



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión Ambiental y Calidad de Vida Laboral en la Dirección de
Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA,
2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Craig Erasmo Colquicocha Ochoa ([ORCID: 0000-0002-8136-090X](https://orcid.org/0000-0002-8136-090X))

ASESOR:

Mgr. Daniel Armando Cárdenas Canales ([ORCID: 0000-0002-8033-3424](https://orcid.org/0000-0002-8033-3424))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión ambiental y del territorio

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Nuestro Padre Celestial, por su amor y misericordia infinita para con todos Sus hijos.

A mis padres, por su amor y apoyo incondicional.

A mis demás familiares y amigos, por siempre acompañarme en este camino llamado vida.

Agradecimiento

A la Directora y Coordinadores de la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA por las facilidades brindadas, y a cada uno de sus trabajadores por el tiempo y colaboración voluntaria proporcionado para el desarrollo del presente trabajo.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Índice de abreviaturas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV RESULTADOS.....	21
4.1 Análisis descriptivo.....	21
4.2 Análisis inferencial	32
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1. Trabajadores de la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas.....	16
Tabla 2. Validación de los instrumentos.....	18
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento de la variable Gestión Ambiental.....	19
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento de la variable Calidad de Vida Laboral....	19
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la variable Gestión Ambiental.....	21
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la dimensión Medidas de Políticas Ambientales de la variable Gestión Ambiental.....	22
Tabla 7. Distribución de frecuencia de la dimensión Ecoeficiencia Institucional de la variable Gestión Ambiental.....	23
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión Conciencia Ambiental de la variable Gestión Ambiental.....	24
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la dimensión Protección del Medio Ambiente de la variable Gestión Ambiental.....	25
Tabla 10. Distribución de frecuencia de la variable Calidad de Vida Laboral.....	26
Tabla 11. Tabla cruzada entre las variables de Gestión Ambiental y Calidad de Vida Laboral.....	27
Tabla 12. Tabla cruzada entre la dimensión de Medidas de Políticas Ambientales y la variable de Calidad de Vida Laboral.....	28
Tabla 13. Tabla cruzada entre la dimensión de Ecoeficiencia Institucional y la variable de Calidad de Vida Laboral.....	29
Tabla 14. Tabla cruzada entre la dimensión de Conciencia Ambiental y la variable de Calidad de Vida Laboral.....	30
Tabla 15. Tabla cruzada entre la dimensión de Protección del Medio Ambiente y la variable de Calidad de Vida Laboral.....	31
Tabla 16. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	33
Tabla 17. Prueba de correlación entre Gestión Ambiental y Calidad de Vida Laboral.....	34

Tabla 18. Prueba de correlación entre las Medidas de Políticas Ambientales y la Calidad de Vida Laboral	35
Tabla 19. Prueba de correlación entre la Ecoeficiencia Institucional y la Calidad de Vida Laboral	36
Tabla 20. Prueba de correlación entre la Conciencia Ambiental y la Calidad de Vida Laboral	37
Tabla 21. Prueba de correlación entre la Protección del Medio Ambiente y la Calidad de Vida Laboral	38

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de frecuencia de la variable Gestión Ambiental en porcentaje	21
Figura 2. Distribución de frecuencia de la dimensión Medidas de Políticas Ambientales de la variable Gestión Ambiental en porcentajes.....	22
Figura 3. Distribución de frecuencia de la dimensión Ecoeficiencia Institucional de la variable Gestión Ambiental en porcentajes	23
Figura 4. Distribución de frecuencia de la dimensión Conciencia Ambiental de la variable Gestión Ambiental en porcentajes	24
Figura 5. Distribución de frecuencia de la dimensión Protección del Medio Ambiente de la variable Gestión Ambiental en porcentajes	25
Figura 6. Distribución de frecuencia de la variable Calidad de Vida Laboral en porcentaje.....	26
Figura 7. Gráfico de la tabla cruzada entre la Gestión Ambiental y Calidad de Vida Laboral	27
Figura 8. Gráfico de la tabla cruzada: Medidas de Políticas Ambientales y Calidad de Vida Laboral	28
Figura 9. Gráfico de la tabla cruzada entre la Ecoeficiencia Institucional y Calidad de Vida Laboral	29
Figura 10. Gráfico de la tabla cruzada entre la Conciencia Ambiental y Calidad de Vida Laboral	30
Figura 11. Gráfico de la tabla cruzada entre Protección del Medio Ambiente y Calidad de Vida Laboral	31

Índice de abreviaturas

CONAM	:	Consejo Nacional del Ambiente
CVL-HP	:	Calidad de Vida Laboral en Hospitales Públicos
D.F.	:	Distribución de frecuencia
DIM.	:	Dimensión
DSAP	:	Dirección Supervisión Ambiental en Actividades Productivas
MINAM	:	Ministerio del Ambiente
OEFA	:	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
OIT	:	Organización Internacional del Trabajo
SNGA	:	Sistema Nacional de Gestión Ambiental
WBC SD	:	Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible

Resumen

El presente estudio tiene por objetivo establecer la relación entre la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, 2020.

La investigación realizada tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo básica y su diseño es no experimental, transversal y correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 58 trabajadores, la validación de los instrumentos estuvo a cargo del juicio de dos expertos y la prueba de confiabilidad se realizó con el Alfa de Cronbach, resultando un coeficiente de 0,931 para el instrumento de gestión ambiental, y de 0,953 para el de calidad de vida laboral. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Los resultados determinaron que existe una relación significativa entre la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, con un grado de significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,605; lo cual significa que existe una correlación positiva moderada.

Palabras clave: Gestión ambiental, calidad de vida laboral, Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas.

Abstract

The objective of this study is to establish the relationship between environmental management and quality of working life at the OEFA's Directorate for Environmental Supervision in Productive Activities, 2020.

The research carried out has a quantitative approach, it is basic and its design is non-experimental, transversal and correlational. The population and sample consisted of 58 workers, the validation of the instruments was carried out by the judgment of an expert and the reliability test was carried out with Cronbach's Alpha, resulting in a coefficient of 0.931 for the environmental management instrument, and of 0.953 for that of quality of working life. For the data collection, the survey technique was applied and the instrument was the questionnaire.

The results determined that there is a significant relationship between environmental management and quality of working life in the OEFA's Directorate of Environmental Supervision in Productive Activities, with a degree of significance of 0.000 ($p < 0.05$) and a Spearman correlation coefficient. of 0.605; which means that there is a moderate positive correlation.

