 0.815** y un valor de Sig, para la primera dimensión de = 0.000 < 0.01, un valor de Sig, para la segunda dimensión de = 0.000 < 0.01, un valor de Sig, para la tercera dimensión de = 0.000 < 0.01, un valor de Sig, para la cuarta dimensión de = 0.000 < 0.01 respectivamente lo que indica que existe un grado de correlación positiva muy alta

entre primera dimensión y la variable, así mismo, la segunda dimensión tiene un grado de correlación positiva alta, para la dimensión tercera tiene un grado de correlación positiva alta y para concluir la cuarta dimensión respecto a la variable crecimiento empresarial tiene un grado de correlación positiva alta. Por lo que se acepta la hipótesis específica planteada en el presente trabajo de investigación alternativa.

4.5. Hipótesis general

Hi = La influencia del clima laboral genera el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto San Martín -2022.

H0 = La influencia del clima laboral no genera el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto San Martín -2022.

Tabla 11

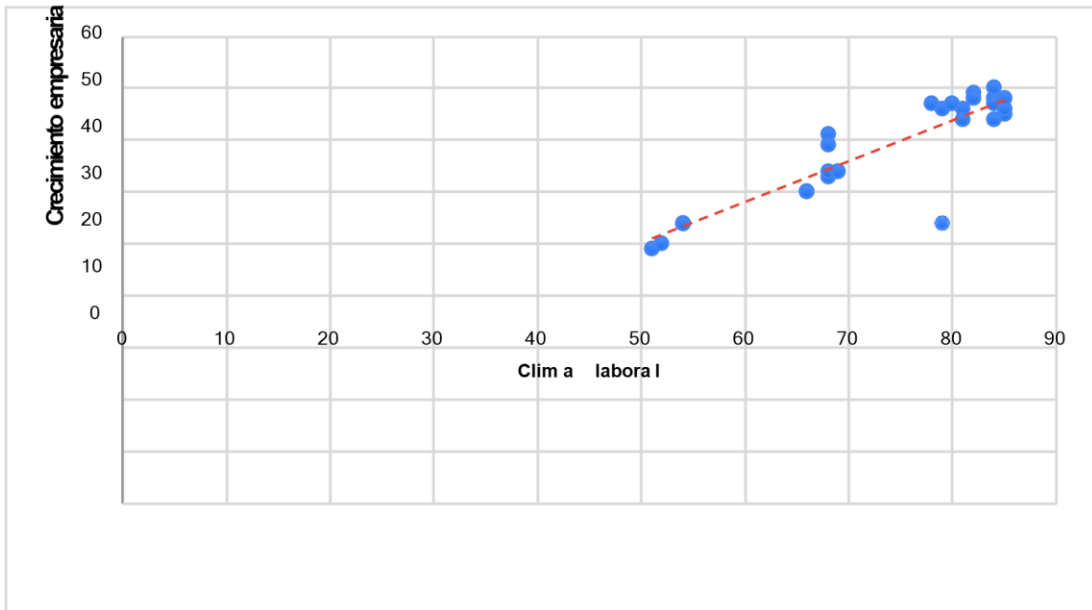
Correlación entre variable 1 y variable 2

		Correlaciones		
			V1= Clima laboral	V2= Crecimiento empresarial
Rho de Spearman	V1= Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,897**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	43	43
	V2= Crecimiento empresarial	Coeficiente de correlación	,897**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	43	43

Fuente: instrumento (cuestionario) aplicado a los colaboradores de las empresas indicadas en el objeto de estudio 2022

Figura 1

Calculo de R^2



Interpretación

En la tabla 12, se observó que el coeficiente de Rho de Spearman = 0.897** y un valor de Sig. = 0.000 < 0.01, lo que indica que existe un grado de correlación positiva alta entre la variable clima laboral y la variable crecimiento empresarial. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Así mismo, en la imagen se advierte que el coeficiente de determinación R^2 es igual a 0.858, lo cual representa que tan solo el 0.858 del clima laboral se relaciona significativamente con el crecimiento empresarial de las empresas de San Martín, 2022.

V. Discusión

El desarrollo de la presente investigación tuvo lugar en 2 empresas, que pertenecen al departamento y provincia de San Martín, distrito de Tarapoto del año 2022. Dada las problemáticas presentes, en el Perú, en la actualidad, relacionado a los altos índices de un mal clima laboral y el crecimiento empresarial en constructoras de la Región San Martín - 2022. Las gestiones brindadas al cliente son punto importante para el crecimiento empresarial . Cárdenas y Mejía (2020) concluyen que un clima laboral malo produce accidentes resultantes en 31,3% de lesiones. Este índice solo es un factor de decrecimiento empresarial. En la presente investigación se plantea dos variables como primera se aprecia una es el clima laboral y dos referentes al crecimiento empresarial, intentando identificar de qué manera y cuanto influye el clima laboral con referencia a los prospectos del crecimiento empresarial en dos empresas constructoras.

en cuanto a los resultados obtenidos del objetivo específico 1 , respecto a identificar el nivel del clima laboral en la organización del rubro construcción de la ciudad de Tarapoto, 2022. El clima laboral, son desarrollados de manera eficiente en la estructura que precien las bases para determinar el compañerismo, sectores sostenibles, controlados que otorguen calidad, el 51% los encuestados le otorgaron una calificación referido a 49%. así nos menciona casares (2021) comparte el organismo que acoge a todas las empresas pertenecientes al sector constructivo presentan falencia en el adecuado clima laboral al interior de las empresas, un clima laboral debe ser dimensionado para mitigar los prospectos negativos para concluir un proyecto. el buen clima laboral brinda una apertura para analizar las falencias existentes en una organización evaluando factores estresantes para la elaboración de planes de control para mitigar los impactos.

Esto apertura a la primera variable con respecto a sus dimensiones que son (1) compañerismo, (2) ambiente de calidad, (3) control y (4) continuidad laboral. Tal y como nos comparten Kong, Yang y Yeung (2022) sobre el bienestar en los aspectos físicos de los colaboradores otorgan la apertura de poder, realizar y desarrollarse en sus habilidades blandas logrando vincularse con los objetivos de la empresa, brindando un servicio eficiente y eficaz . Dongfeng y Cuelgue (2019) comparten los tres aspectos vinculados de la salud son, condiciones de vida, capacidad de

movilidad, y las capacidades blandas. Grabowskiy, Chudzicka-czupaŷaŷy y Staporidy (2022) quienes indican que la motivaci3n laboral es la motivaci3n intrínseca que combina todos estos motivos, incluidos los asignados a los otros tipos de motivaci3n, es decir, lucha por la integraci3n, identificaci3n, introyecci3n y regulaci3n externa.

