



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Clima laboral y el desarrollo sostenible en el Distrito de Jircan, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Sinarahua Tenazoa, Jhon Harold (ORCID: 0000-0003-4897-6371)

**ASESOR:**

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (ORCID: 0000-0001-9032-7821)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

Ante nada primero a Dios, quien encamina mi destino, a mis padres Benjamín y Doly porque gracias a su esfuerzo y su dedicación soy lo que soy. A mis hermanas, Edith y Dally, por su apoyo incondicional. A mi cuñado Joseph y a mi pareja Yeny, por esos ánimos que me da para seguir adelante en mi crecimiento personal y profesional. Finalmente, a la memoria de mi papá, que nos adelantó en la partida y que desde el cielo siempre me da su bendición.

Jhon

## **Agradecimiento**

A los docentes del Posgrado de la UCV quienes me impartieron los conocimientos y cuyos frutos se reflejan en esta Investigación. Al Dr. Pedro A. Barboza Zelada por la asesoría ejercida y por todo el apoyo incondicional brindada en la presente tesis. A mi madre y hermanas por ese apoyo brindado para el cumplimiento de esta meta; a ellos mi más sincero agradecimiento.

El autor

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO .....	12
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	22
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos recolección de datos, validez y confiabilidad....	25
3.4. Procedimientos .....	29
3.5. Métodos de análisis de datos.....	29
3.6. Aspectos éticos .....	29
IV. RESULTADOS .....	30
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES .....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS .....	44
ANEXOS .....	53

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Muestra tomada para el presente trabajo de Investigación. ....	24
<b>Tabla 2.</b> Diseño del instrumento (variable clima laboral) .....	26
<b>Tabla 3.</b> Diseño del instrumento (Desarrollo Sostenible) .....	26
<b>Tabla 4.</b> Validación de expertos .....	26
<b>Tabla 5:</b> Variable Clima Laboral:.....	27
<b>Tabla 6:</b> Confiabilidad del número de preguntas:.....	28
<b>Tabla 7:</b> Variable Desarrollo Sostenible:.....	28
<b>Tabla 8:</b> Confiabilidad del número de preguntas:.....	28
<b>Tabla 9.</b> Nivel de Clima Laboral .....	30
<b>Tabla 10.</b> Adaptación.....	30
<b>Tabla 11.</b> Liderazgo .....	31
<b>Tabla 12.</b> Motivación.....	32
<b>Tabla 13.</b> Comunicación .....	32
<b>Tabla 14.</b> Equilibrio Emocional .....	33
<b>Tabla 15.</b> Nivel de Desarrollo Sostenible .....	34
<b>Tabla 16.</b> Sostenibilidad Ambiental.....	35
<b>Tabla 17.</b> Sostenibilidad Sociocultural .....	35
<b>Tabla 18.</b> Sostenibilidad Económica .....	36
<b>Tabla 19.</b> Pruebas de Normalidad entre dimensiones del clima laboral y el desarrollo sostenible. ....	37

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Desarrollo sostenible – paradigma idóneo de la humanidad .....	19
<b>Figura 2.</b> Adaptación .....	31
<b>Figura 3.</b> Liderazgo .....	31
<b>Figura 4.</b> Motivación .....	32
<b>Figura 5.</b> Comunicación .....	33
<b>Figura 6.</b> Equilibrio Emocional .....	34
<b>Figura 7.</b> Sostenibilidad Ambiental. ....	35
<b>Figura 8.</b> Sostenibilidad Sociocultural. ....	36
<b>Figura 9.</b> Sostenibilidad Económica. ....	37

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral y el desarrollo sostenible del distrito de Jircan 2021. La investigación fue de tipo básica con diseño no experimental y transversal, contando con una población y muestra de 37 trabajadores de la municipalidad distrital de Jircan. La técnica empleada fue la encuesta a través del cuestionario. Los resultados demostraron que existe relación mínima entre el clima laboral y el desarrollo sostenible en el distrito de Jircan, ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.330 (correlación positiva débil) y un  $p$  valor igual a 0.046 ( $p$ -valor  $\leq 0.05$ ). El nivel de clima laboral es de nivel medio, estos resultados debido a que en un 40.5% definen un nivel medio, alto en un 35.1% y un 24.3% indica que es bajo. El nivel de desarrollo sostenible es bajo en un 43.2%, un nivel alto en un 35.1% y medio en un 24.3%. Por lo que afirmamos que el desarrollo sostenible en el distrito de Jircan es bajo.

**Palabras clave:** Clima laboral, desarrollo sostenible.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between the work environment and sustainable development in the district of Jircan 2021. The research was of a basic type with a non-experimental and cross-sectional design, with a population and sample of 37 workers of the district municipality of Jircan. The technique used was the questionnaire survey. The results showed that there is a minimal relationship between work climate and sustainable development in the district of Jircan, since the Spearman's Rho coefficient was 0.330 (weak positive correlation) and a p-value equal to 0.046 ( $p\text{-value} \leq 0.05$ ). The level of work climate is of medium level, these results since in 40.5% define a medium level, high in 35.1% and 24.3% indicate that it is low. The level of sustainable development is low in 43.2%, high in 35.1% and medium in 24.3%. Therefore, we affirm that sustainable development in the district of Jircan is low.

**Keywords:** Work climate, sustainable development.

## I. INTRODUCCIÓN

EL **Organismo del Desarrollo Sostenible - ODS (2015)** promulgó la Agenda para un Desarrollo Sostenible hasta el año 2030, que en forma explícita establece (se afirma según documentos) una continuación de la agenda elaborada en el año 2000. Es decir, esta agenda busca completar de forma más amplia, los objetivos planteados entonces para el desarrollo sostenible que no constituyeron logros de la anterior como son el abordaje de los procesos de la desigualdad y la pobreza, así como la necesidad de un desarrollo universal que beneficie a todos. Esta agenda se plantea erradicar con la pobreza para 2030 promoviendo una dicha económica compartida, para un desarrollo social y contar con una protección ambiental para todos los países. De igual forma, busca impulsar poblaciones pacíficas, justas e inclusivas.

En el ámbito nacional según **Galarza et al. (2002)** en los últimos tiempos, se percibe una agudización en los ciclos de crecimiento peruano, indicando la imposibilidad de lograr un objetivo a largo plazo, debidas a las continuas crisis de corto plazo. Por ello, podemos decir que la inestabilidad política tiene repercusiones en el rendimiento del régimen económico. Nuestro país se caracterizó por tener períodos de recesión y crecimiento en los últimos cincuenta años. En la actualidad, tenemos el privilegio de tener un incremento económico produciendo más recursos que puedan cubrir las penurias de la creciente población. Por consiguiente, este modelo de desarrollo ayudo a períodos de crecimiento de corto plazo, pero a pesar de ello no se formó un proceso de desarrollo sostenido; a cambio, se produjo una estricción del capital natural en el país.

**Loayza (2016)** A largo plazo, un país crece económicamente debido a la eficacia en la utilización de sus factores de producción; sino se mejoran la productividad no se encontrará crecimiento, ni inclusivo, ni de ningún tipo, en el largo plazo. Asimismo, la productividad requiere dinamismo la cuales deben reflejarse en los componentes educación, innovación, infraestructura y eficiencia considerando que, en estos ámbitos, las renovaciones demoradas en gobernabilidad son

imprescindibles en asignación de recursos y en marco regulatorio, así como en las responsabilidades en distintos niveles de gobierno.

Los clientes a través de la calidad de servicio que brinda su personal perciben el clima laboral en la municipalidad, la simplicidad que se le da al colaborador y los procedimientos de cómo se realizan las actividades ayudan a este a mejorar sus calidades de servicio. Conocer el clima laboral es importante ya que así podemos conocer cuál es la realidad en la que trabaja el recurso humano, la cual es transmitido por medio del desempeño en las productividades y de la prestación de servicios, brindándonos un resultado de satisfacción del consumidor.

El objetivo de este trabajo será conocer la importancia que tiene para el Distrito de Jirca conocer el desarrollo sostenible teniendo en cuenta la influencia del clima laboral. Debido a que, a raíz de este entendimiento, se sacarán ventajas meritorias respecto a su desarrollo de la localidad y por ende es más probable que una entidad con un entorno de trabajo favorable haga que su personal y la población se encuentren a gusto en la misma.

**Antúnez (2015)** El Clima Laboral, es fundamental para aumentar el rendimiento del trabajador, la percepción negativa o verdadera que mantiene un trabajador en sus actividades se origina cabalmente del espacio en la cual se desarrolla; logrando comportamientos dirigidos hacia su productividad.

De esta manera, conociendo la problemática, el **problema general** fue ¿Cuál es la relación del Clima Laboral y el desarrollo sostenible del Distrito de Jirca 2021? Los **problemas específicos** fueron: ¿Cuál es el nivel de Clima laboral en el Distrito de Jirca - 2021? ¿Cuál es el nivel de Desarrollo sostenible en el Distrito de Jirca - 2021? ¿Cuál es el nivel de influencia del Clima laboral para el desarrollo sostenible del Distrito de Jirca - 2021?.

Esta investigación fue **conveniente**, porque gracias a ello se podrá demostrar los errores que presenta la municipalidad de Jirca con relación al clima laboral y su influencia que esta tiene en su Desarrollo Sostenible, a fin de lograr que los

trabajadores logren desarrollar mejor sus funciones administrativas. Elaborando actos de mejoras que conlleve al cumplimiento de sus metas. Desde el marco de **relevancia social**, de acuerdo a la información determinada en el estudio servirá a los trabajadores de la entidad crear un buen entorno laboral que motivará a cumplir con las actividades establecidas para su Desarrollo Sostenible, la cuales también serán en beneficio de la población. En cuanto, al **valor teórico**, la aplicación y el estudio de esta investigación permitió el incremento de mis conocimientos en relación con la influencia que puede tener un buen clima laboral para el Desarrollo Sostenible del Distrito de Jirca. Del mismo modo, tiene una **implicancia práctica**, ya que brindará datos asertivos y objetivos a la entidad, para que esta tenga entendimiento del desarrollo de sus funciones. Finalmente, es justificable en su **utilidad metodología**, por la utilización de instrumentos y técnicas para constatar la conexión existente entre ambas variables donde se efectuó la recolección de datos mediante un cuestionario, donde el personal dio su opinión libre sobre la labor y producción que realiza dentro de la entidad.

Debido a la importancia que encamina este estudio el **Objetivo general** fue: Establecer la relación del Clima laboral y el desarrollo sostenible del Distrito de Jirca – 2021. Los **objetivos específicos** fueron: Determinar el nivel de Clima laboral del Distrito de Jirca - 2021, Determinar el nivel de Desarrollo sostenible el Distrito de Jirca 2021 e Identificar el nivel de influencia que existe del Clima laboral para el desarrollo sostenible del Distrito de Jirca 2021.

Y por último, nuestra hipótesis general planteado fue:  $H_1 =$  Existe conexión entre el Clima laboral y el Desarrollo Sostenible del Distrito de Jirca - 2021,  $H_0 =$  No existe conexión entre el Clima laboral y el desarrollo sostenible del Distrito de Jirca - 2021. Asimismo, las **hipótesis específicas** fueron: El nivel de Clima laboral del Distrito de Jirca - 2021, es alto. Es alto el nivel del Desarrollo sostenible del Distrito de Jirca - 2021, El nivel de conexión entre el Clima laboral y su Desarrollo Sostenible para el Distrito Jirca - 2021, es alto.

## II. MARCO TEÓRICO

Después de realizar la revisión bibliográfica, no se obtuvieron investigaciones similares o iguales al presente estudio; pero, según las indagaciones realizadas en las distintas páginas electrónicas, se encontró trabajos con cierta aproximación al tema en estudio, de los cuales se mencionan los siguientes:

**Setyani Dwi Lestari et al. (2021)** buscó establecer y analizar la influencia existente entre la Seguridad, Salud Ocupacional y el Ambiente Laboral para el Desempeño de los colaboradores teniendo como variable mediadora la Satisfacción Laboral en el TP. Kereta Api Indonesia (Persero) con muestra en DAOP I Jakarta. Metodología / Técnica, la población de estudio fue de 292 empleados y se realizó 75 encuestas como muestra del estudio. La técnica de análisis que utilizaron, fue una varianza basada en modelo de ecuación estructural de prueba estadística (SmartPLS). Los resultados mostraron que, la salud y seguridad ocupacional no tuvo ningún efecto en el rendimiento y el contenido laboral de sus trabajadores. El ambiente laboral tuvo un impacto favorable para satisfacer laboralmente en el desempeño de los trabajadores, la satisfacción laboral brinda un efecto significativo y positivo en la productividad de los trabajadores, la salud y seguridad ocupacional no tiene ningún efecto sobre el desempeño de los empleados a pesar de que a través de la mediación de satisfacción laboral. El entorno laboral brinda un efecto favorable en el rendimiento de los colaboradores gracias a la mediación del agrado laboral, la seguridad. La salud ocupacional y el Ambiente de Trabajo simultáneamente tienen un efecto significativo y positivo sobre la satisfacción laboral con un factor de determinación, igual a 0,533, la salud y Seguridad Ocupacional. El Ambiente de Trabajo y la Satisfacción Laboral tienen simultáneamente un efecto significativo y positivo para el Desempeño del Empleado con coeficiente de determinación, que es igual a 0,890. Se espera que la empresa proporcione períodos de descanso adecuados, mantenga la ingesta nutricional de sus empleados al proporcionar alimentos saludables, proporcionar becas educativas para los empleados de niveles superiores, proteger el entorno laboral de los peligros químicos y otros peligros y dar una motivación positiva a los empleados.