Keywords: Environmental management, quality of work life, Directorate for Environmental Supervision in Productive Activities.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, debido a las consecuencias ambientales nocivas para los humanos, el problema de la contaminación ambiental se ha vuelto cada vez más importante y ha comenzado a desempeñar un papel prioritario en muchas organizaciones y países del mundo. Actualmente, muchos son las naciones que buscan un progreso de su economía en conjunto con la sostenibilidad ambiental.

Un artículo de la BBC News, acerca de una elevada concentración, nunca antes registrada, de micro plástico (menores de 1 mm) en el fondo marino del Mediterráneo, pone al descubierto, nuevamente, la necesidad de acelerar el desarrollo de una gestión ambiental a escala mundial para mitigar la contaminación de nuestro planeta en todas sus aristas (Amos, 2020).

De igual manera, una nota de opinión de The New York Times nos recuerda la explosión de una plataforma petrolífera en los Estados Unidos, llamada Deepwater Horizon. Este hecho, no solo produjo un gravísimo daño contra nuestro planeta sino, además, que expuso la integridad total de los trabajadores que, en el caso de 11 de ellos, perdieron la perdieron (Editorial, 2020).

Nuestro país no es ajeno a esta coyuntura y tiene fuertes retos por enfrentar en temas de gestión ambiental, un ejemplo que demanda pronta atención es la reducida capacidad que se tiene para el tratamiento de residuos sólidos en rellenos sanitarios, tomando en cuenta que solo el 50% llega a ellos, el resto de dichos residuos acaba en botaderos, el mar o en el cauce de algún río (Salcedo, 2020).

Por su parte, el Ministerio del Ambiente, por medio de su estrategia sectorial llamada "Perú Limpio", busca fomentar buenas prácticas ambientales y reducir las cantidades de residuos sólidos que llegan a los rellenos sanitarios y, por el contrario, que la mayoría de estos residuos sean reutilizados (El Peruano, 2019).

Por otro lado, en una publicación de la OIT, se señala que el mundo laboral está estrechamente relacionado con el entorno natural. El trabajo en la agricultura, la pesca, el turismo y otros sectores dependen de un entorno saludable. Un aumento de la temperatura (por el cambio climático) podría dañar la salud de las personas

que trabajan en dichas actividades y minimizar su productividad (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Recordemos que, en la actualidad, la productividad del trabajador es un indicador muy considerado en las compañías, por ejemplo, una investigación en India señala que muchas de ellas han empezado a realizar cambios en sus políticas con el propósito de lograr un balance en la vida laboral y personal de sus empleados, con miras a un aumento en su productividad. Además, señala que entre los factores que la afectan está la relación empleado – empleador, la rotación y un entorno laboral flexible (Bhattacharyya, 2020).

Además, según International (2013, pág. xiv), para poder lograr una economía que sea más sostenible desde un punto de vista medioambiental es necesario incrementar la calidad del trabajo mejorando ciertos aspectos como sus condiciones, la salud, la seguridad y aumentar los ingresos que se percibe por el mismo. Es así, que surge la necesidad de estudiar la relación que guarda la gestión ambiental con calidad de vida laboral por ser conceptos de problemáticas actuales.

Por lo tanto, el problema planteado para esta investigación es: ¿Cuál es la relación entre la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, 2020? Del cual se desprenden los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral? ¿Cuál es la relación entre la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral? ¿Cuál es la relación entre la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral? ¿Cuál es la relación entre la protección del medio ambiente y la calidad de vida laboral?

Asimismo, el objetivo trazado para esta investigación es lograr establecer la relación entre la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, 2020; del cual se obtienen los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral. Establecer la relación entre la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral. Establecer la relación entre la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral. Establecer la relación entre la protección del medio ambiente y la calidad de vida laboral.

La formulación de la hipótesis fue elaborada de la siguiente manera: Existe una relación significativa entre la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, 2020. De la cual se plantearon las siguientes hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral. Existe una relación significativa entre la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral. Existe una relación significativa entre la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral. Existe una relación significativa entre la protección del medio ambiente y la calidad de vida laboral.

La presente investigación posee una justificación teórica porque se busca ampliar los conocimientos existentes en relación a la gestión ambiental y la percepción que posee el personal de la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, respecto a su calidad de vida en el entorno laboral; razón por la cual que se analizarán los estudios y teorías previas que se tienen en función a estas variables para poder aplicarlas en la forma que más se ajusten.

La justificación práctica está en que ayudará a identificar el nivel de gestión ambiental y calidad de vida laboral en la dirección antes mencionada, permitiendo identificar posibles deficiencias que podrían estar atentando contra el medio ambiente, la integridad de los trabajadores o en el desempeño de los mismos, repercutiendo así en la productividad de la entidad; en donde estos resultados servirán para la toma de decisiones, y serán de utilidad como insumo para futuras investigaciones relacionadas a estas variables.

Por último, se justifica metodológicamente porque se pretende aportar dos nuevos instrumentos que puedan ser utilizados para la recolección de datos. El de gestión ambiental es propio del autor, y el de calidad de vida laboral es una adaptación de un instrumento ya existente. Ambos poseen su respectiva validación y confiabilidad por lo que pueden ser utilizados o servir como apoyo en futuros trabajos de investigación.

II. MARCO TEÓRICO

Zanchetti (2019) con su investigación acerca del efecto que podría tener la gestión ambiental en la productividad, realizado sobre hoteles con categorías de 5 estrellas en Buenos Aires, Argentina, tiene el objetivo de proporcionar información acerca de la posible relación que existe entre una mejora en la productividad relacionada a la aplicación de directrices de gestión ambiental, etiquetas y reconocimientos proporcionados por entidades destacadas. El tipo de investigación empleada fue exploratoria-descriptiva, con una metodología mixta (cualitativa y cuantitativa), tuvo una población objetivo de 22 alojamientos de 5 estrellas, comuna 1 de dicha ciudad, donde el tamaño de la muestra fue de 5 alojamientos de 5 estrellas. En este trabajo se concluye que el planteamiento inicial sobre una implementación voluntaria de directrices en gestión ambiental y/o modelos de gestión ambiental repercutiría en un aumento de la productividad, ha sido validado en un alto porcentaje, donde de evidencia una mejora en la productividad a raíz de una reducción de costos operacionales.

