



Satisfacción laboral y ecoeficiencia en la Dirección Regional  
de Salud del Callao, 2017

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Patricia Giovanna O'Brien Fuentes

**ASESOR:**

Dr. Juan Charry Aysanoa

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

LIMA -PERÚ

2017

## **Jurado de tesis**

---

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe  
**Presidente**

---

Dr. Mitchell Alarcón Díaz  
**Secretario**

---

Dr. Juan Charry Aysanoa  
**Vocal**

Dedicatoria

A mi familia, en especial a mi hijo Gabriel  
quien es mi inspiración en todo  
esfuerzo de superación personal

### **Agradecimiento**

A Andrés quien impulsó este esfuerzo.

Al Dr. Nicoletti y al Lic. Alarcón por su gran apoyo.

Al Dr. Juan Charry por su paciencia.

A la Dra. Mercedes Nagamine por su asesoría.

A mi Padre por su permanente aliento

## Declaración de Autoría

Yo, Patricia Giovanna O'Brien Fuentes, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado "Satisfacción laboral y Ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017", presentado en 115 folios, para la obtención del Grado académico de Maestra en Gestión pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de noviembre del 2017

---

Patricia Giovanna O'Brien Fuentes

DNI: 08432300

## Presentación

Excelentísimos señores del jurado calificador

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la universidad Cesar Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la Tesis Titulada “Satisfacción laboral y Ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017”, elaborada con el propósito de obtener el grado académico de maestra en Gestión Pública.

En el presente trabajo, se evalúa la relación entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia. El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; el capítulo III, describe resultados; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones.

Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Se espera la valoración que corresponda a la presente investigación, así como me dispongo a atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su enriquecimiento, lo que redundara en beneficio de la institución.

Lima, 25 de noviembre del 2017.

---

Patricia Giovanna O'Brien Fuentes

DNI: 08432300

## Lista de contenido

	Página.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de Contenido	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Antecedentes	14
1.1.1. Internacionales	14
1.1.2. Nacionales	17
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	21
1.3. Justificación	28
1.4. Problema	29
1.4.1. Realidad Problemática	30
1.4.2. Formulación del Problema general	41
1.5. Hipótesis	42
1.6. Objetivos de la investigación	43
1.6.1. Objetivo general	43
1.6.2. Objetivos específicos	43
<b>II. Marco Metodológico</b>	43
2.1. Variables	44

2.2. Operacionalización de la variable	45
2.3. Metodología	46
2.4. Tipo de estudio	47
2.5. Diseño de investigación	47
2.6. Población	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8. Método de análisis de datos	54
2.9. Aspectos éticos	54
<b>III. Resultados</b>	
3.1. Descripción de resultados	55
3.2. Prueba de hipótesis.	67
<b>IV. Discusión</b>	71
<b>V. Conclusiones</b>	77
<b>VI. Sugerencias</b>	79
<b>VII. Referencias Bibliográficas</b>	81
<b>ANEXOS</b>	88
Anexo 1: Artículo Científico	89
Anexo 2: Matriz de Consistencia	97
Anexo 3: Instrumentos	99
Anexo 4: Validez de los instrumentos	105
Anexo 5: Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio	115
Anexo 6: Base de datos	116
Anexo 7: Prints de resultados	122



## Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable Ecoeficiencia	46
Tabla 3	Frecuencias y porcentajes del componente trabajo en general de la variable satisfacción laboral	56
Tabla 4	Frecuencias y porcentajes del componente ambiente físico de la variable satisfacción laboral	57
Tabla 5	Frecuencias y porcentajes del componente trabajo en equipo de la Variable Satisfacción laboral	58
Tabla 6	Frecuencias y porcentajes del componente reconocimiento de la variable satisfacción laboral	59
Tabla 7	Frecuencias y porcentajes del componente relación jefe subordinado de la variable satisfacción laboral	60
Tabla 8	Frecuencias y porcentajes del componente remuneración de la variable satisfacción laboral	61
Tabla 9	Frecuencias y porcentajes totales de la variable Satisfacción laboral	62
Tabla 10	Frecuencias y porcentajes del componente Gestión de la energía de la variable Ecoeficiencia	63
Tabla 11	Frecuencias y porcentajes del componente Capacitación de la variable Ecoeficiencia	64
Tabla 12	Frecuencias y porcentajes del componente Gestión de residuos sólidos de la variable Ecoeficiencia	65
Tabla 13	Frecuencias y porcentajes totales de la variable Ecoeficiencia	66
Tabla 14	Correlación entre la Satisfacción laboral y la Ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017	67
Tabla 15	Correlación entre la Satisfacción laboral y la dimensión Gestión de la Energía en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017	68
Tabla 16	Correlación entre la Satisfacción laboral y la dimensión Capacitación en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.	69

Tabla 17	Correlación entre la Satisfacción laboral y la dimensión Gestión de residuos sólidos en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.	70
----------	--	----

### Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1	Respuestas a la insatisfacción	22
Figura 2	Esquema del diseño de investigación de Sánchez Reyes.	48
Figura 3	Frecuencias y porcentajes del componente trabajo en general de la variable satisfacción laboral.	56
Figura 4	Frecuencias y porcentajes del componente ambiente físico de la variable satisfacción laboral.	57
Figura 5	Frecuencias y porcentajes del componente trabajo en equipo de la variable satisfacción laboral	58
Figura 6	Frecuencias y porcentajes del componente reconocimiento de la variable satisfacción laboral	59
Figura 7	Frecuencias y porcentajes del componente relación jefe subordinado de la variable satisfacción laboral	60
Figura 8	Frecuencias y porcentajes del componente remuneración de la variable satisfacción laboral	61
Figura 9	Frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción laboral	62
Figura 10	Frecuencias y porcentajes del componente gestión de la energía de la variable ecoeficiencia	63
Figura 11	Frecuencias y porcentajes del componente capacitación de la variable Ecoeficiencia	64
Figura 12	Frecuencias y porcentajes del componente gestión de residuos sólidos de la variable ecoeficiencia	65
Figura 13	Frecuencias y porcentajes de la variable ecoeficiencia	66

## Resumen

El presente estudio tuvo por finalidad relacionar las variables satisfacción laboral y ecoeficiencia, en la Dirección Regional de Salud del Callao; una investigación de tipo básica, alcance descriptivo correlacional, no experimental de enfoque cuantitativo, diseño transversal, y método hipotético deductivo. Se realizó mediante la técnica de encuestas, -validadas internacionalmente y por el juicio de expertos- al personal profesional que cumple labores administrativas de la Dirección Regional de Salud – DIRESA Callao en el año 2017; la muestra consistió de 76 personas.

Los instrumentos utilizados presentaron una alta confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,925 para el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró, modificado por Chiang et al (2008), adaptado, que consta de 37 ítems, distribuidos en seis dimensiones: trabajo en general, ambiente físico, trabajo en equipo, reconocimiento, relación jefe subordinado y remuneración. El cuestionario de Marrou y García (2014), para la ecoeficiencia, modificado por Hinostroza (2015), adaptado, obtuvo una confiabilidad de 0,904, consta de 43 ítems y las dimensiones gestión de la energía, capacitación y gestión de residuos sólidos.

Los resultados determinaron la inexistencia de correlación entre las variables satisfacción laboral y ecoeficiencia ( $r = -0,046$ ) y la significancia bilateral de 0,690, por lo cual se aceptó la hipótesis nula, afirmándose que no existe relación entre las variables estudiadas en la Dirección Regional de Salud–DIRESA Callao en el año 2017. Las correlaciones entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la ecoeficiencia mostraron resultados similares: gestión de la energía ( $r = 0,029$ ), capacitación ( $r = -0,046$ ) y gestión de residuos sólidos ( $r = -0,019$ ), aceptándose la hipótesis nula en cada caso.

Palabras claves: satisfacción laboral, ecoeficiencia, gestión de la energía, gestión de residuos sólidos, relación jefe subordinado, reconocimiento, remuneración.

## Abstract

The present study aimed to relate the variables labor satisfaction and eco-efficiency, in the Regional Health Directorate of Callao; a basic type research, descriptive correlational, non-experimental quantitative approach, transverse design, and hypothetical deductive method. It was carried out through the technique of surveys, - validated internationally and through the judgment of experts- to professional personnel who carry out administrative work of the Regional Directorate of Health - DIRESA Callao in 2017; the sample consisted of 76 people.

The instruments used presented a high reliability with a Cronbach's alpha of 0.925 for the Meliá and Peiró work satisfaction questionnaire, modified by Chiang et al (2008), adapted, consisting of 37 items, distributed in six dimensions: work in general, physical environment, teamwork, recognition, subordinate boss relationship and compensation. The questionnaire developed by Marrou and García (2014) for eco-efficiency, modified by Hinostroza (2015), adapted, obtained a reliability of 0.904, consists of 43 items and the dimensions of energy management, training and solid waste management.

The results determined the non-existence of a correlation between labor satisfaction and eco-efficiency ( $r = -0.046$ ) and the bilateral significance of 0.690, which is why the null hypothesis was accepted, stating that there is no relationship between the variables studied in the Regional Health-DIRESA Callao in 2017. The correlations between job satisfaction and the dimensions of eco-efficiency showed similar results: energy management ( $r = 0.029$ ), training ( $r = -0.046$ ) and solid waste management ( $r = -0.019$ ), accepting the null hypothesis in each case.

Keywords: job satisfaction, ecoefficiency, energy management, solid waste management, subordinate boss, recognition, remuneration.

## **I. Introducción**

## **1.1 Antecedentes**

Se realizó una búsqueda en diferentes revistas científicas y libros a fin de determinar algunos antecedentes:

### **1.1.1. Antecedentes internacionales**

Díaz, Didonet y Marín (2014) realizaron una investigación titulada “Sustentabilidad en la gestión ecoeficiente de los residuos urbanos: caso de municipios españoles”, cuyo objetivo fue analizar cualitativamente las estrategias del municipio español de San Cugat, por ser altamente ecoeficiente, basándose en entrevistas estructuradas y semi estructuradas, aplicadas al personal administrativo y a los seis responsables políticos de la gestión de los residuos sólidos urbanos, además de la revisión de documentación pertinente, tales como archivos, entrevistas, observación directa, observación participante y artefactos físicos, como fuentes del estudio. Existiendo una problemática de aumento sustancial de residuos sólidos urbanos en la comunidad de Cataluña, se examinaron los factores que pueden influir en la gestión ecoeficiente de los residuos urbanos del municipio mencionado y así poder replicarlos en otros gobiernos locales. Basándose en lo descrito, se procedió al análisis de caso y se enunciaron tres suposiciones; (a) hay una institucionalidad establecida en la municipalidad que interviene en la gestión de residuos sólidos urbanos; (b) existen factores estructurales que condicionan a la gestión de residuos sólidos urbanos; (c) se impusieron restricciones a la gestión pública, sobretodo en la gestión de residuos sólidos urbanos. Se utilizó la técnica de análisis de contenido para ambas fuentes, la entrevista y la documentación. Para la entrevista se utilizó una encuesta con tres categorías de suposiciones (a) ambiente institucional perspectiva interna (b) factores estructurales y (c) ambiente institucional perspectiva externa. El estudio halló como resultado que las suposiciones a, b y c fueron validadas por los entrevistados. Asimismo, se destacó que el nivel de conocimiento en ecoeficiencia del alcalde, es un factor que ayuda a un mejor desempeño al gestionar residuos sólidos, recomendando la capacitación a los funcionarios de los demás municipios en estos aspectos. Así también, señalaron que, para el fortalecimiento de la institucionalidad, la gestión

se acompañe de una fuerte fiscalización y sanciones. Finalmente sugieren el establecimiento de impuestos como las “tasas verdes”, que contribuirían a la mejor ejecución de la gestión de residuos sólidos.

Salas, Thomas y Zequeira (2017) realizaron una investigación denominada “Evaluation of ecoefficiency in cuban banking institution”, presentada en la revista caribeña de ciencias sociales; para conocer la ecoeficiencia en las entidades bancarias mediante tres acciones: (a) conformación de un grupo de especialistas; (b) diagnóstico de los aspectos e impactos ambientales; y (c) evaluación de la ecoeficiencia. Para un mejor entendimiento del estado de la ecoeficiencia se prepararon flujos de la materia y energía y se establecieron tres dimensiones: económica, con los indicadores de gasto en agua, energía eléctrica, combustible y materiales de oficina, la dimensión social con los indicadores porcentaje de formación medio ambiental, porcentaje de conocimiento medioambiental, porcentaje de accidentes laborales, porcentaje de enfermedades laborales y la dimensión ambiental, con los indicadores consumo de agua, de energía, de combustible y de materiales de oficina. Las técnicas empleadas fueron encuestas y criterio de especialistas. Se detectó que el consumo de agua se incrementó con respecto al año 2015, así como en el consumo de energía y el de tintas de impresión y tóner, a diferencia de la generación de residuos de papel, la cual disminuyó desde el año anterior. Los resultados del estudio determinaron un total de cinco aspectos ambientales (a) generación de ruidos; (b) desechos peligrosos; (c) consumo de agua; (d) consumo de energía y (e) consumo de papel. Así también se determinaron dos impactos ambientales significativos: al suelo, agua superficial y agua subterránea, por derrame de líquidos residuales, residuos sólidos y desechos; y a la atmósfera, con afectación de la salud humana por el ruido. El estudio concluye en que la sede del banco estudiado debe aplicar medidas que garanticen el consumo mínimo de los recursos, con el fin de incrementar la eficiencia del servicio y contribuir con el desarrollo sostenible.

Con respecto a la variable satisfacción laboral se deben mencionar los siguientes antecedentes:

Asenjo, De Dios y López (2012), realizaron un estudio sobre “Cualificación y satisfacción laboral: un estudio sobre los empleos para los que hemos sido formados previamente”. Donde, la satisfacción laboral y la calificación para el trabajo en el que participaron 80 personas; de los cuales 41 realizaban trabajos calificados y 39 no calificados. Se usó el instrumento de Meliá y Peiró S20/23 del año 1998, que tiene en cuenta la satisfacción por la supervisión, por el ambiente, la intrínseca, por prestaciones y por la participación. Las puntuaciones obtenidas dieron como resultado una correlación positiva y significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral, lo cual lleva a determinar que los niveles altos de satisfacción en una dimensión se relacionan con niveles altos de satisfacción en otras dimensiones. Se realizó la prueba T – Student, para conocer las diferencias entre la satisfacción en el trabajo calificado y no calificado. Como resultado se obtuvo que el personal calificado mostró mayor satisfacción laboral que el personal no calificado en todas las dimensiones. Asimismo, el estudio determinó que no existieron diferencias significativas entre grupos femeninos y masculinos, por lo cual, se concluye en que el sexo no parece influir en la satisfacción laboral.

Nava-Galán et al. (2013), realizó un estudio sobre “Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud”. Esta investigación tuvo como finalidad dar a conocer el nivel de satisfacción laboral; además de encontrar sus factores asociados, en relación al personal de enfermería. El estudio se realizó en cuatro entornos hospitalarios públicos de tercer nivel, medido con el instrumento de Font-Roja, de nueve factores: (a) satisfacción; (b) tensión en el trabajo; (c) competencia; (d) presión; (e) promoción, (f) compañeros, (g) relación con sus superiores; (h) características extrínsecas del status; (i) monotonía laboral, con 26 ítems en total. Se demostró insatisfacción a través de los factores competencia y promoción profesional, mientras que la satisfacción se manifestó a través de las relaciones interpersonales entre jefes y compañeros, siendo esta última de nivel medio y alto. La institución que presentó mayor nivel de satisfacción



(denominada c), siendo el más satisfecho el profesional que labora en áreas críticas. Las diferencias fueron mínimas en esta variable, siendo de tan solo un punto con la institución b y con la institución a. El estudio concluye en que las dimensiones que estuvieron más ligadas a la satisfacción laboral son las que intervienen en las relaciones interpersonales con la jefatura y los compañeros, confirmándose que el logro de la satisfacción laboral tiene que ver con el clima laboral, el compañerismo y la motivación.

Orgambidez, Pérez y Borrego (2015), realizaron un estudio sobre “Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo”. Donde estudiaron el estrés de rol, el engagement y la satisfacción laboral, con la finalidad de analizar las relaciones entre los tres constructos, de acuerdo al modelo demandas-recursos laborales. Se propuso un modelo en el cual se señala que el engagement mediaría la relación entre el conflicto, la ambigüedad y la sobrecarga de rol, por un lado y la satisfacción por el otro. A fin de realizar la verificación del modelo propuesto se obtuvo la información de una muestra de 586 trabajadores españoles, en la cual el 50% fueron mujeres, con una media de edad igual a 37,11 años. Se realizó el ajuste de los datos de la mediación antes señalada, mediante el modelo path analysis de ecuaciones estructurales. Como resultado se demostró que el conflicto de rol y la ambigüedad del mismo rol, así como el engagement se relacionaron significativamente con la satisfacción laboral, sin embargo, se observó que el engagement no fue el mediador entre la satisfacción laboral y el estrés de rol.

Padilla, Moreno, Gonzales y Aguirre (2015) realizaron un trabajo de investigación en el que analizaron el sector empresarial ecuatoriano de economía mixta mediante las variables desempeño humano y satisfacción laboral en una compañía de comercialización y distribución de gas licuado de petróleo. La técnica fue la aplicación de encuestas al total del personal, en número de 54, incluyendo trabajadores operativos y administrativos. Para ello se diseñó una encuesta, requiriendo información sobre satisfacción laboral, seguridad laboral, horarios de trabajo, beneficios adicionales, equidad. Como resultado se hallaron los

porcentajes de satisfacción por departamentos, tal como sigue: financiero y sistemas presentaron la mayor satisfacción laboral con 37,53%, seguido de jurídico con 36,53%, y secretaría y comercialización, ambos departamentos con 28,33%. Los resultados más altos se atribuyen a una mayor atención prestada por la entidad hacia ellos. Asimismo, los resultados del desempeño humano, demostraron una tendencia positiva en todos los casos, debido a que todos los departamentos obtuvieron altos puntajes, en especial el jurídico y financiero. Como conclusión general los investigadores señalaron que la empresa mantiene un clima organizacional y que la falta de capacitación al personal en sus distintas áreas, remuneraciones bajas, segregación de funciones, constituyen las principales dimensiones que modifican la satisfacción y el desempeño laboral, planteando además alternativas de mejora mediante la responsabilidad social empresarial y la gestión humana.

### **1.1.2 Antecedentes nacionales**

Arana (2016) realizó una investigación sobre la “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana”. Con el objetivo de determinar si existía relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 66 trabajadores de una empresa dedicada a la minería, y el instrumento utilizado para el clima organizacional fue adaptado de diferentes trabajos de investigación. El instrumento de la satisfacción laboral fue un cuestionario adaptado del índice descriptivo de puestos (JDI) de Cornell, siendo la confiabilidad del primero de 0,903 y del segundo de 0,897. Las dimensiones de la variable clima organizacional fueron relaciones, motivación, relación de autoridad, presión, organización del trabajo, equidad y de la satisfacción laboral trabajo, calidad de supervisión, relaciones con compañeros, políticas de la institución. La correlación existente entre las dos variables se considera directa, positiva (0,500) y altamente significativa (0,000). El estudio enunció como conclusiones (a) se ha determinado que en la percepción de sus trabajadores el clima organizacional estudiado es cercano a “bueno” (3,5 en Likert); (b) se ha determinado que la satisfacción laboral

es valorada como “satisfecho” en promedio (3,9 puntos en la escala Likert); (c) se probó que existe una relación directa entre el clima organizacional de la empresa estudiada y la satisfacción laboral entre sus trabajadores.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), en su tesis que relacionó la satisfacción laboral con algunas variables ocupacionales tales como el tiempo de servicio, el género y la condición laboral en tres comunas, con muestras de 82, 126 y 161 individuos, utilizando el instrumento de Palma 2005 Escala de opiniones SL-PC, que posee cuatro dimensiones: (a) significación de la tarea, (b) beneficios económicos, (c) condiciones de trabajo y (d) reconocimiento personal y/o social, llegaron a la conclusión de que en la satisfacción laboral de los trabajadores encuestados entre las tres municipalidades estudiadas, no existen diferencias significativas; por el contrario, se hallaron diferencias significativas por condición laboral.

Bobbio y Ramos (2010), realizaron un estudio sobre la satisfacción laboral y factores asociados entre el personal médico y no médico en el Hospital Dos de Mayo, en el que se halló al personal técnico de enfermería con un mayor nivel de satisfacción, por encima del personal médico y profesional de enfermería y obstetricia. En el resultado se muestra que el 22.7% del personal médicos se encontró satisfecho laboralmente, mientras que entre enfermeras y obstetras fue de 26,2%. Los enfermeros técnicos llegaron al nivel de 49,2% de satisfacción. El estudio concluye en que existe en el personal asistencial médico y no médico niveles de satisfacción laboral por debajo de lo que señalan investigaciones previas internacionales.

La ecoeficiencia es la siguiente variable estudiada, con respecto a la cual debemos señalar los siguientes antecedentes:

Calvino, Farje, Olavide y Postigo (2016), investigaron con el propósito de verificar si se implementaron buenas prácticas ecoeficientes en las principales tres cadenas de supermercados peruanos, que significan el 99% de la participación en el mercado, por lo cual la muestra fue no probabilística. Utilizaron como

instrumento la Guía de gestión ecoeficiente para empresas del MINAM (2009), con el fin de establecer comparaciones entre los resultados. En base a la Guía mencionada se halló gestión ecoeficiente en tres de las cinco dimensiones: (a) ecoeficiencia en el uso del agua, (b) ecoeficiencia en el uso de la energía y (c) ecoeficiencia en la gestión de materias primas/insumos. Como recomendaciones para las cadenas de supermercados se sugirió el otorgamiento de un mayor presupuesto para la lograr gestionar ecoeficientemente los recursos, la elaboración de metas estratégicas, así como el desarrollo de trabajos de investigación que den a conocer si el consumidor percibe la ecoeficiencia como un valor agregado.