**Peker et al. (2021)**, el propósito de sus estudios fue investigar el impacto del estado emocional del personal que laboran en la UCI sobre sus actitudes hacia la muerte. El estudio se realizó con la participación de 100 enfermeras que laboraron en unidades de cuidados intensivos entre julio y diciembre de 2017. Se descubrió una correlación positiva entre el estado de las enfermeras de acercamiento de las emociones y las subescalas del Perfil de Actitud ante la Muerte ( $p < .05$ ). Se observó la existencia de una correlación efectiva, así como elocuente entre las puntuaciones de evitación emocional y la aceptación neutral y la aceptación del enfoque ( $r = .281$ ), la aceptación de escape ( $r = .335$ ) y el miedo a la muerte y la evitación de la muerte ( $r = .490$ ) puntuaciones ( $p < .05$ ). A su vez **Bocanegra (2019)** en su estudio de tipo correlacional contando con un diseño transversal no experimental. Se dispuso de 60 empleados como muestra, constituido por 23 trabajadores inmersos en el régimen 276, 31 trabajadores en el régimen CAS, 1 trabajador en el régimen de contratación de terceros y 5 trabajadores de SUNAFIL. Se efectuaron las variables Satisfacción laboral y Clima Laboral. Demostrando que el Clima Laboral repercute en la Satisfacción Laboral de los empleados de la institución estudiada ( $r=0.682$ ).

**Obregón (2018)**, utilizó una perspectiva cuantitativo no experimental, contando con 89 pobladores de dicha comunidad campesina, para la recopilando información utilizando la encuesta a través de un cuestionario, asimismo se realizó el Cronbach como prueba piloto. A lo largo del estudio se pudo probar las hipótesis propuestas en este estudio concluyendo con la existencia de una influencia elocuente entre el desarrollo sostenible y la cultura organizacional en dicha comunidad. Se obtuvieron los resultados las cuales indicaron una conexión muy alta del desarrollo sostenible con la cultura organizacional de dicha localidad en estudio. De esta manera afirma que si existe influencia entre su desarrollo sostenible de la localidad estudiada y la cultura organizacional. Así mismo **Park Dong-ryong (2021)** Investigó la diferencia en las percepciones de los funcionarios públicos educativos y el personal administrativo educativo con respecto al entorno laboral y el funcionamiento del sistema de los funcionarios públicos educativos, y encontrar formas de mejorar el entorno laboral y el funcionamiento del sistema de los funcionarios públicos educativos.

Por otro lado, **Jiménez et al. (2016)** buscó cuantificar la identificación del entorno laboral, la cual influye en la conducta de los trabajadores, buscando potenciar las destrezas del psicólogo en la gestión acogedor de recursos humanos de una compañía de productos de consumo masivo. También se propuso determinar la forma en que se encuentra el entorno de trabajo, repercutiendo el grado de complacencia de los empleados. Se diagnosticó las mediciones del entorno laboral sobre los colaboradores de la compañía, a través del uso de los formularios homogeneizado OPS y S10 / 12, para señalar la calidad de motivación, liderazgo, satisfacción laboral, participación y reciprocidad. Aplicado a 102 colaboradores que laboran en los siguientes departamentos: área de administración, almacén y ventas. Se concluyó que el entorno de trabajo no es del todo agradable. Se detectó que las variables, especialmente la de la administración área, los rodajes con el promedio más bajo y todas sus subvariables se presentan como insatisfactorias.

**López & Castiblanco (2021)**, el clima laboral está referido al entorno del trabajo, que está distinguido por el conjunto de apariencias palpables que residen de manera relativa o permanente en toda agrupación, las mismas que pueden afectar a las labores, el comportamiento y la motivación de los integrantes y, ende al rendimiento de la agrupación. Esto es descrito y percibido por los trabajadores de la agrupación y por ende, puede ser cuantificado desde sus perspectivas operativas, por medio de un estudio de sus descripciones y percepciones o a través de la observación y otras cuantificaciones objetivas. Revelando la situación de la agrupación en un tiempo determinado, con un clima laboral cambiante, teniendo a los mismos integrantes, pero en forma especial, los jefes de la agrupación, como los agentes fundamentales de la producción de los cambios. **(Bordas, 2016)**

Así mismo **González (2016)**, en las instituciones de gobierno, como en las empresas se dan las relaciones humanas, por lo que el recurso humano. Es apto cambiar o transformar al mundo con sus pensamientos y atraer a todos con sus ejemplos, por lo que en las teorías agrupacionales siempre hacen realce a que debe de existir un trato igualitario en todas las agrupaciones para que pueda

existir un entorno afectivo dentro de las instituciones públicas y privadas. Dichos ambientes son lo que suele llamarse clima laboral, de tal manera que es negativa si hay precesión de división en los trabajadores y baja ética en los jefes; por lo tanto, baja producción. Sin embargo, si el clima laboral es positivo se aumenta la producción y se da mayor abastecimiento a los mercados, así como otros beneficios. Por eso el estímulo que tienen los trabajadores se reflejara en el éxito de sus rendimientos. (p. 92)

**Yslado et al. (2021)**, el clima laboral es la percepción que caracteriza a una asociación, son medibles y pueden ser perdurables, son las que distinguen a una entidad laboral con otra y son las que permiten hacer un análisis, que orienta a tomar acciones correctivas y preventivas importantes para mejorar y/o mejorar el normal manejo de los procedimientos y los resultados organizacionales (Palma, 2004). Su cuantificación periódica es fundamental porque realimentará a las instituciones, para no solo mejorar el entorno laboral, sino también la condición de los servicios educativos y la investigación, realizados en los entornos públicos. (Hernández, Garrido y Rico, 2016; Ramírez et al., 2020, p. 102)

Para las dimensiones del Clima Laboral, he constatado que mayoritariamente predominan las dimensiones: Adaptación, Liderazgo, Motivación, Comunicación y Equilibrio emocional, las cuales las explicaremos cada una:

**Dimensión de adaptación:** Vallejo (2011) señala que la adaptación laboral es muy compleja va más allá de la aptitud y destreza laboral del trabajador, ya que esta implica la adaptación a la organización, al ambiente del trabajo, a las labores, lo que dificulta llegar dicho proceso, dado a los cambios constantes laborales y sobre todo desfavorables, que están presentes en las organizaciones, que afectan al rendimiento, a la productividad y a la satisfacción laboral de la empresa.

**Dimensión Liderazgo:** Duran et al. (2019) manifiesta que el liderazgo tiende a incidir directamente sobre el crecimiento empresarial, perjudicando el bienestar de las personas (Peiró & Rodríguez, 2008; Omar, A., 2011). Stringer (2001) y Méndez (2006) corroboran lo señalado anteriormente, destacando que todo

liderazgo opera e identifica el entorno laboral de una institución. Por lo que muchas agrupaciones concentran sus ánimos para encontrar líderes que sumen favorablemente entre sus trabajadores. Un buen liderazgo es la base para establecer ambientes de trabajo agradables que deje a los trabajadores desarrollarse y potenciar su crecimiento (Curtis & O'Connell, 2011; Omar, 2011; Thompson, 2012; Whittington, McKee, Goodwin & Bell, 2013). Es significativo señalar la gran trascendencia que tiene el líder en las emociones expresivas de los trabajadores en una institución. Sus acciones se verán evidenciadas de forma directa o indirecta en las labores que se realizan día a día durante las jornadas laborales (Carr, Schmidt, Ford, & DeShon, 2003). Es por eso la gran relevancia de contar líderes motivadores, que da pie a entornos laborales atractivos, que generen lazos afectivos muy positivos, puesto que aquellos que tienen estos tipos de afectos hacia su organización logran mayores compromisos en sus actividades, ocasionando así una mejor satisfacción, felicidad y motivación (Oerlemans & Bakker, 2018).

**Dimensión de motivación:** Manjarrez et al. (2020) la motivación es un procedimiento psicológico que se vincula con el impulso, persistencia y dirección del comportamiento. La mayoría del esfuerzo laboral está motivada. El comportamiento motivado nace de la compenetración de dos grandes grupos de presentación del trabajo que son motivador del comportamiento laboral: motivador del ambiente laboral y motivador del asunto del trabajo. Los primeros dan relación a las cualidades del entorno en la cual se realiza la acción laboral que son de índole social y material. Por lo contrario, el asunto del trabajo hace relación a los aspectos del trabajo asociado de forma directa con la labor necesario para su rendimiento (Pairó & Prieto, 2002).

**Dimensión comunicación:** Salazar (2017), la comunicación se usa como mecanismo de gestión que suele comprenderse como un método. Brandolini et al. (2009) manifiestan que la comunicación debe impulsar estrategias integrales que apoyen a la gestión de las empresas. El centro de las organizaciones requiere de la participación de un especialista que plantee tácticas, tanto externa como interna de formas integrales, como herramientas de valor estratégicos, puesto que no sólo ayuda para la optimización de la gestión por procesos, el pleno gozo de los trabajadores y el correcto uso de las herramientas. Además,

logran que los usuarios y los empleados tengan un eje efectivo dentro la empresa y se transformen en los emisarios reales del distintivo que están representando, ya sea en la prestación de una prestación en representación de la empresa o en caso se colaboren a la acción colectivo de la apariencia positiva de la organización afuera de su ámbito laboral. (Losada, 2013, p. 12)

**Dimensión Equilibrio Emocional:** Barrios & Illada (2013) los desgastes laborales a nivel organizacional de las entidades han enfocado a la apertura de la valoración de los desempeños de los trabajadores, porque ellos son los que determinan el cumplimiento de las funciones laborales. Además, estas relacionan con las apariciones de las enfermedades como: la depresión, los trastornos musculares esqueléticos, y psiquiátricos, etc. Martín et al. (2007). que cuando aparecen limitan la jornada laboral, y como consecuencia el lograr los objetivos organizacionales y la armonía de los diferentes niveles de la productividad establecidos.

**Aguado et al. (2007)**, la concepción del Desarrollo Sostenible (DS) se empezó a establecer a inicios de los años 70 en forma confusa, ya que, desde sus inicios, el DS se manifiesta como resultado a la preocupación del medio ambiente, reflejado en las limitaciones que se están dando y que afectan las riquezas naturales del planeta. Este problema visualizado conduce al Club de Roma a plantearlo, inicialmente un informe: **Meadows et al. (1972)** el menester de restringir el desarrollo a cero. En el siguiente informe **Merasovic & Pestel (1975)** el club de Roma suaviza su razonamiento y plantea un desarrollo favorable, con naturaleza orgánico, en otras palabras, balanceado y moderado por territorios. Desde aquellas épocas los estudiosos de la economía se dividieron, por ejemplo, los defensores de la restricción del desarrollo por cuenta de las riquezas naturales, en los países altamente avanzados y los que han considerado que el desarrollo restringido no es adverso con la desarrollo sostenible, toda vez que se adoptaran la aplicación de políticas ambientales (**Field & Field, 2003**).