Los resultados del objetivo especíŷico 2, referentes a identificar el nivel del crecimiento empresarial de una empresa constructora en la ciudad de Tarapoto, 2022; resultando que no cuenta con un nivel bajo obteniendo un 0%, de este mismo modo se indica que tenemos un nivel medio correspondiente a 22 colaboradores siendo un nivel de 51% y para concluir constando de 21 colaboradores tenemos el nivel alto de 49%. Tienen un perspectiva semejante al trabajo desarrollado por Mutalimov et al. (2021) comparte que un entorno empresarial favorable es la base para el desarrollo, crecimiento y el incremento económico. Concluyeron que ámbitos de clima laboral respecto al crecimiento empresarial tiene un nivel medio de 51% y un nivel alto de 49% se aprecia que existe un nivel bajo del 0%, lo que indica que las empresas, no causan un clima laboral inadecuado y esto conlleva al constante crecimiento de la empresa.

Del mismo modo Labrin (2020) indic3 que el objetivo principal de este documento es examinar c3mo COVID-19 afect3 el clima laboral en Corea durante la primera parte de la pandemia. Concluy3 que para reducir un inadecuado clima laboral, las intervenciones gubernamentales deben dirigirse a los trabajadores que no pueden cambiar los métodos de trabajo y que probablemente sufran un aumento en la carga de trabajo. La selecci3n se realice por calidad y no por la carencia de opciones, por lo que resulta muy importante que los miembros encargados de conducir los procesos de selecci3n, respeten las bases, obviando favoritismos personales y aquello que no est3 establecido. Para ello la segunda variable se dimensiona en 3 dimensiones: (1) direccionamiento gerencial; (2) Toma de decisiones y (3) compromiso.

Desde este contexto, Kourtis et al. (2022) indica que el crecimiento empresarial son las capacidades dinámicas ayudan a la organizaci3n no solo a identificar nuevas oportunidades en un entorno en constante cambio, sino tambi3n a explotarlas de manera eficaz y eficiente creando valor de una manera única que

no puede ser imitada. Los autores referenciados con anterioridad aclaran el crecimiento empresarial viene con sanciones correctivas que tienen estrictamente un crecimiento progresivo y evoluciona en casos mayores que ingieren a vínculos sancionados más peligrosos. Los resultados del objetivo específico 3, referente a establecer las dimensiones del clima laboral que tienen mayor influencia en el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto, 2022. Así mismo, la hipótesis 3 referente a Las dimensiones del clima laboral que tienen mayor influencia en el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto, 2022, son las motivacionales.

Se utilizó el estadístico de prueba correspondiente a Shapiro-Wilk, se muestra que el valor de Sig. ($p = 0.000$ y $p = 0.000$) tanto para la $V1 =$ Clima laboral, como para la $V2 =$ Crecimiento empresarial, respectivamente; teniendo que el coeficiente de Rho de Spearman entre la dimensión compañerismo y la variable crecimiento empresarial es de 0.921^{**} , Ambiente de calidad y la variable crecimiento empresarial $= 0.893^{**}$, (correlación positiva alta) Control y la variable crecimiento empresarial $= 0.843^{**}$, (correlación positiva alta) Sostenibilidad y la variable crecimiento empresarial $= 0.815^{**}$ (correlación positiva alta) y un valor de Sig, para la primera dimensión de $= 0.000 < 0.01$, un valor de Sig, para la segunda dimensión de $= 0.000 < 0.01$, un valor de Sig, para la tercera dimensión de $= 0.000 < 0.01$, un valor de Sig, para la cuarta dimensión de $= 0.000 < 0.01$ mostrando un grado de correlación positiva muy alta entre primera dimensión y la variable, la segunda dimensión tiene un grado de correlación positiva alta, para la dimensión tercera tiene un grado de correlación positiva alta y para concluir la cuarta tiene un grado de correlación positiva alta.

Para ello comparamos la investigación con Cortez et al. (2021) indican que la sobrecarga laboral que presentan los colaboradores en el contexto actual es una situación de riesgo, ya que puede generar estados prolongados de estrés provocando un síndrome de burnout y afectando su satisfacción laboral. Se concluye que los colaboradores que presentan elevado cansancio emocional, pérdida de sensibilidad y empatía, deterioro de sus capacidades y sentimiento de fracaso muestran a su vez insatisfacción laboral. La opinión que esta investigación otorga se asemeja a que el clima laboral influye mucho en el crecimiento empresarial. Tal y como comparte Sari et al. (2021) mencionan que un buen clima laboral

conlleva a la comodidad y la salud mental de los trabajadores, incluida la protección contra lesiones y problemas de salud, debidos a enfermedades físicas o emocionales. Son las principales demandas de los trabajadores; además, de las demandas financieras, porque muchos empleados experimentan estrés, lo que afecta los resultados contraproducentes del trabajo y la calidad de vida de los trabajadores.

Hay dos criterios de estrés laboral. Madero (2020) menciona que los impactos negativos en el clima laboral en las prácticas de recursos humanos y en los ejes estratégicos de la responsabilidad social empresarial, a saber, la ética empresarial, el desarrollo sostenible, el desarrollo social y la calidad de vida conlleva a pérdidas significativas. Los resultados clave muestran que la práctica de recursos humanos más relevante es cumplir con las expectativas de los empleados. Además, observamos que la satisfacción laboral tiene un efecto moderador sobre las variables propuestas. Se concluye que estas prácticas son necesarias en la implementación de estrategias de responsabilidad social. Por lo que se acepta la hipótesis específica planteada en el presente trabajo de investigación alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Se explica que en este trabajo investigativo se contó con una muestra de 43 participantes de las empresas constructoras estudiada. Para ello, por el tamaño de la muestra se utilizó datos obtenidos del estadístico de prueba correspondiente a Shapiro-Wilk. De este modo se observa que la relación entre la dimensión 1: compañerismo con la variable 2 se encuentra en un nivel alto con un porcentaje del 49% y nivel medio de 33%, a dimensión 2 con la variable 2 tiene un nivel alto de relación del 49% y un nivel medio del 33%, la dimensión 3 con la variable 2 tienen un nivel alto de 44% en el nivel medio 30% y para culminar la dimensión 4 y la variable 2 tiene un nivel medio de 40% y un nivel bajo de 5%.

Los resultados inferenciales obtenidos para la hipótesis 3, demuestran que las dimensiones de la variable 1 las cuales son 1) compañerismo, (2) ambiente de calidad, (3) control y (4) sostenibilidad al ser comparadas relacionamente con crecimiento empresarial, se encuentra en un nivel alto con un porcentaje del 49% y nivel medio de 33%. Por su parte, la dimensión 2: ambiente de calidad tiene un nivel alto de relación del 49% y un nivel medio del 33% con

respecto a la variable control un nivel alto de 44% en el nivel medio 30% y para finalizar la dimensión 4:

sostenibilidad tiene un nivel medio de 40% y un nivel bajo de 5% .