Díaz, Melgar, Tapia y Vallejo (2016), utilizaron la Guía de ecoeficiencia para empresas del MINAM y la Guía para la implementación de producción más limpia del INDECOPI para realizar una investigación descriptiva entre la mediana y gran minería, con la finalidad de analizar la gestión de los procesos, insumos y exsumos de empresas polimetálicas, cupríferas y auríferas en dos años consecutivos. Se analizaron los indicadores energía, agua, materiales y combustible. Con respecto al agua, la reutilización de este recurso optimizó el ahorro hasta en cuatro veces, observándose las mejores prácticas de ecoeficiencia en el mismo, así también se observó una buena gestión de exsumos, llegando a reducirse los vertimientos a nivel cero en la mitad de empresas. Los vertimientos se redujeron totalmente en todas las empresas. No obstante, se incrementaron las emisiones de gases de efecto invernadero. Finalmente se concluyó en que las empresas muestreadas realizaron prácticas ecoeficientes en mayor medida relacionadas al agua y en menor medida relacionadas a las emisiones, energía, y combustibles.

Hinostroza (2015) realizó una tesis para determinar el nivel de correlación existente entre los valores y la ecoeficiencia en el Servicio Forestal y de Fauna silvestre, organismo adscrito al Ministerio del Ambiente, teniendo como muestra de estudio a los 45 trabajadores. El instrumento para medir la variable ecoeficiencia utilizado fue el utilizado por García y Marrou en el año 2014, el que está basado en un cuestionario propuesto por el MINAM, cuyas dimensiones

fueron dos: el manejo y conservación de la energía y el manejo de residuos sólidos, con 44 ítems. Asimismo, se utilizó para la variable valores el cuestionario de valores de Casas Damián, de tres dimensiones: honestidad, despertar a la conciencia ecológica y responsabilidad, con 54 ítems, siendo estos dos cuestionarios escalas de tipo Likert. Esta investigación se llevó a cabo mediante el método hipotético deductivo, con diseño no experimental, correlacional transaccional. Se llegó a la conclusión de que existe una correlación de un valor de 0.847 entre las variables ecoeficiencia y valores.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística**

### **1.2.1 Fundamentación teórica**

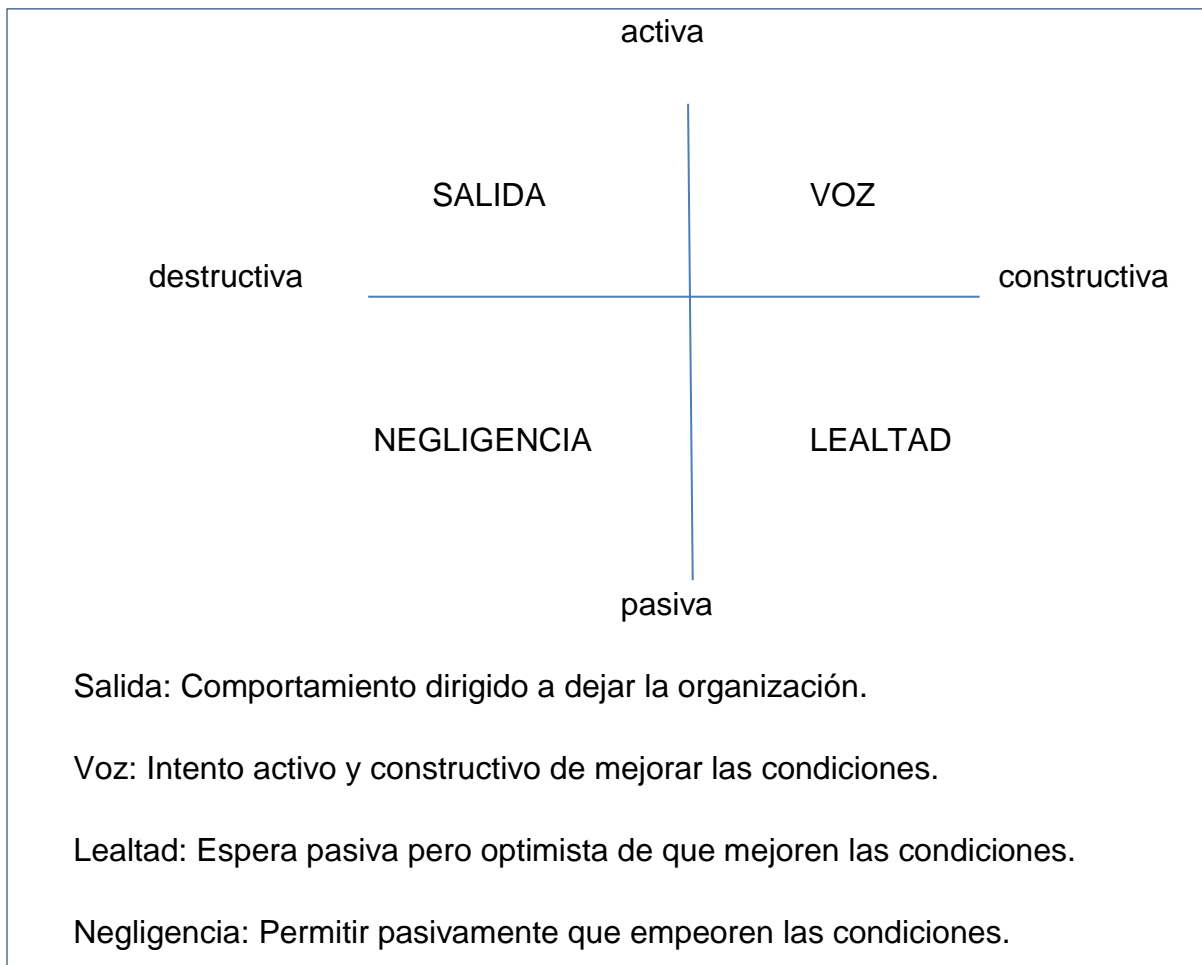
A lo largo del tiempo se crearon las bases para la satisfacción laboral; citamos algunas definiciones y teorías:

#### **Definición de la satisfacción laboral**

Robbins (1996), se centra en los niveles de satisfacción e insatisfacción en el puesto, señalando el positivismo o negativismo en el mismo, de tal forma, señala que una persona con alto nivel de satisfacción en el puesto de trabajo tiene actitudes positivas hacia el mismo, una persona que está insatisfecha en su puesto tiene actitudes negativas hacia él. Define la satisfacción laboral como “la actitud general de un individuo hacia su trabajo” (p.181).

Asimismo, para este autor los factores más importantes conducentes a la satisfacción son: un trabajo que desafíe a la mente, recompensas equitativas, respaldo en las condiciones de trabajo, apoyo de los colegas y un ajuste entre la personalidad y el puesto.

De otro lado las respuestas a la insatisfacción se explican mediante el grafico siguiente:



*Figura 1. Adaptado de "Administración" por Editorial Prentice Hall Latinoamericana S.A. México, 1996, Robbins y Coulter.*

Gibson (1996) señaló que la satisfacción en el trabajo "es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales". Este autor la define como:

"El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones de laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado a la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales" (citado por Caballero 2002, p.3).

Según el autor estas características son:

Salario, el trabajo por sí mismo, las oportunidades de ascenso, el jefe y los colaboradores.

### **Teoría de los dos factores (1959)**

Herzberg, Mauser y Snyderman (1959), en su estudio denominado “The motivation to work”, propusieron esta teoría bajo las premisas de que la satisfacción es producida por factores motivacionales y factores higiénicos; a decir de los autores, los factores higiénicos son las características que pueden devenir en desmotivación cuando no se presentan, causando insatisfacción. Entre ellos se encuentran las políticas de la entidad, el salario, las condiciones de trabajo propiamente dichas, la estabilidad y las relaciones interpersonales.

Los factores motivacionales serían fundamentalmente las características del puesto que crean satisfacción, a saber, la promoción, responsabilidad, el trabajo creativo, desarrollo de habilidades personales. (Pérez, 2015)

### **Teoría de la administración científica de Taylor**

Propuesta a principios del siglo 20 por Taylor (1911) en su libro “Principios de la administración científica”; en ella se daba relevancia a cómo afectaban las condiciones de trabajo, tales como la iluminación, la ventilación, los intervalos tomados para el descanso y de la remuneración; por consecuencia, el desempeño del trabajador.

Para los que concordaban con las ideas de Taylor, las entidades deberían ser un espacio de especialización en la ejecución de las tareas y de estandarización de jerarquía de las mismas.

## **1.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral**

### **Satisfacción en el trabajo en general**

Esa dimensión toca aspectos de satisfacción con muchas de las prerrogativas del mismo, a saber, las buenas relaciones con sus pares, el espíritu de colaboración, estímulos, participación incluso en tomar decisiones y plantear sugerencias, autonomía y libertad, y el apoyo de la administración.

Smith (1979) lo definió escuetamente como actitud positiva hacia el trabajo (citado por Caballero, 2002, p. 9).

### **Satisfacción con el ambiente físico del trabajo**

Esta dimensión involucra los aspectos físicos del entorno de trabajo, como la iluminación, ventilación, espacio, temperatura o cualquier otro de las instalaciones en las que se desarrollan las labores. El grupo de factores del lugar de trabajo, que intervienen en el desempeño laboral del individuo, no están restringidos solo a una fuente, la cual proviene de diversas condiciones laborales, sino incluso del entorno físico y de distintas otras experiencias sociales en las que se desarrolla la persona (Spector, 1997, p 11).

### **Satisfacción con el trabajo en equipo**

Rhodes (1983), señala que después de haber realizado una extensa revisión bibliográfica, llega a concluir que la relación positiva encontrada en su trabajo, se debe en parte al grupo de pertenencia en el que se encuentra (p. 334).

### **Satisfacción en la relación jefe-subordinado**

Drake y Mitchell (1977) observaron que la distribución horizontal y vertical del poder se refleja a nivel de satisfacción laboral. Asimismo, en ocasiones esta buena relación se atribuye al liderazgo del jefe. Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), afirman que se han encontrado correlaciones positivas y significativas entre la conducta de liderazgo y la satisfacción laboral (citado por Cavalcante, 2004, p 127).



### **Satisfacción con el reconocimiento**

Sáenz y Lorenzo (1993) estudiando la satisfacción entre profesores universitarios, calificaron la satisfacción laboral como una experiencia de gozo y crecimiento, psicológicamente hablando, producto del reconocimiento por la calidad alcanzada en su propia labor (Citado por Caballero, 2002, p.10).

### **Satisfacción con la remuneración**

Gonzales (1991) enuncia que el concepto de satisfacción en el trabajo está unido a factores tales como los estímulos y las motivaciones que el sujeto percibe. Asimismo, Zubieta y Susinos (1992) señalan que la satisfacción está fundamentada en el nivel en que las necesidades del sujeto estén cubiertas (Citado por Caballero, 2002, p 9).

### **Fundamentación de la variable ecoeficiencia**

Anteriormente a utilizarse el termino ecoeficiencia, en el año1975 la fábrica de productos masivos y de materiales de laboratorio 3M, realiza un intento de prevenir la contaminación y de ahorrar recursos y pone en práctica una idea denominada Pollution Prevention Pays (3P), desarrollando 4000 proyectos y logrando ahorrar en un año ochocientos millones de dólares. Posteriormente la empresa Dow Chemical le sigue los pasos con su iniciativa Waste Reduction Always Pay (WRAP).

En el Perú, el Ministerio del ambiente – MINAM, se constituye como el ente rector de la ecoeficiencia, entidad que mediante el Decreto Supremo N°009-2009-MINAM y su modificatoria D.S. N°011-2010-MINAM dictó medidas de ecoeficiencia para el sector público. Su definición es la siguiente:

La ecoeficiencia es la ciencia que combina la ecología con la economía, a través de esta se busca hacer uso eficiente de los recursos para el logro de una mayor sostenibilidad con competitividad, el cual puede contribuir

a la reducción de la pobreza y la desigualdad (Guía de ecoeficiencia para el sector público, MINAM 2012, p.6)

Señala CEPAL que el Estado debe hacerse cargo del apoyo e impulso de una estrategia de ecoeficiencia, haciendo aliados a sus promotores de la acción pública, protegiendo del medio ambiente y los recursos naturales. Podemos decir entonces que la ecoeficiencia es una aliada de la política pública. Este impulso debe enfocarse no solo desde una perspectiva nacional, sino como políticas de acción a nivel global. Es precisamente en los niveles provincial o local donde los avances en ecoeficiencia deben sujetarse a un mayor control (CEPAL 2005, p. 11).

Según Bustamante (2011), los objetivos de la ecoeficiencia son: (a) implementar la mejora continua a través del ahorro y la generación de menos impactos en el ambiente; (b) ahorrar recursos materiales (energía, iluminación, equipos ofimáticos, aire acondicionado, bombas de agua); (c) minimizar la generación de residuos (e) adoptar medidas de ecoeficiencia en el consumo de energía, agua, papel, combustibles en vehículos (f) establecer buenas practicas institucionales a través de la adopción de medidas que permitan el cambio de comportamiento de los servidores públicos (g) generar cultura de la eficiencia en los colaboradores, la que pueden trasladar a sus viviendas, con significativo impacto en la economía del hogar.

### **1.2.3 Dimensiones de la Ecoeficiencia**

#### **Gestión de la energía:**

La capacidad de gestión se demuestra en el uso de la energía eficientemente; uno de los indicadores es el monto de energía que esta consumida, el cual tiene un efecto directo en los costos de operación. La contribución negativa al medio ambiente de la entidad está formada también por cómo se seleccionan las fuentes de energía. Los cambios en el balance de esas fuentes energéticas son indicadores de los esfuerzos realizados para minimizar los impactos ambientales (MINAM, 2009, p 59).

**Gestión de residuos sólidos:**

El objetivo es registrar la generación de los residuos de acuerdo a su tipo en toda la entidad. Debe conocerse de donde provienen esos excedentes. El reuso de estos materiales ayuda a disminuir la demanda de material nuevo y favorece la conservación de la base de recursos en general. Sustituir materiales por otros reciclados contribuye a bajar los costos (MINAM, 2009, p 36).

**Capacitación:**

La mayor participación de los involucrados en la ecoeficiencia de una organización es generada por la sensibilización, a través del protagonismo generado, convirtiéndose en agentes de cambio dentro de las actividades realizadas en su entorno laboral. Una de las mejores estrategias es realizar campañas de ecoeficiencia para promover la participación de los empleados. ¿Qué actividades podría realizar la organización? Esta reflexión podría motivar al personal a involucrarse en campañas para el uso racional de la energía, del papel, de los materiales, entre otras iniciativas (MINAM 2009, p. 14).

**1.3 Justificación**

La presente investigación realizada con instrumentos de alta confiabilidad se justifica porque permite obtener información válida, confiable y actualizada en relación a la satisfacción laboral y la ejecución de la ecoeficiencia en la sede central de la Dirección Regional de Salud –DIRESA Callao en el presente año 2017, cuyo estudio generará conocimiento útil para una toma de decisiones referente a la capacitación, incentivos, carencias y necesidades laborales cubiertas o no de los involucrados, además de generar conocimiento validado científicamente sobre las interrelaciones existentes entre estas dos variables y sus niveles, con base en la estadística.

La información aquí descrita, ayudará a obtener una mejor percepción del nivel de adopción de la práctica ecoeficiente en la entidad y plantear alternativas de solución o mejora, las cuales podrían utilizarse en otras entidades públicas.

Igualmente, podría tomarse como referencia para realizar posteriores investigaciones, a fin de medir y conocer mejor cómo y en qué nivel se manifiesta la satisfacción laboral en los trabajadores de esta y otras entidades del sector público.

### **1.3.1 Justificación teórica**

Las nuevas exigencias en el mundo laboral señalan a las personas como el “recurso” más valioso de cualquier organización, exigiéndose trabajadores cada vez más calificados, capaces de integrarse a un aprendizaje y formación rápida y constante, donde el dominio de las nuevas tecnologías, la participación y la autonomía son fundamentales (Cavalcante, 2004, p 30).

Asimismo, los cambios a nivel climático que ocurren en el planeta, afectando seriamente las viviendas, enseres y que ocasiona grandes pérdidas humanas, hacen reflexionar cada día más a los seres humanos sobre la importancia de tomar a medidas urgentes que condicionen un desarrollo mundial sostenible. Una de las acciones que se puede adoptar con poco esfuerzo y de manera cotidiana, desde nuestra casa o centro de labores, es la adopción de medidas ecoeficientes, que ayuden a reordenar y ahorrar recursos en nuestro entorno, para el bien de nuestra comunidad y como fin último de la tierra.

La investigación que se realizó cobra importancia, porque sirve para conocer cómo se correlacionan la Ecoeficiencia – cuya adopción ya fue dictada por el Ministerio del Ambiente- y la satisfacción laboral en una entidad estatal.

Así también, se espera que esta investigación contribuya a una mejor comprensión del tema a través de los resultados obtenidos y a complementar acciones de gestión en otras entidades públicas.

### **1.3.2 Justificación práctica**

La presente investigación contribuye - al interior de la organización- a mejorar el conocimiento de la percepción actual de las condiciones laborales, así como la forma como se lleva a cabo la ejecución de la ecoeficiencia en términos de ahorro de energía, capacitación, reuso o reciclaje de elementos (papel, muebles u otros), lo cual propende a tomar conciencia de su situación actual, a fin de establecer los mecanismos de mejora de las estrategias en lo que se refiere a la ecoeficiencia y la satisfacción laboral, con lo cual la entidad favorece a sus involucrados internos y externos.

### **1.3.3 Justificación metodológica**

Habiendo basado esta investigación en instrumentos validados con una alta confiabilidad, el conocimiento generado se considera asimismo muy fiable; basado en él, bien se puede justificar un cambio de rumbo en las decisiones posteriores dentro de una entidad pública; un ejemplo de ello puede ser la implementación de programas de ecoeficiencia, los que favorecerían a la organización en términos de economía, calidad y cumplimiento de la normativa vigente, en el entendimiento de que la adecuada utilización de los recursos ayuda al medio ambiente, al planeta, y como consecuencia lógica además, puede servir de apoyo para resolver algunos puntos de mejora en la satisfacción laboral de los trabajadores.

## **1.4 Problema**

### **1.4.1 Realidad problemática**

Desde tiempos inmemoriales el hombre se escondió en cavernas para protegerse de los animales salvajes y obtuvo a su antojo todos los frutos que la tierra le brindó. Se sirvió de ella para su subsistencia en pequeña escala desde la época de nómada. Luego aprendió a cultivar la tierra y a proveerse de ella para obtener su comida, vestimenta, abrigo, y todas sus necesidades básicas, y al pasar el tiempo aprendió a cazar, pescar y hasta cocinar sus alimentos gracias al descubrimiento de la primera fuente de energía que pudo manejar: el fuego.

Gracias al fuego y al descubrimiento y transformación de otros elementos como el metal y la madera, se confeccionaron muebles y utensilios. Luego creó máquinas más o menos rudimentarias hasta llegar al siglo XVII.

En Gran Bretaña, lugar donde confluyeron todas las condiciones para un cambio radical, a mediados del siglo XVIII y hasta mediados del siglo XIX se dio el primer paso desde el trabajo manual hacia la producción en fábrica: la primera revolución industrial. Con ella se aceleró grandemente la producción de bienes, en especial por el uso de máquinas a vapor.

Durante la segunda revolución industrial entre la segunda mitad del siglo XIX y mediados del siglo XX, se dieron entre otras innovaciones, nuevas fuentes de energía tales como el carbón y el petróleo. Esta última tuvo grandes consecuencias, como la innovación tecnológica, el comercio, transformaciones agrarias, éxodo rural a la ciudad, por lo cual se produjo, en consecuencia, un aumento de la población, así como de la mano de obra. El transporte se transformó, incrementándose el uso del carbón y posteriormente del petróleo.

La electricidad fue un descubrimiento antiguo, cuyo uso se hizo más frecuente durante la segunda revolución industrial. En Estados Unidos se descubrieron los motores de explosión diesel y de combustión K.benz que utilizaron derivados del petróleo, como el gasoil, la gasolina y el querosene. Esta etapa determinaría el inicio del uso de los combustibles fósiles. Posteriormente, además, por primera vez se dio la aparición del automóvil. (Lozano, 2014).

Con el automóvil, y el aumento de la población asentada en ciudades, se multiplicó el uso de combustibles como la gasolina y el petróleo provenientes de los vehículos de transporte, así también el uso de ciertos químicos provenientes de los generadores de energía en equipos de aire acondicionado, refrigeradores, congeladores y hasta el uso cotidiano de clorofluorocarbonos presentes en los deodorizantes en spray, con el pasar del tiempo, fueron dañando de modo irreversible la capa de ozono que cubría la atmósfera y evitaba la penetración de los rayos ultravioleta del sol. (Melendi, 2011).

De esta manera y al transcurrir los años, la vida en el planeta se fue tornando cada vez más difícil, primero para especies de plantas y animales y actualmente también para el ser humano.