García (2018) aborda, en su tesis, la incidencia por parte de los impuestos verdes sobre la gestión ambiental en la provincia ecuatoriana de Tungurahua, la modalidad utilizada en la investigación es mixta (enfoque cualitativo y cuantitativo), su población son los 9 cantones de dicha provincia y se considera una muestra censal porque se tomó en cuenta al 100% de la población. El resultado obtenido en la investigación, señala que no existe una relación entre las variables (donde $x = 0,361$; $p > 0,05$), por lo tanto, los impuestos verdes no tienen incidencia en la gestión ambiental. El autor concluye que, por medio de la implementación del impuesto verde, la gestión ambiental denota una disminución en índices de contaminación, pero no se puede afirmar que dicho impuesto sea el responsable directo debido a diversos problemas macroeconómicos que se han presentado en el Ecuador.

More (2019) en su tesis busca establecer la relación que puede existir entre una gestión ambiental en un centro educativo de nivel inicial, y, por otro lado, una conciencia ambiental, para ello realiza su investigación dentro de un enfoque de carácter cuantitativo, cuyo tipo es correlacional, y el diseño establecido es el no experimental. Su población fue de 204 personas y la muestra estuvo determinada en 38 de ellas. La técnica utilizada en el recojo de datos fue la encuesta y a su vez,

se empleó el cuestionario como instrumento. En esta investigación se obtiene que el Rho de Spearman = 0.820 por lo tanto se llega a la conclusión de que, entre la gestión ambiental y la conciencia ambiental, en el centro educativo de nivel inicial materia de estudio, hay una correlación significativa, por lo que, se acepta la hipótesis alterna rechazando la nula.

Lagos (2018) en su investigación se trazó el objetivo de establecer la relación existente entre las variables de gestión ambiental y la de conservar el medio ambiente en estudiantes de un instituto superior de Huancavelica. El método general científico fue el utilizado, en compañía del descriptivo y del estadístico como métodos específicos. Su nivel es descriptivo y se empleó el diseño de tipo correlacional. En cuanto a la población, se constituyó por 85 estudiantes y tuvo una muestra censal. La investigación expresa que hay una relación estadísticamente significativa moderada por parte de la variable gestión ambiental y la de conservar el medio ambiente dado que la r_s obtenida es mayor que la r_s teórica ($0,604 > 0,21$), cuyo nivel de Significancia es de 0.01 y el de Confianza es de 99 %.

Urgiles (2017) en su tesis de busca establecer la percepción que existe en la calidad de vida, que se aprecia en la esfera laboral, de los colaboradores de enfermería de un hospital. Se realizó un estudio de corte transversal y observacional analítico. La población estuvo delimitada por 320 enfermeras y se trabajó con todos ellos como muestra. El método empleado fue el observacional, se empleó la encuesta y cuestionario de GOHISALO (CVT) como técnica e instrumento respectivamente. Los resultados obtenidos reflejan puntuación de 199.53 ($\pm 31,79$) lo cual significa que los trabajadores advierten que su calidad de vida en el entorno laboral es media.

Codena (2015) en su trabajo de tesis busca estimar cuál es el impacto que tendría en la calidad de vida, en el entorno laboral, de los colaboradores en una entidad pública, el aplicar un modelo de gestión institucional. El diseño empleado fue el no experimental transversal y su método aplicada fue el hipotético deductivo. De los 47 empleados que conformaban la población, la muestra que se tomó fue de 42. El instrumento empleado para poder establecer la calidad de vida, en el ambiente laboral, es el cuestionario GOHISALO (CVT). Una de las conclusiones de este trabajo es que los elementos definidos en el modelo de gestión sí logran impactar

de forma directa en la calidad de vida que se tiene en el ámbito laboral de la institución.

Reyes (2017) en su investigación busca establecer la relación que pudiera existir en la satisfacción que se posee con la vida, por un lado, y la calidad de vida que se puede apreciar en el entorno laboral, por el otro. Tiene como objeto de estudio a los docentes de centros educativos estatales en la ciudad de Lima Metropolitana. El tipo y diseño empleado, para el presente estudio, es el descriptivo correlacional, su población estuvo determinada por 4,682 docentes y la muestra fue de 252 de los mismos. El coeficiente de Pearson obtenido fue de $r = -0,359$; $p < 0,000$, con lo que la investigación concluyó que la satisfacción que se posee por la vida se correlaciona de una forma negativa y significativamente con la calidad de vida que se percibe en la esfera laboral.

Ruiz y Pacheco (2018) en su investigación buscar señalar la relación existente en la calidad de vida, en el ámbito laboral, con respecto al nivel de absentismo, en un hospital de la red de EsSalud en la ciudad de Lima, por parte de los trabajadores del área de enfermería. Ellos utilizan la investigación cuantitativa, no experimental y aplicativo. El diseño empleado fue el descriptivo, retrospectivo y correlacional; la muestra fue del total de la población conformada por 150 enfermeras. La técnica para recoger los datos fue la encuesta y el análisis documental; por otro lado, el instrumento fue el cuestionario CVL-HP. Esta tesis llega a concluir que existe una relación inversa importante ($\rho = -0.7248$) entre la variable de calidad de vida de la esfera laboral en relación al absentismo del personal, lo cual aplica al grupo 2 y 3 que conforman el 24% de la población. Además, se logró determinar que la calidad de vida, en el entorno laboral, que existe en la población estudiada, oscila entre media ($n = 28$) a alta ($n = 122$).

Al intentar comprender el rol fundamental que desempeña la gestión ambiental, como estrategia para la preservación de nuestro planeta, es necesario conocer más acerca de este término. Por su lado, Conesa (1993), precisa que la gestión ambiental está definida por todas las acciones destinadas a obtener la mayor racionalidad durante el proceso de decisión referente a la protección, mejora y conservación del ambiente natural, apoyándose en la participación de la ciudadanía como también en la información coordinada de distintas disciplinas.

Igualmente, podemos entender a la gestión ambiental como la agrupación de etapas y procedimientos, cuyo objetivo es el de alcanzar un desarrollo sustentable (Espinoza y Valenzuela, 2015). Entendiendo a este último como el desarrollo mediante el cual se pueden cubrir necesidades y aspiraciones del presente, sin que ello afecte la capacidad futura que tendrán las generaciones para poder cubrir sus necesidades y aspiraciones de ellos mismos (Toledo, 2017).