Así mismo, muestran un coeficiente de Rho de Spearman entre la dimensión compañerismo y la variable 2 es de 0.921^{**} que existe un grado de correlación positiva muy alta, Ambiente de calidad y la variable 2 = 0.893^{**} tiene un grado de correlación positiva alta, Control y la variable 2 = 0.843^{**} tiene un grado de correlación positiva alta, Sostenibilidad y la variable 2 = 0.815^{**} tiene un grado de correlación positiva alta y un valor de Sig, para la primera dimensión de $= 0.000 > 0.01$, un valor de Sig, para la segunda dimensión de $= 0.000 < 0.01$, un valor de Sig, para la tercera dimensión de $= 0.000 < 0.01$, un valor de Sig, para la cuarta dimensión de $= 0.000 < 0.01$. Se acepta la hipótesis específica planteada en el presente trabajo de investigación alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados muestran claramente que el crecimiento de una empresa es influida en gran magnitud por un correcto clima laboral, como nos explica en su investigación Wanga et al. (2022) menciona que la característica toma de decisiones, corregirán los parámetros relevantes que afectan la calidad para lograr el objetivo de un control óptimo del proceso de producción.

Así mismo Labrin (2020) indica cómo COVID-19 afectó el clima laboral en Corea durante la primera parte de la pandemia. Concluyeron: indicando que, para reducir un inadecuado clima laboral, las intervenciones gerenciales deben dirigirse a los trabajadores que no pueden cambiar los métodos de trabajo y que probablemente sufran un aumento en la carga de trabajo. Se puede inferir que la mayoría de fracasos empresariales son causados por la ausencia de charlas otorgadas por parte de la alta gerencia, se busca el compromiso y orientación a un solo objetivo creando un ambiente de clima laboral amigable, en el cual, el trabajador se sienta identificado con sus jefes. De este modo se logra identificar el factor de quiebre que genera la constancia de mal clima laboral y decrecimiento empresarial, tomando como respuesta a esta problemática un enfoque orientado más a charlas de sensibilización para crear un ambiente de compromiso con los objetivos y metas de la empresa.

Esto nos indica que, las empresas constructoras que desean ver un constante crecimiento deben de establecer un clima laboral amigable continuo. Actualmente, varias empresas del rubro de la construcción han implementado estrategias para poder controlar los niveles de estrés y mantener un clima laboral agradable buscando el mejor desarrollo de sus actividades, esto con la finalidad de optimizar los resultados. Según Madero (2020) menciona que los impactos normativos en la satisfacción laboral en las prácticas de recursos humanos y en los ejes estratégicos de la responsabilidad social empresarial. Los resultados muestran que la práctica de recursos humanos más relevante es cumplir con las expectativas de los empleados; Se concluye que estas prácticas referentes a las charlas de sensibilización son necesarias en la implementación de estrategias de responsabilidad social.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** El nivel de clima laboral en las empresas constructoras de San Martín expresa un nivel alto con 51% y medio con un 49 %, concluyendo que debido a que las empresas llevan como parte de la ética que un buen clima laboral conlleva a el mejor desempeño del colaborador y posteriormente a crecimiento empresarial.
- 6.2** El nivel de crecimiento empresarial en las empresas constructoras de San Martín expresa un nivel bajo con 0% un medio con un 51 % y un nivel alto de 49%, la explicación se concluye que el índice de crecimiento laboral en las constructoras no presenta un índice bajo, pero si un índice medio y uno alto en otras terminologías las empresas tienen un crecimiento constante.
- 6.3** Existe una relación entre el clima laboral y el crecimiento empresarial en las empresas constructoras de San Martín, 2022, ya que en el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de $= 0.897^{**}$. Se tuvo un valor de Sig, $= 0.000 < 0.01$; además el valor del coeficiente de determinación R^2 es igual a 0.858, se concluyó que el 85.80% de clima laboral que influye en el crecimiento empresarial.
- 6.4** La dimensión compañerismo y la variable crecimiento empresarial es $= 0.893^{**}$ lo que indica una correlación positiva muy alta, Ambiente de calidad y la variable crecimiento empresarial $= 0.893^{**}$ lo que indica grado de correlación positiva alta, Control y la variable sanciones correctivas $= 0.843^{**}$ lo que muestra un grado de correlación positiva alta, la dimensión sostenibilidad y la variable sanciones correctivas $= 0.815^{**}$ lo que muestra grado de correlación positiva alta. Se concluyó que se acepta la hipótesis específica planteada en el presente trabajo de investigación alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1** Se recomienda a los gerentes de las empresas constructoras evaluadas, brindar y realizar una estructura de capacitaciones en aspectos de sensibilización en temas de buen clima laboral en el trabajo con sus trabajadores que ayuden a crear compromiso mutuo por parte del colaborador con la empresa.

7.2 Al responsable de los procesos de recursos humanos, realizar estrategias para mantener los niveles de estrés controlados, para lograr el afianzamiento, compromiso y entrega por parte de los trabajadores en las metas de la empresa.

7.3 Al administrador a cargo del personal, crear estrategias de otorgar recompensas por logros obtenidos manteniendo al personal motivado al cumplimiento de sus labores que en vinculación con las estrategias para controlar los niveles de estrés y las capacitaciones se lograra el clima laboral adecuado.

7.4 Al jefe del área de logística y almacén, recomendar que verifiquen que cada salida de productos del almacén para así evitar problemas continuos con el inventario, y evitar los descuentos desmedido a los colaboradores.

REFERENCIAS

- AFARES, R., 2021. feminista en ciencias sociales. [en línea], pp. 177 -200. DOI 10.empiria.50.2021.30376. Disponible en: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/diseño-y-desafíos-metodológicos-de-la/docview/2532718941/se-2>.
- ALIZ, B., 2021. Flexible Working Practices in the Ict Industry in Achieving Work-Life Balance. *Studia Universitatis Babes-Bolyai Sociologia*, vol. 66, no. 1, pp. 29 -50. ISSN 20660464. DOI 10.2478/subbs-2021-0002.
- AMANI, N., 2022. Acceso abierto Gestión de riesgos de proyectos en pequeñas empresas constructoras iraníes. *Revista de Ingeniería y Ciencias Aplicadas* [en línea], vol. 8, pp. 1 -14. Disponible en: <https://doi.org/10.25100/iyc.v23i2>.
- BOLTE, L. y VANDEMEULEBROUCKE, T., 2022. De una ética del cuidado a una ética de la deseabilidad : Ir más allá de los enfoques éticos actuales hacia la IA sostenible. BONNIE, S., 2021. *Ética y Salud Total del Trabajador*®: Construcciones para Ética Toma de Decisiones y Competencias para el Ejercicio Profesional. [en línea], DOI 10.3390/ijerph181910030. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph181910030>.
- BROOKMAN, C., SAYIN, F., DENTON, M., DAVIES, S. y ZEYTIÑOGLU, I., 2022. Community - based personal support workers' satisfaction with job related training at the organization in Ontario, Canada: Implications for future training. *Health Science Reports* [en línea], vol. 5, no. 1, pp. 1 -15. ISSN 2398-8835. DOI 10.1002/hsr2.478. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/hsr2.478>.
- CÁRDENAS, M. y MEJIA, C., 2020. Introducción. [en línea], vol. 39, no. 3, pp. 1-15. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=145226611&lang=es&site=ehost-live>.
- CASARES, I., 2021. La importancia de la Gestión de riesgos en las empresas. *Auditool.org* [en línea], vol. 6495, pp. 341 -343. Disponible en: <http://blogs.portafolio.co/buenas-practicas-de-auditoria-y-control-interno-en-las-organizaciones/la-importancia-la-gestion-riesgos-las-empresas/>.
- CERÓN, Á, SEGUÍ, J, FARÍAS, E Y ALCARAZ, S, (2022); El barranquista español: perfil sociodemográfico, motivaciones para la práctica y propensión a los accidentes; Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física (FEADEF) ISSN: Edición impresa: 1579 -1726. Edición Web: 1988 -2041 (<https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/index>)