La atmosfera (del latín *atmos*: vapor, aliento, y *sphaira*: esfera) es la capa de aire que rodea la superficie sólida y líquida de la tierra, que se encuentra extendida hacia arriba, con densidad que va disminuyendo de forma continua y cuyo origen es volcánico. Los factores que permiten la existencia de la atmósfera son la gravedad terrestre, ya que ésta mantiene los gases alrededor de la tierra impidiendo su fuga al espacio cósmico y la energía solar, que dinamiza a las moléculas del aire. (Unimundo, p.30).

Cuando el sol brilla en la superficie terrestre, los rayos solares son absorbidos por la tierra y regresan a la atmosfera en forma de calor. El efecto invernadero se da cuando ciertos gases que se emiten en el planeta quedan en la atmosfera y retienen ese calor. A mayor cantidad de gases mayor calor. A través de las emisiones por el uso de combustibles fósiles y otros gases de efecto invernadero, la atmosfera se calienta cada vez más. Esta es la razón del temido calentamiento global.

El dióxido de carbono ( $\text{CO}_2$ ) que se produce en la tierra por las fuentes antes mencionadas, ha aumentado desde la revolución industrial hasta un tercio más. A consecuencia del aumento en las concentraciones de gases de efecto invernadero (GEIs) que van en rápido aumento, así como la temperatura de la tierra, los casquetes polares de Groenlandia y la Antártida se van descongelando, elevando el nivel del mar, lo que traería como consecuencia la desaparición de islas y afectación de ciudades costeras. Los cambios en el clima son cada vez más rápidos. (National geographic, 2010).

El mundo conoció a través de las primeras mediciones de  $\text{CO}_2$  del científico Charles Keeling estos cambios en la década de los sesenta y los entendidos del planeta empezaron a reunirse en cumbres desde 1972 hasta la fecha. La primera

cumbre fue en Estocolmo (1972), denominada Conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio humano, en la que principalmente se plantearon temas sobre contaminación química, acordando reunirse cada 10 años para dar seguimiento a los acontecimientos ambientales.

En 1979 se llevó a cabo la primera conferencia mundial sobre el clima en Ginebra, en la cual se consideró por primera vez el cambio climático como una amenaza al planeta.

En 1988, se reunieron expertos sobre cambio climático de la Organización meteorológica mundial y de las Naciones Unidas para el medio ambiente, concluyendo en que solo con fuertes medidas para frenar las emisiones de gases de efecto invernadero, se podrá impedir la gravedad del calentamiento global.

En 1992, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente y desarrollo de Rio de Janeiro, se adoptó la Agenda 21, un programa de acción mundial para el desarrollo sostenible, que tuvo entre las propuestas principales las acciones contra el cambio climático, la protección de la biodiversidad mediante la firma del Convenio sobre la Diversidad Biológica y la eliminación de las sustancias tóxicas del medio ambiente. Además, el fondo para el medio ambiente mundial de las Naciones Unidas sería la encargada del mecanismo financiero, para la sensibilización, formación y educación del público, incluidos el fortalecimiento de las instituciones nacionales y el intercambio del personal encargado de formar expertos en la materia, en particular para países en desarrollo. (De Vengoechea, 2012).

En 1995, se realizó la Primera Conferencia de las Partes (COP), en Berlín. Desde la adopción del Marco de las Naciones Unidas, las COP se han llevado a cabo anualmente, siendo la responsable de mantener el proceso en marcha. En 1997 se firmó el Protocolo de Kyoto, donde los países industrializados se comprometieron con el medio ambiente de modo concreto y calendarizado. Se logró un acuerdo vinculante para reducir en un 5,2% con respecto al año 1990, las emisiones de los seis gases de mayor impacto del efecto invernadero, a cumplir desde el año 2008 al 2012. La reunión de Johannesburgo en el 2002, marcó un hito por la participación de la sociedad civil.



En la reunión del 2007 en Bali, se iniciaron los acuerdos para el segundo período de cumplimiento de metas del Protocolo de Kyoto, con vigencia entre el 2012 y el 2020, no habiéndose logrado la meta anterior de reducción planteada por el mismo protocolo. Se firmó una hoja de ruta para lograr una visión común, mitigación, adaptación, tecnología y financiamiento, a fin de hacer posible la implementación de la Convención y alinear un acuerdo posterior al 2012. El plan serviría para acordar el resultado y plantear la Conferencia de Copenhague con una decisión acordada.

En la Conferencia de Copenhague, se firmó un acuerdo en el que se fijó el límite máximo del incremento de la temperatura media global en 2°C y que se mantenga el incremento de esta temperatura en 1,5°C, algo que demandaron los países vulnerables en desarrollo.

En el año 2011 en Durban se llevó a cabo una reunión a fin de lograr consenso entre los países sobre el futuro del Protocolo de Kyoto y la resolución que se aprobó hizo hincapié en los países más contaminantes, es decir, USA, Brasil, China, India y Sudáfrica se disponen a iniciar acciones en un proceso hasta el 2015, que concluiría en un acuerdo legalmente vinculante de protección climática. (Villena, 2014).

Ahora es de público conocimiento el proceso de calentamiento global que genera un cambio climático en el planeta. Muchas de estas evidentes consecuencias han llevado al ser humano a pensar y redireccionar sus actividades en favor del medio ambiente.

La importancia de un menor consumo de energía, la minimización de los residuos sólidos y el uso racional del papel, entre muchas otras, son medidas de ecoeficiencia, que ayudan a paliar las consecuencias de esta catástrofe mundial.

Actualmente existen muchos cambios físicos y químicos notorios en las condiciones de la atmósfera terrestre; se verifica un cambio en las corrientes oceánicas, un aumento en el nivel del mar, tormentas y huracanes que cada vez

se tornan más agresivos y duran más. Las condiciones de sequía e incendios predisponen la desaparición de muchos ecosistemas, como consecuencia del cambio climático, factores que se relacionan entre sí. Si los mares cambiaran también lo harían los vientos y este influiría en las cosechas y la producción de la zona afectada.

Las consecuencias que aparecerán más rápido debido a una mayor concentración de gases de efecto invernadero, se darán por el aumento de la temperatura de la atmósfera terrestre. En los últimos 100 años la temperatura promedio se ha incrementado aproximadamente 1.5 grados, lo cual crea un grave problema, ya que ocasiona muerte, habiendo llegado al número de 2000 decesos en el año 2014. De otro lado, la temperatura causa severos cambios en los diferentes ecosistemas y procesos biológicos; por ejemplo, muchos animales cambiaron sus rutas migratorias por el incremento en la temperatura en sus ecosistemas.

Otra consecuencia es el deshielo y la reducción de los casquetes polares, fenómeno que propició la pérdida de densidad y volumen de las capas de hielo, por altas temperaturas en el planeta, el cual se ha presentado con mayor frecuencia en los últimos años en las zonas más gélidas del mundo. Un ejemplo son los glaciares de Montana y del Océano Ártico (Camarasa, 2009)

El aumento del nivel de los océanos hasta 3mm por año, es decir, el doble desde el siglo 20, amenaza con pérdidas de territorio, como en Vanuatu, las islas Maldivas, Kiribati, entre otras.

El deshielo y las emisiones de CO<sub>2</sub> a causa de actividades humanas generan acidificación en las aguas, ya que el océano absorbe este compuesto. Sus efectos son inciertos, aunque se sabe que, debido a él, los ecosistemas marinos sufren, tales como los corales, peces y mamíferos.

Existe además la posibilidad de otros fenómenos como huracanes, tifones y tormentas eléctricas. Hoy en día los huracanes de categoría 5 son mucho más

usuales que hace 50 años; incluso la magnitud de las tormentas eléctricas, debido a que hay una probabilidad 50% mayor de que los rayos solares ingresen a la tierra en el hemisferio norte de América.

Existen indicios gracias a los modelamientos simulados, de cómo será el futuro de la tierra por estos cambios, en los cuales se predice que en unos 100 años, existirá un calentamiento global promedio entre 1,5 a 4,5 °C, que la estratosfera de la tierra sufriría un significativo enfriamiento y que las lluvias en el mundo llegarían a aumentar entre 3 a 15%, sobretodo en latitudes altas (Sommer, 2011).

Por lo expuesto es de suma importancia tomar acciones decisivas ante estos cambios climáticos, apoyando las iniciativas en cuanto a prevención del avance de tal situación mediante un conocimiento cabal de esta problemática. Una de las decisiones que se han tomado a nivel mundial es el cambio de actitud hacia la ecoeficiencia, a fin de llevar a cabo prácticas que ayuden al planeta, como reusar, reciclar, segregar residuos y ahorrar recursos no renovables.

En lo referente a la satisfacción laboral, la Fundación Europea para la gestión de calidad establece como uno de sus patrones básicos la medición del grado de satisfacción e insatisfacción entre el personal sanitario. Estudios realizados en España dan cuenta de la falta de promoción a nivel profesional, un sueldo bajo y carencias en la formación, así como falta de autonomía. En América, se realizaron estudios en países como Brasil, Venezuela, México y Chile que revelan condiciones similares a los hallados en Europa y Estados Unidos. En el caso de los enfermeros latinos, estudios señalan que la insatisfacción laboral se halla en las actividades extra asistenciales que realizan, tales como la falta de reconocimiento, la excesiva responsabilidad, resultados obtenidos tanto en el sector público como en el privado. (Cifuentes 2012).

En África, específicamente en Uganda, se realizó una investigación entre trabajadores de salud clínicos y comunitarios, que concluyó en que la mayor

satisfacción en el trabajo se da por la ayuda que se brinda a las personas, y el reconocimiento comunitario como resultado. (MINSA,2002).

En la actualidad, en nuestro país se ven con sorpresa e indignación las malas condiciones laborales a las que son sometidas las personas. Se recuerda el reciente caso de explotación a menores de edad, que concluyó en lamentables muertes de jóvenes, quienes realizaban labores encerrados bajo llave en contenedores de un centro comercial de Lima, debido a lo cual no pudieron escapar del incendio generado en ese recinto, dedicado al rubro de ferretería. Hace pocos meses el gobierno ha puesto en debate la nueva ley del empleo juvenil; en ese sentido, el actual Ministro de trabajo Alfonso Grados, señaló que la informalidad laboral alcanza hasta un 80% en jóvenes; asimismo, la inadecuación laboral juvenil llegó a un 62%, debido a que no se emplean en la especialidad que estudiaron. Las estadísticas señalan que en el Perú existen 8 millones de jóvenes entre 18 y 29 años, de los cuales el 11,3% estudia y trabaja, mientras que el 22,4% solo estudia y el 45,4 % solo trabaja. El ministro señaló que con la nueva ley se generarían cincuenta mil empleos anuales (Diario la República on line, 2017).

Según el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial IDEP de la Cámara de Comercio de Lima, en el Perú existen 420,000 jóvenes desempleados, es decir el 8,4% de la población económicamente activa. El desempleo en adultos entre 30 a 65 años es de 2,3% (diario La República on line, 2017).

De otro lado, cabe señalar que las contrataciones y condiciones laborales de muchos empleados de entidades estatales se encuentran al margen de la ley. Por ejemplo, los empleados del Municipio de Yanahuara en Arequipa, denunciaron contratos irregulares a sus trabajadores luego que uno de ellos perdiera la vida al ser atropellado por un camión cuando pintaba señales de tránsito. Al día siguiente 30 trabajadores fueron despedidos por denunciar que el fallecido y otro herido carecían de seguro social y no contaban con otros beneficios de ley. Asimismo, una ex secretaria de SUNAFIL enjuició a esta entidad por no pagarle el sueldo ni beneficios (Diario La República on line, 2017).

Actualmente, el Ministerio Público se ha pronunciado en los medios con respecto a la situación laboral en su entidad y buscará que todos sus trabajadores del régimen laboral CAS pasen a planilla, mediante un proyecto de ley, refrendado por el Fiscal de la Nación Pablo Sánchez, quien señaló que con este proyecto se busca terminar con la desigualdad e inestabilidad laboral “que crea un malestar natural que se manifiesta en un mal clima laboral” (Diario La República on line, 2017).

Según datos globales presentados en un diario local el 1 de mayo del 2017, el ingreso promedio mensual por trabajo en Lima y Callao en el año 2016 se mantuvo en un rango entre los 1,336 y 1861,5 soles. La población ocupada al 2016 fue de 16´197,100 peruanos, de los cuales solo 4´539,800 accedieron a empleos formales y 11´657,300 a empleos informales. Los sectores que mayores contrataciones realizaron fueron servicios, agricultura, comercio, manufactura y construcción (Infografía Diario La República, 2017).

Con respecto a la satisfacción en el trabajo, las estadísticas a nivel nacional de abril del 2017 revelan que, a la pregunta ¿cuán satisfecho o insatisfecho se encuentra con su trabajo? los trabajadores respondieron que se encontraban satisfechos o muy satisfechos en un 58%; ni satisfechos ni insatisfechos un 24% y entre insatisfechos y muy insatisfechos un 18% (Infografía Diario La República, 2017).

En lo que respecta al sector salud, la Dirección de Garantía de la Calidad y la acreditación del MINSA, estableció las pautas principales para realizar de manera periódica cada seis meses encuestas de satisfacción laboral al personal del sector, como un indicador que refleje la satisfacción de los usuarios internos. Los resultados obtenidos en un estudio del Hospital Santa Rosa relacionados a los aspectos por mejorar, encontró como primera prioridad la remuneración, seguida por la recompensa, la innovación, el liderazgo, y la cooperación. (Hospital Santa Rosa, 2013).

Cabe resaltar que el Acuerdo Nacional (2014) establece las Políticas de Estado concertadas entre los partidos políticos; aquí podemos referir lo que

propone la política de estado 14, sobre "acceso al empleo pleno, digno y productivo"(p.66), en el que se enuncia la orientación de los derechos fundamentales hacia una menor vulnerabilidad en los grupos más expuestos como las mujeres y los jóvenes, con el fin de cambiar paulatinamente hacia una justa distribución de los ingresos e instaurar la igualdad de oportunidades, medidas que refuerzan las condiciones de trabajo y por ende, la satisfacción laboral.

Asimismo, en la Política de Estado 19°, Desarrollo Sostenible y Gestión Ambiental, centrada en el desarrollo de la persona, se incluye lo material y lo ambiental como parte de la integridad del desarrollo humano, con énfasis en el ecosistema y el ambiente. Señala que, desde la persona, enmarcada en la diversidad ecosistémica, social, cultural y territorial, se orienta al bien común y al desarrollo humano, que posee necesidades concretas e impostergables (Acuerdo Nacional, 2014).

Por tanto, se puede colegir que los primeros peldaños del bienestar de las personas, actualmente, incluyen el comprender nuestra responsabilidad con el medio ambiente, tanto en el entorno familiar como en otros entornos personales como el laboral, porque los hábitos que llevan a la ecoeficiencia son interpretados como el entendimiento de que todos somos parte del ecosistema del planeta tierra.

El CEPLAN en su Plan Bicentenario, observa que en el Decreto Supremo 074-2001-PCM se señalan trece ciudades con contaminación del aire por fuentes industriales; entre las de mayores niveles contaminantes se encuentran Lima y Callao (Centro Nacional de Planeamiento estratégico, 2011).

El Plan Nacional de Acción Ambiental promulgado por el Ministerio del Ambiente, señala como acciones estratégicas de la meta 3 relacionada a la mejora de la calidad del aire, el prevenir y controlar la contaminación atmosférica, cuya responsabilidad recae en el MINSA, entre otras entidades. Asimismo, señala como acciones estratégicas de la meta 2 relacionada a la gestión de los residuos sólidos, minimizar la generación, mejorar la segregación, recolección selectiva y reciclaje de residuos sólidos (del ámbito municipal), en la cual MINSA posee una

responsabilidad compartida junto al MINAM (Plan Nacional de Acción Ambiental, 2011).

En el Plan estratégico sectorial multianual del 2016-2021 del Ministerio de Salud - PESEM, que establece los lineamientos de la reforma del sector hacia el 2021, en su Escenario apuesta, prevé una mejora en la articulación intersectorial para la ejecución del presupuesto del modo más óptimo en los gobiernos regionales, con dirección en los determinantes ambientales y sociales de la salud, en sus jurisdicciones. Así también señala que las políticas e intervenciones deben tender a reducir los riesgos de salud provocados por sustancias derivadas de la polución y contaminantes ambientales (Plan estratégico sectorial multianual del 2016-2021, 2016).

Se entiende por lo señalado que el sector salud, al que pertenece la Dirección Regional de Salud del Callao (DISA I), tiene como mandato el cumplimiento de lo señalado en el párrafo anterior en cuanto a los riesgos ambientales se refiere.

Quien tomó la bandera de la ecoeficiencia desde el año 2008 fue el Ministerio del Ambiente-MINAM, entidad que viene trabajando líneas de acción, entre las cuales se innovan medidas de ahorro de agua y energía, y reuso y reciclaje de residuos sólidos.

Cabe señalar que el MINAM mediante el Decreto Supremo N°009-2009-MINAM y su modificatoria el Decreto Supremo N°011-2010-MINAM, establece estas medidas de ecoeficiencia de obligatorio cumplimiento para el sector público, toda vez que, ejecutando tales disposiciones se genera ahorro de recursos e insumos de trabajo, se gestiona la minimización de los residuos sólidos y se desarrolla la eficiencia en el uso de la energía, generándose finalmente una optimización del gasto público.

En el caso específico de la Dirección Regional de salud del Callao, (DISA I) esta institución se encuentra inscrita en el aplicativo web de ecoeficiencia del

Ministerio del Ambiente según datos del 2014, no habiendo reportado una sola vez el estado de la misma, habiendo manifestado que no cuenta con un plan de ecoeficiencia ante este ente rector (Informe anual de ecoeficiencia en instituciones públicas 2014, MINAM).

Tal como se manifestó líneas arriba, la disposición ministerial para la implementación de la ecoeficiencia es obligatoria, y en el caso de la sede central de la Dirección Regional de salud del Callao, (DISA I) esta normativa se encuentra actualmente en incumplimiento.

Muy aparte de las exigencias de la normativa en esta entidad, se pudo observar la falta de medidas para una adecuada disposición de residuos sólidos, así como poca información y falta de capacitación en los aspectos de la ecoeficiencia.

Se considera la relevancia del presente trabajo, por cuanto es necesario poner de manifiesto la situación actual de la ecoeficiencia en la Dirección regional de salud del Callao- DISA I, la cual podría ser similar a las condiciones de otras entidades públicas, entendiendo el presente trabajo de investigación como un aporte al conocimiento de esta problemática, aplicable a otras realidades en organismos estatales.

#### **1.4.2. Formulación del problema**

Después de explicar la situación actual, nos preguntamos si entre los trabajadores genera satisfacción el ser parte activa de una entidad pública, ¿cómo nuestro centro de labores, en la cual se toman medidas para lograr la ecoeficiencia?

En caso contrario, si la entidad pública en la que trabajamos no realiza una buena gestión ecoeficiente, ¿estaremos satisfechos?

Ante la realidad de la problemática planteada en la Dirección Regional de Salud del Callao, con relación a la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en el año 2017, planteamos el siguiente problema:



### **1.4.3. Problema general de la investigación**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017?

### **1.4.4. Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la dimensión gestión de la energía en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la dimensión capacitación en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la dimensión gestión de residuos sólidos en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017?

## **1.5 Hipótesis**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que las hipótesis son las guías de un estudio de investigación, indican lo que se trata de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a modo de proposiciones. (p.104).

### **1.5.1. Hipótesis general de la investigación**

Existe una relación significativa entre la Satisfacción laboral y la Ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión gestión de la energía en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión capacitación en ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

**Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión gestión de residuos sólidos en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

**1.6 Objetivos de la investigación****1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

**1.6.2 Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión de la energía en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la capacitación en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión de residuos sólidos en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

## **II. Marco metodológico**

## **2.1 Variables**

### **Definición conceptual de satisfacción laboral**

Gamero (2003), señala que en la literatura las expresiones satisfacción laboral y satisfacción en el trabajo se utilizan como sinónimos; es un elemento que influye en toda actividad del ser humano y un factor de apoyo que agranda los sentimientos de valor, importancia y superación personal (p 26).

Se define como el estado emocional positivo o placentero con base en la percepción subjetiva de experiencias laborales del propio trabajador de acuerdo a su actitud frente a su labor, está basada en creencias y valores que él mismo desarrolla de su propio trabajo; por lo que, se reconoce como un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios prestados.

### **Definición conceptual de ecoeficiencia**

Según MINAM (2009) de acuerdo con la definición del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, la ecoeficiencia se alcanza con la distribución de bienes a precios competitivos y servicios que satisfagan las necesidades humanas y brinden calidad de vida, a la vez que reduzcan progresivamente los impactos ambientales y la intensidad de utilización de recursos a lo largo del ciclo de vida, hasta un nivel compatible con la capacidad de carga estimada del planeta.

MINAM además refiere como definición lo siguiente: “la ecoeficiencia es la ciencia que combina los principios de la ecología con la economía para generar alternativas de uso eficiente de las materias primas e insumos; así como para optimizar los procesos productivos y la provisión de servicios” (p.10).

## 2.2 Operacionalización de variables

### Definición operacional de satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el bienestar obtenido por el personal que integra una entidad con respecto a su trabajo, a su entorno físico, al trabajo con otros, al reconocimiento, a la relación con su jefe y a la remuneración que percibe.

### Definición operacional de ecoeficiencia

Ecoeficiencia hace referencia al nivel de cuidado de los recursos no renovables, a la capacitación en el tema y a la gestión de residuos sólidos.