En nuestro país, el Ministerio del Ambiente (2012) define la gestión ambiental como la agrupación debidamente estructurada normas técnicas y de principios, así como también de actividades y procesos, con el fin de velar por las expectativas, intereses y recursos que guardan relación con los objetivos trazados en la política ambiental del país, de forma que se pueda lograr una mejoría en la calidad, estilo y forma de vida de la ciudadanía, y alcanzar un mejor desarrollo integral de la misma; consiguiendo que las actividades económicas obtengan un desarrollo sostenible, sin desproteger el patrimonio ambiental del Perú.

La gestión ambiental puede ser entendida como todo el universo de acciones que son realizadas por la sociedad, o un sector de ella, con el propósito de cuidar el medio ambiente. Nace de la necesidad que tiene la población de poder preservar y, en el alcance que sea posible, mejorar los recursos naturales que son consumidos para cubrir todas sus necesidades, y, por lo tanto, dichos recursos, son de suma importancia para nuestra subsistencia en la tierra (Rodríguez y Espinoza, 2002).

Un hecho, en común, a resaltar con estas definiciones, es que la gestión ambiental tiene como propósito la salvaguarda de la naturaleza y el aprovechamiento razonables de los recursos provenientes de esta, en otras palabras se busca un equilibrio entre la explotación de la naturaleza, para cubrir todas aquellas necesidades de la población, con la conservación y continuidad de ella, de forma que se asegure la existencia futura de recursos naturales para la continuidad de las personas con la mejor calidad de vida posible.

A continuación, abordaremos conceptos que están íntimamente vinculados con las definiciones de gestión ambiental citadas, permitiéndonos una mejor comprensión de las mismas.

Para Roth (2007) las políticas ambientales son la agrupación de todas las relaciones que existe entre las entidades del estado y las condiciones y recursos naturales (citado en Muñoz, 2011). Para el caso de nuestro país, ese conjunto o agrupación de relaciones tienen hitos normativos importantes, enmarcados dentro del SNGA, como fueron la promulgación de la Ley 26410 mediante la cual se crea el CONAN, los Decreto Ley 1013 y 1039 para la creación del MINAM, la R.S. 046-2016-MINAM para conformar el grupo de trabajo de la Comisión Ambiental Multisectorial, entre otros hitos (Ministerio del Ambiente, 2016).

Dichas políticas ambientales pueden ser consideradas como explícitas o implícitas. Las primeras son aquellas que constan en documentos oficiales aprobados por alguna institución del Estado, en donde su finalidad es la protección del medio ambiente. Por otro lado, las políticas ambientales implícitas son decisiones tomadas en otras esferas de la política pública o sectores productivos y que sus impactos en el medio ambiente, sean negativos o positivos, no han sido debidamente previstos (Rodríguez y Espinoza, 2002).

Siguiendo en la misma línea de la protección de nuestro ambiente natural, podemos introducir que término ecoeficiencia, el cual, según el WBC SD, consiste en la elaboración, a precios competitivos, de productos o también servicios que puedan cubrir las necesidades de las personas y suministren calidad de vida, al mismo tiempo que se va reduciendo gradualmente los impactos ecológicos y el uso de diversos recursos mientras dure el ciclo de vida, a un grado semejante, aunque sea, a la capacidad que se estima que posee la Tierra (Cantú, 2015).

De igual forma, podemos definir a la ecoeficiencia como las acciones que se realizan para poder proporcionar bienes y servicios, teniendo en cuenta el cuidado del medio ambiente como una variable sumamente importante; lo cual nos posibilita cubrir las necesidades de las personas y brindarles una vida de calidad, al mismo momento que se busca minimizar los impactos ambientales, producto de la utilización de la energía y los recursos de una manera más eficiente (OEFA, 2019).

Cuando hablamos de la utilización de bienes y servicios de forma eficiente, nos referimos al uso razonable, justo o moderado de dichos productos, en otras palabras, darle el uso necesario evitando el derroche; porque debemos tener en

cuenta que todo ese suministro proviene de insumos finitos extraídos de la naturaleza, lo cual podría llevar a su agotamiento. En este contexto, es necesario hablar del concepto llamado conciencia ambiental, que está íntimamente relacionado con la forma en la que el individuo hace uso de los recursos que tiene a su disposición y en su participación pro medio ambiente.

La conciencia ambiental es definida como la agrupación de experiencias, conocimientos y vivencias que posee la persona y las utiliza de forma activa en su interacción con el medio ambiente. Por medio de este tipo de conciencia, es la que permite dar el inicio a ese proceso que nos llevará a preservar, y dependiendo del caso, a regenerar los componentes del medio ambiente en el que nos desenvolvemos (Conciencia ambiental, 2015).

De igual forma, la conciencia ambiental es un concepto multidimensional que compone la dimensión actitudinal de la conducta en favor del ambiente (Tonello y Valladares, 2015). Debemos tener presente que los problemas ambientales son ocasionados por el comportamiento humano por lo que son problemas sociales, y para poder solucionarlos será necesario de cambios en dicho comportamiento (Zelezny y Schultz, 2000). Es lógico considerar que, a mayor magnitud del problema ambiental, mayor esfuerzo se requerirá para el cambio en la conducta de las personas hacia conductas pro ambiente, representando una mayor dificultad.

Para Jiménez y Lafuente (2010), dentro de ese concepto multidimensional podemos señalar las siguientes dimensiones: afectiva (creencias, valores generales), cognitiva (información, conocimiento), disposicional (actitudes personales) y activa (comportamiento proambiental).

En esa misma línea, Chuliá (1995) citado en Gomera (2008) conceptualiza dichas dimensiones de la conciencia ambiental de la siguiente forma:

- Cognitiva. Nivel de conocimiento e información que se posee sobre temas referente con el medio ambiente. Es hablar de ideas.
- Afectiva. Viene a ser la percepción que se tiene del medio ambiente, son sentimientos y creencias que se poseen del mismo. Es hablar de emociones.

- Conativa. Es la disposición en la conducta para adoptar criterios proambientales, expresando interés en formar parte de eventos. Es hablar de actitudes.
- Activa. Referido al comportamiento y prácticas responsables con el ambiente. Es hablar de conductas.

Como último concepto, de los que serán tomados en cuenta para el presente trabajo con el propósito de poder comprender mejor la variable de gestión ambiental, tenemos la protección del medio ambiente. La palabra proteger puede ser definida como la acción de resguardar, favorecer, defender algo o a alguien de algún perjuicio, daño o peligro (Real Academia Española, 2019). Por otro lado, el medio ambiente viene a ser el entorno exterior en el cual se desenvuelven las personas (desarrollan su vida), que proveerá ciertas condiciones a su existencia, y en donde no ha existido intervención del hombre para su creación (García, 2014).