- CHEN, C. y FENG, Y., 2022. Una revisión sistemática de la literatura. [en línea], DOI 10.3390/su14073895. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/su14073895>.
- MONTES, P (2020) Innovative improve information accuracy in a two -district crosssectional study in Bihar, India. *BMJ Open* [en línea], vol. 12, no. 1 . ISSN 20446055. DOI 10.1136/bmjopen-2021-051427. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1136/>.
- CORTEZ, S., DAISY, M., CAMPANA, N., HUAYAMA, N. y ARANDA, J., 2021. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19S. *Propósitos y Representaciones*, vol. 9, no. 3 . ISSN 23077999. DOI 10.20511/pyr2021.v9n3.812.
- CZAJKOWSKA, M., 2022. Honesty as a value in the interpersonal relationships in organizations. *Problems and Perspectives in Management* [en línea], vol. 20, no. 1, pp. 14-26. ISSN 18105467. DOI 10.21511/ppm.20(1).2022.02. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.02](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.02).
- DIAZ, J., SUAREZ, S., SANTIAGO, R. y BIZARRO, E., 2020. *Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos* [en línea]. 2020. S.l.: s.n. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/html/>.
- DOMÍNGUEZ, J., 2006. Población y muestras. *Estadística y probabilidad: el mundo de los datos y el azar* [en línea], pp. 4-8. Disponible en: https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Número_12/SILVIA_BORREGO_1.pdf.
- DONGFENG, Y. y CUELQUE, S., 2019. Cómo Influye el Ambiente Urbano Residencial en la Salud Emocional de los Adultos Mayores : Una Exploración Basada en una Encuesta de Percepción. [en línea], pp. 51 -62. DOI 2653591318. Disponible en: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/how-urban-residential-environment-influences/docview/2653591318/session?accountid=37408>.
- EDUARDO, W. y TORRES, R., 2022. Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial : una revisión de literatura. , vol. 23, pp. 1 -32.
- FREITAS, E., FLORES, A., ANTUNES, L., FOGGIATO, T., CUNHA, Q. y SIQUEIRA, D., 2021. Clima de segurança no trabalho em unidade de atenção psicossocial: Percepção de trabalhadores de enfermagem. *Revista de Enfermagem Referência*, vol. V Série, no. Suplemento ao Nº8, pp. 1-9. ISSN 08740283. DOI 10.12707/rv21009.
- GALEANO, C. (2022). Clima organizacional y flexibilidad psicológica en dos organismos públicos que atienden niños/as y adolescentes en Chile. Informes

GARCÍA, I., AMOR, V. y GALINDO, D., 2020. Communication strategies for the 2030 agenda commitments: A multivariate approach. *Sustainability (Switzerland)* [en línea], vol. 12, no. 24, pp. 1 -25. ISSN 20711050. DOI 10.3390/su122410554.

Disponible en: <https://doi.org/10.3390/su122410554>.

GARCÍA, G., 2021. Obligación Empresarial De Organizar La Prevención De Riesgos Laborales: Controversias Aplicativas E Interpretativas. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, no. 54, pp. 147-172. ISSN 1133-3677. DOI 10.54571/ajee.476.

GONZÁLEZ, L.; CORONADO, M; VACA, AC; RIVAS, F. Cómo se define la sustentabilidad: un análisis de 100 aproximaciones teóricas. *Matemáticas* 2021, 9, 1308. <https://doi.org/10.3390/>

GRABOWSKIÏ, D., CHUDZICKA-CZUPAÏAÏ, A. y STAPORIDÏ, K., 2022. Relaciones entre la ética del trabajo y la motivación para trabajar desde el punto de vista de la teoría de la autodeterminación. [en línea], no. 1571, pp. 1 -18. Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253145>.

HAWKES, S., GAMLIN, J. y BUSE, K., 2022. Social justice: what's in it for gender equality and health? *The BMJ*, vol. 376, pp. 13 -15. ISSN 17561833. DOI 10.1136/bmj.o431.

HUANG, Q., 2022. Las relaciones entre el liderazgo transformacional , las comunidades de aprendizaje profesional y la satisfacción laboral de los docentes en China : ¿ qué piensan los directores? ,

INTEGRAL, E.L.H. y MORALIDAD, G.S.D.E., 2017. Introducción : la moral y la conceptualización social de la lógica del humanismo integral De esta afirmación anónima anterior , entenderemos fenomenológicamente que la moral y el condicionamiento de las normas morales son lo que la persona humana hace de.

[en línea], vol. 5, no. 2, pp. 62 -72. Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/2647406833/3B17DBC46C95418CPQ/2?accountid=37408>.

JASUTE, E., NAVICKIENE, V. y BUTKIENE, R., 2022. Machine Translated by Google sostenibilidad valentina dagiene 1 . Introducción y Antecedentes Machine Translated by Google. [en línea], DOI 10.3390/su14031933. Disponible en:

<https://doi.org/10.3390/su14031933>.

JEFFERY, C., PAGANO, M., DEVKOTA, B. y VALADEZ, J.J., 2022. Innovative approach to improve information accuracy in a two-district cross-sectional study in Bihar, India.