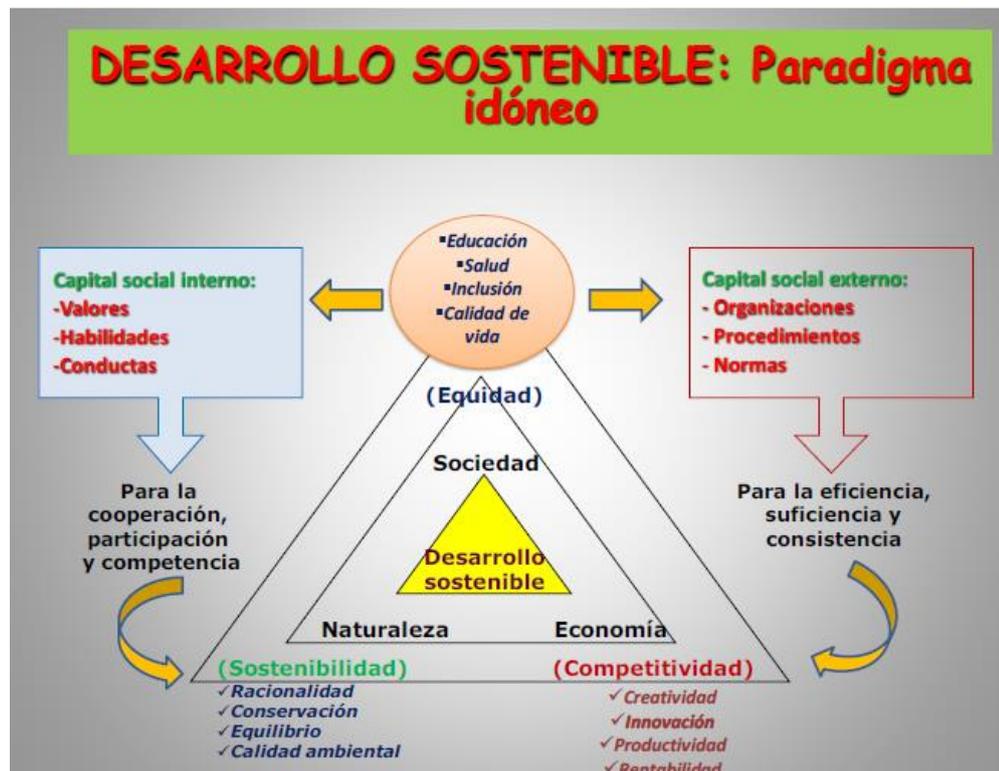
**Cosme (2018)**, el secretario general de Naciones Unidas, BanKi-Moon, en su opinión del 2015 manifestó lo siguiente: Los movimientos mundiales tras las

Metas de Desarrollo del Milenio (ODM) fueron generados como la lucha contra la pobreza más exitosa de toda la historia. Los compromisos trascendentales en que se comprometieron los jefes del mundo en 2000 de “no disminuir los ánimos para lograr salvar a nuestros hermanos: población de las realidades miserables y deshumanas de pobreza extrema, expresado en el contexto de una labor alentador de 08 finalidades, que con avances útiles de amplias visiones hoy han contribuido a la población de todo el mundo mejorando su calidad de vida y mejorar su punto de vista del futuro. Los ODM permitieron que parte de la población salieran de la extrema pobreza, a luchar contra su carencia económica, a permitir que muchos niños asistan a sus escuelas, y a preservar nuestro planeta. Fueron generadoras de modernas innovaciones y aportaciones, que impulso a la opinión pública y mostrar el enorme valor de implementar metas codiciosas, como localizar a los seres humanos y sus carencias prioritarias en un primer nivel la toma de decisiones de políticas prioritarias para los países avanzados y en los países en avance. Pero, aunque de los logros alcanzados, soy conocedor de que los desequilibrios aún permanecen y que la mejora sigue siendo desequilibrada. [...] por lo que tenemos que seguir enfrentando las raíces que las causan y poner más esfuerzo para juntar las dimensiones ambientales, sociales y económicas al crecimiento sostenido. La naciente agenda para el crecimiento posterior del 2015 insertara un grupo de Metas de Crecimiento Sostenido, como desafío que reflejan las lecciones aprendidas, para construir sobre las bases de nuestros triunfos, y encaminarnos unidos y firmes hacia una humanidad más favorable, sustentable e igualitario.

Fama & Corrado (2021), el concepto de “desarrollo sostenible” fue incluido en 1987 dentro del famoso dato Nuestro Futuro Común, escrito por la Comisión Mundial de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Según la definición elaborada por esta misma Comisión, dirigida por Gro Harlem Brundtland, ha de considerarse “sostenible” el avance que “satisface las carencias del presente sin exponer la competencia de las futuras generaciones para complacer las suyas” (WCED, 1987). Desde entonces, la palabra desarrollo, utilizada durante mucho tiempo para identificar un conjunto de intervenciones destinadas a “producir mejoras con respecto al pasado”, ha

comenzado a ser asociada cada vez más a prácticas que se plantean “gestionar el futuro” (McMichael, 2017b). En virtud de esto, las dificultades relacionadas con la gestión de las riquezas naturales han adquirido una importancia crucial, aunque se haya prestado mucha más atención a las dinámicas relacionadas con la producción que a los estilos de vida y de consumo.

**Bustos & Chacón (2009)**, el desarrollo sostenible, relaciona el dilema ambiental con la necesidad, donde se establece que las nefastas circunstancias que viven las poblaciones vulnerables con escasos medios hacen que prioridad se oriente a intentar de que se cubran sus carencias básicas y valorarlas. Inclusive obvian, las realidades medioambientales como las contaminaciones generadas por los residuos, el despoblamiento y la quema indiscriminadas de bosques, etc., en varias ocasiones poniéndose en riesgos también sus propias vidas. La UNESCO en su investigación realizado acerca la eliminación de las necesidades en América Latina, señalan que el incremento de agresión y las distorsiones del régimen educativos son los fomentadores de prejuicios contra las zonas más pobres como consecuencias de las pérdidas del sentido de la dignidad y de la pertenecer a una comunidad, de la falta de atención por uno mismo y la falta de un plan de capacidades (Cançado, citado por Regardía, 2004). Reducir las necesidades constituye no sólo una pretensión ética y social de orden inicial, sino también una condición importante para el avance político y económico de América Latina. Estos mecanismos de políticas públicas y de asistencia financiera en la regiones deberían tener objetivos como firme y la rápida disminución de las necesidades, como el enorme desafío que debe de enfrentar América Latina así como el Caribe en el siglo XXI (Yamada, 2002).



**Figura 1:** Desarrollo sostenible – paradigma idóneo de la humanidad

Fuente: Pinto, J.F (2014). Diccionario internacional del medio ambiente.

En cuanto a las dimensiones del desarrollo sostenible tenemos:

**Sostenibilidad ambiental:** Mantilla-Pinilla et al. (2019) Los grandes problemas ambientales y sociales, que se evidenciaron a mitad del siglo XX movilizó el gran interés de la comunidad mundial, lográndose que en la reunión de presidentes llevada en Río de Janeiro (Brasil -1992), donde pactaron en los países del mundo el “Desarrollo Sostenible”, con el finalidad de lograr el restablecimiento ambiental y social, protegiendo las condiciones naturales y encontrar la reparación de la pobreza de la población, sin disminuir las bases de la producción mundial. Desde ese contexto desarrollo significa armonizar el desarrollo humano, social, ambiental y económico (Asamblea General de la ONU, 2015), como unidad sistémica.

**Sostenibilidad Sociocultural:** Sepúlveda (2008) señala que el centro del problema se halla en la humanidad, dentro de su estructura social, con sus culturas, sus formas de producción y sus modelos de consumos, que necesitan formarse en protagonistas sociales y afianzarse como tales, constituyéndose en equidad como uno de las metas primaria e importantes del crecimiento y lograr

reconocer la gran variedad cultural existente como uno de los componentes propio de la realidad latinoamericana. Estas diversidades están referidas a la igualdad étnica y sus estados culturales que fusionan y distinguen a las sociedades. Estas realidades vinculan un grupo de relaciones económicas y sociales que se constituyen en alguna sociedad, y que resuelven, en gran tamaño, el nivel de entrada a las diferentes maneras de autoridad político local y regional.

**Sostenibilidad económica:** Arias et al. (2015) mirar el desarrollo, las desigualdades y la pobreza es expresarlos en vinculación con las aptitudes de consumos de patrimonios o con un extenso espectro de grandes males con ambientes desgastados, contaminantes u otras maneras de eliminación de satisfacción vinculados a la conexión naturaleza - sociedad. Las diferentes nociones de sostenibilidad de crecimiento lo reconocen como un procedimiento de cambios con compromisos solidarios con el ambiente y las personas que coexisten en espacios presentes y futuros. Al igual que la de desarrollar entendimiento de los límites ambientales del aumento económico y de las capacidades de cargas al mundo para lograr cubrir las necesidades. En opuesto a la idea de que la ciencia logrará eliminar los obstáculos genuinos existente entre el consumo ascendente y el monitoreo del ambiente; inmerso en un contexto de conciencia ambiental (Sukhdev, 2012 y Espina, 2013).

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

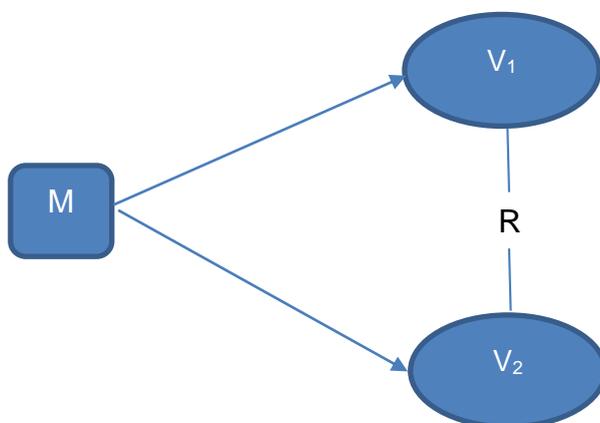
##### Tipo de estudio

Fue **básica**, **Rodríguez (2020)** indica que esta investigación que busca conocer la realidad, para contribuir a la sociedad en su avance respondiendo así los desafíos de la sociedad, buscando la utilización de sus descubrimientos, incrementando su entendimiento para responder a interrogantes o que aquellas investigaciones sean aprovechadas en otros estudios.

##### Diseño de investigación

Fue de tipo transversal y no experimental: Es **no experimental**, según **Hernández (2010)**, porque se realizan sin necesidad de modificar o manipular la verdad en la que se hallan las variables, analizando y observando los datos tal como se entregan, sin realizar una verificación de la variable, para conseguir los datos a conformidad de autor, sin embargo se realiza cuidadosamente la utilización de cuestionarios. De igual modo, **es Transversal**, según **Sampieri (2006)**, porque detalla variables y examina su repercusión e interacción en una circunstancia dada reuniendo información en un mismo momento, en un único tiempo.

El Diseño con la que me base fue:



En el que:

M : Muestra que consta de 37 colaboradores de la Entidad.

V : Variables

V<sub>1</sub> : Clima Laboral

V<sub>2</sub> : Desarrollo Sostenible

R : Conexión existente entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización.

**Clima Laboral: *Variable 1 (V<sub>1</sub>): Variable Independiente.***

**Definición conceptual,** Según **García (2009)** Se forma de una gran cantidad de causas sean emocionales o físicos, que repercuten en el desempeño y comportamiento de los miembros del equipo de trabajo.

**Definición operacional.** Son las cualidades conformadas por los miembros de una institución dentro de un ambiente de trabajo que influye directamente sobre las conductas de los mismos.

**Desarrollo Sostenible: *Variable 2 (O<sub>2</sub>): Variable Dependiente.***

**Definición conceptual,** según **Orejuela & Ramírez (2020)** El Desarrollo Sostenible, es la aplicación de estrategias o metas a lograr que garantizan el desarrollo de una vida saludable, de una buena educación, la búsqueda de la igualdad entre todos, el aseguramiento de obtener el agua potable, a la eliminación de excretas y a la obtención de fuentes de fuerzas saludables, al empleo completo, a finalizar con la corrupción y las irregularidades financieras, al desarrollo de descubrimientos y técnicas. Los ODS sirven para brindar las condiciones, oportunidades y medios al sistema social y natural, para conseguir la armonía y sostenibilidad, mejorando la condición de vida de toda humanidad y a la igualdad del medio ambiente.

**Definición operacional.** Son los modelos de sostenibilidad que nivelan los temas económicos, sociales y ambientales buscando una calidad de vida de alto nivel y su desarrollo.

### 3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

#### **Población:**

**Navarro & Jiménez (2014)** definen que la población es el grupo de componentes que muestran diversas dones o características parecidas que son analizados y definidos para una finalidad en común. Por la cual esta investigación contó como población a las 37 empleados que laboran en la municipalidad (22 del área administrativa, 8 de las demás áreas tales como Gerencia Municipal, responsable de presupuesto, responsable de desarrollo social, responsable de tesorería, responsable de logística y abastecimiento, responsable de contabilidad, sub gerente de Infraestructura, responsable de unidad formulador y 7 miembros del serenazgo).

#### **Tabla 1.**

*Muestra tomada para el presente trabajo de Investigación.*

Cargo	N° de colaboradores
Gerente Municipal	1
Responsable de presupuesto	1
Responsable de desarrollo social	1
Responsable de tesorería	1
Responsables de logística	1
Responsable de contabilidad	1
Sub gerente de Infraestructura	1
Responsable de unidad formuladora	1
Personal administrativo	22
Personal de serenazgo	7
Total	37

**Fuente:** Elaboración propia.

#### **Criterios de selección:**

**Criterios de Inclusión:** fueron incluidos en su totalidad el personal de la Municipalidad Distrital de Jirca: funcionarios, técnicos y administrativos, así como algunos pobladores de distrito.

**Criterios de Exclusión:** fueron excluidos el Alcalde y el asesor legal.

**Muestra:**

Según **Ñaupas et al. (2018)** indica que la muestra es una fracción de la población, que indica las cualidades y características de esta población al aplicar la técnica adecuada. Para esta investigación, la muestra tomada estuvo constituida por todo el personal con la que cuenta la Entidad. Teniendo un total de 37 colaboradores.

**Muestreo:**

Fue no probabilístico intencional, según **Rodríguez et al. (2016)** se distingue porque el averiguador escoge elementos que muestran la población. Razón por la cual, en la investigación, se estableció la muestra de acuerdo con la utilidad, ya que los componentes definidos permitieron de forma acertada el desarrollo de las metas planteadas.

**3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.****Técnica**

Para medir la Variable: se empleó como técnica a la encuesta.

**Navarro & Jiménez (2017)** la encuesta es un método válido y confiable, porque se adquiere mejor trascendencia en los datos obtenidos, ya que se aplica de manera directa al entrevistado.