Estas condiciones que serán proveídas, buenas o malas dependiendo del estado en el que se encuentre el medio ambiente, determinará, en gran manera, el nivel de la calidad de vida de la población, por lo que, su cuidado, conservación y protección son de suma importancia. Entonces, podríamos señalar que la protección del medio ambiente son todas aquellas acciones destinadas a resguardar, favorecer y/o defender el entorno exterior en donde se desarrolla nuestra existencia como seres humanos, lugar en donde el hombre no ha intervenido para su creación y del cual obtiene una variedad de recursos para satisfacer sus necesidades, entendiéndose que de ello dependerá la calidad de vida que tendremos.

Para Ardila (2003) la calidad de vida viene a ser un estado de satisfacción general de la persona que se deriva de la realización de sus potencialidades. Tiene aspectos de carácter subjetivos como la intimidad, la expresión emocional, seguridad y salud percibida, así como también, la productividad de la persona. Entre los aspectos de carácter objetivos, comprende el bienestar material, salud objetiva considerada, relaciones en armonía con el medio ambiente y con la sociedad.

Según el diario Gestión, un factor importante que se debe considerar es la satisfacción de los trabajadores, porque los mismos hablaran bien de la marca (empresa o institución), lo que impactará en una reputación positiva. De igual forma aplica para una situación inversa, por ello, la importancia de conocer la percepción de los trabajadores para poder saber qué hacer en busca de una mejora continua (Gestión, 2019).

Es una práctica cada vez más generalizada, por las empresas, que el tipo de vida que lleven los trabajadores en el lugar de trabajo sea considerado como un factor importante, pues, los trabajadores generalmente están motivados cuando sienten conexión con su ambiente de trabajo y se les proporciona las mismas oportunidades que el resto (Chan, 2019).

Para Chiavenato (2009) la calidad de vida laboral o en el trabajo involucra un gran respeto hacia las personas, porque si los trabajadores se encuentran motivados, poseen una participación activa en sus labores y se les recompensa en función a sus aportes, las instituciones podrán alcanzar un nivel elevado de productividad y calidad.

En esa misma línea, y acorde a nuestra investigación, podemos señalar que la calidad de vida en la esfera laboral es un término referido al grado de satisfacción que perciben los trabajadores respecto al ambiente de trabajo, en el que se desenvuelven, y al de su desempeño en el puesto de labores, dicha satisfacción abarca tanto el ámbito personal como el profesional (Lumbreras et al., 2020).

La primera definición que surgió de calidad de vida en el ámbito laboral durante el período de 1959 al 1970, la consideraba una reacción individual o la consecuencia personal de las experiencias del trabajo, enfocándose en resultados individuales como la satisfacción laboral o salud mental. (Nadler y Lawler III, 1983)

Baitul (2012), refiere que el concepto de calidad de vida en la esfera laboral tiene su base en la percepción sobre el nivel o grado de satisfacción o insatisfacción manifestado por los trabajadores de una organización, referente al medio ambiente donde se desempeñan laboralmente; prácticamente resulta ser una apreciación del nivel de bienestar, lo cual impacta en el óptimo desenvolvimiento de la empresa (citado en Cruz, 2018).

González (2007) sostiene que la calidad de vida laboral o en el lugar de trabajo es un concepto multidimensional, que se logra integrar cuando los empleados ven cubiertas sus necesidades personales por medio del trabajo y según la percepción de ellos mismos (citado en González, et al., 2010). Entre dichas necesidades, según González, et al. (2009) citado en Santiago, 2018, tenemos:

- El soporte brindado por la institución; relacionado con la supervisión laboral y el apoyo proporcionado por los superiores.
- Seguridad laboral; involucra los salarios, insumos para trabajar, derechos contractuales y oportunidades de capacitación.
- Integración laboral; relacionado con la motivación y el ambiente laboral es decir el trato y apoyo entre compañeros, resolución de conflictos.
- Satisfacción por el trabajo; involucra la dedicación laboral, la satisfacción por laborar en la entidad y el reconocimiento por el trabajo realizado.
- Bienestar conseguido por medio del trabajo; relacionado con los beneficios obtenidos del trabajo como el disfrute de la actividad laboral, la vivienda, salud y alimentación.
- Desarrollo personal alcanzado; involucra los logros personales y las expectativas de mejora.
- Tiempo libre administrado por el trabajador; relacionado con la planificación de su tiempo y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

De similar forma, McDonald (2007), citado en Agarwal, 2020, señala la existencia de ciertos factores en una organización referidos a la calidad de vida en su entorno laboral, entre los cuales tenemos:

- El soporte proporcionado por el gerente o supervisor; relacionado con la forma en que éstos tratan de manera justa a todos los empleados y qué tan dispuestos están a nuevas formas de trabajo.
- El trabajo libre de stress o grado de carga laboral percibido por los trabajadores.
- El sueldo recibido y beneficios adicionales; en función al trabajo realizado, la calificación del personal y las responsabilidades asignadas.
- La satisfacción laboral, desafío, uso de habilidades y autonomía; centrado en la felicidad y disfrute del trabajo asignado.

- Las relaciones con los compañeros de trabajo; si estas son armoniosas o no.
- La responsabilidad y participación manifestada por los empleados en las labores asignadas.
- La seguridad laboral, la toma de decisiones y la comunicación dentro de la organización, la cual permita que los empleados estén debidamente informados.

Los factores involucrados en la calidad de la vida laboral pueden ser muchos y los distintos grados de satisfacción que los trabajadores encuentren al ver cubiertas sus necesidades entorno a dichos factores, dependerá en gran manera del área encargada de la dirección y manejo de la institución y de los recursos invertidos para tal fin de acuerdo a los factores priorizados. Es por ello que, al momento de realizar una evaluación o medición del nivel de calidad de vida percibida en el entorno laboral, la misma estará en función a los factores tomados en cuenta para dicha evaluación, siendo conscientes que los factores no evaluados, no necesariamente tengan una percepción negativa o positiva.