### Variable 1: Satisfacción laboral

Tabla 1

*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensiones	ítems	Escala de medición y valor	Niveles e Intervalos
Trabajo en general	1-10	ordinal	
Ambiente físico	11-17	1: Totalmente en desacuerdo	Bajo
Trabajo en equipo	18-23	2: En desacuerdo	37-86
Reconocimiento	24-30	3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Medio
Relación jefe / subordinado	31-34	4: De acuerdo	87-136
Remuneración	35-37	5: Totalmente de acuerdo	Alto 137-185

## Variable 2: Ecoeficiencia

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable Ecoeficiencia*

Dimensiones	ítem	Escala de medición y valor	Niveles e Intervalos
Gestión de la energía	1-15	ordinal	Bajo 43-100
		1: Nunca	Medio 101-158
Capacitación	16-21	2: Casi nunca	
Gestión de residuos sólidos	22-43	3: A veces	Alto 159-215
		4: Casi siempre	
		5: Siempre	

### 2.3 Metodología

En la presente investigación se empleó el método hipotético deductivo, con tratamiento estadístico de los datos.

Al respecto Bernal (2006) señala que “el método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.14).

## **2.4 Tipo de estudio**

El tipo de estudio de la presente investigación es básico, de alcance correlacional, debido a que en él se describieron los hechos, y se realizó un análisis, a fin de verificar la relación que existe de las variables satisfacción laboral y ecoeficiencia.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista 2014 señalan: “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.94).

### **Enfoque cuantitativo:**

El enfoque que se dio a la investigación fue cuantitativo, al respecto Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalaron que “el enfoque cuantitativo utiliza el procesamiento de datos los cuales son recogidos en la aplicación de los instrumentos de medición, para realizar la contrastación de la hipótesis, teniendo en cuenta el análisis estadístico que le corresponde según la medición de las variables. Para contrastar las hipótesis se siguen procedimientos para tomar decisiones, luego obtener las conclusiones y generalizarlas a la población de estudio, de acuerdo a su realidad problemática” (p.5).

### **Alcance:**

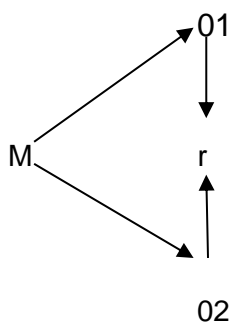
Descriptivo correlacional porque busca la relación existente entre las variables de estudio.

Para Carrasco (2009), el estudio es correlacional porque busca hallar la relación constante que existe entre dos variables (p.154).

## **2.5 Diseño de la investigación**

El diseño del estudio realizado es de tipo no experimental, transaccional o transversal, esto último por tener la característica de recolección de datos en un único momento, según señalan los autores Hernández, Fernández & Baptista ,2014. (p.155).

Para Carrasco (2009) es no experimental porque no existe manipulación de variables, es transaccional porque su aplicación se da en un solo momento de la realidad problemática (p. 154).



Donde:

M: Muestra

01: Observación de la variable Satisfacción laboral

02: Observación de la variable Ecoeficiencia

r: Es el grado de relación entre ambas variables

*Figura 2: Esquema del diseño de investigación (Sánchez Reyes 2002).*

## 2.6 Población, muestra y muestreo

La población está conformada por 169 profesionales con responsabilidades administrativas de la Dirección Regional de salud del Callao, 2017.

La muestra se conformó por 76 profesionales con responsabilidades administrativas de la Dirección Regional de salud del Callao, 2017, que corresponde al 45% de la muestra.

El muestreo fue aleatorio, habiendo seleccionado previamente el porcentaje del personal a encuestar por oficina.



## Población

El universo poblacional estuvo constituido por profesionales con labores administrativas de la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017

Como la población está conformada por 169 unidades de individuos; por lo tanto, se debe elegir una muestra; para eso debemos determinar el tamaño de la muestra.

$$N = 169 \quad Z = 1.96 \quad P = 0.10 \quad E = 0.05$$

Cálculo de n

$$n = \frac{NZ^2 P(1-P)}{(N-1)E^2 + Z^2 P(1-P)} = \frac{169 \cdot 1.96^2 \cdot 0.10 \cdot 0.90}{168 \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.10 \cdot 0.90} = 76$$

Según el resultado se debía escoger una muestra de tamaño 76 para realizar el análisis estadístico.

## Muestra

76 trabajadores profesionales de la DIRESA Callao.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), para obtener una muestra probabilística se necesitan dos procedimientos: calcular un tamaño de muestra que sea representativo de la población y seleccionar los elementos muestrales, de modo que al inicio todos tengan la misma posibilidad de ser elegidos (p.180).

## Exclusiones

Se excluyó al personal profesional que brinda labores asistenciales, y a los que trabajan en campo muchas horas.

Se excluyeron a los trabajadores que no asistieron en los días en que se realizaron las encuestas.

### **Muestreo**

El tipo de muestreo es probabilístico.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “se seleccionan los sujetos por medio de procedimientos, tales como la selección sistemática”. (p.171).

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

El estudio se realizó usando la técnica de la encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

En tal sentido, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica, ya que como muestra se trabajó con un total de 76 sujetos.

En base a la técnica definida se empleó el instrumento denominado cuestionario tipo escala Likert, con ítems a ser respondidos de acuerdo a sus percepciones.

## Instrumentos

### **Cuestionario sobre satisfacción laboral**

Para medir la variable 1: satisfacción laboral, se utilizó un cuestionario, dirigido al personal con labores administrativas en la Dirección Regional de Salud, 2017.

#### **Ficha técnica**

**Nombre:** Cuestionario sobre satisfacción laboral

**Autor:** Meliá y Peiró, modificado por Chiang, Salazar, Huerta y Núñez (2008), adaptado

**Procedencia:** España

**Año:** 2008

**Objetivo:** El autodiagnóstico a los trabajadores involucrados quienes identificarán los principales elementos de la satisfacción laboral y evaluarán el proceso de su desarrollo.

**Aplicación:** Personal profesional administrativo

**Administración:** Individual o colectiva

**Descripción:** El instrumento consta de 37 ítems

**Tipo:** Encuesta tipo Likert.

**Duración:** Aproximadamente 15 minutos.

**Puntuación:** Calificación manual o computarizada.

**Baremos:** De la variable: Bajo 37 - 86, Medio 87- 136, Alto 137- 185.

Baremos de las dimensiones:

Trabajo en general: bajo: 10-23, medio:24-37, alto:38-50.

Ambiente físico: bajo: 7-16, medio:17- 25, alto: 26-35.

Trabajo en equipo: bajo: 6 -14, medio:15- 22, alto: 23-30.

Reconocimiento: bajo: 7-16, medio:17- 25, alto: 26-35.

Relación jefe-subordinado: bajo: 4-9, medio:10-15, alto: 16-20.

Remuneración: bajo: 3-7, medio:8-11, alto: 12-15.

**Significancia:** Significancia asintótica bilateral de 0,025, no presenta normalidad.

**Confiabilidad:** Para hallar la confiabilidad se realizó la prueba Alfa de Cronbach, la que dio como resultado un 0,925.

**Validez:** Se sustentó mediante el juicio de tres expertos como válido. El procedimiento consistió en el examen de los instrumentos por tres expertos, quienes validaron la pertinencia y consistencia del cuestionario.

**Escala:** (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

## **Cuestionario sobre ecoeficiencia**

Para medir la variable 2: ecoeficiencia, se utilizó un cuestionario, dirigido al personal con labores administrativas en la Dirección Regional de Salud, 2017.

### **Ficha Técnica**

**Nombre:** Cuestionario de ecoeficiencia.

**Autor:** García y Marrou

**Procedencia:** Perú

**Año:** 2014

**Objetivo:** El autodiagnóstico a los trabajadores involucrados, quienes identificarán los principales elementos de la ecoeficiencia y evaluarán el proceso de su desarrollo.

**Aplicación:** Personal profesional administrativo

**Administración:** Individual o colectiva

**Descripción:** El instrumento consta de 43 ítems.

**Tipo:** La escala de medición es tipo Likert.

**Duración:** Aproximadamente 15 minutos.

**Puntuación:** Calificación manual o computarizada.

**Escala:** (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces,  
(4) Casi siempre, (5) Siempre.

**Baremos:** De la variable Bajo 43 - 100, Medio 101- 158, Alto 159- 215.

Baremos de las Dimensiones:

Gestión de la energía: bajo: 15-35, medio: 36-55, alto:56-75.

Capacitación: bajo: 6-14, medio:15-22, alto:23-30.

Gestión de residuos sólidos: bajo: 22-51, medio: 52-81, alto:82-110.

**Significancia:** Significancia asintótica bilateral de 0,169, presenta normalidad.

**Confiabilidad:** Para hallar la confiabilidad se realizó la prueba Alfa de Cronbach, la que dio como resultado un 0,904.

**Validez:** Se sustentó mediante el juicio de tres expertos como válido. El procedimiento consistió en el examen de los instrumentos por tres expertos, quienes validaron la pertinencia y consistencia del cuestionario.

## 2.8 Métodos de análisis de datos

Se realizó la tabulación de los datos, registrándolos para su análisis mediante el uso del programa estadístico SPSS versión 24.

Se decidió realizar el análisis estadístico de los datos con la medida de correlación Rho de Spearman, el que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert y también se interpreta su significancia igual que Pearson.

## 2.9 Consideraciones éticas

Las encuestas realizadas en el presente estudio fueron administradas de manera absolutamente confidencial.

Los datos trabajados son reales y no han sufrido alteración alguna, representando en todo extremo la opinión de los encuestados.

### **III. Resultados**

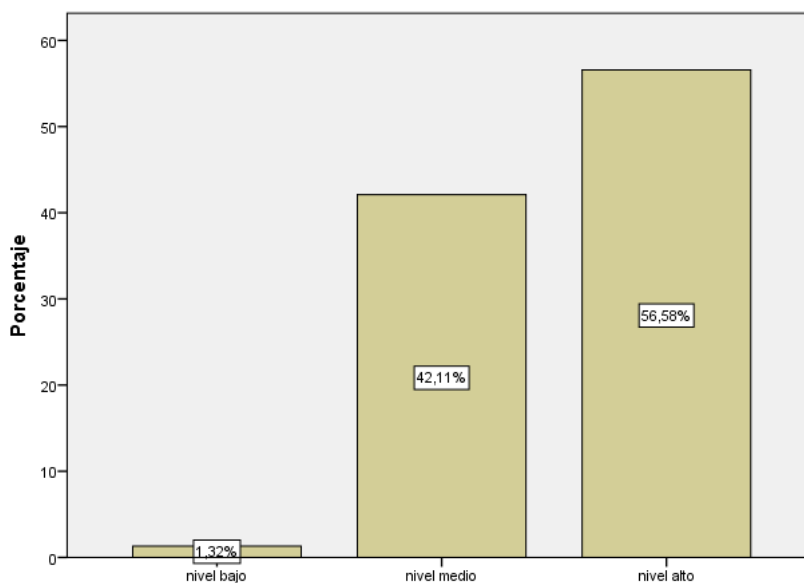
### 3.1 Descripción

#### 3.1.1 Análisis descriptivo de la variable Satisfacción laboral

Tabla 3.

*Frecuencias y porcentajes del componente trabajo en general de la variable satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	1	1,3
Nivel medio	32	42,1
Nivel alto	43	56,6
Total	76	100,0



*Figura 3: Frecuencias y porcentajes del componente trabajo en general de la variable satisfacción laboral.*

Los resultados de la investigación señalan que el 56,6% de los trabajadores sometidos al estudio se ubican en el nivel alto de la satisfacción laboral en cuanto al componente trabajo en general; el 42,1 % se encuentra en el nivel medio y solo el 1,3% en el nivel bajo de esta dimensión. Esto indica que los trabajadores de la sede central de la

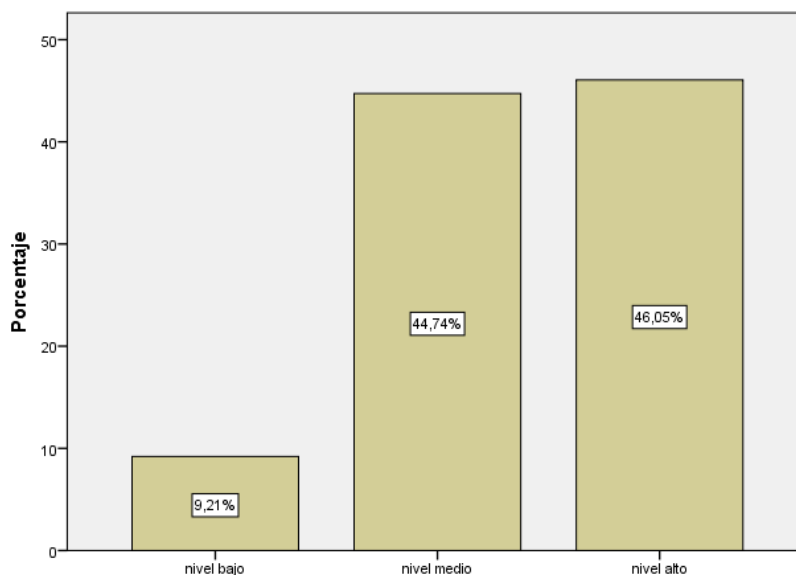


Dirección Regional de Salud del Callao presentan mayoritariamente un nivel alto de satisfacción laboral referida al trabajo en general.

Tabla 4.

*Frecuencias y porcentajes del componente ambiente físico de la variable satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	7	9,2
Nivel medio	34	44,7
Nivel alto	35	46,1
Total	76	100,0



*Figura.4: Frecuencias y porcentajes del componente ambiente físico de la variable satisfacción laboral.*

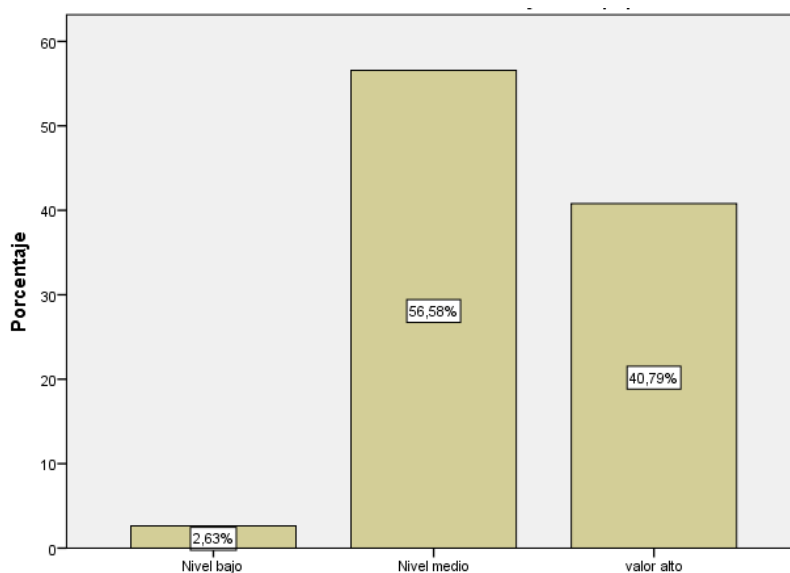
Los resultados de la investigación señalan que el 46,1% de los trabajadores sometidos al estudio se ubican en el nivel alto de la satisfacción laboral en cuanto al ambiente físico del local de trabajo; el 44,7 % se encuentra en el nivel medio y el 9,2% en el nivel bajo de esta dimensión. Esto Indica que los trabajadores de la sede central de la

Dirección Regional de Salud del Callao presentan mayoritariamente un nivel alto de satisfacción laboral referida al ambiente físico.

Tabla 5:

*Frecuencias y porcentajes del componente trabajo en equipo de la variable satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	2	2,6
Nivel medio	43	56,6
valor alto	31	40,8
Total	76	100,0



*Figura 5: Frecuencias y porcentajes del componente trabajo en equipo de la variable satisfacción laboral*

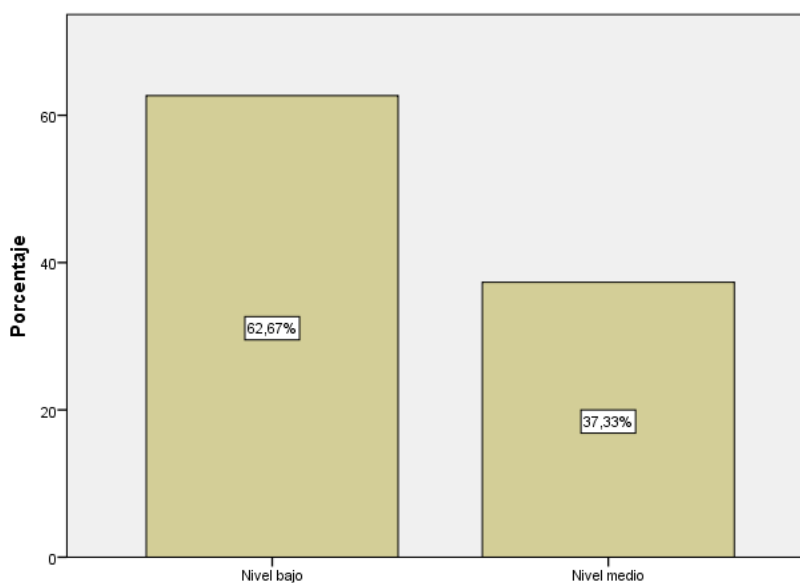
Los resultados de la investigación señalan que el 56,6% de los trabajadores sometidos al estudio se ubican en el nivel medio de la satisfacción laboral en cuanto al trabajo en equipo; el 40,8 % se encuentra en el nivel alto y solo el 2,6% en el nivel bajo de esta dimensión. Esto Indica que los trabajadores de la sede central de la Dirección Regional

de Salud del Callao presentan mayoritariamente un nivel medio de satisfacción laboral referida al trabajo en equipo.

Tabla 6:

*Frecuencias y porcentajes del componente reconocimiento de la variable satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
	Nivel bajo	47	61,8
Válido	Nivel medio	28	36,8
	Total	75	98,7
Perdido	Sistema	1	1,3
	Total	76	100,0



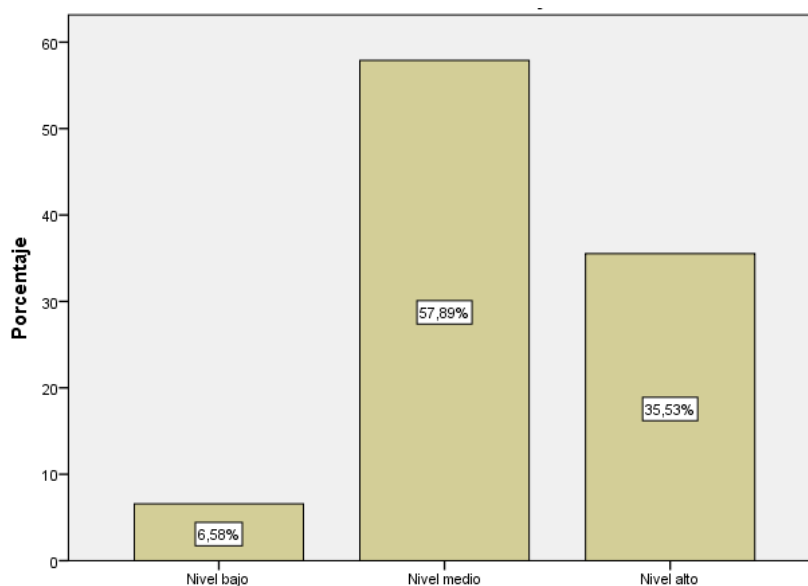
*Figura 6: Frecuencias y porcentajes del componente reconocimiento de la variable satisfacción laboral*

Los resultados de la investigación señalan que el 61,8% de los trabajadores sometidos al estudio se ubican en el nivel bajo de la satisfacción laboral en cuanto al reconocimiento y el 36,8 % se encuentra en el nivel medio, no hallándose reporte de trabajadores en el nivel alto de esta dimensión. Esto Indica que los trabajadores de la sede central de la Dirección Regional de Salud del Callao presentan mayoritariamente un nivel bajo de satisfacción laboral referida al reconocimiento.

Tabla 7:

*Frecuencias y porcentajes del componente relación jefe subordinado de la variable satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	5	6,6
Nivel medio	44	57,9
Nivel alto	27	35,5
Total	76	100,0



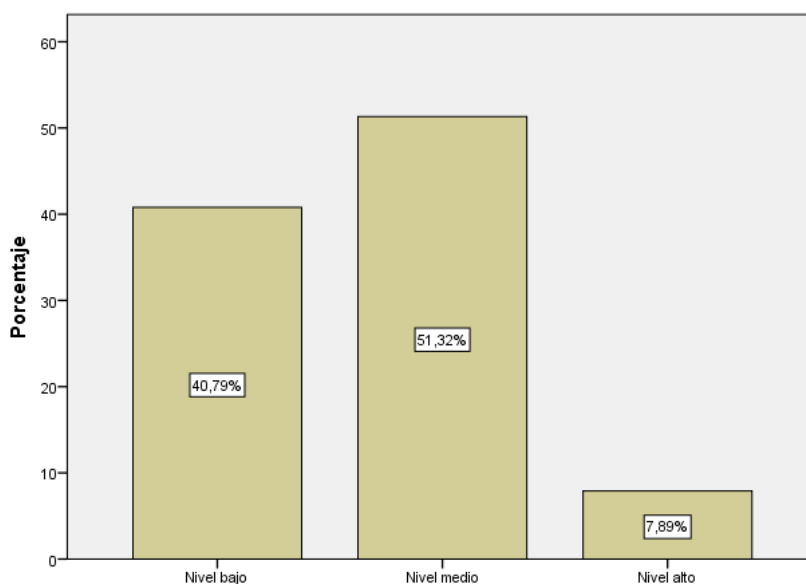
*Figura 7: Frecuencias y porcentajes del componente relación jefe subordinado de la variable satisfacción laboral*

Los resultados de la investigación señalan que el 57,9% de los trabajadores sometidos al estudio se ubican en el nivel medio de la satisfacción laboral en cuanto al componente relación jefe subordinado; el 35,5 % se encuentra en el nivel alto y el 6,6% en el nivel bajo de esta dimensión. Esto Indica que los trabajadores de la sede central de la Dirección Regional de Salud del Callao presentan mayoritariamente un nivel medio de satisfacción laboral referida a la relación jefe subordinado.