- BMJ Open* [en línea], vol. 12, no. 1 . ISSN 20446055. DOI 10.1136/bmjopen -2021051427.
Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1136/>.
- JIANG, X., 2022. Reconocimiento de empleados , desempeño de tareas y OCB: mediado y moderado por Pride. [en línea], DOI 10.3390/su14031631. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/su14031631>.
- JÚNIOR, G.T., 2021. administrativos en una institución educativa federal: una aproximación a la carrera , las tareas y las relaciones interpersonales. , pp. 811 -824.
- KONG, H., YANG, Y. y YEUNG , C.Y., 2022. Competencia Física , Bienestar Físico y Percepción Alfabetización Física en Adultos Mayores en Guarderías de. [en línea], DOI 10.3390/ijerph19073851. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph19073851>.
- KOURTIS, E., KOURTIS, M., CURTIS, P. y HANÍAS, M., 2022. Crecimiento Empresarial Sostenible , Creación de Valor y Dinámica Ventaja competitiva : la industria farmacéutica griega. ,
- KRAFT, S.A., ROTHWELL, E., SHAH, S.K., DUENAS, D.M., LEWIS, H., MUESSIG, K., OPEL, D.J., GODDARD, K.A.B. y WILFOND, B.S., 2021. Demonstrating «respect for persons» in clinical research: Findings from qualitative interviews with divers e genomics research participants. *Journal of Medical Ethics*, vol. 47, no. 12, pp. E8. ISSN 14734257. DOI 10.1136/medethics-2020-106440.
- LAIMA, A, CANCINO, Y y PEREA, J. (2022). Clasificación de las pymes según su implantación TIC. *Revista Internacional de Tecnología*, 13(2) 229 -239
<http://ijtech.eng.ui.ac.id>.
- LANGE, M. y KAYSER, I., 2022. El papel de la autoeficacia , la autonomía relacionada con el trabajo y Conflicto trabajo-familia en el nivel de estrés del empleado durante Trabajo remoto desde el hogar en Alemania. [en línea], DOI 10.3390/ijerph19094955. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>.
- LEEA, J.Y., 2018. Machine Translated by Google Seguridad Estructural Toma de decisiones adaptativa para sistemas de infraestructura civil y comunidades expuestas a riesgos en evolución , Henry V . Burtonb Machine Translated by Google.
[en línea], vol. 75, pp. 1 -12. DOI 10.1016/j.strusafe.2018.05.001. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.strusafe.2018.05.001>.
- RÍOS, M.L.; SALGADO, J.M.; MORENO , P. What Impacts Socially Responsible Consumption? *Sostenibilidad* 2021, 13, 4258. <https://doi.org/10.3390/su13084258>
- LOPEZ, A, PEREZ, C, CASTRO, L Y RODRIGUEZ, L (2021); Estudio sobre la Percepción de los Factores Involucrados en la Estudio sobre la Percepción de los Factores Involucrados

en la Vivienda Estimación de Precios de Viviendas: El Caso de Cajeme; Información Tecnológica - Vol. 30 Nº 2; <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000200011>

MADERO, S., 2020. La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales* [en línea], vol. 36, no. 157, pp.

391-401. ISSN 0123-5923. DOI 10.18046/j.estger.2020.157.3790. Disponible en: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>.

MENDROFA, C.P., HAREFA, P., GEA, N.E., LAIA, O., HALAWA, O. y BATE'E, M.M.,

2021. Evaluation of job productivity factors in the hospitality industry. *Journal of Environmental Management and Tourism* [en línea], vol. 12, no. 6, pp. 1504 -1512.

ISSN 20687729. DOI 10.14505/jemt.v12.6(54).07. Disponible en: [https://doi.org/10.14505/jemt.v12.6\(54\)](https://doi.org/10.14505/jemt.v12.6(54)).

MENINO, R., FELIZES, F., CASTELO-BRANCO, M.A., FARELEIRA, P., MORERA, O.,

NUNES, R. y MURTA, D., 2021b. Machine Translated by Google Héliyon Machine Translated by Google. [en línea], vol. 7. DOI 10.3390/ijerph19053142. Disponible en:

<https://doi.org/10.3390/ijerph19053142>.

MINTAHID, C., GABIR, M., ALOO, F. y OFORI, E.K., 2022. Plos uno. , pp. 1 22. DOI

10.17632/s3zt27xfj.1.

MORA, D., 2022. El tamaño inicial de las empresas y la supervivencia empresarial: caso sector comercio de Villavicencio The Initial Size of Companies and Business Survival: Case of the Commercial Sector of Villavicencio. , pp. 1 12.

MUTALIMOV, V., KOVALEVA, I., MIKHAYLOV, A. y STEPANOVA, D., 2021. Evaluación del crecimiento regional de las pequeñas empresas en Rusia Machine Translated by Google. , vol. 9.

NARANJO, A., 2021; Indicadores para evaluar el rendimiento de usuarios de oficina en clima

templado cálido ; Informes de la Construcción Publicado en línea/Publicado en línea:

16/12/2021vol. 73, 564, e420octubre -diciembre 2021. Este es un artículo de acceso abierto

distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons

Reconocimiento.. 4.0

Internacional (CC BY 4.0). <https://doi.org/10.3989/ic.83476>

OZELIE, R., BOCK, J., GERVAIS, S., SCHNEIDER, L. y SILHAVY, C., 2022. Is It

Reasonable? Reasonable and Unreasonable Accommodations for Occupational Therapy

Students in Clinical Settings. *The Open Journal of Occupational Therapy*

- [en línea], vol. 10, no. 2, pp. 1 -15. DOI 10.15453/2168 -6408.1913. Disponible en:
<https://doi.org/10.15453/2168 -6408.1913>.
- RÍOS, M.L.; SALGADO, J.M.; MORENO, P. What Impacts Socially Responsible Consumption? *Sostenibilidad* 2021, 13, 4258. <https://doi.org/10.3390/su13084258>
- SÁNCHEZ, M., 1998. MANUAL. [en línea], Disponible en: <https://academia formacion.com/wp-content/uploads/2018/08/MANUAL-PREVENCIÓN-CONSTRUCCIÓN.pdf>.
- SÁNCHEZ, M., FERNÁNDEZ, M. y DÍAZ, J., 2021. Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL* [en línea], vol. 8, no. 1 , pp. 107 -121. ISSN 1390-8545. DOI 10.35290/rcui.v8n1.2021.400. Disponible en: <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>.
- SANTAMARÍA, C. (2022). Clima organizacional y flexibilidad psicológica en dos organismos públicos que atienden niños/as y adolescentes en Chile. *Informes Psicológicos*, 22(1), pp. 97 -114 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v22n1a06>
- SARI, D.L., STORYNA, H., INTAN, R., SINAGA, P., GUNAWAN, F.E., ASROL, M. y REDI, A.A.N.P., 2021. The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* , vol. 794, no. 1, pp. 1 -11. ISSN...17551315. DOI 10.1088/1755-1315/794/1/012085.
- TOVAR, D., PARRIES, M. y GUTHEIL, J., 2021. Sociodemográficas , Creencias y Las actitudes como determinantes de. [en línea], vol. 60614, pp. 114 -130. DOI 10.1002 / cdq.12253. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/cdq.12253>.
- WANGA, D., CUIB, G., PIC, L. y LIUD, W., 2022. Evaluación integral sobre la calidad de la tira de acero basada sobre la ponderación combinada Machine Translated by Google. , vol. 2258, pp. 1 -10. DOI 10.1088/1742-6596/2258/1/012035.
- ZHOU, F., CHEN, J., CHENG , H. y ZHAO, D., 2022. Un estudio cuantitativo sobre el impacto del entorno laboral en el bienestar de los docentes en las universidades privadas de China. , pp. 1 -10.
- ZULFIQAR, S., AL-RESHIDI, H., MOTERI, M., MUHAMMAD, H. y FERROZ, B., 2021. Comprender y predecir el espíritu emprendedor de los estudiantes Intención a través de juegos de simulación empresarial : una perspectiva de COVID-19. [en línea], DOI 10.3390/su13041838. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/su13041838>.