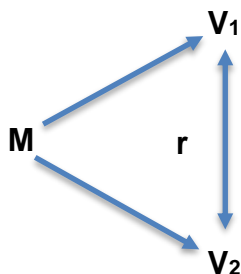
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se posee un enfoque cuantitativo en este estudio puesto que es secuencial y probatorio, en donde cada etapa es predecesora de la siguiente y no se puede omitir algunas de ellas, además de poseer un orden riguroso (Hernández, et al., 2014, p. 4).

El tipo de investigación es básica porque busca generar un nuevo conocimiento orientado a explicar y predecir la realidad natural y social, en donde su eje es la formulación de una o más hipótesis (Pacheco y Cruz, 2006, p. 63, 101).

Su diseño es no experimental dado no se realiza manipulación deliberada de algunas de las variables, sino que se observan las situaciones ya existentes para analizarlas. Es transversal porque que los datos son recaudados en un solo momento de la investigación. Por último, es correlacional ya que describe la relación entre dos o más variables en un tiempo determinado (Hernández, et al., 2014, p. 152-157).



Donde:

M : Muestra

V1 : Variable 1: Gestión ambiental

V2 : Variable 2: Calidad de vida laboral

r : Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

La primera variable de esta investigación es “Gestión Ambiental”, la cual es conceptualizada como todo el universo de acciones que son realizadas por la sociedad, o un sector de ella, con el propósito de cuidar el medio ambiente. Nace

de la necesidad que tiene la población de poder preservar y, en el alcance que sea posible, mejorar los recursos naturales que son consumidos para cubrir todas sus necesidades, y, por lo tanto, dichos recursos, son de suma importancia para nuestra subsistencia en la tierra (Rodríguez y Espinoza, 2002).

Esta variable, para fines de esta investigación, se operacionalizó en 4 dimensiones que son apreciadas en los detalles de los instrumentos más adelante.

La segunda variable es “Calidad de Vida Laboral” y para su conceptualización utilizaremos la definición de Gonzáles (2007), citado en González, et al., (2010), que sostiene que la calidad de vida laboral o en el lugar de trabajo es un concepto multidimensional, que se logra integrar cuando los empleados ven cubiertas sus necesidades personales por medio del trabajo y según la percepción de ellos mismos. Entre dichas necesidades tenemos: el soporte brindado por la entidad; seguridad, integración y satisfacción por el trabajo; bienestar conseguido a través del mismo y el desarrollo personal alcanzado; y, por último, el tiempo libre del que puede disponer el trabajador.

Esta variable, para fines de esta investigación, se operacionalizó en 7 dimensiones que pueden ser observadas en los detalles de los instrumentos más adelante.

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Jany (1994), la población viene a ser el total de los individuos o elementos que poseen similitud en ciertas características y sobre las cuales se desea hacer inferencia (citado en Bernal, 2010, p. 160).

Para la investigación presente, la población fue delimitada por 58 trabajadores de la Dirección en la cual se aplica el estudio, considerando los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- Pertenecer a los regímenes laborales: SERVIR, D.L. 1057 (CAS), secigrista y practicantes.

Criterios de Exclusión:

- Poseer un contrato de prestación de servicios de tercero supervisor o trabajar por órdenes de servicios (locadores de servicio).

Tabla 1

Trabajadores de la DSAP

	DSAP	TOTAL
Trabajadores los regímenes laborales: SERVIR, D.L. 1057 (CAS), secigrista y practicantes	58	58

Para Bernal (2010, p. 161), la muestra es la parte seleccionada de la población, de la cual se obtiene la información con la que se llevará a cabo el estudio. Para el caso de esta investigación, la muestra fue toda la población de 58 trabajadores.

Por último, en esta investigación se optó por aplicar un método de muestreo probabilístico, utilizando el muestreo aleatorio simple (Weiers,1986, citado en Bernal, 2010, p. 162), porque permite que cualquiera de los elementos que conforman la población puede ser escogido con la misma probabilidad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para esta investigación fue la encuesta, que según Bernal (2010, p. 194) es una de las técnicas más utilizadas para poder recolectar información. En cuanto al instrumento empleado fue el cuestionario el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a las variables a medir (Chasteauneuf, 2009, citado en Bernal, 2010 p. 217). El instrumento de la variable Gestión Ambiental es propio del autor y el de Calidad de Vida Laboral ha sido adaptado a la realidad y contexto de la investigación en nuestro país. A continuación, se detallan los 02 instrumentos empleados:

Detalle

Instrumento 01:

Tipo de instrumento	: Cuestionario
Nombre	: Cuestionario de Gestión Ambiental
Autor	: Craig Erasmo Colquicocha Ochoa
Año	: 2020
Escala de medición	: Ordinal de tipo Likert
Aplicación	: De forma individual
Número de ítems	: 22 ítems
Duración	: 10 minutos
Dimensiones	: Medidas de políticas ambientales Ecoeficiencia institucional Conciencia ambiental Protección del medio ambiente

Detalle

Instrumento 02:

Tipo de instrumento	: Cuestionario
Nombre	: Cuestionario CVT-GOHISALO adaptado Raquel González-Baltazar, Gustavo Hidalgo-
Autores	: Santacruz, José G. Salazar y María L. Preciado-Serrano

Año : 2010
 Adaptación : Craig Erasmo Colquicocha Ochoa
 Escala de medición : Ordinal de tipo Likert
 Aplicación : De forma individual
 Número de ítems : 26 ítems
 Duración : 10 minutos
 Dimensiones : Soporte institucional para el trabajo
 Seguridad en el trabajo
 Integración al puesto de trabajo
 Satisfacción por el trabajo
 Bienestar logrado a través del trabajo
 Desarrollo personal
 Administración del tiempo libre

Para Hernández, et al. (2014, p. 200), la validez es considerada como el grado o nivel en que un instrumento cuantificar efectivamente la variable que se tiene intención de medir. Para nuestra investigación, los dos instrumentos empleados han sido sometidos al juicio de 02 expertos, quienes manifestaron que son aplicables.