Tabla 8:

*Frecuencias y porcentajes del componente remuneración de la variable satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	31	40,8
Nivel medio	39	51,3
Nivel alto	6	7,9
Total	76	100,0



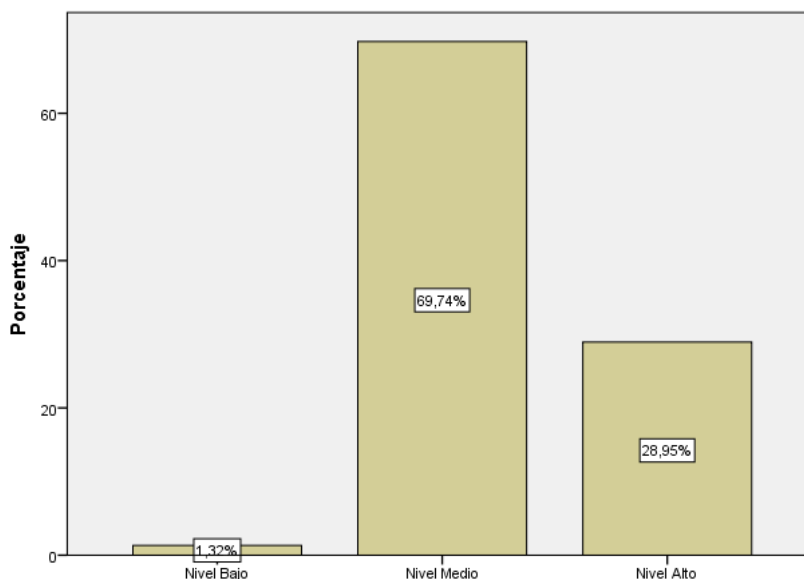
*Figura 8: Frecuencias y porcentajes del componente remuneración de la variable satisfacción laboral*

Los resultados de la investigación señalan que el 51,3% de los trabajadores sometidos al estudio se ubican en el nivel medio de la satisfacción laboral en cuanto al componente remuneración; el 40,8 % se encuentra en el nivel bajo y el 7,9% en el nivel alto de esta dimensión. Esto Indica que los trabajadores de la sede central de la Dirección Regional de Salud del Callao presentan mayoritariamente un nivel medio de satisfacción laboral referida a la remuneración.

Tabla 9:

*Frecuencias y porcentajes totales de la variable Satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	1	1,3
Nivel Medio	53	69,7
Nivel Alto	22	28,9
Total	76	100,0



*Figura 9: Frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción laboral*

Los resultados de la investigación señalan que el 69,7% de los trabajadores sometidos al estudio se ubican en el nivel medio de la variable satisfacción laboral, el 28,95% se encuentra en el nivel alto y por último el 1,32% en el nivel bajo. Es decir, que el mayor

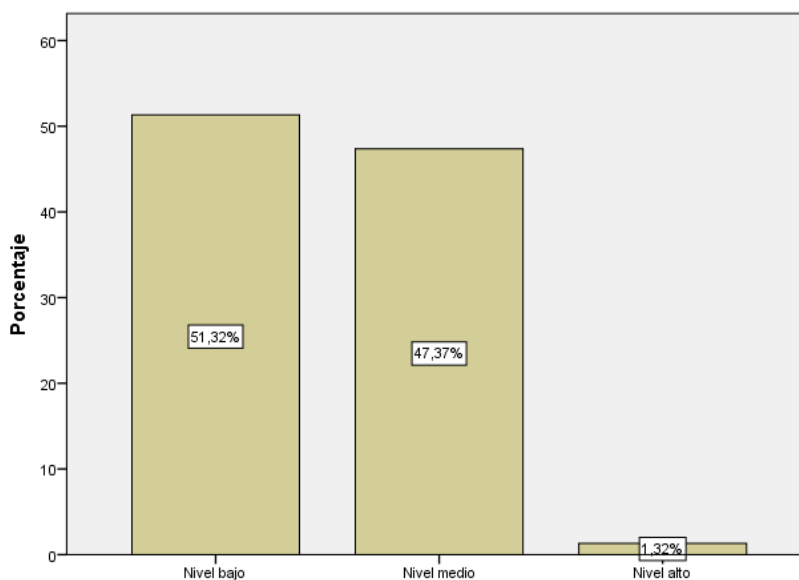
porcentaje de los trabajadores de la sede central de la Dirección Regional de Salud del Callao se hallan entre un nivel medio y alto de satisfacción laboral.

### 3.1.2 Análisis descriptivo de la variable Ecoeficiencia

Tabla 10:

*Frecuencias y porcentajes del componente Gestión de la energía de la variable Ecoeficiencia*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	39	51,3
Nivel medio	36	47,4
Nivel alto	1	1,3
Total	76	100,0



*Figura 10: Frecuencias y porcentajes del componente gestión de la energía de la variable Ecoeficiencia*

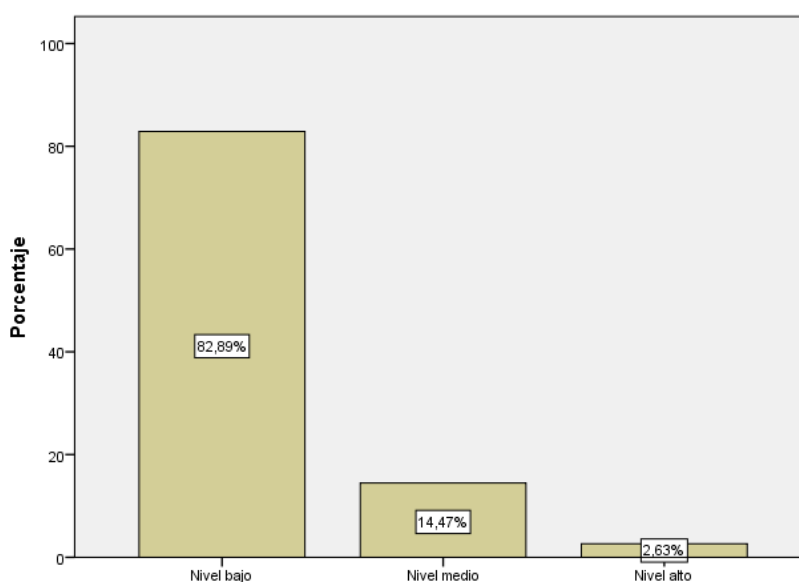
Los resultados de la investigación señalan que el 51,3% de los trabajadores sometidos al estudio, ubican en el nivel bajo a la Ecoeficiencia en cuanto al componente gestión de la energía; el 47,4 % la ubican en el nivel medio y solo el 1,3% en el nivel alto de esta dimensión. Esto Indica que los trabajadores de la sede central de la Dirección

Regional de Salud del Callao señalan mayoritariamente un nivel bajo de Ecoeficiencia referida a la gestión de la energía.

Tabla 11:

*Frecuencias y porcentajes del componente Capacitación de la variable Ecoeficiencia*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	63	82,9
Nivel medio	11	14,5
Nivel alto	2	2,6
Total	76	100,0



*Figura 11: Frecuencias y porcentajes del componente capacitación de la variable Ecoeficiencia*

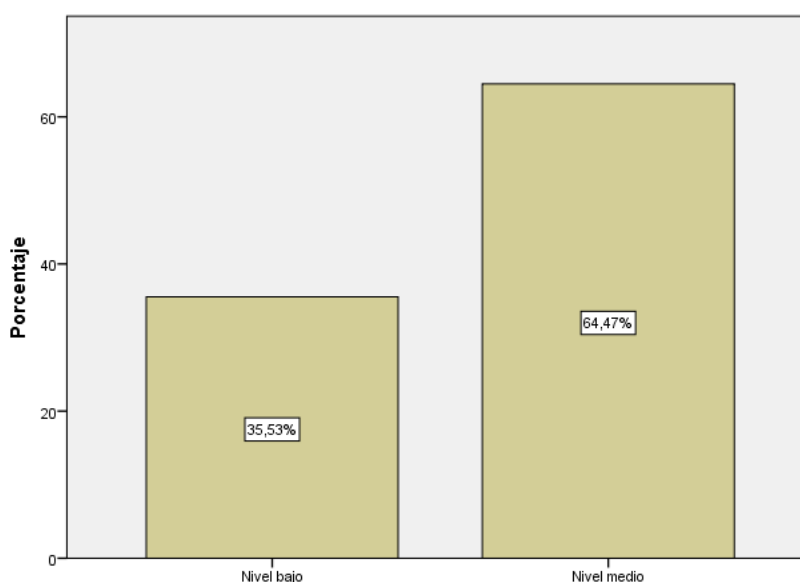
Los resultados de la investigación señalan que el 82,9% de los trabajadores sometidos al estudio, ubican en el nivel bajo a la Ecoeficiencia en cuanto al componente capacitación; el 14,5 % la ubican en el nivel medio y solo el 2,6% en el nivel alto de esta dimensión. Esto Indica que los trabajadores de la sede central de la Dirección Regional de Salud del Callao señalan mayoritariamente un nivel bajo de Ecoeficiencia referida a la capacitación.



Tabla 12:

*Frecuencias y porcentajes del componente Gestión de Residuos sólidos de la variable Ecoeficiencia*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	27	35,5
Nivel medio	49	64,5
Total	76	100,0



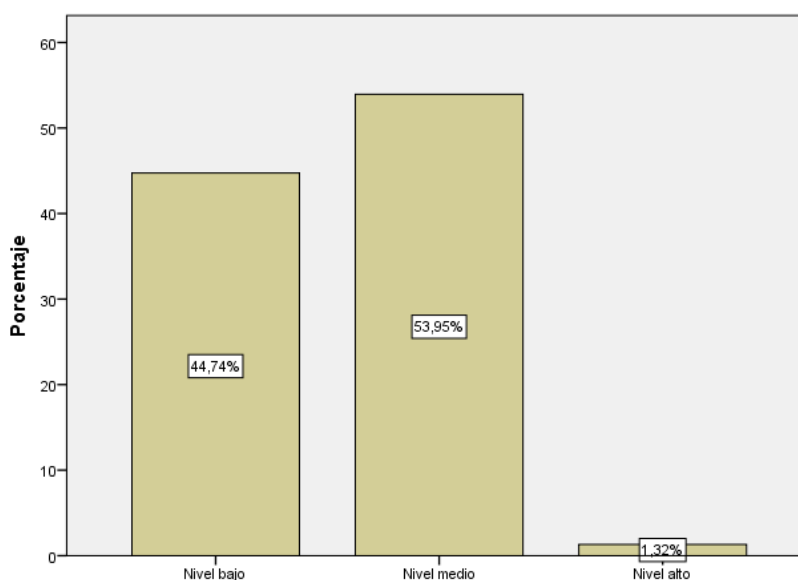
*Figura 12: Frecuencias y porcentajes del componente gestión de los residuos sólidos de la variable Ecoeficiencia*

Los resultados de la investigación señalan que el 64,5% de los trabajadores sometidos al estudio, ubican en el nivel medio a la Ecoeficiencia en cuanto al componente gestión de los residuos sólidos y el 14,5 % la ubican en el nivel bajo, no habiéndose encontrado opiniones de un nivel alto para esta dimensión. Esto Indica que los trabajadores de la sede central de la Dirección Regional de Salud del Callao señalan mayoritariamente un nivel medio de Ecoeficiencia referida a la gestión de los residuos sólidos.

Tabla 13:

*Frecuencias y porcentajes totales de la variable Ecoeficiencia*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	34	44,7
Nivel medio	41	53,9
Nivel alto	1	1,3
Total	76	100,0



*Figura 13: Frecuencias y porcentajes de la variable Ecoeficiencia*

Los resultados de la investigación señalan que el 53,9% de los trabajadores sometidos al estudio, ubican en el nivel medio a la variable Ecoeficiencia, el 44,7% la ubican en el nivel bajo, y solo un 1,3% la ubican en un nivel alto. Es decir que un mayoritario 98,6% ubica a la variable Ecoeficiencia entre el nivel medio y bajo.

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis principal

Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y la Ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

Tabla 14:

*Correlación entre la Satisfacción laboral y la Ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.*

			Correlaciones	
			Satisfacción	Ecoeficiencia
			Total	Total
		Coeficiente de correlación	1,000	-,046
Rho de Spearman	Satisfacción Total	Sig. (bilateral)	.	,690
		N	76	76
	Ecoeficiencia Total	Coeficiente de correlación	-,046	1,000
		Sig. (bilateral)	,690	.
		N	76	76

Los resultados del análisis estadístico ( $r = -0,046$  donde  $p < 0,05$ ) revelan que no existe relación entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017, según Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Al tenerse una significancia bilateral de 0,690 se acepta la hipótesis nula. En tal sentido se puede afirmar que no existe relación positiva ni significativa entre la Satisfacción laboral y la Ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

### Hipótesis específicas

- 1) Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y la dimensión Gestión de la energía en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

Tabla 15:

*Correlación entre la Satisfacción laboral y la dimensión Gestión de la energía de la ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.*

<b>Correlaciones</b>				
			Satisfacción total	Ecoeficiencia referida a la energía
Rho de Spearman	Satisfacción total	Coeficiente de correlación	1,000	,029
		Sig. (bilateral)	.	,806
		N	76	76
	Ecoeficiencia referida a la energía	Coeficiente de correlación	,029	1,000
		Sig. (bilateral)	,806	.
		N	76	76

Los resultados del análisis estadístico ( $r = 0,029$  donde  $p < 0,05$ ) revelan que no existe correlación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión gestión de la energía de la variable ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

Al tenerse un cálculo de la significancia bilateral con un valor de 0,806, se acepta la hipótesis nula. En tal sentido se puede afirmar que no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión gestión de la energía de la ecoeficiencia, en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

- 2) Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y la dimensión Capacitación en ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

Tabla 16:

*Correlación entre la Satisfacción laboral y la dimensión Capacitación de la Ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.*

<b>Correlaciones</b>				
			Satisfacción laboral	Capacitación
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,046
		Sig. (bilateral)	.	,690
	N		76	76
	Capacitación en ecoeficiencia	Coeficiente de correlación	-,046	1,000
		Sig. (bilateral)	,690	.
	N		76	76

Los resultados del análisis estadístico ( $r = -0,46$  donde  $p < 0,05$ ) revelan que no existe relación positiva ni significativa entre la Satisfacción laboral y la dimensión Capacitación de la ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

Al tenerse un cálculo de la significancia bilateral con un valor de  $-0,46$  se acepta la hipótesis nula. En tal sentido se puede afirmar que no existe relación positiva ni significativa entre la Satisfacción laboral y la dimensión Capacitación en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

3) Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y la dimensión Gestión de residuos sólidos en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

Tabla 17:

*Correlación entre la Satisfacción laboral y la dimensión Gestión de residuos sólidos en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.*

<b>Correlaciones</b>			Satisfacción laboral	Gestión de Residuos sólidos
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,019
		Sig. (bilateral)	.	,869
		N	76	76
	Gestión de residuos sólidos	Coeficiente de correlación	-,019	1,000
		Sig. (bilateral)	,869	.
		N	76	76

No existe relación ( $r = -,019$  donde  $p < 0,05$ ) entre la satisfacción laboral y la dimensión gestión de residuos sólidos en la Dirección Regional de Salud del Callao 2017. Al tenerse un cálculo de la significancia bilateral con un valor de  $-0,019$  se acepta la hipótesis nula.

En tal sentido se puede afirmar que no existe relación positiva ni significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión gestión de residuos sólidos en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

## **IV. Discusión**

#### **4.1 Discusión de resultados**

Los resultados de las encuestas realizadas al personal de la Dirección Regional de Salud del Callao, se detallan como sigue:

##### **Resultados de la hipótesis general:**

Los resultados del análisis estadístico revelan que no existe relación ( $r = -0,046$  donde  $p < 0,05$ ) entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017 (Tabla 14).

Esto indica que la satisfacción laboral en los aspectos del trabajo en general, el ambiente físico, el trabajo en equipo, el reconocimiento, la relación jefe subordinado y la remuneración, no está ligada a la variable ecoeficiencia, en cuanto a la gestión de la energía, la capacitación y la gestión de los residuos sólidos que se realiza en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.

Hay que señalar como antecedentes, únicamente se tienen referencias de trabajos anteriores respecto a la satisfacción laboral y otros que incluyen la variable ecoeficiencia separadamente, motivo por el cual el presente trabajo que estudió la correlación entre ambas variables se considera un aporte al conocimiento.

Los resultados de la presente investigación difieren de lo encontrado en el trabajo de Hinostroza (2015), que relacionó las variables valores y ecoeficiencia, investigación en la que se encontró un valor del coeficiente de Rho de Spearman de 0,847, considerado alto, según Bisquerra (2009). La razón de esta diferencia se estima que se debe al tipo de entidad estudiada, debido a que Hinostroza investigó en SERFOR que es una entidad adscrita al Ministerio del Ambiente, que tiene personal conocedor del tema de ecoeficiencia, el cual desarrolla en su centro de labores diariamente. Este resultado coincide con lo concluido en el trabajo de Díaz, Didonet y Marín (2014), quienes encontraron que el nivel de conocimiento en ecoeficiencia de la alta dirección es uno de los factores que contribuye a mejorarla. A esto se agregaría la capacitación a todos los trabajadores en temas de ecoeficiencia.



**Resultados de la primera hipótesis específica:**

Los resultados evidencian que no existe correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión gestión de la energía de la variable ecoeficiencia ( $r = 0,029$  donde  $p < 0,05$ ) en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017 (Tabla 15).

Esto indica que el uso de las fuentes energéticas, la inspección de las instalaciones eléctricas, el uso y mantenimiento de equipos, se relacionan débilmente con la satisfacción laboral.

Estos resultados difieren de los resultados de Hinostroza, quien encontró una correlación alta de 0,723 entre la variable valores y la dimensión energía de la ecoeficiencia, en SERFOR. La razón de esta discrepancia en el resultado puede explicarse por la diferencia entre las entidades (SERFOR es una entidad adscrita al MINAM) y en el nivel de ecoeficiencia que observan sus trabajadores en la gestión de la energía.

Salas, Thomas y Zequeira (2017) para un mejor entendimiento del estado de la ecoeficiencia en un banco, prepararon flujos de la materia y energía con los indicadores de gasto, entre ellos el de energía eléctrica, y se detectó que el consumo de energía se incrementó con respecto al año 2015. El estudio concluye en que la sede del banco estudiado debe aplicar medidas que garanticen el consumo mínimo de energía entre otros ítems, con el fin de incrementar la eficiencia del servicio y contribuir con el desarrollo sostenible.

**Resultados de la segunda hipótesis específica:**

Los resultados evidencian que no existe relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión capacitación de la variable ecoeficiencia ( $r = -0,46$  donde  $p < 0,05$ ) en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017 (Tabla 16).

Esto indica que la formación previa, la capacitación por la entidad, la capacitación al personal técnico y la capacitación por cuenta propia en ecoeficiencia, no se relacionan con la satisfacción laboral.

Al respecto Díaz, Didonet y Marín (2014), que realizaron una investigación en municipios, destacaron que el nivel de conocimiento en ecoeficiencia del alcalde es un factor que ayuda a un mejor desempeño al gestionar los componentes de la ecoeficiencia, recomendando la capacitación a los funcionarios de los demás municipios en estos aspectos. Esta recomendación resulta válida en el caso de la discrepancia de resultados con respecto a los aquí presentados, correspondientes a la Dirección Regional de Salud del Callao.

### **Resultados de la tercera hipótesis específica:**

Los resultados evidencian que no existe relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión gestión de los residuos sólidos de la variable ecoeficiencia ( $r = -,019$  donde  $p < 0,05$ ) en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017 (Tabla 17). Esto indica que el reciclaje de residuos sólidos, su minimización, su recolección, su segregación y clasificación en la fuente, no se relacionan con la satisfacción laboral.

Este resultado se contradice con el resultado de la investigación de Hinojosa (2015) quien encontró una alta relación de 0,791 entre la dimensión manejo de residuos sólidos de la Ecoeficiencia y la variable valores en el SERFOR.

La razón de la diferencia de este resultado, se interpreta como una consecuencia de la falta de formación en la gestión de los residuos sólidos en la DIRESA Callao, la cual se ha visto evidenciada en el resultado de los cuestionarios examinados, así como en las instalaciones de la entidad, las que carecen de envases adecuados para la segregación de residuos, tanto como de mecanismos que permitan reducir, reusar, y reciclar sus residuos sólidos; se considera que un trabajador no puede sentir satisfacción en realizar actividades para una finalidad que desconoce o ignora.