ANEXOS

TÍTULO: Clima laboral y el crecimiento empresarial de una constructora en la Región San Martín -2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Sari et al. (2021) menciona que, un buen clima laboral conlleva a la comodidad y la salud mental de los trabajadores, incluida la protección contra lesiones y problemas de salud debidos a enfermedades físicas o emocionales, son las principales demandas de los trabajadores además de las demandas financieras, porque muchos empleados experimentan estrés, lo que afecta los resultados contraproducentes del trabajo y la calidad de vida de los trabajadores. trabajadores Hay dos criterios de estrés laboral	Sera medido a través de la encuesta en la cual se cuestionará a cada colaborador, el instrumento cuenta con una escala ordinal estructurado por 18 ítems.	compañerismo	<ul style="list-style-type: none"> ● bienestar físico ● salud emocional ● motivación laboral 	Ordinal
			Ambiente de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> ● bienestar ● ergonómico salud ● mental orden 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> ● precisión oportunidad ● criterios razonables ● 	
			continuidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● responsabilidad ● reconocimiento ● transparencia ● aspiraciones laborales 	
Crecimiento empresarial	Kourtis et al. (2022) también indica que el crecimiento empresarial son, las capacidades dinámicas ayudan a la organización no solo a identificar nuevas oportunidades en un entorno en constante cambio, sino también a explotarl as de manera eficaz y eficiente creando valor de una manera única que no puede ser imitada	Sera medido a través de la encuesta en la cual se cuestionará a cada colaborador, el instrumento cuenta con una escala ordinal estructurado por 18 ítems.	Direccionamiento gerencial	<ul style="list-style-type: none"> ● comprensión ● legitimidad ● mitigación sancionaría 	Ordinal
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> ● supervisión ● capacitación ● ética profesional 	
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ● vínculo laboral ● comunicación ● liderazgo estratégico 	

Matriz de consistencia

Clima laboral y el crecimiento empresarial de una constructora en la Región San Martín -2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>problema general:</p> <p>¿Cuál es la influencia del clima laboral para el crecimiento empresarial de las constructoras en Tarapoto San Martín - 2022?</p> <p>Problemas específicos 1.</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima laboral en las empresas constructoras de la ciudad de Tarapoto, 2022?</p> <p>Problema específico 2.</p> <p>¿Cuál es el nivel del crecimiento empresarial de las empresas constructoras en la ciudad de Tarapoto, 2022?</p> <p>Problema específico 3.</p> <p>¿Cuáles de las dimensiones del clima laboral que tienen mayor influencia en el crecimiento empresarial de las constructoras en Tarapoto, 2022?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la influencia del clima laboral para el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto San Martín -2022.</p> <p>Objetivos específicos (1).</p> <p>Identificar el nivel del clima laboral en la empresa constructora de la ciudad de Tarapoto, 2022.</p> <p>Objetivos específicos (2).</p> <p>Identificar el nivel del crecimiento empresarial de una empresa constructora en la ciudad de Tarapoto, 2022.</p> <p>Objetivos específicos (3).</p> <p>Establecer las dimensiones del clima laboral que tienen mayor influencia en el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La influencia del clima laboral genera el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto San Martín -2022.</p> <p>Hipótesis nula:</p> <p>La influencia del clima laboral no genera el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto San Martín -2022.</p> <p>Hipótesis específicas, H1:</p> <p>El nivel del clima laboral en la empresa constructora de la ciudad de Tarapoto, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H2:</p> <p>El nivel del crecimiento empresarial de una empresa constructora en la ciudad de Tarapoto, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H3:</p> <p>Las dimensiones del clima laboral que tienen mayor influencia en el crecimiento empresarial de una constructora en Tarapoto, 2022, son las motivacionales., 2022, son las motivacionales.</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica que se utilizará es la encuesta.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Los instrumentos que se utilizarán son dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio.</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño:</p> <p>Correlacional comparativo</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Dónde:</p> <p>V₁ = Habilidades gerenciales</p> <p>V₂ = Desempeño laboral</p>	<p>Población</p> <p>La población estará conformada por 43 trabajadores, trabajadores de 2 empresas respectivamente de la región San Martín, 2022.</p> <p>Muestra</p> <p>43 trabajadores de empresas dedicados o vinculadas al sector construcción de la región San Martín, 2022.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Clima laboral</td> <td>Compañerismo</td> </tr> <tr> <td>Ambiente de calidad.</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> <tr> <td>continuidad laboral</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Crecimiento empresarial</td> <td>Direccionamiento gerencial</td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Clima laboral	Compañerismo	Ambiente de calidad.	Control	continuidad laboral	Crecimiento empresarial	Direccionamiento gerencial	Toma de decisiones	Compromiso
Variables	Dimensiones													
Clima laboral	Compañerismo													
	Ambiente de calidad.													
	Control													
	continuidad laboral													
Crecimiento empresarial	Direccionamiento gerencial													
	Toma de decisiones													
	Compromiso													

M = Colaboradores administrativos
r = Relación entre las variables de estudio

--	--	--	--

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el clima laboral.

Datos informativos:

Género:

 M

 F

Empresa: Área de trabajo

Instrucciones: El presente instrumento tiene como finalidad obtener información referente a el **clima laboral**. Es por lo que debe leer atentamente cada ítem y seleccionar una de las alternativas, la más apropiada para usted, seleccionando de 1 a 5, que corresponda a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. No serán aceptadas respuestas con criterios sustentados en "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su percepción. Finalmente, se mantendrá reserva en sus respuestas.

Escala valorativa:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variable 1: Clima laboral						
Dimensión: Compañerismo		1	2	3	4	5
1	En caso de un problema se siente usted protegido (a) por la empresa.					
2	La empresa brinda capacitaciones en ámbitos de clima laboral.					
3	La empresa aplica estrategias para minimizar el impacto negativo del clima laboral.					
4	La empresa impone sanciones a los trabajadores que falten respeto a sus compañeros de trabajo.					
5	Cada trabajador es constantemente capacitado antes de ejecutar alguna labor nueva.					
Dimensión: Ambiente de calidad						
6	La empresa cuenta con ambiente adecuadamente señalados, limpios y ordenados.					
7	La empresa presenta una sinergia (coordinación correcta) entre la ubicación de cada objeto y vías de salida de cada ambiente, en caso de alguna emergencia.					
8	La empresa cuenta con servicios higiénicos para realizar las evacuaciones corporales.					
9	Para no crear un cuadro de riesgo biológico, la empresa cuenta con áreas de trabajo correctamente ambientados.					