**Instrumentos**

Se empleó un cuestionario para cada variable las cuales constaron de 24 interrogantes para el clima laboral y de 15 interrogantes para la variable de desarrollo sostenible.

**Navarro & Jiménez (2017)** indica que el cuestionario es una determinada cantidad de interrogantes, elaboradas de acuerdo a la pretensión de la indagación teniendo un orden y una forma especificada.

**Tabla N° 2.***Diseño del instrumento (variable clima laboral)*

Dimensiones	Preguntas	Fuente	Escala de medición
1. Adaptación	Del 1 al 5	37	Nunca = 1
2. Liderazgo	Del 6 al 10	colaboradores	Casi nunca = 2
3. Motivación	Del 11 al 15	de la	Algunas veces=3
4. Comunicación	Del 16 al 19	municipalidad	Casi siempre=4
5. Equilibrio Emocional	Del 20 al 24		Siempre= 5

**Fuente:** Elaboración propia.**Tabla N° 3.***Diseño del instrumento (Desarrollo Sostenible)*

Dimensiones	Preguntas	Fuente	Escala de medición
1. Sostenibilidad ambiental	Del 1 al 5	37	Nunca = 1
2. Sostenibilidad Sociocultural	Del 6 al 10	colaboradores de la	Casi nunca = 2
3. Sostenibilidad Económica	Del 11 al 15	municipalidad	Algunas veces=3 Casi siempre=4 Siempre= 5

**Fuente:** Elaboración propia.**Validez**

Fue realizado por expertos y especialistas quienes evaluaron las variables en estudio (Clima Laboral y Desarrollo Sostenible), teniendo el siguiente resultado:

**Tabla 4.***Validación de expertos*

Variable	Especialista	Promedio de validez %	Valoración
<b>V1: Clima Laboral</b>	METODÓLOGO	4,4	Buena
	METODÓLOGO	4,3	Buena
	ESPECIALISTA	4,5	Buena
	METODÓLOGO	4,3	Buena

<b>V2: Desarrollo Sostenible</b>	METODÓLOGO	4,7	Buena
	ESPECIALISTA	4,7	Buena

**Fuente:** Elaboración propia.

Los dos cuestionarios, fueron evaluados por tres expertos indicados en el cuadro anterior; verificando la adecuación y relación de los indicadores con las variables. Como se visualiza en el resultado de la validez, mi instrumento se encuentra válido para su aplicación. En cuanto a la primera variable, tiene promedio de **4.40**, representando el **88.00%** de conformidad entre los expertos. **Respecto a la segunda variable**, tiene un promedio de **4.56**, que representa el **91.33 %** de conformidad entre los expertos; en consecuencia, cumple para ser aplicados de acuerdo a los criterios de evaluación.

### **Confiabilidad**

**Según, Hernández (2010)** sustenta que el instrumento tiene que revelar un coeficiente igual o mayor a 0.70 para que sea confiable y apto para la investigación.

Este dictamen fue definido por el Alpha de Cronbach, obtenido gracias al empleo del programa SPSS 25.

### **Tabla 5.**

*Variable Clima Laboral:*

		N	%
Casos	Válidos	37	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 6.**

*Confiabilidad del número de preguntas:*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	24

**Fuente:** Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados, la confiabilidad del instrumento es bueno, por el resultado obtenido de 0,824, la cual, verifica como apto para emplearlo en la población definida.

**Tabla 7.**

*Variable Desarrollo Sostenible:*

		N	%
Casos	Válidos	37	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 8.**

*Confiabilidad del número de preguntas:*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	15

**Fuente:** Elaboración propia.

De igual modo, la confiabilidad del instrumento es bueno, por cuanto al resultado de 0,813, la cual, verifica apto para emplearlo en la población definida.

### **3.4. Procedimientos**

La información se recolecto a través de 02 cuestionarios de las variables 1 y 2 respectivamente. Para ello se tomaron como muestra a 37 empleados de la Municipalidad Distrital de Jircan, para que luego estas sean corroboradas para su validación.

### **3.5. Métodos de análisis de datos**

Se realizó el procedimiento estadístico descriptivo, que según **Hernández (2010)** sostiene que, se efectúa un análisis descriptivo en los casos que la población tiene una cantidad mínima de colaboradores obteniendo datos de todos ellos. De esta manera, en esta investigación se empleó tablas de frecuencia acumulada y porcentual, de igual manera gráficas para explicar las variables del clima laboral así como del desarrollo sostenible.

### **3.6. Aspectos éticos**

Durante la formulación de esta investigación se han considerado los derechos de autor efectuando las citas textuales pertinentes. Por otro lado, será necesario solicitar el permiso pertinente a la Municipalidad Distrital de Jircan, así como también la participación de los trabajadores, quienes con su aporte me permitirán realizar este trabajo de investigación. Es importante precisar que en la investigación los datos de los trabajadores y la información recogida se mantendrán en reserva, a fin de que no se perjudiquen con la información que me proporcionarán durante la encuesta.

#### IV. RESULTADOS

Tras la aplicación de mis instrumentos, comienzo a determinar a través de tablas y figuras los datos recolectados acorde a los objetivos planteados, las cuales estuvieron controlados y realizados de forma coherente y objetiva, con el propósito que los datos sean asertivos y transparentes.

##### 4.1. Identificar el nivel de clima laboral:

**Tabla 9.**

*Nivel de Clima Laboral*

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	24 – 55	15	40,5	40,5
	Alto	56 – 87	13	35,1	75,7
	Bajo	88 - 120	9	24,3	100,0
	Total		37	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia.

En cuanto al nivel del clima laboral, se tiene que es medio en un 40.5%, alto en un 35.1% y un 24.3% indica que es bajo. Esto significa que el clima laboral tiene un nivel medio.

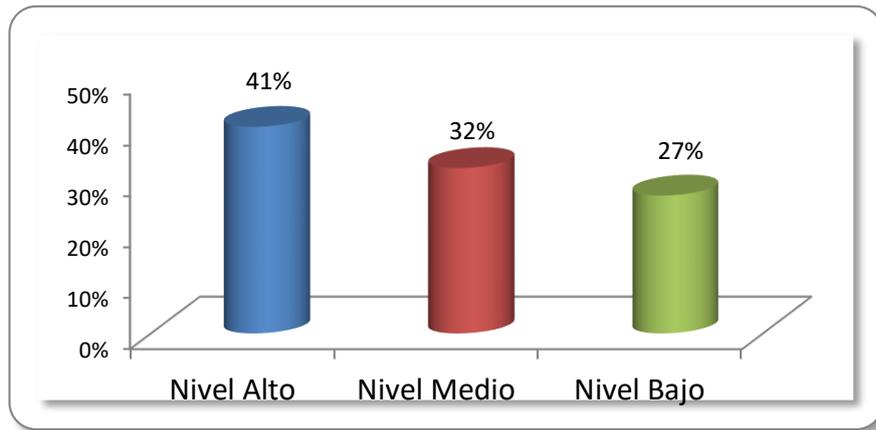
A continuación, se interpretará a cada dimensión cual es nivel del clima laboral.

**Tabla 10.**

*Adaptación*

<b>Adaptación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Alto	15	41%
Nivel Medio	12	32%
Nivel Bajo	10	27%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia.



**Figura 2. Adaptación**

**Fuente:** Elaboración propia.

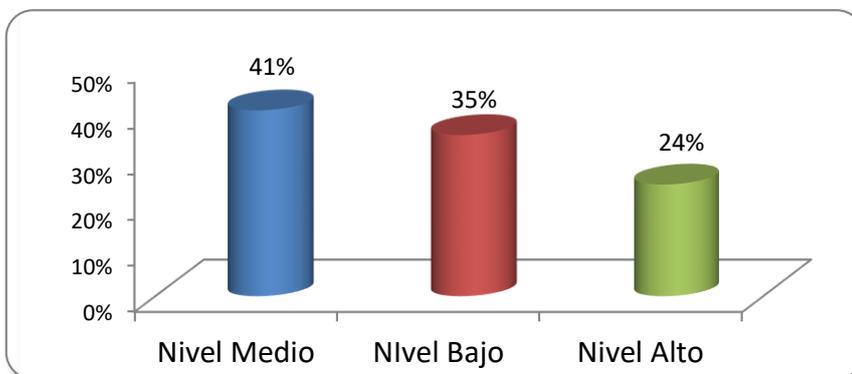
De la tabla 10 y la figura 2, se observa que el 41% (15) de los trabajadores aducen que su nivel de adaptación es alto, a su vez el 32% (12) señala que posee un nivel medio, mientras el 27% (10) aducen que su nivel de adaptación es bajo. Por la cual se obtiene un nivel de adaptación alta.

**Tabla 11.**

*Liderazgo*

Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Medio	15	41%
Nivel Bajo	13	35%
Nivel Alto	9	24%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 3. Liderazgo**

Fuente: Elaboración propia

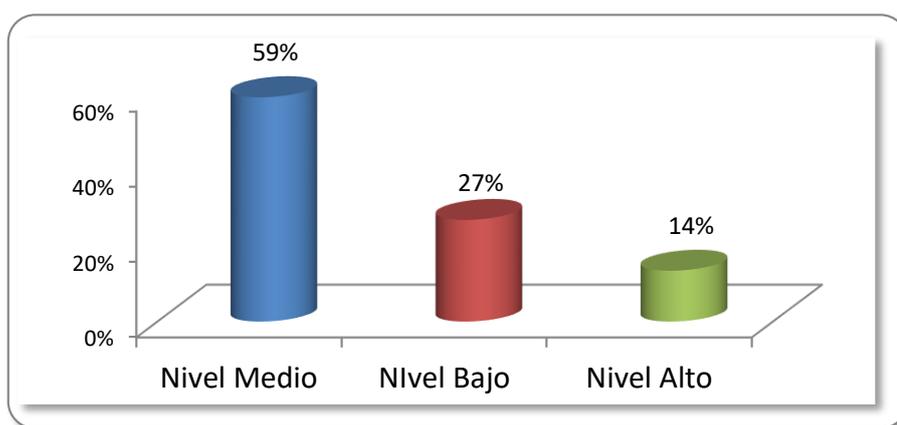
De igual manera la tabla 11 y la figura 3, indica que el 24% (9) tiene un liderazgo de nivel alto. Asimismo, el 41% (15) tiene un nivel bajo y el 35% (13) señala que tiene un nivel bajo. La cual indica que tiene un liderazgo en nivel medio.

**Tabla 12.**

*Motivación*

<b>Motivación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Medio	22	59%
Nivel Bajo	10	27%
Nivel Alto	5	14%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4. Motivación**

Fuente: Elaboración propia

Del mismo modo la tabla 11 y la figura 4, se obtiene que el 14% (5) se tiene un nivel de motivación alto, el 59%(22) de nivel medio y el 27%(10) señala que tiene un nivel bajo. Por lo tanto, el nivel de motivación es medio.

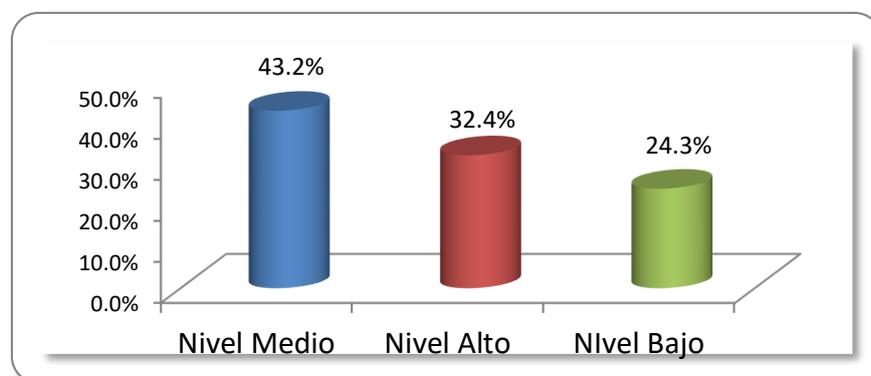
**Tabla 13.**

*Comunicación*

<b>Comunicación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Medio	16	43%

Nivel Alto	12	32%
Nivel Bajo	9	24%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 5.** Comunicación

Fuente: Elaboración propia

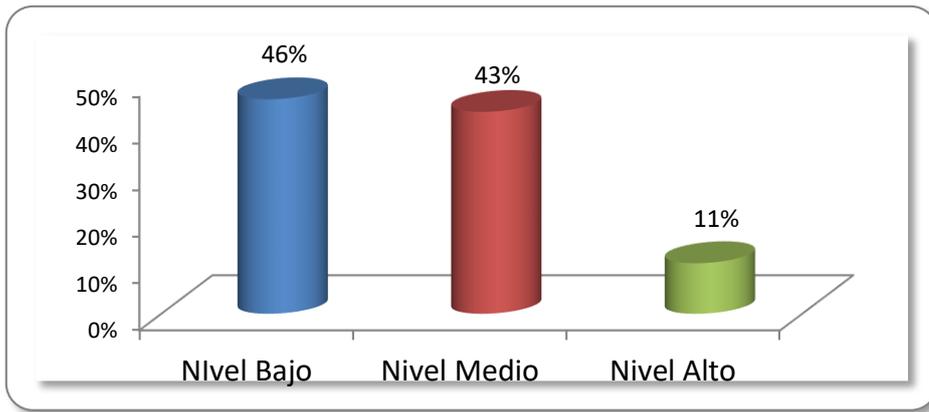
Asimismo, de la tabla 13 y la figura 5, se tiene que el 32%(12) señala que es alto su nivel comunicación, el 43%(16) tiene nivel medio, así como el 24% (9) se tiene un nivel bajo. Indicando de este modo que el nivel de comunicación es medio.