En lo referente a la satisfacción laboral el presente trabajo difiere con el realizado por Asenjo, De Dios y Banqueri en el año 2012, en el cual relacionaron la satisfacción laboral y la calificación para el trabajo, usando tal como en esta investigación el instrumento de Meliá y Peiró S20/23, pero en la versión del año

1998, la cual cuenta con las dimensiones satisfacción por la supervisión, por el ambiente, la intrínseca, por prestaciones y por la participación. Las puntuaciones obtenidas dieron como resultado una correlación positiva y significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral, lo cual lleva a determinar que los niveles altos de satisfacción en una dimensión se relacionan con niveles altos de satisfacción en otras dimensiones. Como resultado se obtuvo que el personal calificado mostró mayor satisfacción laboral que el personal no calificado en todas las dimensiones.

Los resultados de la presente investigación coinciden en la satisfacción laboral con los de Padilla, Moreno, Gonzales y Aguirre, que realizaron un trabajo en el año 2015, en el que analizaron empresas ecuatorianas mediante las variables desempeño humano y satisfacción laboral en una compañía de comercialización y distribución de gas licuado de petróleo, cuyo número total del personal fue de 54, incluyendo trabajadores operativos y administrativos, requiriendo información sobre satisfacción laboral, seguridad laboral, horarios de trabajo, beneficios adicionales y equidad. Se hallaron los porcentajes de satisfacción por departamentos, los cuales resultaron con un 37,53%, el departamento financiero y sistemas seguido del jurídico con 36,53%, y secretaría y comercialización, ambos departamentos con 28,33%. Los resultados más altos se atribuyen a una mayor atención prestada por la entidad hacia ellos.

Habiéndose encontrado según la percepción de los trabajadores encuestados, porcentajes entre los niveles medio y bajo en un 98,6% de ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, (53,9% de trabajadores la consideran en un nivel medio, 44,7 % en un nivel bajo, y solo un 1,3% la ubicaron en un nivel alto), como conclusión general, se debe señalar que es entendible la falta de correlación entre ambas variables de estudio, por haberse percibido un bajo nivel de ecoeficiencia en la entidad. Estos mismos trabajadores demuestran una satisfacción laboral con valores entre medio y alto de 98,65 %; lo señalado evidencia que ambas variables se establecen de modo independiente una de otra, en concordancia a las estadísticas obtenidas en la presente investigación.

De otro lado se evidenció en diferentes momentos del estudio, un factor que contribuye a la falta de correlación entre las variables, y a los bajos niveles percibidos de ecoeficiencia entre los trabajadores; este es la insuficiente capacitación y entrenamiento en ecoeficiencia del personal de la Dirección Regional de Salud del Callao en sus distintas áreas, razón principal que modifica negativamente la relación entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en esta institución pública, en el año 2017.

## **V. Conclusiones**

### **Primera conclusión**

Los resultados de la investigación demuestran que no existe relación entre las variables satisfacción laboral y ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017. Esto indica que la satisfacción laboral respecto a las dimensiones trabajo en general, ambiente físico, trabajo en equipo, reconocimiento, relación jefe subordinado y salario no se relacionan con la variable ecoeficiencia, en cuanto a la gestión de la energía, capacitación y gestión de los residuos sólidos que se realiza en la entidad.

### **Segunda conclusión**

Se evidencia que no existe relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión gestión de la energía de la variable ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017. Esto indica que el uso de las fuentes energéticas, la inspección de las instalaciones eléctricas, el uso y mantenimiento de equipos, no se relacionan con la satisfacción laboral.

### **Tercera conclusión**

Como resultado de la investigación se determina que no existe relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión capacitación de la variable ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017. Esto indica que la formación previa, la capacitación por la entidad, la capacitación al personal técnico y la capacitación por cuenta propia en ecoeficiencia, no se relacionan de con la satisfacción laboral.

### **Cuarta conclusión**

Mediante los resultados obtenidos se observa que no existe relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión Gestión de los residuos sólidos de la variable ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017. Esto indica que el reciclaje de residuos sólidos, su minimización, su recolección, su segregación y clasificación en la fuente, no se relacionan con la satisfacción laboral.

## **VI. Sugerencias**

**Primera Sugerencia**

Se recomienda realizar una capacitación que abarque a todo el personal de la sede central de la Dirección Regional de Salud del Callao, en lo correspondiente a la importancia del reciclaje, minimización y segregación de residuos sólidos, así como la implementación urgente de recipientes diferenciados de residuos sólidos comunes, a fin de realizar una segregación adecuada de los desechos.

**Segunda Sugerencia**

Se recomienda la adopción de las medidas ecoeficientes enunciadas en la Guía de ecoeficiencia para instituciones públicas del Ministerio del Ambiente, atendiendo al mandato señalado en la norma dictada a través del D.S.N°009-2009-MINAM y su modificatoria, el D.S.N°011-2010-MINAM, así como iniciar la capacitación en eficiencia energética al personal encargado de compras y adquisiciones, al encargado del mantenimiento de equipos o luminarias cuya fuente es la energía eléctrica, a fin de seleccionar los equipos o dispositivos eléctricos más ecoeficientes.

**Tercera Sugerencia**

Se recomienda la disposición adecuada de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) fuera de las instalaciones de la DIRESA Callao, residuos considerados de alta toxicidad, tomando en cuenta las disposiciones que al respecto dictó la Superintendencia de Bienes Nacionales.

**Cuarta Sugerencia**

Se recomienda que se conforme un equipo de trabajo para realizar el seguimiento y evaluación de las medidas de ecoeficiencia que se encuentren implementadas en la sede central de la Dirección Regional de Salud del Callao.



## **VII. Referencias**

## 7.1 Referencias

- Acuerdo Nacional (2014). *Acuerdo nacional. Consensos para enrumbar al Perú*. Secretaría Ejecutiva del Acuerdo Nacional. Exituno S.A.
- Arana, J. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana*. Revista Ex Cathedra en negocios, Enero - Junio 2016, vol 1, N°1.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza M. y Sáenz I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Asenjo, A., De Dios, M., & López M. (2012). *Cualificación y satisfacción laboral: un estudio sobre los empleos para los que hemos sido formados previamente*. Rei Do Crea. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa. Vol 1. Pp. 12-20. Univ. de Granada. España. <http://www.ugr.es/local/miguelgr/ReiDoCrea-Vol.1-Art.2-Fenoy-Dios-Banqueri.pdf>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. ISBN 9702606454, 9789702606451.
- Bobbio, L., y Ramos, W. (2010). *Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú*. Rev. Perú. Epidemiol. Vol 14 No 2 Agosto 2010.
- Bustamante, Y. (2014). *Gestión de residuos sólidos biodegradables para el logro de la ecoeficiencia en la Universidad*. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM Vol. 17-II, N° 34, Lima, Diciembre 2014, pp. 73-79.

- Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado, 6 (1-2), 2002. Obtenido desde la web Universidad de Granada, España.
- Calvino, P., Farje, D., Olavide, R. y Postigo, P. (2016). *Buenas prácticas de gestión ecoeficiente en el sector supermercados en el Perú en el año 2015*. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica – Perú.
- Camarasa, V. (2009). *La atmosfera, su origen y evolución*. Página web en español Geobiombo. [https:// vicentecamarasa.wordpress.com/2009/02/21/la-atmosfera-su-origen-y-evolucion/](https://vicentecamarasa.wordpress.com/2009/02/21/la-atmosfera-su-origen-y-evolucion/).
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Ed. San Marcos. Lima, Perú.
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de directores de escuelas secundarias públicas de la región Jacobina (Bahía-Brasil)*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona-España.
- Cifuentes, J. (2012) *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención 2012*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Colombia.
- Centro Nacional de Planeamiento estratégico (2011). *Plan Bicentenario. El Perú al 2021*. [www.ceplan.gob.pe](http://www.ceplan.gob.pe).
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. y Partido, A. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. *Revista Universum*, n. 23, vol.2: 66-85, 2008. Talca, Chile.
- De Vengoechea (2012). *Las Cumbres de las Naciones Unidas sobre el cambio climático*. Proyecto Energía y clima. Fundación Friedrich Eberth. Colombia. <http://www.fes.energiayclima.org>

- Diario la República on line (2017) *Datos globales del empleo y desempleo en el Perú 2015-2016*. La Republica.pe Infografía. 1 de Mayo del 2017. Obtenido el 28 de Agosto del 2017, desde [www.la-republica.pe](http://www.la-republica.pe).
- Diario la República on line (2017) *Gobierno pone de nuevo en el debate la ley de empleo juvenil*. La Republica.pe. 7 de Setiembre del 2017. Obtenido el 28 de Setiembre del 2017, desde [www.la-republica.pe](http://www.la-republica.pe).
- Diario la República on line (2017) *Ministerio Público buscará que todos sus trabajadores CAS pasen a planilla*. La Republica.pe. 8 de Setiembre del 2017. Obtenido el 28 de Setiembre del 2017, desde [www.la-republica.pe](http://www.la-republica.pe).
- Diario la República on line (2017) *Trabajadores del Municipio de Yanahuara denunciaron contratos irregulares*. La Republica.pe. 9 de Setiembre del 2017. Obtenido el 28 de Setiembre del 2017, desde [www.la-republica.pe](http://www.la-republica.pe).
- Díaz G., Didonet S., y Marín I. (2014). *Sustentabilidad en la gestión ecoeficiente de los residuos urbanos (GERU): caso de municipios españoles*. Revista Brasileira de Gestión y Desarrollo regional. Agosto 2014. <http://www.researchgate.net/publication/269708662>.
- Díaz, M., Melgar, D., Tapia, B., y Vallejo, P. (2016). *Hacia un análisis de la gestión de ecoeficiencia minera: un estudio de seis empresas mineras en el Perú*. Tesis de maestría. Pontificia universidad católica del Perú.
- Gamero, C. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral*. Tesis Doctoral Universidad de Málaga, España. ISBN: 84-688-7849-9.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Editorial Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. México. ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley and sons, USA.

Hinostroza, S. (2015). *Ecoeficiencia y valores en el Servicio Nacional forestal y de fauna silvestre, Lima 2015*. Tesis de maestría UCV.

Hospital Santa Rosa (2013). *Informe de aplicación de encuesta satisfacción laboral 2013*. Oficina de gestión de la Calidad. Lima, Perú.

Leal J. (2005). Ecoeficiencia. Marco de análisis, indicadores y experiencias. *Serie Medio ambiente y desarrollo CEPAL, 105*. ISSN electrónico 1680-8886.

López, Bernal & Cánovas (2001). Satisfacción laboral de los profesionales en un Hospital Comarcal de Murcia. *Rev Calidad Asistencial 2001; 16:243-246*.

Lozano, J. (2004). *La revolución industrial*. Revista digital de Historia y Ciencias sociales.

<http://www.claseshistoria.com/revolucionindustrial/2fuentesenergia.htm>

Marrou y García (2014). *La motivación y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María, Lima 2014*. Tesis de Maestría UCV.

Melendi, D. (2011). Compuestos clorofluorocarbonados y otros.

[www.mendoza-conicet.gob.ar/portal/enciclopedia/terminos/CompClorofl.htm](http://www.mendoza-conicet.gob.ar/portal/enciclopedia/terminos/CompClorofl.htm)

Ministerio del Ambiente. (2009) *Guía de ecoeficiencia para empresas*.

Ministerio del Ambiente. (2012) *Guía de ecoeficiencia para el sector público*.

Ministerio del Ambiente. (2011) *Plan Nacional de Acción Ambiental – Planaa Perú 2011-2021*.

Ministerio de Salud (2002). *Encuesta de satisfacción del personal de salud*.

[www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06%20](http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06%20)

Encuesta % 20 Usuario % 20 Interno.pdf

- National Geographic (2010). *¿Qué es el calentamiento global?* Página web en español medio ambiente. Publicado el 05/09/2010. Obtenido el 27/08/2017 desde [www.nationalgeographic.es/medioambiente](http://www.nationalgeographic.es/medioambiente).
- Nava-Galán et al (2013). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud*. Arch Neurocién (Mex). Vol. 18, Supl-I: 16-21; 2013
- La república Diario fechas 08 y 09 de Setiembre del 2017 <http://larepublica.pe/impresalarepublica-lima/08-09-2017/09-09-2017>.
- Orgambidez, A., Pérez, P. y Borrego, Y. (2015). *Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo*. Journal of work and organizational psychology 31(2015)69-77.
- Padilla, R., Moreno, Y. Gonzales, X y Aguirre, J. (2015). Nivel de desempeño y satisfacción laboral en empresas de la ciudad de Loja: caso de estudio "Lojagas". Revista Sur Academi, N°4, vol 2 diciembre 2015, ISSN:1390-9245.
- Pérez, A. (2015). *La teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg*. Ceolevel. <http://www.ceolevel.com/herzberg>.
- Ministerio de Salud (2016). *Plan estratégico sectorial multianual 2016-2021*. <ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/transparencia/05PlanEstrategico/Archivos/2016/RM367-2016-MINSA.pdf>.
- Rhodes S. (1983). *Age-related differences in work attitudes and behavior*. A review and conceptual analysis. Psychological bulletin, 93, pp.328-367.
- Robbins y Coulter (1996). *Administración*. Editorial Prentice Hall Latinoamericana S.A. Mexico, 1996.
- Salas, H., Thomas, J., y Zequeira, M. (2017). *Evaluation of ecoefficiency in Cuban banking institution*. Revista caribeña de Ciencias Sociales. ISSN: 2254 - 7630.

- Sánchez M. (2014). *Programa de Educación en Ecoeficiencia para mejorar las actitudes de gestión de residuos sólidos en los estudiantes del tercer año de educación secundaria de la Institución educativa Gustavo Ries Trujillo, 2013*. Tesis de maestría. Universidad privada Antenor Orrego – Perú.
- Sánchez H., y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima. Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Sommer, M. (2011). *Océanos: su acidificación es una amenaza real y grave de nuestra existencia*. Eco portal .net. [www.ecoport.net/temas-especiales/agua/oceanos\\_su\\_acidificacion/](http://www.ecoport.net/temas-especiales/agua/oceanos_su_acidificacion/).
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, causes and consequences*. Sage publications, Inc. California, USA.
- Taylor F. (1911). *Principios de la Administración Científica*. USA.
- Unimundo (2009). *Enciclopedia Ilustrada Columbia*. Tomo I. Lima. Editorial Tecnográfica Peruana S.A.C.
- Villena, B. (2014). *Todos por el planeta (Charles Kelling 1928-2005) 1958 al 2014, han pasado 55 años ¿Cuántos más necesitamos?*  
<http://arielvsb.blogspot.pe/2014/12/todos-por-el-planeta-charles-kelling.html>

## **VII. Anexos**



## ANEXO 1: ARTICULO CIENTIFICO



### **Satisfacción laboral y ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017.**

Autora: Br. Patricia O'Brien Fuentes.

[patriciaobrienf@yahoo.com](mailto:patriciaobrienf@yahoo.com)

Escuela de Posgrado de la UCV

#### **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017. Para seleccionar la muestra se empleó el muestreo probabilístico a 76 profesionales de la Dirección Regional de Salud del Callao. Para la obtención de datos se utilizaron las variables satisfacción laboral y ecoeficiencia. El procesamiento de los datos se realizó utilizando el software SPSS 24.

El método empleado en la investigación es de tipo básico y no experimental, de corte transversal. Se realizó un análisis descriptivo y la correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman, con el resultado obtenido de  $Rho = - 0,046$ , concluyéndose como inexistencia de correlación entre las variables, por lo cual se acepta la hipótesis nula.

Palabras clave: satisfacción laboral, ecoeficiencia, reconocimiento, remuneración, gestión de la energía, gestión de residuos sólidos.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determinate the relationship between laboral satisfaction and ecoeficiency in the Regional health Directorate of Callao, 2017. In order to select the sample, the probabilistic sampling method was used and 76 professionals of the Regional health Directorate of Callao. To obtain data, we used the variables laboral satisfaction and ecoeficiency. Data processing was done using SPSS 24 software.

The method used in the research is of basic type and non-experimental, cross-sectional design. A descriptive analysis and correlation using the Rho Coefficient of Spearman was performed, with the result obtained from  $Rho = - 0,046$ , concluding as no exist correlation between the variables, which accept null hypothesis.

Key words: Laboral satisfaction, ecoeficiency, recognition, remuneration, energy management, management of solid waste.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, titulado “Satisfacción laboral y ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017”, es un informe detallado que pretende aportar un nuevo conocimiento para los gestores de la Dirección regional de salud del Callao. Como se conoce, la ecoeficiencia es un tema de importancia en los últimos años, cuyo objetivo principal es elevar el nivel de cuidado hacia el medio ambiente, y la satisfacción laboral es aquella condición donde el empleado se siente a gusto en su centro de trabajo. Por otro lado, el resultado de dos investigaciones realizadas a nivel nacional reflejó relaciones significativas entre la ecoeficiencia y otras variables, tales como los valores y la motivación; por ende, fue necesario conocer si entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia existía una relación significativa. Para el desarrollo de esta investigación no se encontraron otros estudios que correlacionen las variables propuestas, lo cual nos impulsó a investigarlas como un aporte al conocimiento.

Como antecedente internacional podemos citar a Díaz, Didonet y Marín (2014) realizaron una investigación titulada sustentabilidad en la gestión ecoeficiente de los residuos urbanos: caso de municipios españoles, cuyo objetivo fue analizar cualitativamente las estrategias del municipio español de San Cugat, por ser altamente ecoeficiente, basándose en entrevistas estructuradas y semi estructuradas, aplicadas al personal administrativo y a los seis responsables políticos de la gestión de los residuos sólidos urbanos, además de la revisión de documentación pertinente, tales archivos, entrevistas, observación directa, observación participante y artefactos físicos, como fuentes del estudio. Basándose en lo descrito, se procedió al análisis de caso y se enunciaron tres suposiciones; (a) hay una institucionalidad establecida en la municipalidad que interviene en la gestión de residuos sólidos urbanos; (b) existen factores estructurales que condicionan a la gestión de residuos sólidos urbanos; (c) se impusieron restricciones a la gestión pública, sobretodo en la gestión de residuos sólidos urbanos. El estudio halló como resultado que las suposiciones a, b y c fueron validadas por los entrevistados. Asimismo, se destacó que el nivel de conocimiento en ecoeficiencia del alcalde, es un factor que ayuda a un mejor desempeño al gestionar residuos sólidos, recomendando la capacitación a los funcionarios de los demás municipios en estos aspectos.

Como antecedente nacional citamos a Hinostroza (2015) que realizó una tesis para determinar el nivel de correlación existente entre los valores y la ecoeficiencia en el Servicio Forestal y de Fauna silvestre, organismo adscrito al Ministerio del Ambiente, teniendo como muestra de estudio a los 45 trabajadores. El instrumento para medir la variable ecoeficiencia fue el utilizado por García y Marrou en el año 2014, el que está basado en un cuestionario propuesto por el MINAM, cuyas dimensiones fueron dos: el manejo y conservación de la energía y el manejo de residuos sólidos, con 44 ítems. Asimismo, se utilizó el cuestionario de valores de Casas Damián, de tres dimensiones: honestidad, despertar a la conciencia ecológica y responsabilidad, con 54 ítems, siendo estos dos cuestionarios escalas de tipo Likert. Esta investigación se llevó a cabo mediante el método hipotético deductivo, con diseño no experimental,

correlacional transaccional. Se llegó a la conclusión de que existe una correlación de un valor de 0.847 entre las variables ecoeficiencia y valores.

## **METODOLOGÍA**

La presente investigación de naturaleza cuantitativa no experimental, de tipo básica, se ha desarrollado con el compromiso de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017. La muestra estuvo constituida por 76 profesionales de la Dirección Regional de Salud del Callao. El tipo de muestreo fue probabilístico. La descripción recolecta y representa los datos; es intencional porque tiene la finalidad de extender y generalizar las conclusiones de la estadística descriptiva. Los análisis de estos test son de poca dificultad, requiriendo solo el marcado de la respuesta en base a una escala de Likert. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos permitieron un muestreo aleatorio. La validez de los instrumentos de recolección de datos fue validada por el juicio de expertos. La confiabilidad de los instrumentos fue aplicada con una muestra piloto, a través de la prueba Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron de 0,925 para el instrumento de satisfacción laboral y de 0,904 para el instrumento de ecoeficiencia.

## **RESULTADOS**

Los resultados generales de la investigación señalaron que el 69,7% de los trabajadores sometidos al estudio se ubican en el nivel medio de la satisfacción laboral, el 28,95 % se encuentra en el nivel alto y por último el 1,32% en el nivel bajo. Es decir, que el mayor porcentaje de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud del Callao se hallan entre un nivel medio y alto de satisfacción laboral. De otro lado, con respecto a la variable Ecoeficiencia como resultado general se obtuvo un 53,9% de trabajadores que ubicaron en el nivel medio a la variable Ecoeficiencia, el 44,7 % la ubicaron en el nivel bajo, y solo un 1,3% la ubicaron en un nivel alto. Es decir que un mayoritario 98,6% de los encuestados ubicó a la variable Ecoeficiencia entre el nivel medio y bajo en la Dirección Regional de Salud del Callao. Con respecto a los resultados de la prueba de hipótesis ( $r = -0,046$  donde  $p < 0,05$ ) revelaron que no existe relación entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en la Dirección Regional de

Salud del Callao, 2017, según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Al obtenerse una significancia bilateral de 0,690 se aceptó la hipótesis nula concluyéndose que no existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y la Ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017. Los resultados de las hipótesis específicas ( $r = 0,029$  donde  $p < 0,05$ ) revelaron que existe una correlación positiva débil entre la satisfacción laboral y la dimensión gestión de la energía de la variable ecoeficiencia en la entidad, según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Al obtenerse una significancia bilateral de 0,806, se acepta la hipótesis nula afirmándose que no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión gestión de la energía de la ecoeficiencia. Asimismo, los resultados ( $r = -0,46$  donde  $p < 0,05$ ) revelaron que no existe relación entre la Satisfacción laboral y la dimensión Capacitación de la variable ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017 aceptándose la hipótesis nula. De otro lado se puede afirmar que no existe relación ( $r = -,019$  donde  $p < 0,05$ ) entre la satisfacción laboral y la dimensión gestión de residuos sólidos de la variable ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao 2017, aceptándose la hipótesis nula.