10	La empresa exige a sus trabajadores la limpieza y orden correspondiente de cada lugar o área de trabajo.					
Dimensión: Control						
11	La empresa cuenta con un encargado o supervisor de la gestión riesgos.					
12	Para cualquier incidente, la empresa cuenta con un botiquín de primeros auxilios.					
13	En caso de incidentes, la empresa cuenta con los contactos de emergencia.					
Dimensión: Sostenibilidad						
14	La empresa contrata población laboral adulta.					
15	En las labores ejecutadas, usted siente un compromiso con el desarrollo de la empresa.					
16	Usted en cualquier situación se ha sentido amenazado con un despido arbitrario.					
17	Usted siente que la empresa le brinda un ambiente familiar que responde a su desempeño laboral.					
18	La empresa otorga el respectivo reconocimiento a los trabajadores que tienen un desempeño notable.					

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Crecimiento empresarial.

Datos informativos:

Género:

M		F
---	--	---

Empresa: **Área de trabajo:**

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información referente al crecimiento empresarial. Es por ello que debe leer atentamente cada ítem y seleccionar una de las alternativas, la más apropiada para usted, seleccionando de 1 a 5, que corresponda a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. No serán aceptadas respuestas con criterios sustentados en "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, se mantendrá reserva en sus respuestas.

Escala valorativa:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variable: crecimiento empresarial.						
Dimensión: Direccionamiento empresarial		1	2	3	4	5
1	La empresa se direcciona en base a metas y logros.					
2	La empresa brinda un trato eficaz y amable al potencial futuro cliente.					
3	La empresa ejecuta estrategias eficaces para hacerse conocido.					
4	La empresa aplica estrategias inteligentes para crear un vínculo con el cliente.					
5	La empresa ha tenido un reconocimiento por parte del cliente.					
6	La empresa realiza asociaciones estratégicas para nuevos colaboradores con divisiones % razonables de ganancias.					
Dimensión: Toma de decisiones						
7	La empresa otorga potestad de decisión en aspectos administrativos a sus colaboradores.					
8	La empresa sustenta su toma de decisiones en las opiniones de los clientes.					
9	La empresa realiza actividades de confraternidad con sus colaboradores para recolectar opiniones para la toma de decisiones.					
10	La empresa ejecuta decisiones drásticas sin aviso a sus colaboradores.					

11	La empresa capacita a sus colaboradores en el trato a nuevos clientes.					
12	La empresa cuenta con políticas flexibles en caso el colaborador tenga una emergencia debidamente sustentada.					
Dimensión: Compromiso						

13	La empresa está comprometida en el cumplimiento de los pagos con sus colaboradores					
14	La empresa promueve constantemente el compromiso con sus clientes.					
15	Está conforme con el servicio que otorga la empresa a sus clientes.					
16	La empresa teniendo autonomía a cometido abusos con sus colaboradores.					
17	El gerente de la empresa muestra compromiso para supervisar los procesos específico de la empresa.					
18	Para ejecutar una supervisión más coherente, cree que la empresa debe contratar una consultoría externa .					

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Mg. Jessica Karin Solano Cavero**
 Institución donde labora : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
 Especialidad : Docente Metodóloga
 Instrumento de evaluación : Medir el clima laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Ing. Saavedra Gómez, Sandro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SUGIERO QUE EL INSTRUMENTO SEA SOMETIDO A UNA PRUEBA PILOTO, PARA LUEGO SER APLICADO A LA MUESTRA EN ESTUDIO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto 08 de junio de 2022



MG. JESSICA KARIN SOLANO CAVERO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Mg. Jessica Karin Solano Cavero**
 Institución donde labora : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
 Especialidad : Docente Metodóloga
 Instrumento de evaluación : Medir el crecimiento empresarial.
 Autor (s) del instrumento (s) : Ing. Saavedra Gómez, Sandro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Crecimiento empresarial.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Crecimiento empresarial.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Crecimiento empresarial.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		41				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

 SUGIERO QUE EL INSTRUMENTO SEA SOMETIDO A UNA PRUEBA PILOTO, PARA LUEGO SER APLICADO A LA MUESTRA EN ESTUDIO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.1

Tarapoto 08 de junio de 2022



MG. JESSICA KARIN SOLANO CAVERO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Tania Arévalo Lazo

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Magister En Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción

Instrumento de evaluación : Clima laboral.

Autor (s) del instrumento (s): Ing. Saavedra Gómez, Sandro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1) Nunca. 2) Casi nunca. 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de riesgos.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de riesgos.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de riesgos.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto 10 de junio de 2022



Mg. Tania Arévalo Lazo

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Tania Arévalo Lazo

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Magister En Ingeniería Civil Con Mención En Dirección De Empresas De La Construcción

Instrumento de evaluación : Clima laboral.

Autor (s) del instrumento (s): Ing. Saavedra Gómez, Sandro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1) Nunca. 2) Casi nunca. 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Sanciones correctivas.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Sanciones correctivas.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Sanciones correctivas.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4



Mg. Tania Arévalo Lazo

Tarapoto 10 de junio de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Msc. Luis Paredes Aguilar
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Sede Tarapoto
 Especialidad : Investigación
 Instrumento de evaluación : Crecimiento empresarial.
 Autor (s) del instrumento (s): Ing. Saavedra Gómez, Sandro.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1) Nunca. 2) Casi nunca. 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Sanciones correctivas.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Sanciones correctivas.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Sanciones correctivas.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					4.5	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto 21 de Junio de 2022



 Ing. Msc. Luis Paredes Aguilar
 CIP N° 77374
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Msc. Luis Paredes Aguilar
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Sede Tarapoto
 Especialidad : Investigación
 Instrumento de evaluación : Clima laboral.
 Autor (s) del instrumento (s): Ing. Saavedra Gómez, Sandro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1) Nunca. 2) Casi nunca. 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de riesgos.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de riesgos.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de riesgos.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto 21 de Junio de 2022