**Tabla 14.**

*Equilibrio Emocional*

Equilibrio Emocional	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	17	46%
Nivel Medio	16	43%
Nivel Alto	4	11%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 6. Equilibrio Emocional**

Fuente Elaboración propia

De manera análoga, la tabla 14 y la figura 6, se puede observar que el 11% (4) tiene un Equilibrio Emocional de nivel alto, el 43%(16) señala que tiene un nivel medio y el 46%(17) hace mención que tiene un nivel ajo. Obteniendo de esta manera que el equilibrio Emocional cuanta con un nivel bajo.

#### 4.2. Identificar el nivel de Desarrollo Sostenible:

**Tabla 15.**

*Nivel de Desarrollo Sostenible*

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	15 - 34	16	43,2	43,2
	Medio	56 – 87	12	32,4	75,7
	Alto	88 - 120	9	24,3	100,0
	Total		37	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

De igual manera para el Desarrollo Sostenible, se obtuvo que un 43.2% indica que tiene un nivel bajo, un 32.4% un nivel medio y un 24.3% indica que es bajo. Llevándonos a la conclusión de que el desarrollo sostenible tiene un nivel bajo.

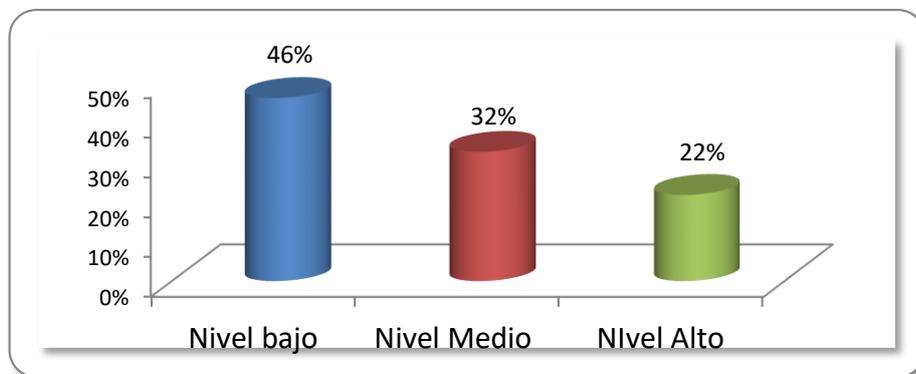
Del mismo modo se interpretará a cada dimensión cual es nivel del desarrollo sostenible.

**Tabla 16.**

*Sostenibilidad Ambiental*

<b>Sostenibilidad ambiental</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel bajo	17	46%
Nivel Medio	12	32%
Nivel Alto	8	22%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 7.** *Sostenibilidad Ambiental.*

Fuente: Elaboración propia

Así también la tabla 16 y la figura 7, un 22%(8) sostiene que es alto la Sostenibilidad Ambiental, el 32%(12) señala que es de nivel medio, así como el 46% (17) hace mención que su nivel es bajo. Señalando de esta manera que cuenta con una Sostenibilidad Ambiental de nivel bajo.

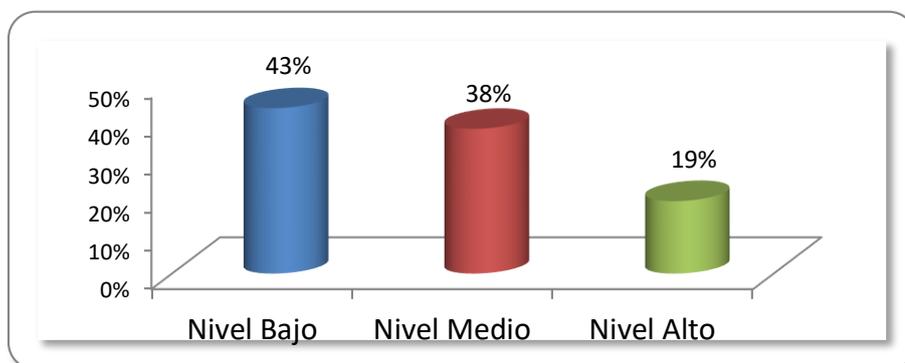
**Tabla 17.**

*Sostenibilidad Sociocultural*

<b>Sostenibilidad Sociocultural</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Bajo	16	43%
Nivel Medio	14	38%
Nivel Alto	7	19%

<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

Fuente: Elaboración propia



**Figura 8.** *Sostenibilidad Sociocultural.*

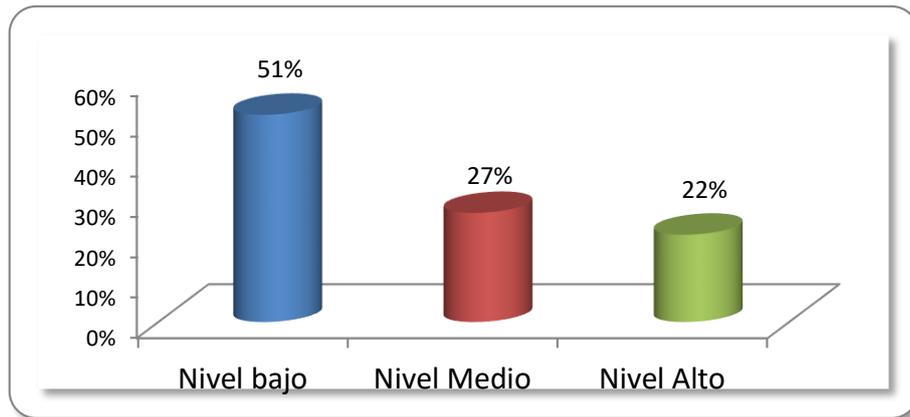
Fuente: Elaboración propia

Conforme a lo indicado en la tabla 17 y figura 8, el 19% (7) manifiesta que tiene una Sostenibilidad Sociocultural alto, el 38% (14) señala cuenta con un nivel medio y un 43% (16) hace mención que su nivel es bajo. Lo cual significa que se cuenta con una Sostenibilidad Sociocultural de nivel bajo.

**Tabla 18.**  
*Sostenibilidad Económica*

<b>Sostenibilidad Económica</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel bajo	19	51%
Nivel Medio	10	27%
Nivel Alto	8	22%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 9. Sostenibilidad Económica.**

Fuente: Elaboración propia

La tabla 18 y figura 9, muestran que un 22% (8) hace referencia que su nivel de Sostenibilidad Económica es alto, el 27% (9) indica q tiene un nivel medio y el 51% (19) señalan que su nivel es bajo. Esto significa que se cuenta con una Sostenibilidad Económica de nivel bajo.

#### 4.3. Relación entre las dimensiones del clima laboral y el desarrollo sostenible del distrito de Jircan:

**Tabla 19.**

*Pruebas de Normalidad entre dimensiones del clima laboral y el desarrollo sostenible.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,804	37	,000
Desarrollo sostenible	,781	37	,000

Fuente: Elaboración propia

Al realizar el cálculo del coeficiente Shapiro-Wilk, da un resultado inferior a 0.05, por consiguiente, la muestra tiene una clasificación no normal, por lo que se utilizara el Rho de Spearman para encontrar la correlación.

#### 4.4. Relación entre el clima laboral y el desarrollo sostenible del distrito de Jircan:

**Tabla 20.**

*Pruebas de Normalidad entre las variables clima laboral y el desarrollo sostenible*

		Clima Laboral	Desarrollo sostenible
Rho de Spearman	Clima Laboral		
	Coeficiente de correlación	1,000	,330*
	Sig. (bilateral)	.	,046
	N	37	37
	Desarrollo sostenible		
	Coeficiente de correlación	,330*	1,000
Sig. (bilateral)	,046	.	
N	37	37	

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).  
Fuente: Elaboración propia.

A través del análisis estadístico de Rho de Spearman se tiene un coeficiente de 0.330 (correlación positiva débil) y un valor p igual a 0.046 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), la cual rechaza la hipótesis nula, consecuentemente aceptando la hipótesis alterna. Dicho de otra forma, sí existe relación entre el clima laboral y el desarrollo sostenible del Distrito de Jircan de manera mínima.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio propuso como objetivo general establecer el nivel de relación existente entre el clima laboral y el desarrollo sostenible del distrito de Jircan. Para ello se aplicó un cuestionario a 37 empleados, donde los resultados probaron que existe una mínima relación entre el clima laboral y el desarrollo sostenible, obtenido mediante el Rho de Spearman; obteniéndose un valor de 0.330, que corresponde a un valor de correlación positiva débil. Por tanto, muestra un bajo grado de asociación entre las variables estudiadas.

Evaluando las tablas obtenida mediante el SPSS, se puede apreciar que se cuenta con un nivel de correlación mínima (0,330), por encontrarse más próximo a 0 y más lejano a 1. La cual indica que cuanto más se promueva el clima laboral, mayor será la oportunidad de generar un mayor y consistente desarrollo sostenible; por lo tanto, se cumple que existe una débil relación entre las variables, Considerando a la hipótesis general,  $H_i$ : Existe conexión entre el Clima laboral y el Desarrollo Sostenible del Distrito de Jircan - 2021, con una significancia bilateral igual a 0.00 y el Rho de Spearman con 0.622, se acepta la hipótesis, siendo la relación positiva alta.

En relación al objetivo específico 1 que fue determinar el nivel de Clima laboral del Distrito de Jircan – 2021, este obtiene un nivel medio, estos resultados debido a que en un 40.5% definen un nivel medio, alto en un 35.1% y un 24.3% indica que es bajo, esto debido a que en ocasiones los trabajadores atribuyen no contar con un buen liderazgo, careciendo de poca comunicación entre ellos la cual influye en un equilibrio emocional muy bajo. Estos resultados concuerdan con lo señalado por López & Castiblanco (2021) en su investigación evaluó la afectación que tiene el clima laboral en la productividad, teniendo como resultado principal que el reflejo del clima laboral en la empresa es bueno según la valoración empleada. No obstante, es importante que se orienten en mejorar el factor carrera profesional, ya que dicho indicador presentó un resultado muy bajo en términos de la percepción de sus trabajadores. Considerando a la hipótesis específica  $H_{1i}$ : : El nivel de Clima

laboral del Distrito de Jircan - 2021, es alto, se ha obtenido como valoración un 40.5% en un nivel medio, por tanto: no se acepta la hipótesis.

A su vez respecto el objetivo específico 2 que fue determinar el nivel de desarrollo sostenible el Distrito de Jircan 2021 se determinó el nivel de desarrollo sostenible, teniendo un nivel bajo con un 43.2%, un alto nivel en un 35.1% y medio en un 24.3%. Resultados que se obtuvieron debido a q en el distrito no se cuenta con apoyo por parte de la entidad a la población, del mismo modo que la población sostiene que el distrito algunas veces lo considera como una localidad sucia y desordenada, sin contar con los servicios básicos adecuados y con pocos puestos de trabajos brindados por la entidad, Considerando a la hipótesis específica H2: Es alto el nivel del Desarrollo sostenible del Distrito de Jircan - 2021, se ha obtenido como valoración un 43.2% en un nivel bajo. Se infiere, por tanto, la no aceptación de la hipótesis. Estos resultados hacen concordancia con lo vertido por Pascual (2021) que en su estudio investigó las aportaciones que las ciudades y los gobiernos locales realizan a los debates, ya sea a nivel local o a nivel internacional, acerca los derechos culturales, así como el papel de la cultura de la sostenibilidad. Se constituye de una inmensa teoría sobre estos dos temas. El estudio evalúa los escenarios de aparición, los procedimientos de transcripción, los temas y el efecto inicial de los documentos Agenda 21 de la cultura (aprobado en 2004) y Cultura 21 Acciones (aprobado en 2015). Asimismo. argumenta la relevancia de la Agenda 21 de la cultura y Cultura 21 Acciones para los debates actuales sobre el crecimiento, señalados por la subsistencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y por la amplia importancia de los derechos culturales.

Asimismo, con respecto al objetivo específico 3, este plantea identificar el nivel de influencia que existe del clima laboral para el desarrollo sostenible del Distrito de Jircan 2021. Quedando establecida que si existe una correlación positiva mínima entre ambas variables ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.330 (correlación positiva débil) debido a que el clima laboral no cuenta con tanta influencia en relación al desarrollo sostenible. Rodríguez (2014) en su tesis Clima laboral y productividad de los trabajadores

administrativos de la Universidad Nacional de Piura - Año 2013, concluye en su hipótesis que, el clima laboral y la productividad de la Universidad Nacional de Piura en el año 2013, muestran una relación significativa ( $r=0.293$ ,  $\text{sig.}<0.05$ ). No obstante, la correlación es muy baja ( $r<0.3$ ), como para que tenga implicancia práctica alguna; lo que no admite concluir que ambas variables se relacionen en forma importante. Considerando como hipótesis específica H3: El nivel de conexión entre el Clima laboral y su Desarrollo Sostenible para el Distrito Jirca - 2021, es alto. Los resultados conllevan a inferir que la hipótesis no se acepta, siendo esta tiene una correlación positiva baja para todas las dimensiones.