Tabla 2

Validación de los instrumentos

Experto	Observaciones	Opinión
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Hay suficiencia	Aplicable
Mgtr. Daniel Cárdenas Canales	Hay suficiencia	Aplicable

La confiabilidad de un instrumento está definida como el nivel o grado en que la aplicación del mismo en forma reiterada sobre el mismo individuo, produce iguales resultados (Hernández, et al., 2014, p. 200). La confiabilidad de los instrumentos se realizó por medio del programa IBM SPSS V23, según el Alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de la variable Gestión Ambiental

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
,931	22

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento de la variable Calidad de Vida Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
,953	26

3.5 Procedimientos

Para la aplicación de las encuestas, se solicitó el permiso respectivo ante el OEFA. Más adelante, y dado el contexto de pandemia y estado de emergencia sanitaria que atraviesa el país producto del Covid-19, las encuestas fueron realizadas por medio de formularios de Google y el acceso a las mismas fue a través de un link el cual fue remitido por correo electrónico. Los datos obtenidos fueron organizados en Microsoft Office Profesional Plus 2016 para luego ser ingresados en el sistema estadístico IBM SPSS V26 y poder realizar la confiabilidad de los instrumentos, el análisis descriptivo y el análisis inferencial, con los cuales se logró medir la correlación entre las variables de estudio.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los instrumentos a utilizar fueron sometidos al juicio de 02 expertos, quienes manifestaron que son aplicables, y su nivel de confianza fue determinado por el coeficiente del Alfa de Cronbach. Posteriormente, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que los datos recolectados superan los 50 (n=58), con lo que se logró determinar que los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos no provienen de una distribución normal. Con el resultado de

la prueba anterior, se establece que se utilizará una técnica estadística no paramétrica para las pruebas de hipótesis general y específicas: la Correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los datos obtenidos fueron producto de la aplicación de instrumentos debidamente validados y confiables, en donde se proporcionó la información necesaria a los encuestados para su realización y respetando el anonimato de los mismos. Además, se llevaron a cabo las coordinaciones para obtener la autorización en la toma de encuestas a los trabajadores y, por último, la información plasmada en esta investigación no obedece a plagio o copia alguna, por el contrario, se hizo referencia a los autores de quienes se extrajo información.

IV RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

En esta sección, se muestran, de manera descriptiva, los resultados recabados.

Tabla 5

D.f. de la variable Gestión Ambiental

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido				
BAJO	20	34,5	34,5	34,5
MEDIO	19	32,8	32,8	67,2
ALTO	19	32,8	32,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

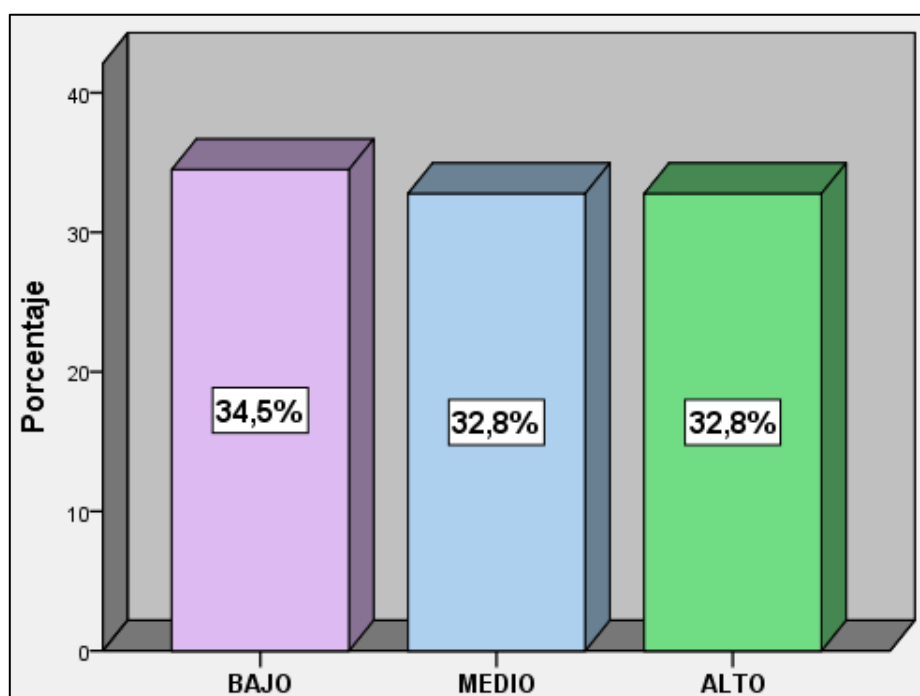


Figura 1. D.f. de la variable Gestión Ambiental en porcentaje

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 1 se muestra la distribución de frecuencia de la variable gestión ambiental, en donde se observa que un 34.5% (20 personas) de los encuestados perciben que el nivel de dicha variable es bajo, frente a un 32.8% (19 personas) que lo califican como medio y un 32.8% (19 personas) que lo consideran alto. Se puede interpretar que hay una apreciación de nivel bajo de la variable gestión ambiental, ligeramente por encima del nivel medio.

Tabla 6

D.f. dim. Medidas de Políticas Ambientales de la variable Gestión Ambiental

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	24	41,4	41,4
	MEDIO	15	25,9	67,2
	ALTO	19	32,8	100,0
	Total	58	100,0	

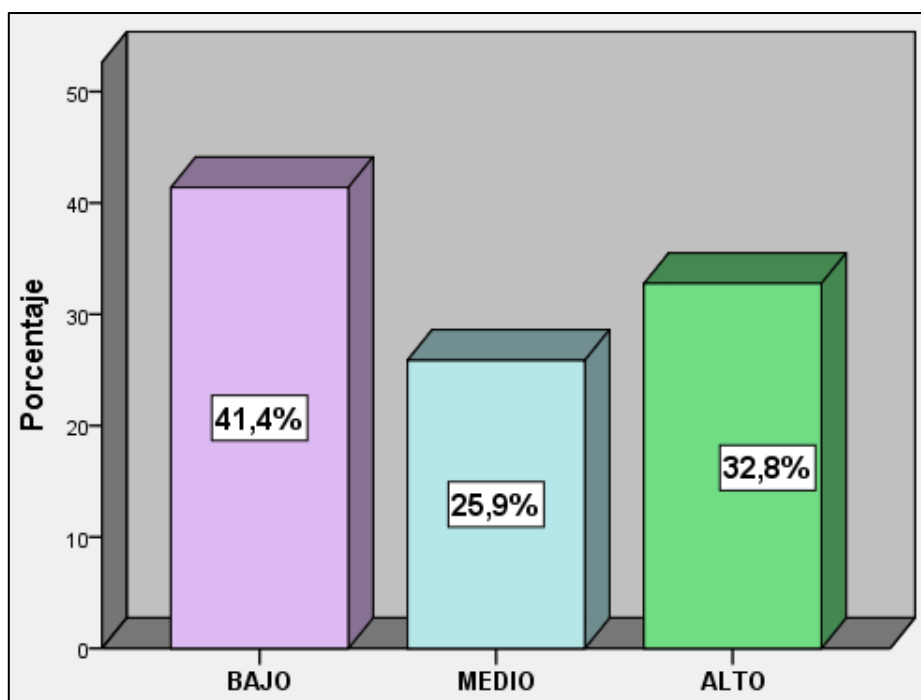


Figura 2. D.f. dim. Medidas de Políticas Ambientales de la variable Gestión Ambiental en porcentajes.