 Ing. MSc. Luis Paredes Aguilar
 CIP N° 77374

Sello personal y firma

V1- Clima laboral

D1: Compañerismo					D1	Nivel					2: Ambiente de calidad					D2	Nivel					D3: Control					D3	Nivel					D4: Sostenibilidad					D4	Nivel					V1	Nivel
5	4	5	3	3	20	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	3	5	1	5	5	19	Medio	79	Alto																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	3	5	3	11	Medio	2	5	1	5	5	18	Medio	79	Alto																		
5	5	5	3	5	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	1	5	5	11	Medio	3	5	1	5	5	19	Medio	78	Alto																		
5	5	5	3	5	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	5	14	Alto	3	5	1	5	5	19	Medio	81	Alto																		
3	3	3	2	3	14	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	2	3	2	3	3	13	Bajo	51	Medio																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	1	3	3	13	Bajo	52	Medio																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	54	Medio																		
5	5	5	1	5	21	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	2	5	5	19	Medio	80	Alto																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	1	5	1	5	5	17	Medio	82	Alto																		
4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	3	4	2	4	4	17	Medio	69	Alto																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	54	Medio																		
5	5	5	4	5	24	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	3	5	5	20	Alto	84	Alto																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	54	Medio																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	54	Medio																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	54	Medio																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	54	Medio																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	54	Medio																		
5	5	5	4	5	24	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	1	5	5	18	Medio	82	Alto																		
5	5	5	4	5	24	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	1	5	1	5	5	17	Medio	81	Alto																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	3	5	1	5	5	19	Medio	84	Alto																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	3	5	1	5	5	19	Medio	84	Alto																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	2	5	5	19	Medio	84	Alto																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	3	5	2	5	5	20	Alto	85	Alto																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	2	5	3	5	5	20	Alto	85	Alto																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	3	5	1	5	5	19	Medio	84	Alto																		
4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	1	4	1	4	4	14	Medio	66	Medio																		
4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	1	4	1	4	4	14	Medio	66	Medio																		
4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	1	4	1	4	4	14	Medio	66	Medio																		
4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	3	4	1	4	4	16	Medio	68	Medio																		
4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	2	4	2	4	4	16	Medio	68	Medio																		
4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	3	4	1	4	4	16	Medio	68	Medio																		
4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	3	4	2	4	4	17	Medio	69	Alto																		
4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	3	4	1	4	4	16	Medio	68	Medio																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	3	5	2	5	5	20	Alto	85	Alto																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	3	5	1	5	5	19	Medio	84	Alto																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	54	Medio																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	54	Medio																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	2	3	8	Bajo	3	3	3	3	3	15	Medio	53	Medio																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	54	Medio																		
3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	54	Medio																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	3	5	1	5	5	19	Medio	84	Alto																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	3	5	1	5	5	19	Medio	84	Alto																		
5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	15	Alto	3	5	1	5	5	19	Medio	84	Alto																		

V2= Crecimiento empresarial

I: Direccionamiento empresarial	D1	D2: Toma de decisiones				D2	D3: Compromiso				D3	V1	Nivel									
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	54	Medio								
5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	2	5	4	22	5	3	5	1	5	5	24	76	Alto
5	5	5	5	5	3	28	2	5	5	1	5	5	23	5	5	5	1	5	5	26	77	Alto
5	5	5	5	5	2	27	2	5	5	1	5	5	23	5	5	5	1	5	5	26	76	Alto
3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	1	3	3	16	49	Medio
3	3	3	3	3	1	16	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	50	Medio
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
5	5	5	5	5	3	28	2	5	5	1	5	5	23	5	5	5	1	5	5	26	77	Alto
5	5	5	5	5	3	28	3	5	5	1	5	5	24	5	5	5	2	5	5	27	79	Alto
4	4	4	4	4	2	22	3	4	4	1	4	4	20	4	4	4	2	4	4	22	64	Medio
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
5	5	5	5	5	3	28	1	5	5	3	5	5	24	5	5	5	1	5	5	26	78	Alto
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
5	5	5	5	5	3	28	2	5	5	2	5	5	24	5	5	5	1	5	5	26	78	Alto
5	5	5	5	5	1	26	1	5	5	1	5	5	22	5	5	5	1	5	5	26	74	Alto
5	5	5	5	5	3	28	3	5	5	1	5	5	24	5	5	5	1	5	5	26	78	Alto
5	5	5	5	5	3	28	3	5	5	1	5	5	24	5	5	5	1	5	5	26	78	Alto
5	5	5	5	5	2	27	2	5	5	2	5	5	24	5	5	5	1	5	5	26	77	Alto
5	5	5	5	5	1	26	1	5	5	2	5	5	23	5	5	5	1	5	5	26	75	Alto
5	5	5	5	5	2	27	1	5	5	2	5	5	23	5	5	5	1	5	5	26	76	Alto
5	5	5	5	5	1	26	1	5	5	1	5	5	22	5	5	5	1	5	5	26	74	Alto
4	4	4	4	4	1	21	1	4	4	1	4	4	18	4	4	4	1	4	4	21	60	Medio
4	4	4	4	4	1	21	1	4	4	1	4	4	18	4	4	4	1	4	4	21	60	Medio
4	4	4	4	4	1	21	1	4	4	1	4	4	18	4	4	4	1	4	4	21	60	Medio
4	4	4	4	4	2	22	2	5	5	1	5	5	23	5	5	5	1	5	5	26	71	Alto
4	4	4	4	4	2	22	2	4	4	2	4	4	20	4	4	4	1	4	4	21	63	Medio
4	4	4	4	4	2	22	1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	1	4	4	21	64	Medio
4	4	4	4	4	1	21	1	4	4	5	4	4	22	4	4	4	1	4	4	21	64	Medio
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	1	4	4	21	69	Alto
5	5	5	5	5	1	26	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	1	5	5	26	78	Alto
5	5	5	5	5	2	27	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	1	5	5	26	80	Alto
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	Medio
5	5	5	5	5	1	26	1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	1	5	5	26	78	Alto
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	1	5	5	26	86	Alto
5	4	5	5	5	2	26	1	4	4	5	5	5	24	4	5	5	1	5	5	25	75	Alto



Constancia de ejecución donde se realiza la investigación.

GRUPO SAAVEDRA GÓMEZ INGENIEROS SAC.

Tarapoto 21 de julio del 2022.

CARTA N° 05-2022-GRUPOSG/CONSTR.

Sr. Gerente

Paul Ernesto Saavedra Gómez.

Nota:

Por disposición de la autoridad como Gerente de la Constructora Grupo Saavedra Gómez Ingenieros SAC. Yo Paul Ernesto Saavedra Gómez, identificada con documento nacional de identidad N° 45857386, tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de otorgarle el consentimiento para que aplique las herramientas e instrumentos que sea necesario para realizar su investigación, así mismo se otorga la autorización para la publicación de los resultados en el repositorio universitario de su criterio.

Sin otro en particular me despido, esperando que este documento sea de bien para su aplicabilidad.



Gerente: Paul Ernesto Saavedra Gómez

.....
Econ. Paul E. Saavedra Gómez
GERENTE
GRUPO SG E INGENIEROS



Constancia de ejecución donde se realiza la investigación.

CONSTRUCTORA AGH EIRL.

Tarapoto 07 de junio del 2022.

CARTA N° 02-2022-AGH/CONSTR.

Srta. Sub Gerente.

Ing. Marie Elionor Paredes Vásquez.

Nota:

Por disposición de la autoridad como la **Sub Gerente de la Constructora AGH EIRL**. Yo la **Ing. Marie Elionor Paredes Vásquez** identificada con documento nacional de identidad N° 71417431, tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de otorgarle el consentimiento para que aplique las herramientas e instrumentos que sea necesario para realizar su investigación, así mismo se otorga la autorización para la publicación de los resultados en el repositorio universitario de su criterio.

Sin otro en particular me despido, esperando que este documento sea de bien para su aplicabilidad.

Sub Gerente. Marie Elionor Paredes Vásquez.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRION BARCO GILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y crecimiento empresarial en constructoras de la región San Martín - 2022", cuyo autor es SAAVEDRA GÓMEZ SANDRO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

TARAPOTO, 23 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRION BARCO GILBERTO DNI: 16720146 ORCID 0000-0002-1104-6229	Firmado digitalmente por: CCARRIONBA el 05-08- 2022 11:02:39

Código documento Trilce: TRI - 0363187