## VI. CONCLUSIONES

Con los resultados obtenidos se concluye:

- 6.1.** Existe relación mínima entre el clima laboral y el desarrollo sostenible en el distrito de Jircan, ya que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.330 (correlación positiva débil) y un valor p igual a 0.046 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ).
- 6.2.** El nivel de clima laboral es de nivel medio, estos resultados debido a que en un 40.5% definen un nivel medio, alto en un 35.1% y un 24.3% indica que es bajo.
- 6.3.** El nivel de desarrollo sostenible es bajo en un 43.2%, un nivel alto en un 35.1% y medio en un 24.3%. Por lo que afirmamos que el desarrollo sostenible en el distrito de Jircan es bajo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Establecer técnicas para tener una mejor y adecuada disposición a la información para que puedan cumplir los trabajadores con sus funciones.
- 7.2.** Entablar mejor comunicación entre los jefes con el personal administrativo, brindándoles más participación al momento de tomar decisiones para las renovaciones en la entidad.
- 7.3.** Brindar charlas que impulsen el cuidado del medio ambiente, así como organizar eventos culturales y recreativos para beneficio de la población.
- 7.4.** Gestionar proyectos que ayuden a contribuir puestos de trabajos para la población y estos puedan tener una mejor calidad de vida.

## REFERENCIAS

- Abarca, Sonia. 1995. Psicología de la motivación. San José: EUNED.
- Abellán García, A. (1995). Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Copenhague.
- Aco, C. R. (1980). Metodología de investigación científica. Lima: Universo.
- Andeager-egg, E. (1972). Introducción a las técnicas de investigación social. Buenos Aires: Humanista.
- Aguado, Itziar., Etxebarria, Carmen., Barrutia, J.M. (2007). Indicators for sustainable development: a comparative analysis of the spanish experience. University of the Basque Country (UPV/EHU). Munich Personal RePEc Archive MPRA. [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/29019/1/MPRA\\_paper\\_29019.pdf?cv=1](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/29019/1/MPRA_paper_29019.pdf?cv=1)
- Alfonso Sánchez, Ileana Regla, Alvero Pérez, Yoandra, & Tillán Gómez, Sahilyn. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. ACIMED, 7(2), 132-135. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94351999000200008&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008&lng=es&tlng=es).
- Antúnez, Y. (2015). Tesis titulada "El Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado aragua". La Morita: Universidad de Caracobo – Campus La Morita.
- Arias Gutiérrez, Ruth Irene., González Sousa, R., Herrera Sorzano, Angelina , Alemán Pérez, Reinaldo Demesio (2015). Diagnóstico integral de comunidades Kichwa amazónicas ecuatorianas para la elaboración de la estrategia de desarrollo sostenible. II. Indicadores socio-económicos. *Revista Centro Agrícola*. <http://cagricola.uclv.edu.cu/descargas/html/v42n3/body/cag11315.html>
- Barrios León, Marianna & Illada García, Ruth (2013). Valoración del desgaste laboral como riesgo psicosocial. *Revista Ingeniería Industrial*. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RI/article/view/20?cv=1>
- Bocanegra Morán, Yhadira Christy (2019). Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la gerencia regional de trabajo y promoción del

- empleo Trujillo 2019. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37605>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España: Editorial UNED.
- Borroto López, Lino Tomas (2019). *Universidad, comunidad y desarrollo sostenible. Una aproximación* Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, vol. 7, núm. 1, 2019, Enero-Marzo, pp. 291-294. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Programa Cuba.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552364016020>
- Brookfield, H. (1975). *Interdependent Development*. London: Methuen & Co.  
 See page (s), 6.
- Bustos Flores, Carlos, & Chacón Parra, Galia B. (2009). *El desarrollo sostenible y la agenda 21*. Telos, 11(2),164-181. ISSN: 1317-0570.  
<https://www.thefreelibrary.com/El+desarrollo+sostenible+y+la+agenda+21.-a0252450867?cv=1>.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99312517003>
- Carr, J., Schmidt, A., Ford, J., & DeShon, R. (2003). *Climate perceptions matter: a meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcome*. *Journal of Applied Psychology*, pp. 605-619.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. D.F: Editorial Mc Graw Hill.
- Cosme Casulo, Jorge. (2018). *Los Objetivos del Desarrollo Sostenible y la academia*. *MEDISAN*, 22 (8), 838-848. Recuperado en 02 de noviembre de 2021. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?cv=1&pid=S1029-30192018000800838&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?cv=1&pid=S1029-30192018000800838&script=sci_arttext&tlng=en).
- Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28, 2019. *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*. Universidad El Bosque, Colombia:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Curiosoando.com (2020). "¿Qué diferencia investigación básica e investigación aplicada?". <https://curiosoando.com/que-diferencia-investigacion-basica-e-investigacion-aplicada>

- Curtis, E., & O'Connell, R. (2011). Essential leadership skills for motivating and developing staff. *Nursing Management*, pp. 32-35.
- Díaz Pinilla, M. (2010). 18 Factores de Evaluación de Clima Laboral. Gestión humana. Barranquilla.
- DURAN-SEGUEL, Ivette M.; GALLEGOS, Maximiliano E. y CABEZAS, Daniel E. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacio*. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html?cv=1>
- EEA: European Environment Agency (2005): EEA Core Set of Indicators - Guide. Technical report No 1/2005, European Environment Agency. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Espina, M. (2013). Justicia climática: un enfoque alternativo para las políticas de equidad. *Temas, cultura, ideología, sociedad*. 73: 61-68, 2013.
- EUROSTAT (2003): A selection of Environmental Pressure Indicators for the EU and Acceding countries. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- EUROSTAT (2005): Measuring progress towards a more sustainable Europe – Sustainable development indicators for the European Union - Data 1990-2005. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- FAMA, M., & CORRADO, A. (2021). ¿"Seguridad alimentaria" y "desarrollo sostenible" como profecías de un nuevo régimen agroalimentario en la ecología-mundo? *Relaciones Internacionales* (1699-3950), 47, 67–84. <https://doi.org/10.15366/relacionesinternacionales2021.47.003>
- FIELD, B. & FIELD, M.K. (2003). *Economía Ambiental* (3ª ed.), McGraw-Hill, Madrid.
- Furnham, A. (1997). *The Psychology of Behaviour at Work*. Londres: Psychology Press.
- Galarza, Elsa, Gómez Rosario, Gonzales, Luis Angel (2002). Ruta hacia el desarrollo sostenible del Perú. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 2002. <http://hdl.handle.net/11354/1583>
- GALLOPIN (1997): "Indicators and their Use: Information for decision-making".

- En Modan, B. & Billharz, S. (Eds), Sustainability Indicators: Report of the Project on Indicators of Sustainable Development of the Scientific Community on Problems of the Environment (SCOPE) 58, John Wiley, London.
- Gonçalves, Alexis (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Disponible en: <http://www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm>.
- Gonzalez Cantu, R. (2016). *Clima Laboral, Un Eje de la Sociología Organizacional*. Revista Daena International Journal of Good Conscience. [http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11\(1\)92-95.pdf](http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11(1)92-95.pdf)
- HARDI, P. & PINTER, L. (1995): Models and methods of measuring sustainable development performance: revised draft discussion report prepared for the Sustainable Development Coordination Unit, International Institute for Sustainable Development; IISD, Winnipeg, Canadá.
- Hernández, H., Garrido, N., & Rico, C. (2016). Diseño de instrumento para evaluar clima organizacional de universidades públicas en México. *European Scientific Journal*, 12 (28), 312-328. <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2016.v12n28p312>
- Hernández, S.; (2010). "Metodología de la investigación". (6ª ed). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- HICKS, D.A. (1997): "The inequality-adjusted Human Development Index: A constructive proposal", *World Development*, vol.25, 8: 1283–1298.
- HOPKINS, M. (1991): "Human development revisited: A new UNDP report", *World Development*, vol.19, 10: 1469–1473.
- Jiménez-Bonilla, Dennis; Jiménez-Bonilla, Edgar (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia Unemi*, vol. 9, núm. 18, junio-, 2016, pp. 26-34 Universidad Estatal de Milagro. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582663825005>
- Klikhsberg B. Capital social y cultura, claves estratégicas del desarrollo. *Revista CEPAL*. 1999 Dic [citado 16/01/2017]; 69. [http://www.mincultura.gov.co/areas/fomentoregional/Documents/Capital\\_SocialyCultura\\_Klikhsberg\\_1999.pdf](http://www.mincultura.gov.co/areas/fomentoregional/Documents/Capital_SocialyCultura_Klikhsberg_1999.pdf)
- Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo

en el Perú y el mundo. Lima - Perú: Revista Estudios Económicos del Banco Central de Reserva del Perú.  
[www.bcrp.gob.pe/publicaciones/revista-estudios-economicos.html](http://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/revista-estudios-economicos.html)

López Sánchez, N. M. & Castiblanco Melo, K. A. (2021). Clima Laboral Como Factor Influyente en El Nivel De Productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S. Revista Chilena de Economía y Sociedad. <https://rches.utem.cl/articulos/clima-laboral-como-factor-influyente-en-el-nivel-de-productividad-caso-union-soluciones-s-a-s/?cv=1>

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf?cv=>

Mantilla-Pinilla, E., Carbal-Herrera, A. E., & Ariza-García, M. X. (2019). La Sostenibilidad y la Valoración Ambiental en el Marco del Desarrollo. Revista *Saber, Ciencia Y Libertad*. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5886/5460>.

Marietta Orjuela-Artunduaga, H., & Emilio Ramírez-Ospina, D. (2020). Anotaciones sobre la noción de pobreza desde el desarrollo sostenible. *Revista Jurídicas*, 17(2), 303–320. <https://doi.org/10.17151/jurid.2020.17.2.16>

MEADOWS, D.H. & MEADOWS, D.L. & RANDERS, J. & BEHRENS, W.W. (1972): Los límites del crecimiento: informe del Club de Roma sobre el predicamento de la humanidad (1ª ed. cast.), Fondo de Cultura Económica, México.

Méndez, C. (2006). Clima Organizacional en Colombia. *Centro Editorial Rosarista*.

MERASOVIC, M. & PESTEL, E. (1975): La humanidad en la encrucijada. Segundo Informe al Club de Roma, Fondo de Cultura Económica, México.

Moss, M. (1989). Clima Laboral. México: Editorial Prentice Hall Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo del Milenio Informe 2015. New York: ONU; 2015.

[http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg\\_2015\\_s\\_summary\\_web.pdf](http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg_2015_s_summary_web.pdf)

- Obregón Briceño, Maritza Nancy (2018). Cultura organizacional y desarrollo sostenible en la comunidad campesina Santo Tomas de Cochamarca, Oyón 2015. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12645>
- Oerlemans, W., & Bakker, A. (2018). Motivating Job Characteristics and Happiness at Work: a multilevel perspective. *American Psychological Association*, pp. 123-1241
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberavit*, pp.129-137.
- Organización de las Naciones Unidas. (1992). Conferencia de las Naciones Unidas Sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Río de Janeiro: Ed. Conferencia de las Naciones Unidas.
- Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL – SPC. Lima, Perú: CARTOLAN E.I.R.L.
- Pascual i Ruiz, J. (2021). Desarrollo sostenible y derechos culturales. Contribuciones desde las ciudades y los gobiernos locales con la Agenda 21 de la cultura y Cultura 21 Acciones [Universitat de Girona, 2021.].
- Park Dong-ryong. (2021). Diferencias en la percepción de los funcionarios públicos de la educación y los cargos administrativos de la educación sobre el clima laboral y el funcionamiento del sistema de los funcionarios públicos de la educación.
- Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, Liderazgo y Salud Ocupacional. *Papeles del psicólogo*, pp.68-82.
- Peker, Ş., Yıldırım, S., Arıkan, H. C., Kocatepe, V., & Ünver, V. (2021). Effect of Emotional State of Nurses Working in Intensive Care on Their Attitudes Toward Death. *Omega: Journal of Death & Dying*, 83(4), 692–705. <https://doi.org/10.1177/0030222819863913>
- Pérez Martínez A. Agustín Lage: Ciencia, conocimiento y desarrollo. *Salud Vida*. 2013. <http://www.saludvida.sld.cu/entrevistaonline/2013/11/01/agustin-lage-cienciaconocimiento-y-desarrollo>