## DISCUSION

Con respecto a los resultados de la hipótesis general, estos revelaron que no existe relación ( $r = -0,046$  donde  $p < 0,05$ ) entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017, lo que indicó que la satisfacción laboral no está ligada a la variable ecoeficiencia, en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017. Como antecedentes, únicamente tenemos referencias de trabajos anteriores respecto a la satisfacción laboral y otros que incluyen la variable ecoeficiencia separadamente, motivo por el cual el presente trabajo que estudió la correlación entre ambas variables se considera un aporte al conocimiento. Los resultados de la presente investigación difieren de lo encontrado en el trabajo de Hinostroza (2015), que relacionó las variables valores y ecoeficiencia, investigación en la que se encontró un valor del coeficiente de Rho de Spearman de 0,847, considerado alto. Se estimó que esta diferencia se debió al tipo de entidad, ya que Hinostroza investigó en SERFOR que es una entidad adscrita al Ministerio del ambiente, quienes

tienen personal conocedor del tema de ecoeficiencia. Esta idea coincide con lo concluido en el trabajo de Díaz, Didonet y Marín (2014), quienes señalaron que el nivel de conocimiento en ecoeficiencia de la alta dirección es uno de los factores que contribuye a mejorarla. A esto se agregaría la capacitación a todos los trabajadores en temas de ecoeficiencia. En relación a la primera hipótesis específica los resultados evidencian que existe correlación débil entre la variable satisfacción laboral y la dimensión gestión de la energía de la variable ecoeficiencia ( $r = 0,029$  donde  $p < 0,05$ ) en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017. Estos resultados difieren de los obtenidos por Hinostroza, quien encontró una correlación alta de 0,723 entre la variable valores y la dimensión energía de la ecoeficiencia, en SERFOR. El resultado puede explicarse por la diferencia entre las entidades y en el nivel de ecoeficiencia que observan sus trabajadores en la gestión de la energía. En cuanto a los resultados de la segunda hipótesis específica estos evidencian que no existe relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión capacitación de la variable ecoeficiencia ( $r = -0,46$  donde  $p < 0,05$ ) en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017. Al respecto Díaz, Didonet y Marín (2014), que realizaron una investigación en municipios, destacaron que el nivel de conocimiento en ecoeficiencia del alcalde es un factor que ayuda a un mejor desempeño al gestionar los componentes de la ecoeficiencia, recomendando la capacitación a los funcionarios de los demás municipios en estos aspectos, la que resulta válida en el caso de la Dirección Regional de Salud del Callao.

En cuanto a los resultados de la tercera hipótesis específica, evidencian que no existe relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión gestión de los residuos sólidos de la variable ecoeficiencia ( $r = -,019$  donde  $p < 0,05$ ) en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017. Esta conclusión se contradice con el resultado de la investigación de Hinostroza (2015) quien encontró una alta relación de 0,791 entre la dimensión manejo de residuos sólidos de la Ecoeficiencia y la variable valores en el SERFOR. La diferencia de este resultado se interpreta como una consecuencia de la falta de formación en la gestión de los residuos sólidos en la DIRESA Callao, la cual se ha visto evidenciada a través de la observación de las instalaciones de la entidad, las que carecen de envases adecuados para la segregación de residuos; se considera

que un trabajador no puede sentir satisfacción en realizar actividades para una finalidad que desconoce o ignora.

En lo referente a la satisfacción laboral el presente trabajo difiere con el realizado por Asenjo, De Dios y Banqueri en el año 2012, en el cual se relacionaron la satisfacción laboral y la calificación para el trabajo, habiendo usado también el instrumento de Meliá y Peiró S20/23, versión del año 1998, la cual cuenta con las dimensiones satisfacción por la supervisión, por el ambiente, la intrínseca, por prestaciones y por la participación, donde se dio como resultado una correlación positiva y significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral, lo cual determinó la correlación entre los niveles altos de satisfacción y sus dimensiones.

### **CONCLUSIONES**

Los resultados determinaron la inexistencia de correlación entre las variables satisfacción laboral y ecoeficiencia ( $r = -0,046$ ) y la significancia bilateral de 0,690, por lo cual se aceptó la hipótesis nula, afirmándose que no existe relación entre las variables estudiadas en la Dirección Regional de Salud–DIRESA Callao en el año 2017. Las correlaciones entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la ecoeficiencia mostraron resultados similares: gestión de la energía ( $r = 0,029$ ), capacitación ( $r = -0,046$ ) y gestión de residuos sólidos ( $r = -0,019$ ), aceptándose la hipótesis nula en cada caso.

Como conclusión general, se debe señalar que el mayor factor que contribuye a la falta de correlación entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia es la falta de capacitación en ecoeficiencia del personal de la Dirección Regional de Salud del Callao en sus distintas áreas, razón principal que modifica negativamente la relación entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en esta institución pública, en el año 2017.

## REFERENCIAS

- Asenjo, A., De Dios, M., & López M. (2012). *Cualificación y satisfacción laboral: un estudio sobre los empleos para los que hemos sido formados previamente*. Rei Do Crea. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa. Vol 1. Pp 12-20. Univ. De Granada. España. [http://www.ugr.es/local/miguelgr/ReiDoCrea-Vol.1 –Art.2-Fenoy-Dios-Banqueri.pdf](http://www.ugr.es/local/miguelgr/ReiDoCrea-Vol.1-Art.2-Fenoy-Dios-Banqueri.pdf)
- Díaz G., Didonet S., y Marín I. (2014). *Sustentabilidad en la gestión ecoeficiente de los residuos urbanos (GERU): caso de municipios españoles*. Revista Brasileira de Gestión y Desarrollo regional. Agosto 2014. <http://www.researchgate.net/publication/269708662>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Editorial Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. México. ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- Hinostroza S. (2015). *Ecoeficiencia y valores en el Servicio Nacional forestal y de fauna silvestre*, Lima 2015. Tesis de maestría UCV.

## RECONOCIMIENTO

Al Dr. Nicoletti y al Lic. Alarcón, por las facilidades brindadas para realizar la presente investigación.



## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA		VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA		OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable 1: ECOEFICIENCIA		
Variable 1: ECOEFICIENCIA	Dimensiones (tipos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición		
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre la Ecoeficiencia y satisfacción laboral en el personal de la Dirección Regional de salud del Callao -2017?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la Satisfacción laboral y la dimensión Manejo y conservación de la energía en el personal de la Dirección Regional de salud del Callao -2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la Ecoeficiencia y satisfacción laboral en el personal de la Dirección Regional de salud del Callao -2017.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y la dimensión Manejo y conservación de la energía en el personal de la Dirección Regional de salud del Callao -2017.</p>	<p>Hipótesis principal: Existe relación significativa entre la Ecoeficiencia y la satisfacción laboral en el personal de la Dirección Regional de salud del Callao -2017.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y la dimensión Manejo y conservación de la energía en el personal de la Dirección Regional de salud del Callao -2017.</p>	<p>Manejo y conservación de la energía</p> <p>Capacitación</p> <p>Gestión de residuos sólidos</p>	<p>Conservación, manipulación, distribución Formación, Adiestramiento Disposición, eliminación, reciclaje, manipulación</p>	<p>1-15</p> <p>16-21</p> <p>22-43</p>	<p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>
Variable 2: SATISFACCION LABORAL	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		
<p>¿Qué relación existe entre la Satisfacción laboral y la dimensión Capacitación en el personal de la Dirección Regional de salud del Callao -2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Satisfacción laboral y la dimensión residuos sólidos en el personal de la Dirección Regional de salud del Callao -2017?</p>	<p>Trabajo en general</p> <p>Ambiente físico</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Relación jefe-subordinado</p> <p>Remuneración</p>	<p>Participación</p> <p>Autonomía</p> <p>Iluminación, ventilación, espacio, Libertad, apoyo, metas</p> <p>Estabilidad promoción</p> <p>Proximidad, supervisión</p> <p>Salario condiciones</p> <p>Negociación</p>	<p>1-10</p> <p>11-17</p> <p>18-23</p> <p>24-30</p> <p>31-34</p> <p>35-37</p>	<p>(1) Muy en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Muy de acuerdo</p>		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>Tipo:</b> Descriptivo-correlacional de naturaleza Transversal, ya que se trata de un estudio que se realiza en un momento único. Es correlacional porque se correlacionan las variables para establecer algún tipo de relación entre ellas.</p> <p><b>Diseño:</b> Es de tipo no experimental porque no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien lo realiza, no existe manipulación de las variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.149).</p>	<p><b>Población:</b> La población está conformada por los profesionales de la Dirección Regional de Salud del Callao.</p> <p><b>Tipo de muestra:</b> La muestra es de tipo probabilística, con un 95% de confianza, una variabilidad (p) de 0.5 y error de 0.05 (Valderrama, 1998).</p>	<p><b>Variable 1: Ecoeficiencia.</b> "La ecoeficiencia es la ciencia que combina la ecología con la economía, a través de esta se busca hacer uso eficiente de los recursos para el logro de una mayor sostenibilidad con competitividad, el cual puede contribuir a la reducción de la pobreza y la desigualdad" (Guía de ecoeficiencia para el sector público, MINAM 2012, p.6)</p> <p><b>Técnicas:</b> Emplearemos la técnica de la encuesta. La investigación por encuestas estudia poblaciones grandes o más pequeñas seleccionando y analizando muestras elegidas de la población. Suelen así denominarse encuestas de muestreo. (Kerlinger, 2008, s.p)</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Ecoeficiencia, 2014, adaptado.</p> <p><b>Autor(es):</b> García y Mairrou.</p>	<p><b>Descriptiva:</b> "La Estadística Descriptiva es el estudio que incluye la obtención, organización, presentación y descripción de información numérica" (García y Matus, s.f, p.28)</p> <p><b>Inferencial:</b> "La inferencia estadística es una técnica mediante la cual se obtienen generalizaciones o se toman decisiones en base a una información parcial o completa obtenida mediante técnicas descriptivas" (García y Matus, s.f, p.29)</p>
		<p><b>Variable 2: Satisfacción laboral.</b> "Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente" (Robbins, 2009, p.120).</p> <p><b>Técnicas:</b> Emplearemos la técnica de la encuesta. La investigación por encuestas estudia poblaciones grandes o más pequeñas seleccionando y analizando muestras elegidas de la población. Suelen así denominarse encuestas de muestreo. (Kerlinger, 2008, s.p)</p> <p><b>Instrumentos:</b> Basado en los Cuestionario de satisfacción laboral S21/26 y S4/82.</p> <p><b>Autores:</b> Meliá et al, modificado y validado por Chiang et al, 2008, adaptado.</p>	

## ANEXO 3: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL

Basado en el cuestionario S21/26 (1990) y el S4/82 (1986) de los autores Meliá et al, modificado y validado por Chiang et al, 2008, adaptado.

Área de trabajo.....

Tiempo de servicio en la Dependencia/ Área..... Fecha.....

**INSTRUCCIONES:** Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre la **satisfacción laboral** en la entidad y específicamente en su departamento o área donde labora y poder determinar, conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua. Este documento solo se aplicara en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá hacer un CIRCULO en el valor de calificación correspondiente. No hay respuestas correctas ni incorrectas; sólo que nos interesa que nos indique un número que refleje con precisión lo que piensa. Solo se consideran 5 alternativas. Debe escoger solo una de ellas.

Las alternativas son las siguientes:

- ( 1 ) Totalmente en desacuerdo
- ( 2 ) En desacuerdo
- ( 3 ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ( 4 ) De acuerdo
- ( 5 ) Totalmente de acuerdo

Totalmente  
en desacuerdo

Totalmente  
de acuerdo

	1	2	3	4	5
1. Hay buena relación entre los miembros de la unidad.	1	2	3	4	5
2. En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	1	2	3	4	5
3. La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.	1	2	3	4	5
4. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección	1	2	3	4	5
5. Con colegas de su grupo de trabajo	1	2	3	4	5
6. Atención que se presta a sus sugerencias	1	2	3	4	5
7. Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.	1	2	3	4	5
8. La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.	1	2	3	4	5
9. Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	1	2	3	4	5
10. El apoyo administrativo que usted recibe.	1	2	3	4	5
11. La iluminación de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5
12. La ventilación de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5

13. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	1	2	3	4	5
14. Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.	1	2	3	4	5
15. La temperatura de su local de trabajo.	1	2	3	4	5
16. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
17. La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo	1	2	3	4	5
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	1	2	3	4	5
19. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	1	2	3	4	5
20. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	1	2	3	4	5
21. Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.	1	2	3	4	5
22. Con su relación con sus autoridades más inmediatas.	1	2	3	4	5
23. El apoyo que recibe de sus superiores.	1	2	3	4	5
24. Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.	1	2	3	4	5
25. Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.	1	2	3	4	5
26. La estabilidad en sus funciones de su trabajo	1	2	3	4	5
27. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.	1	2	3	4	5
28. El grado en que su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.	1	2	3	4	5
29. Su grado de satisfacción general con esta Institución.	1	2	3	4	5
30. Las oportunidades de promoción con que se cuenta	1	2	3	4	5
31. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	1	2	3	4	5
32. La supervisión que ejercen sobre usted	1	2	3	4	5
33. La forma en que sus superiores juzgan su tarea	1	2	3	4	5
34. La forma en que usted es dirigido	1	2	3	4	5
35. El salario que usted recibe	1	2	3	4	5
36. Sus condiciones laborales	1	2	3	4	5
37. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	1	2	3	4	5

### CUESTIONARIO DE ECOEFICIENCIA

(Cuestionario de García/ Marrou. UCV. 2014, adaptado)

Estimado Trabajador (a)

A continuación encontrarás unas preguntas. Lee con detenimiento, y en el margen derecho podrás marcar la alternativa que más te convenga. (Siempre, casi siempre, con frecuencia, A veces, Nunca) es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de la información sobre el tema de ecoeficiencia.

Por favor contestar con la mayor sinceridad. No hay que tener recelo alguno, se garantiza total discreción y absoluta reserva.

Marque con una (X) o un visto la alternativa que considera pertinente en cada caso.

#### INFORMACIÓN GENERAL (no es obligatoria)

1. Institución:		3. Años de servicio:		4. Edad:	
2. Cargo que ocupa:		Grado Académico:			
5. Formación Profesional		Título Profesional en:			
Dirección en la que labora:		Universidad:		Sexo: Femenino	
				Masculino	

#### ESCALA VALORATIVA

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

DIMENSION DE GESTION DE LA ENERGIA		1	2	3	4	5
1	¿En su oficina usan las luminarias con focos incandescentes?					
2	¿Las luminarias (focos, fluorescentes, dicróicos, etc) permanecen encendidos durante el día, no obstante existe luz natural?					
3	¿El personal de limpieza realiza el mantenimiento frecuente de las luminarias?					
4	Una vez ha cargado su celular el tiempo necesario (02) horas máximo Ud. desenchufa el cargador de la fuente?					
5	¿Ha habido una inspección del estado de las instalaciones eléctricas en los últimos 03 meses?					
6	¿Apaga la computadora y la impresora cuando toma su refrigerio?					
7	¿Calienta el agua en hervidores eléctricos y el agua caliente e inmediatamente se coloca en termos?					
8	¿Apaga la fuente de energía eléctrica al momento de retirarse de la oficina?					
9	¿Regula la temperatura de la refrigeradora de la oficina de acuerdo a las estaciones del año?					
10	¿Hay un sistema de incentivos para la eficacia energética?					
11	¿Usan refrigeradores nuevos?					
12	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos con frecuencia?					
13	¿Los cartuchos de las impresoras que usa son recargables?					
14	¿En su oficina usan las luminarias led?					
15	¿Dejan encendidos los equipos y focos en una sala de reuniones vacías?					

DIMENSION CAPACITACION		1	2	3	4	5
16	En su formación académica conoció los temas de la ecoeficiencia?					
17	¿Ha recibido capacitación en eficiencia energética?					
18	¿En los últimos 6 meses ha habido una actividad de capacitación / concientización de los colaboradores en buenas prácticas ambientales en la oficina?					
19	¿El personal técnico de servicios ha recibido capacitación técnica con enfoque de ecoeficiencia para el mantenimiento de equipos eléctricos (bombas de agua, aire acondicionado, etc.?)					
20	Ha recibido capacitación en ecoeficiencia por parte de la entidad en que labora?					
21	Se ha capacitado en ecoeficiencia por su cuenta?					
<b>DIMENSION DE GESTIÓN DE RESIDUOS SOLIDOS</b>						
22	¿Existen normas establecidas para las adquisiciones con criterios de minimización de residuos sólidos?					
23	¿Hay programas generales de reciclaje de residuos sólidos?					
24	¿El tema de manejo de residuos sólidos es percibido por Ud. como prioritario?					
25	¿Hay alguna coordinación con la Municipalidad o empresas privadas para programas de reciclaje?					
26	¿Re-utilizan el papel u otros materiales de oficina de manera regular?					
27	¿El papel reciclado no causa problemas con las impresoras y fotocopiadoras?					
28	¿Cuándo imprime documentos en dos caras no malogra el cabezal de la impresora?					
29	¿Prefieren emplear envases de vidrio a los de metal?					

30	¿Emplean envases de papel en lugar de los de plástico?						
31	¿Se registra la información de generación de residuos sólidos de manera sistemática (p.e. mensualmente)?						
32	¿Se registra la información de comercialización de residuos sólidos de manera sistemática?						
33	¿La empresa recolectora y/o comercializadora tiene habilitado su registro ante la DIGESA?						
34	¿Se tiene un manejo selectivo de los residuos peligrosos?						
35	¿El tema de manejo de residuos sólidos es percibido por los colaboradores como prioritario?						
36	¿Conoce cuánto se gasta en servicios de recolección de residuos sólidos y cuánto ingresa por venta de materiales reciclables?						
37	¿Dispone de un programa de clasificación de residuos sólidos en la fuente y comercialización de los mismos?						
38	¿Conoce cuál ha sido la inversión en medidas de gestión de residuos sólidos en el ejercicio reciente pasado?						
39	¿Separa para reciclar las hojas A4 cuando ésta ha sido impresas por error?						
40	¿Segregan adecuadamente en los diversos recipientes según el tipo de residuo a disponer?						
41	¿Son frecuentes los reclamos por los profesionales o trabajadores ante el uso correcto de los tachos clasificadores de residuos?						
42	¿Conoce cómo gestionar ecoeficientemente residuos sólidos?						
43	¿Si un residuo se cae Ud. lo recoge?						