- Pinto, J.F (2014). Diccionario internacional del medio ambiente.
- Preston, P. W. (1999). Development theory: An introduction. Siglo XXI.
- Ramirez, E. H., Espinoza, M. R., Esquivel, S. M. & Naranjo, M. E. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 23(3). 99-114. <https://doi.org/10.6018/reifop.428261>
- RAPPORT, D. & FRIEND, A. (1979): Towards a Comprehensive framework for environmental statistics: a stress-response approach, Statistics Canada Catalogue, 11-510, Minister of Supply and Services, Ottawa, Canada.
- Regardía, I. (2004). Análisis del Ciclo de Vida de los Productos. Una Herramienta de Gestión Ambiental. Centros de Estudios del Desarrollo (CENDES), Universidad Central de Venezuela (UCV), Venezuela.
- Rodríguez, Daniela (2020). Investigación básica: características, definición, ejemplos. Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>.
- Rodríguez, N. (2014). Clima laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Piura - Año 2013. Piura - Perú: Revista Científica Entrepreneur & Business - Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez, S. A. (1980). Teoría y diseño de la investigación científica. Lima: Atusparia.
- Salazar Merchán, Ana María (2017). La comunicación interna como desafío en las PyMES comerciales de Guayaquil. INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024. (Octubre, 2017). Vol. 2, No.10.1 pp. 165-174 . Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/499/1361?cv=1&inline=1>
- Sampieri, Roberto H. (2014). Metodología de la investigación. (6°ed.) <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sepúlveda S., Sergio (2008). Metodología para estimar el nivel de desarrollo sostenible de territorios. Biograma. San José, Costa Rica. ISBN13: 978-92-9039-872-1. <https://doczz.com.br/doc/15983/metodolog%C3%ADa-para-estimar-el-nivel-de-desarrollo-sostenibl...?cv=1>

- Setyani Dwi Lestari, Putri Nafiana, Yuwono, & Amir Indrabudiman. (2021). Effect of Occupational Health and Safety, and Work Environment on Employee Performance with Working Satisfaction as Mediation Variable. *Journal of Management & Marketing Review (JMMR)*, 6(2), 117–124. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2\(3\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2(3)).
- Stringer, A. (2001). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice-Hall.
- Sukhdev, P.: 2012. El valor monetario de la Biodiversidad. Trabajo presentado en: Farooqui, M. y Schultz, María (Ed). Diálogo internacional de finanzas para la biodiversidad; diálogo-seminario Quito, 6-9 marzo 2012. Montreal: Secretaría del Convenio sobre Diversidad Biológica
- Thompson, J. (2012). Transformational leadership can improve workforce competencies. *Nursing Management*, pp. 21-24.
- UNESCO. 2006. Education for Sustainable Development Toolkit. Learning & Training Tools No1. <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001524/152453eo.pdf> Also available online in html at <http://www.esdtoolkit.org>
- Vallejo Calle, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *CULTURA EDUCACIÓN Y SOCIEDAD*. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/view/946>
- Velazco Lasteros, Mafalda (2016). La gestión del desarrollo local sostenible en el distrito de Santa Rosa-Lima, 2016. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8261>
- Whittington, J.L, McKee, V.; Goodwin, V.L., & Bell, R.G. (2013). Chapter 12 Applying Fuzzy Set Methodology to Evaluate Substitutes for Leadership. *Configurational Theory and Methods in Organizational Research (Research in the Sociology of Organizations, Volume 38)* Emerald Group Publishing Limited, 38, pp. 279-302. [http://dx.doi.org/10.1108/S0733-558X\(2013\)0000038016](http://dx.doi.org/10.1108/S0733-558X(2013)0000038016)
- Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M. & Arquero, J. (2021). *Clima laboral y burnout en profesores universitarios*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/126824/clima\\_laboral\\_y\\_burn](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/126824/clima_laboral_y_burn)

out\_en\_profesores\_universitarios.pdf?isAllowed=y&sequence=1

박동룡 / Park Dong-ryong. (2021). 교육공무직의 근무환경 및 제도운영에 대한

교육공무직과 교육행정직의 인식 차이 / Differences in the Perception of Educational Public Officials and Educational Administrative Positions on the Working Environment and System Operation of Educational Public Officials.

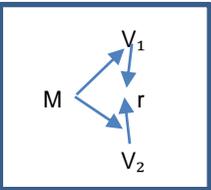
# **ANEXOS**

### Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Clima Laboral</b>	<b>García (2009)</b> El clima laboral, se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo.	Son las cualidades conformadas por los miembros de una institución dentro de un ambiente de trabajo que influye directamente sobre las conductas de los mismos.	Adaptación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acción</li> <li>● Efecto</li> <li>● Flexibilidad</li> </ul>	Ordinal
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Autoritaria</li> <li>● Participativa</li> </ul>	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Incentivos</li> <li>● Mejoras remunerativas</li> </ul>	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vertical</li> <li>● Comunicación</li> </ul>	
			Equilibrio Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ambiente</li> <li>● Emociones</li> <li>● Actitudes</li> </ul>	
<b>Desarrollo Sostenible</b>	<b>Orejuela &amp; Ramírez (2020).</b> El Desarrollo Sostenible, es la aplicación de estrategias o metas a lograr que garantizan el desarrollo de una vida sana, de una educación de calidad, la búsqueda de la igualdad de género, el aseguramiento del acceso al agua potable, al saneamiento y a la obtención de fuentes de energía saludables, al empleo pleno, a poner fin a la corrupción y a las malas prácticas financieras, al desarrollo de innovaciones y tecnologías. los ODS sirven para brindar las condiciones, oportunidades y medios al sistema social y natural, para conseguir la armonía y sostenibilidad, mejorando la calidad de vida de todos los seres humanos y al equilibrio de los ecosistemas.	Son los modelos de sostenibilidad que nivelan los temas económicos, sociales y ambientales buscando una calidad de vida de alto nivel y su desarrollo.	Sostenibilidad Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Calidad ambiental</li> <li>● Valores ambientales</li> </ul>	Ordinal
			Sostenibilidad Sociocultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cultura</li> <li>● Salud</li> <li>● Igualdad de genero</li> </ul>	
			Sostenibilidad Económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Crecimiento económico</li> <li>● Mejora de calidad de vida</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

### Título: Clima Laboral y el desarrollo sostenible en el Distrito de Jircan 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el clima laboral para el desarrollo sostenible del Distrito de Jircan 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de clima laboral en el Distrito de Jircan 2021?  ¿Cuál es el nivel de desarrollo sostenible en el Distrito de Jircan 2021?  ¿Cuál es el nivel de relación del clima laboral para el desarrollo sostenible del Distrito de Jircan 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre el Clima laboral para el desarrollo sostenible del Distrito de Jircan 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de clima laboral en el Distrito de Jircan 2021  Identificar el nivel de desarrollo sostenible del Distrito de Jircan 2021  Identificar el nivel de relación que existe del clima laboral para el desarrollo sostenible del Distrito de Jircan 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H<sub>1</sub>: Existe conexión entre el clima laboral y el desarrollo sostenible del Distrito de Jircan 2021  H<sub>0</sub>: No existe conexión entre el clima laboral y el desarrollo sostenible del Distrito de Jircan 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H<sub>1</sub>: El nivel del clima laboral del Distrito de Jircan 2021, es alto  El nivel de desarrollo sostenible del Distrito de Jircan 2021, es alto  El nivel de relación entre el clima laboral y el desarrollo sostenible del Distrito de Jircan 2021, es alto.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica que se utilizará es la encuesta.</p>											
<p><b>Diseño de investigación</b> <b>Tipo: Básica</b> <b>Diseño:</b> <b>Correlacional comparativo</b> Esquema:</p>	<p><b>Población y muestra</b></p> <p><b>Población</b> La población estuvo conformada por 37 trabajadores de la Municipalidad de Jircan y de la población del distrito.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra estuvo conformada por 37 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jircan.</p> <p>El tipo de <b>muestreo</b> fue probabilístico, pero de tipo aleatorio simple, porque el investigador no se puede exponer mucho en salir a cada vivienda y buscar a los colaboradores, según correspondería, debido a las limitaciones por el aislamiento social, covid-19.</p>	<p><b>Variables y dimensiones</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Clima Laboral</td> <td>Adaptación</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desarrollo Sostenible</td> <td>Sostenibilidad Ambiental</td> </tr> <tr> <td>Sostenibilidad Sociocultural</td> </tr> <tr> <td>Sostenibilidad Económica</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Clima Laboral	Adaptación	Liderazgo	Motivación	Comunicación	Desarrollo Sostenible	Sostenibilidad Ambiental	Sostenibilidad Sociocultural	Sostenibilidad Económica	<p><b>Instrumentos</b> Los instrumentos que se utilizaron son dos encuestas, una para cada variable de estudio.</p>
Variables	Dimensiones													
Clima Laboral	Adaptación													
	Liderazgo													
	Motivación													
	Comunicación													
Desarrollo Sostenible	Sostenibilidad Ambiental													
	Sostenibilidad Sociocultural													
	Sostenibilidad Económica													
 <p><b>Donde:</b> V<sub>1</sub> = Clima laboral V<sub>2</sub> = Desarrollo sostenible M = Colaboradores (trabajadores de la entidad y pobladores) r = Conexión existente entre las variables</p>														

## Instrumentos de recolección de datos

### Ficha de recopilación de datos: Clima Laboral

Señor (a) le hago llegar antes que nada mi cordial saludo y a su vez solicitarle su valioso apoyo para el llenado del presente instrumento de investigación.

No es necesario que nos diga su nombre o sus datos personales debido a que la información que nos haga conocer será completamente confidencial.

**Instrucciones:** Marcar con una "x" la casilla que corresponda de acuerdo a la siguiente puntuación:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
<b>Dimensión N°1: Adaptación</b>						
1	¿Se siente satisfecho en su ambiente de trabajo?					
2	¿Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?					
3	¿Conoce las funciones que le corresponde desempeñar?					
4	¿Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo?					
5	¿Los valores de la organización están acordes a los suyos?					
<b>Dimensión N°2: Liderazgo</b>						
6	¿Usted y sus compañeros tienen la libertad de dialogar con sus jefes inmediatos sobre el trabajo que realiza?					
7	¿Su jefe inmediato le solicita actividades de una manera justa y proporcionada?					
8	¿Su jefe tiene en consideración las opiniones de sus colaboradores al momento de tomar decisiones?					
9	¿Participa de las actividades programadas fuera del horario de trabajo?					
10	¿Siente usted que su jefe es un líder?					
<b>Dimensión N°3: Motivación</b>						
11	¿Está de acuerdo con su remuneración mensual?					
12	¿Percibe remuneración adicional por horas extras en el trabajo?					
13	¿Su jefe le motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva?					
14	¿Siente que en su entidad se imparte el compañerismo y la unión entre el personal?					
15	Cuando se plantea un cambio, ¿su jefe lo motiva a usted y al equipo a que se comprometan y participen activamente en éste?					
<b>Dimensión N°4: Comunicación</b>						
16	¿Cree usted que el alcalde y los responsables de cada área brindan una comunicación oportuna y adecuada?					
17	¿Las actividades y/o procedimientos se les comunica de manera oportuna y adecuado?					
18	¿Cuenta con acceso a la información adecuada y suficiente para cumplir con su trabajo?					
19	¿Para usted cree que existe comunicación entre los trabajadores?					
<b>Dimensión N°5: Equilibrio Emocional</b>						
20	¿Está de acuerdo con la afirmación "su trabajo es importante para la institución"?					

21	¿Tiene voz y participación en las decisiones tomadas en su área de trabajo?					
22	¿La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria?					
23	¿El clima laboral que se maneja en la institución es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?					
24	¿Por la satisfacción que tiene de su trabajo, considera que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de la institución?					

GRACIAS POR SU COLABORACION

## Ficha de recolección de datos: Desarrollo Sostenible

Señor (a) le hago llegar antes que nada mi cordial saludo y a su vez solicitarle su valioso apoyo para el llenado del presente instrumento de investigación.

No es necesario que nos diga su nombre o sus datos personales debido a q la información que nos haga conocer será completamente confidencial.