ALFA DE CRONBACH : SATISFACCION LABORAL

$$A: \frac{k-1}{k-1}$$

$$1 - \frac{\sum V_i}{V_t}$$

$$A: \frac{37}{36}$$

$$1 - \frac{30}{393}$$

A: 0.925

ALFA DE CRONBACH : ECOEFICIENCIA

$$A: \frac{k-1}{k-1}$$

$$1 - \frac{\sum V_i}{V_t}$$

$$A: \frac{43}{42}$$

$$1 - \frac{82}{709}$$

A: 0.904

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN GENERAL</b>							
1	Hay buena relación entre los miembros de la unidad.	✓				✓		
2	En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	✓		✓		✓		
3	La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.	✓		✓		✓		
4	Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección	✓		✓		✓		
5	Con colegas de su grupo de trabajo	✓		✓		✓		
6	Atención que se presta a sus sugerencias	✓		✓		✓		
7	Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.	✓		✓		✓		
8	La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.	✓		✓		✓		
9	Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	✓		✓		✓		
10	El apoyo administrativo que usted recibe.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: AMBIENTE FISICO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La iluminación de su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
12	La ventilación de su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
13	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
14	Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.	✓		✓		✓		
15	La temperatura de su local de trabajo.	✓		✓		✓		
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
17	La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	✓		✓		✓		
19	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	✓		✓		✓		
20	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	✓		✓		✓		
21	Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.	✓		✓		✓		
22	Con su relación con sus autoridades más inmediatas.	✓		✓		✓		
23	El apoyo que recibe de sus superiores.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Las oportunidades de hacer carrera funcionaría que le ofrece su institución.	✓		✓		✓		
25	Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.	✓		✓		✓		
26	La estabilidad en sus funciones de su trabajo	✓		✓		✓		
27	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.	✓		✓		✓		
28	El grado en que su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.	✓		✓		✓		

29	Su grado de satisfacción general con esta Institución.						
30	Las oportunidades de promoción con que se cuenta						
	<b>DIMENSIÓN 5: REALCION JEFE-SUBORDINADO</b>						
31	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	Si	No	Si	No	Si	No
32	La supervisión que ejercen sobre usted						
33	La forma en que sus superiores juzgan su tarea						
34	La forma en que usted es dirigido						
	<b>DIMENSIÓN 6: REMUNERACION</b>						
35	El salario que usted recibe	Si	No	Si	No	Si	No
36	Sus condiciones laborales						
37	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]     No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Gallardo Morales Santiago    DNI: 25.5149954  
 Especialidad del validador: Mg. Doctora en Investigación Universitaria

10 de junio de 2017

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ECOEFICIENCIA**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: GESTION DE LA ENERGIA</b>								
1	¿En su oficina usan las luminarias con focos incandescentes?	✓		✓		✓		
2	¿Las luminarias (focos, fluorescentes, dicroicos, etc) permanecen encendidos durante el día, no obstante existe luz natural?	✓		✓		✓		
3	El personal de limpieza realiza el mantenimiento frecuente de las luminarias?	✓		✓		✓		
4	Una vez ha cargado su celular el tiempo necesario (02) horas máximo Ud. desenchufa el cargador de la fuente?	✓		✓		✓		
5	¿Ha habido una inspección del estado de las instalaciones eléctricas en los últimos 03 meses?	✓		✓		✓		
6	¿Apaga la computadora y la impresora cuando toma su refrigerio?	✓		✓		✓		
7	¿Calienta el agua en hervidores eléctricos y el agua caliente e inmediatamente se coloca en termos?	✓		✓		✓		
8	¿Apaga la fuente de energía eléctrica al momento de retirarse de la oficina?	✓		✓		✓		
9	¿Regula la temperatura de la refrigeradora de la oficina de acuerdo a las estaciones del año?	✓		✓		✓		
10	¿Hay un sistema de incentivos para la eficacia energética?	✓		✓		✓		
11	¿Usan refrigeradores nuevos?	✓		✓		✓		
12	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos con frecuencia?	✓		✓		✓		
13	¿Los cartuchos de las impresoras que usa son recargables?	✓		✓		✓		
14	¿En su oficina usan las luminarias led?	✓		✓		✓		
15	¿Dejan encendidos los equipos y focos en una sala de reuniones vacías?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN</b>								
16	¿En su formación académica conoció los temas de la ecoeficiencia?	✓		✓		✓		
17	¿Ha recibido capacitación en eficiencia energética?	✓		✓		✓		
18	¿En los últimos 6 meses ha habido una actividad de capacitación / concientización de los colaboradores en buenas prácticas ambientales en la oficina?	✓		✓		✓		
19	¿El personal técnico de servicios ha recibido capacitación técnica con enfoque de ecoeficiencia para el mantenimiento de equipos eléctricos (bombas de agua, aire acondicionado, etc.?)	✓		✓		✓		
20	Ha recibido capacitación en ecoeficiencia por parte de la entidad en que labora?	✓		✓		✓		
21	¿Se ha capacitado en ecoeficiencia por su cuenta?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS</b>								
22	¿Existen normas establecidas para las adquisiciones con criterios de minimización de residuos sólidos?	✓		✓		✓		
23	¿Hay programas generales de reciclaje de residuos sólidos?	✓		✓		✓		
24	¿El tema de manejo de residuos sólidos es percibido por Ud. como prioritario?	✓		✓		✓		
25	¿Hay alguna coordinación con la Municipalidad o empresas privadas para programas de reciclaje?	✓		✓		✓		
26	¿Re-utilizan el papel u otros materiales de oficina de manera regular?	✓		✓		✓		
27	¿El papel reciclado no causa problemas con las impresoras y fotocopiadoras?	✓		✓		✓		
28	¿Cuándo imprime documentos en dos caras no malogra el cabezal de la impresora?	✓		✓		✓		
29	¿Prefieren emplear envases de vidrio a los de metal?	✓		✓		✓		
30	¿Emplean envases de papel en lugar de los de plástico?	✓		✓		✓		
31	¿Se registra la información de generación de residuos sólidos de manera sistemática (p.e.	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>	Relevancia <sup>2</sup>	Claridad <sup>3</sup>	Sugerencias
	mensualmente)?	SI	NO	SI	NO
32	¿Se registra la información de comercialización de residuos sólidos de manera sistemática?	✓	✓	✓	
33	¿La empresa recolectora y/o comercializadora tiene habilitado su registro ante la DIGESA?	✓	✓	✓	
34	¿Se tiene un manejo selectivo de los residuos peligrosos?	✓	✓	✓	
35	¿El tema de manejo de residuos sólidos es percibido por los colaboradores como prioritario?	✓	✓	✓	
36	¿Conoce cuánto se gasta en servicios de recolección de residuos sólidos y cuánto ingresa por venta de materiales reciclables?	✓	✓	✓	
37	¿Dispone de un programa de clasificación de residuos sólidos en la fuente y comercialización de los mismos?	✓	✓	✓	
38	¿Conoce cuál ha sido la inversión en medidas de gestión de residuos sólidos en el ejercicio reciente pasado?	✓	✓	✓	
39	¿Separa para reciclar las hojas A4 cuando ésta ha sido impresas por error?	✓	✓	✓	
40	¿Segregan adecuadamente en los diversos recipientes según el tipo de residuo a disponer?	✓	✓	✓	
41	¿Son frecuentes los reclamos por los profesionales o trabajadores ante el uso correcto de los tachos clasificadores de residuos?	✓	✓	✓	
42	¿Conoce cómo gestionar ecoeficientemente residuos sólidos?	✓	✓	✓	
43	¿Si un residuo se cae Ud. lo recoge?	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Calleja Morales Santos DNI: 25514954  
 Especialidad del validador: Mg. Doracota P. Fernández

10 de junio de 2017

  
 Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN GENERAL</b>								
1	Hay buena relación entre los miembros de la unidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Con colegas de su grupo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Atención que se presta a sus sugerencias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	El apoyo administrativo que usted recibe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 2: AMBIENTE FISICO</b>								
11	La iluminación de su lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	La ventilación de su lugar de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	La temperatura de su local de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>								
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Con su relación con sus autoridades más inmediatas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	El apoyo que recibe de sus superiores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO</b>								
24	Las oportunidades de hacer carrera funcionaría que le ofrece su institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	La estabilidad en sus funciones de su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	El grado en que su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

29	Su grado de satisfacción general con esta Institución.	✓							✓
30	Las oportunidades de promoción con que se cuenta	✓							✓
	<b>DIMENSIÓN 5: REALCIÓN JEFE-SUBORDINADO</b>								
31	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
32	La supervisión que ejercen sobre usted	✓		✓		✓		✓	
33	La forma en que sus superiores juzgan su tarea	✓		✓		✓		✓	
34	La forma en que usted es dirigido	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 6: REMUNERACION</b>								
35	El salario que usted recibe	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
36	Sus condiciones laborales	✓		✓		✓		✓	
37	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador DR Mg. SALVADOR TRISAN    DNI: 19873537

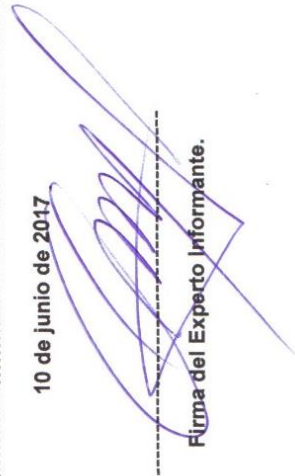
Especialidad del validador: PSICOLOGIA

10 de junio de 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ECOEFICIENCIA**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1: GESTION DE LA ENERGIA</b>								
1	¿En su oficina usan las luminarias con focos incandescentes?	✓		✓		✓		
2	¿Las luminarias (focos, fluorescentes, diotricos, etc) permanecen encendidos durante el dia, no obstante existe luz natural?	✓		✓		✓		
3	El personal de limpieza realiza el mantenimiento frecuente de las luminarias?	✓		✓		✓		
4	Una vez ha cargado su celular el tiempo necesario (02) horas máximo Ud. desenchufa el cargador de la fuente?	✓		✓		✓		
5	¿Ha habido una inspección del estado de las instalaciones eléctricas en los últimos 03 meses?	✓		✓		✓		
6	¿Apaga la computadora y la impresora cuando toma su refrigerio?	✓		✓		✓		
7	¿Calienta el agua en hervidores eléctricos y el agua caliente e inmediatamente se coloca en termos?	✓		✓		✓		
8	¿Apaga la fuente de energía eléctrica al momento de retirarse de la oficina?	✓		✓		✓		
9	¿Regula la temperatura de la refrigeradora de la oficina de acuerdo a las estaciones del año?	✓		✓		✓		
10	¿Hay un sistema de incentivos para la eficacia energética?	✓		✓		✓		
11	¿Usan refrigeradores nuevos?	✓		✓		✓		
12	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos con frecuencia?	✓		✓		✓		
13	¿Los cartuchos de las impresoras que usa son recargables?	✓		✓		✓		
14	¿En su oficina usan las luminarias led?	✓		✓		✓		
15	¿Dejan encendidos los equipos y focos en una sala de reuniones vacías?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: CAPACITACION</b>								
16	¿En su formación académica conoció los temas de la ecoeficiencia?	✓		✓		✓		
17	¿Ha recibido capacitación en eficiencia energética?	✓		✓		✓		
18	¿En los últimos 6 meses ha habido una actividad de capacitación / concientización de los colaboradores en buenas prácticas ambientales en la oficina?	✓		✓		✓		
19	¿El personal técnico de servicios ha recibido capacitación técnica con enfoque de ecoeficiencia para el mantenimiento de equipos eléctricos (bombas de agua, aire acondicionado, etc.?)	✓		✓		✓		
20	Ha recibido capacitación en ecoeficiencia por parte de la entidad en que labora?	✓		✓		✓		
21	¿Se ha capacitado en ecoeficiencia por su cuenta?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS</b>								
22	¿Existen normas establecidas para las adquisiciones con criterios de minimización de residuos sólidos?	✓		✓		✓		
23	¿Hay programas generales de reciclaje de residuos sólidos?	✓		✓		✓		
24	¿El tema de manejo de residuos sólidos es percibido por Ud. como prioritario?	✓		✓		✓		
25	¿Hay alguna coordinación con la Municipalidad o empresas privadas para programas de reciclaje?	✓		✓		✓		
26	¿Re-utilizan el papel u otros materiales de oficina de manera regular?	✓		✓		✓		
27	¿El papel reciclado no causa problemas con las impresoras y fotocopiadoras?	✓		✓		✓		
28	¿Cuándo imprime documentos en dos caras no malogra el cabezal de la impresora?	✓		✓		✓		
29	¿Prefieren emplear envases de vidrio a los de metal?	✓		✓		✓		
30	¿Emplean envases de papel en lugar de los de plástico?	✓		✓		✓		
31	¿Se registra la información de generación de residuos sólidos de manera sistemática (p.e.	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
32	¿Se registra la información de comercialización de residuos sólidos de manera sistemática?	✓		✓		✓		
33	¿La empresa recolectora y/o comercializadora tiene habilitado su registro ante la DIGESA?	✓		✓		✓		
34	¿Se tiene un manejo selectivo de los residuos peligrosos?	✓		✓		✓		
35	¿El tema de manejo de residuos sólidos es percibido por los colaboradores como prioritario?	✓		✓		✓		
36	¿Conoce cuánto se gasta en servicios de recolección de residuos sólidos y cuánto ingresa por venta de materiales reciclables?	✓		✓		✓		
37	¿Dispone de un programa de clasificación de residuos sólidos en la fuente y comercialización de los mismos?	✓		✓		✓		
38	¿Conoce cuál ha sido la inversión en medidas de gestión de residuos sólidos en el ejercicio reciente pasado?	✓		✓		✓		
39	¿Separa para reciclar las hojas A4 cuando ésta ha sido impresas por error?	✓		✓		✓		
40	¿Segregan adecuadamente en los diversos recipientes según el tipo de residuo a disponer?	✓		✓		✓		
41	¿Son frecuentes los reclamos por los profesionales o trabajadores ante el uso correcto de los tachos clasificadores de residuos?	✓		✓		✓		
42	¿Conoce cómo gestionar ecoeficientemente residuos sólidos?	✓		✓		✓		
43	¿Si un residuo se cae Ud. lo recoge?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HDX SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [X]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: SANTARINA HERNANDEZ DNI: 1.917.3533

Especialidad del validador: HYGIENISTA - BIOMEDICINA

10 de junio de 2017



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## ANEXO 5: PERMISO DE LA INSTITUCION



### CONSTANCIA


El que suscribe, Presidente del Comité de Ética para la Investigación de la Dirección Regional de Salud del Callao, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Satisfacción laboral y ecoeficiencia en el personal de la Dirección Regional de Salud del Callao-2017", ha sido evaluado y aprobado por nuestro Comité Institucional de Ética en Investigación, no habiéndose encontrado objeciones en dicho protocolo de acuerdo a los estándares propuestos por nuestro Comité y se ejecutará bajo la responsabilidad de Patricia Giovanna O'Brien Fuentes, incluyendo los siguientes documentos:

1. Protocolo de Investigación
2. Anexos Protocolo de Investigación

La fecha de aprobación tendrá vigencia desde el 10 de julio del 2017 hasta el 9 de julio del 2018; los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Se debe notificar a este Comité cualquier cambio en el Protocolo, en el consentimiento informado o eventos adversos, así mismo se deberán presentar informes trimestrales de los avances efectuados a través de la Unidad de Investigación de la DIRESA Callao.

Callao, 10 de julio del 2017

**GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO**  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

*[Firma manuscrita]*

.....  
Dr. EDUARDO J. NICOLETTI ALBORNOZ  
C.M.P. 23519 - RNE. 14370  
Presidente  
Comité de Ética para la Investigación  
Dirección Regional de Salud del Callao

## **ANEXO 6 : BASE DE DATOS**

### **Satisfacción laboral**







**Ecoeficiencia**









**ANEXO 7**  
**PRINTS DE RESULTADOS**

```

FRECUENCIAS VARIABLES=Satisf_nivel
  /BARCHART PERCENT
  /ORDER=ANALYSIS.

```

## Frecuencias

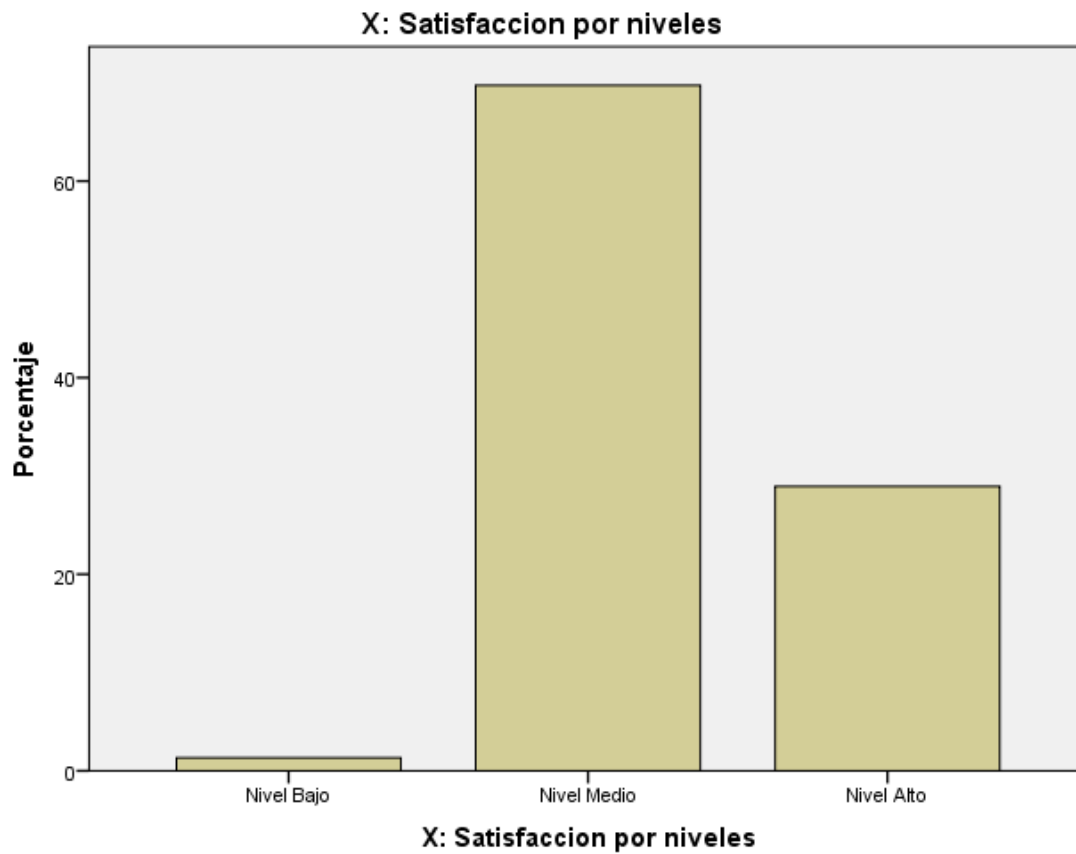
### Estadísticos

X: Satisfacción por niveles

N	Válido	76
	Perdidos	0

### X: Satisfacción por niveles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Nivel Medio	53	69,7	69,7	71,1
	Nivel Alto	22	28,9	28,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 6497 días.

GET

```
FILE='C:\Users\HP\Desktop\PATY PT\SL PATTY1.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=Ecoefic_total_niv
  /BARCHART FREQ
  /ORDER=ANALYSIS.
```

[ConjuntoDatos1] C:\Users\HP\Desktop\PATY PT\SL PATTY1.sav

## Frecuencias

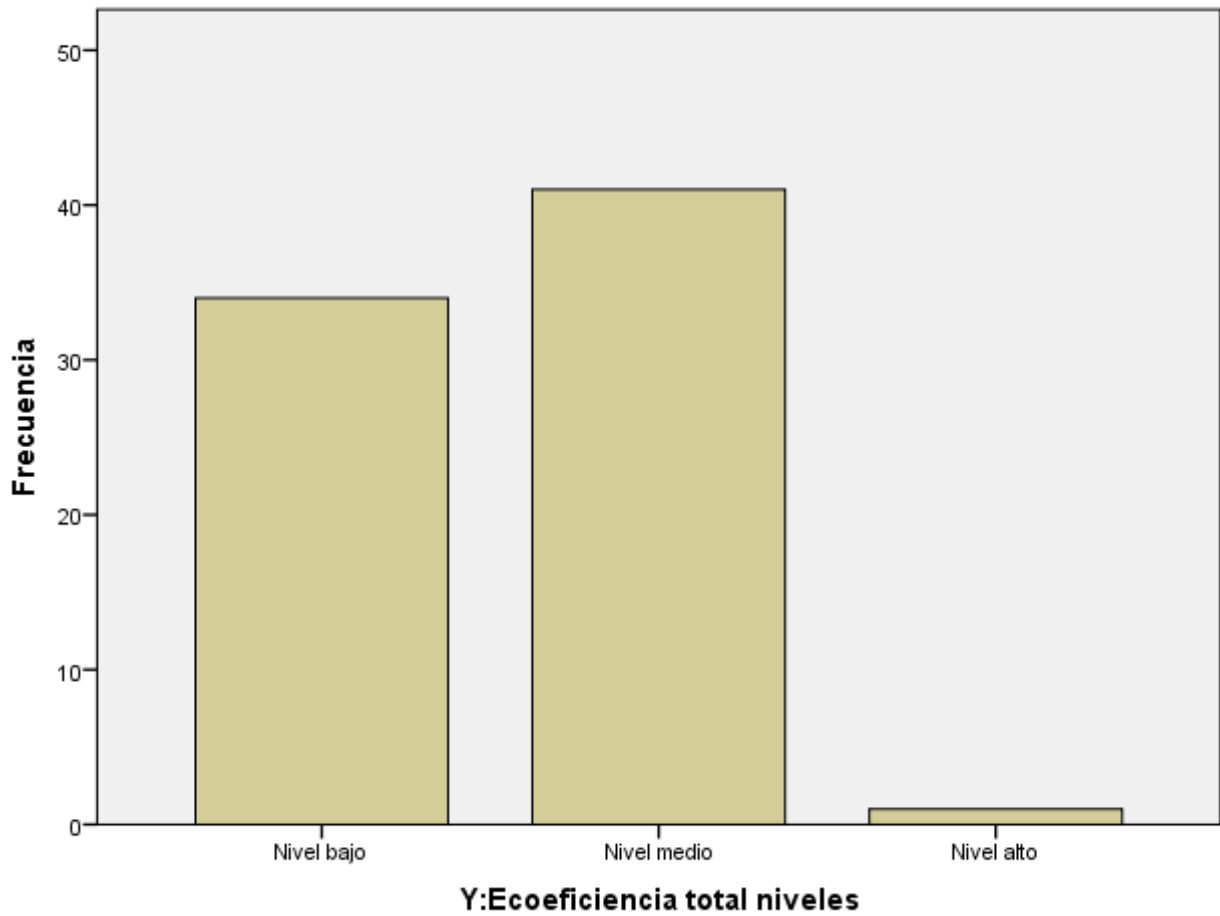
**Estadísticos**

Y:Ecoeficiencia total niveles

N	Válido	76
	Perdidos	0

**Y:Ecoeficiencia total niveles**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	34	44,7	44,7	44,7
	Nivel medio	41	53,9	53,9	98,7
	Nivel alto	1	1,3	1,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y:Ecoeficiencia total niveles**

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.  
NONPAR CORR

```

/VARIABLES=Satisfac_total Ecoefic_total
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos1] C:\Users\HP\Desktop\PATY PT\SL PATTY1.sav

			Satisfac_total	Ecoefic_total
Rho de Spearman	Satisfac_total	Coeficiente de correlación	1,000	-,046
		Sig. (bilateral)	.	,690
		N	76	76
	Ecoefic_total	Coeficiente de correlación	-,046	1,000
		Sig. (bilateral)	,690	.
		N	76	76