**Instrucciones:** Marcar con una “x” la casilla que corresponda de acuerdo a la siguiente puntuación:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
<b>Dimensión N°1: Sostenibilidad Ambiental</b>						
1	¿Con qué frecuencia la municipalidad realiza actividades acerca del cuidado del medio ambiente?					
2	¿Considera a su Distrito como una ciudad limpia y ordenada?					
3	¿Contribuye usted a mejorar la calidad ambiental en su Distrito?					
4	¿En su hogar y centro laboral, clasifica los residuos sólidos (inorgánicos y orgánicos) para su mejor manejo y así contribuir al desarrollo sostenible de su Distrito?					
5	¿Actualmente en qué medida los problemas de contaminación ambiental han disminuido?					
<b>Dimensión N°2: Sostenibilidad Sociocultural</b>						
6	¿En su distrito la municipalidad trabaja unida a la población para ver su mejoramiento de calidad de vida?					
7	¿En su distrito existe programación de actividades culturales y recreativas realizadas por parte de la municipalidad?					
8	¿En su distrito se promueve la igualdad de género y oportunidades en las mujeres?					
9	¿Toda la población de su distrito tiene acceso a los servicios básicos como agua, luz y desagüe?					
10	¿Su municipalidad realiza actividades con programas de promoción y prevención de la salud?					
<b>Dimensión N°3: Sostenibilidad Económico</b>						
11	¿La población se siente protegida por la municipalidad ante cualquier desastre o emergencia ya sea ocasionado por el hombre o por la naturaleza?					
12	¿El costo de servicios básico en su Distrito esta de acorde a su posibilidad económica?					
13	¿En su distrito con qué frecuencia la municipalidad promueve eventos u otras actividades con fines comerciales o de negocios para la población?					
14	¿Su municipalidad proporciona puestos de trabajo a través de las obras que se ejecutan en su Distrito?					
15	¿Usted cree que en los últimos dos años la municipalidad viene mejorando la calidad de vida en su Distrito?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## Alpha de Cronbach

### Variable Clima Laboral

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	37	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	37	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	24

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	72,22	113,674	,634	,806
VAR00002	72,11	112,210	,608	,806
VAR00003	72,05	110,219	,673	,803
VAR00004	72,08	115,410	,565	,810
VAR00005	72,49	110,590	,707	,802
VAR00006	72,30	113,492	,552	,809
VAR00007	72,24	114,689	,563	,809
VAR00008	72,73	112,592	,621	,806
VAR00009	72,49	115,146	,512	,811
VAR00010	72,32	116,447	,363	,818
VAR00011	73,00	115,444	,403	,816
VAR00012	74,32	124,670	,108	,827
VAR00013	72,89	118,988	,294	,821
VAR00014	72,49	118,590	,334	,819
VAR00015	72,68	113,336	,519	,810
VAR00016	73,49	123,757	,246	,822
VAR00017	73,08	125,077	,085	,828
VAR00018	72,84	126,529	,012	,832

VAR00019	72,81	124,380	,106	,828
VAR00020	72,68	121,836	,235	,823
VAR00021	72,84	122,251	,176	,826
VAR00022	72,57	121,030	,282	,821
VAR00023	72,59	122,970	,183	,825
VAR00024	72,97	127,805	-,035	,832

## Variable Desarrollo Sostenible

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	37	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

- b. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	15

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	40,70	65,159	,105	,822
VAR00002	40,81	61,547	,369	,806
VAR00003	40,03	57,471	,537	,794
VAR00004	40,05	58,886	,420	,803
VAR00005	40,84	60,251	,370	,806
VAR00006	40,73	59,425	,422	,802
VAR00007	40,68	60,003	,543	,796
VAR00008	40,27	55,258	,586	,789
VAR00009	40,22	59,619	,372	,807
VAR00010	40,62	57,131	,598	,790
VAR00011	40,86	60,676	,466	,800

VAR00012	40,81	58,602	,464	,799
VAR00013	41,08	60,077	,384	,805
VAR00014	40,70	59,604	,402	,804
VAR00015	41,16	61,251	,364	,806

## Base de datos

CLIMA LABORAL												
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
			fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
ADAPTACION	¿Se siente satisfecho en su ambiente de trabajo?	Item1	0	0.0%	6	16.2%	9	24.3%	15	40.5%	7	18.9%
	¿Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?	Item2	0	0.0%	7	18.9%	8	21.6%	10	27.0%	12	32.4%
	¿Conoce las funciones que le corresponde desempeñar?	Item3	0	0.0%	7	18.9%	8	21.6%	8	21.6%	14	37.8%
	¿Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo?	Item4	0	0.0%	4	10.8%	10	27.0%	14	37.8%	9	24.3%
	¿Los valores de la organización están acordes a los suyos?	Item5	0	0.0%	10	27.0%	11	29.7%	9	24.3%	7	18.9%
LIDERAZGO	¿Usted y sus compañeros tienen la libertad de dialogar con sus jefes inmediatos sobre el trabajo que realiza?	Item6	0	0.0%	8	14.3%	11	19.6%	8	14.3%	10	17.9%
	¿Su jefe inmediato le solicita actividades de una manera justa y proporcionada?	Item7	0	0.0%	5	8.9%	14	25.0%	9	16.1%	9	16.1%
	¿Su jefe tiene en consideración las opiniones de sus colaboradores al momento de tomar decisiones?	Item8	3	5.4%	7	12.5%	13	23.2%	11	19.6%	3	5.4%
	¿Participa de las actividades programadas fuera del horario de trabajo?	Item9	0	0.0%	8	14.3%	16	28.6%	5	8.9%	8	14.3%
	¿Siente usted que su jefe es un líder?	Item10	1	1.8%	11	19.6%	3	5.4%	12	21.4%	10	17.9%
MOTIVACION	¿Está de acuerdo con su remuneración mensual?	Item11	6	10.7%	11	19.6%	6	10.7%	11	19.6%	3	5.4%
	¿Percibe remuneración adicional por horas extras en el trabajo?	Item12	26	46.4%	6	10.7%	3	5.4%	1	1.8%	1	1.8%
	¿Su jefe le motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva?	Item13	4	7.1%	9	16.1%	14	25.0%	5	8.9%	5	8.9%
	¿Siente que en su entidad se imparte el compañerismo y la unión entre el personal?	Item14	2	3.6%	6	10.7%	12	21.4%	11	19.6%	6	10.7%
	Cuando se plantea un cambio, ¿su jefe lo motiva a usted y al equipo a que se comprometan y participen activamente en éste?	Item15	2	3.6%	11	19.6%	9	16.1%	9	16.1%	6	10.7%
COMUNICACIÓN	¿Cree usted que el alcalde y los responsables de cada área brindan una comunicación oportuna y adecuada?	Item16	3	5.4%	19	33.9%	14	25.0%	1	1.8%	0	0.0%
	¿Las actividades y/o procedimientos se les comunican de manera oportuna y adecuado?	Item17	3	5.4%	12	21.4%	15	26.8%	5	8.9%	2	3.6%
	¿Cuenta con acceso a la información adecuada y suficiente para cumplir con su trabajo?	Item18	2	3.6%	12	21.4%	9	16.1%	12	21.4%	2	3.6%
	¿Para usted cree que existe comunicación entre los trabajadores?	Item19	1	1.8%	13	23.2%	10	17.9%	10	17.9%	3	5.4%
EQUILIBRIO EMOCIONAL	¿Está de acuerdo con la afirmación "su trabajo es importante para la institución"?	Item20	0	0.0%	11	19.6%	13	23.2%	9	16.1%	4	7.1%
	¿Tiene voz y participación en las decisiones tomadas en su área de trabajo?	Item21	2	3.6%	13	23.2%	9	16.1%	9	16.1%	4	7.1%
	¿La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria?	Item22	0	0.0%	9	16.1%	13	23.2%	11	19.6%	4	7.1%
	¿La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?	Item23	0	0.0%	10	17.9%	12	21.4%	11	19.6%	4	7.1%
	¿Tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de la institución?	Item24	1	1.8%	14	25.0%	12	21.4%	9	16.1%	1	1.8%

DESARROLLO SOSTENIBLE												
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
			fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	¿Con qué frecuencia la municipalidad realiza actividades acerca del cuidado del medio ambiente?	Item1	2	5.4%	11	29.7%	17	45.9%	5	13.5%	2	5.4%
	¿Considera a su Distrito como una ciudad limpia y ordenada?	Item2	2	5.4%	14	37.8%	14	37.8%	6	16.2%	1	2.7%
	¿Contribuye usted a mejorar la calidad ambiental en su Distrito?	Item3	1	2.7%	5	13.5%	14	37.8%	8	21.6%	9	24.3%
	¿En su hogar y centro laboral, clasifica los residuos sólidos (inorgánicos y orgánicos) para su mejor manejo y así contribuir al desarrollo sostenible de su Distrito?	Item4	1	2.7%	8	21.6%	8	21.6%	12	32.4%	8	21.6%
	¿Actualmente en qué medida los problemas de contaminación ambiental han disminuido?	Item5	4	10.8%	15	40.5%	7	18.9%	10	27.0%	1	2.7%
SOSTENIBILIDAD SOCIOCULTURAL	¿En su distrito la municipalidad trabaja unida a la población para ver su mejoramiento de calidad de vida?	Item6	5	8.9%	8	14.3%	15	26.8%	7	12.5%	2	3.6%
	¿En su distrito existe programación de actividades culturales y recreativas realizadas por parte de la municipalidad?	Item7	1	1.8%	12	21.4%	15	26.8%	9	16.1%	0	0.0%
	¿En su distrito se promueve la igualdad de género y oportunidades en las mujeres?	Item8	3	5.4%	9	16.1%	6	10.7%	13	23.2%	6	10.7%
	¿Toda la población de su distrito tiene acceso a los servicios básicos como agua, luz y desagüe?	Item9	2	3.6%	8	14.3%	9	16.1%	12	21.4%	6	10.7%
	¿Su municipalidad realiza actividades con programas de promoción y prevención de la salud?	Item10	3	5.4%	10	17.9%	13	23.2%	9	16.1%	2	3.6%
SOSTENIBILIDAD ECONOMICA	¿La población se siente protegida por la municipalidad ante cualquier desastre o emergencia ya sea ocasionado por el hombre o por la naturaleza?	Item11	5	8.9%	9	16.1%	19	33.9%	5	8.9%	0	0.0%
	¿El costo de servicios básico en su Distrito esta de acorde a su posibilidad económica?	Item12	5	8.9%	11	19.6%	12	21.4%	7	12.5%	2	3.6%
	¿En su distrito con qué frecuencia la municipalidad promueve eventos u otras actividades con fines comerciales o de negocios para la población?	Item13	8	8.0%	11	19.6%	12	21.4%	5	8.9%	1	1.8%
	¿Su municipalidad proporciona puestos de trabajo a través de las obras que se ejecutan en su Distrito?	Item14	3	5.4%	13	23.2%	11	19.6%	7	12.5%	3	5.4%
	¿Usted cree que en los últimos dos años la municipalidad viene mejorando la calidad de vida en su Distrito?	Item15	7	12.5%	13	23.2%	14	25.0%	2	3.6%	1	1.8%

# Validación de instrumento



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr . Nelson Carlos Andres Torres Balarezo  
 Institución donde labora : Banco de la Nación  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el **Clima Laboral**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jhon Harold Sinarahua Tenazoa

### 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: <b>Clima Laboral</b> .					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 <b>Clima Laboral</b> .				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: <b>Clima Laboral</b> .				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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						44

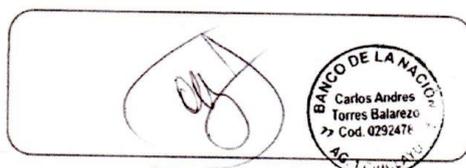
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE LOS INSTRUMENTOS DE VALIDACION \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 13 de Octubre de 2021



Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr . Nelson Carlos Andres Torres Balarezo  
 Institución donde labora : Banco de la Nación  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el **Desarrollo Sostenible**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jhon Harold Sinarahua Tenazoa

**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: <b>Desarrollo Sostenible</b> .					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 <b>Desarrollo Sostenible</b> .					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: <b>Desarrollo Sostenible</b> .				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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						43

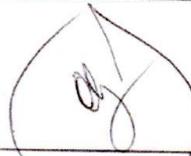
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

SI ES APLICABLE LOS INSTRUMENTOS DE VALIDACION \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tarapoto, 13 de Octubre de 2021




Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Carrión Barco, Gilberto  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el **Clima Laboral**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jhon Harold Sinarahua Tenazoa

**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: <b>Clima Laboral</b> .				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: <b>Clima Laboral</b> .					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: <b>Clima Laboral</b> .				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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>43</b>				

(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**

\_\_\_\_\_ **SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO** \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 181 de octubre de 2021



DR. GILBERTO CARRIÓN BARCO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Carrión Barco, Gilberto  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el **Desarrollo Sostenible**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jhon Harold Sinarahua Tenazoa

**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: <b>Desarrollo Sostenible</b> .					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: <b>Desarrollo Sostenible</b> .					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: <b>Desarrollo Sostenible</b> .				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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(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**

           **SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO**           

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.7

Tarapoto, 18 de octubre de 2021



DR. GILBERTO CARRIÓN BARCO



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Viviana Rojas Flores  
 Institución donde labora : Independiente  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el Clima Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jhon Harold Sinarahua Tenazoa

## 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: <b>Clima Laboral.</b>					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: <b>Clima Laboral.</b>					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: <b>Clima Laboral.</b>				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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(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: 45

Tarapoto, \_\_\_ de Octubre de 2021



Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Viviana Rojas Flores  
 Institución donde labora : Independiente  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el **Desarrollo Sostenible**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jhon Harold Sinarahua Tenazoa

**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: <b>Desarrollo Sostenible</b> .				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 <b>Desarrollo Sostenible</b> .					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: <b>Desarrollo Sostenible</b> .				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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(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:** 47

Tarapoto, \_\_\_ de Octubre de 2021



Sello personal y firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20285613770
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JIRCAN	
Nombre del Titular o Representante legal:	HECTOR NUÑEZ CALERO
Nombres y Apellidos:	DNI: 40822258

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
CLIMA LABORAL Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL DISTRITO DE JIRCAN, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
JHON HAROLD SINARAHUA TENAZOA	43872184

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

Lugar y Fecha: Jircan, 05 de Noviembre del 2021



Firma: \_\_\_\_\_  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.