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 2 se muestra la distribución de frecuencia de la dimensión medidas de políticas ambientales, en donde se observa que un 41.4% (24 personas) de los encuestados perciben que el nivel de dicha dimensión es bajo, frente a un 25.9% (15 personas) que lo califican como medio y un 32.8% (19 personas) que lo consideran alto. Se puede interpretar que hay una apreciación predominantemente baja de la dimensión medidas de políticas ambientales.

Tabla 7

D.f. dim. Ecoeficiencia Institucional de la variable Gestión Ambiental

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	24	41,4	41,4
	MEDIO	20	34,5	75,9
	ALTO	14	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0

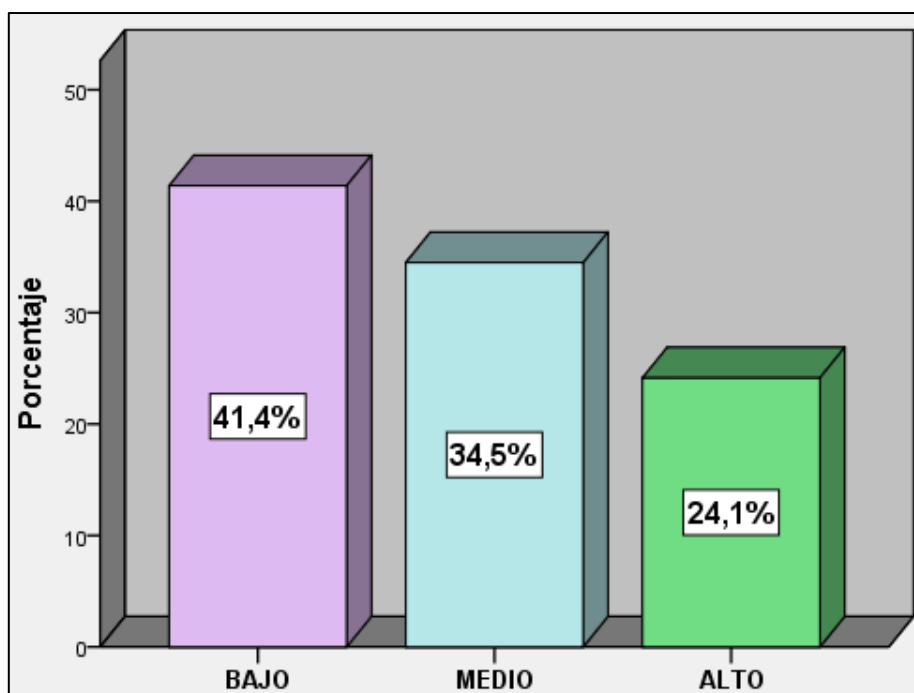


Figura 3. D.f. dim. Ecoeficiencia Institucional de la variable Gestión Ambiental en porcentajes.

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 3 se muestra la distribución de frecuencia de la dimensión ecoeficiencia institucional, en donde se observa que un 41.4% (24 personas) de los encuestados perciben que el nivel de dicha dimensión es bajo, frente a un 34.5% (20 personas) que lo califican como medio y un 24.1% (14 personas) que lo consideran alto. Se puede interpretar que hay una apreciación predominantemente baja de la dimensión ecoeficiencia institucional.

Tabla 8

D.f. dim. Conciencia Ambiental de la variable Gestión Ambiental

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	22	37,9	37,9
	MEDIO	21	36,2	74,1
	ALTO	15	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0

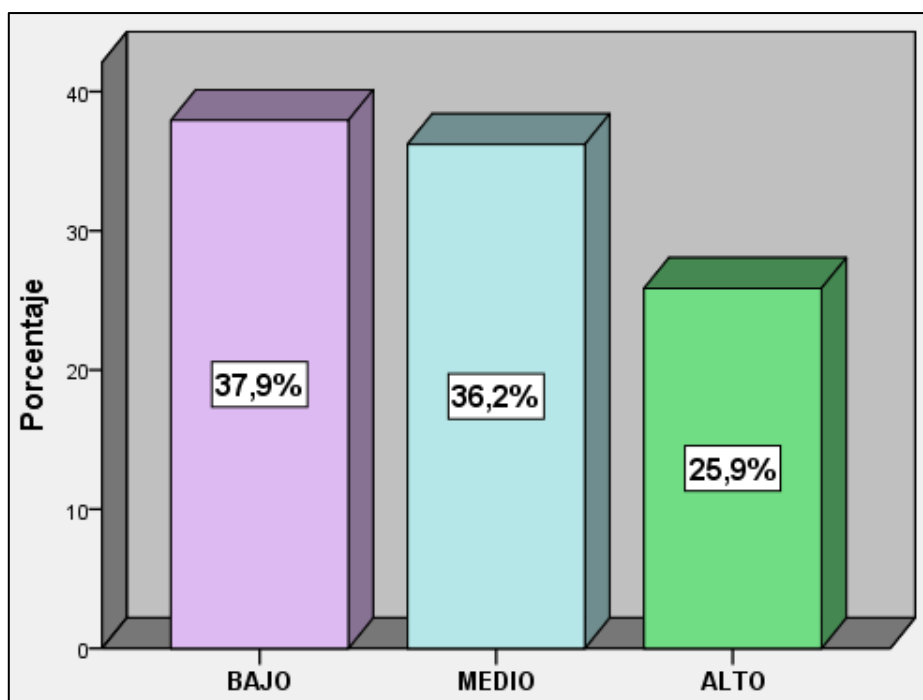


Figura 4. D.f. dim. Conciencia Ambiental de la variable Gestión Ambiental en porcentajes.

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 4 se muestra la distribución de frecuencia de la dimensión conciencia ambiental, en donde se observa que un 37.9% (22 personas) de los encuestados perciben que el nivel de dicha dimensión es bajo, frente a un 36.2% (21 personas) que lo califican como medio y un 25.9% (15 personas) que lo consideran alto. Se puede interpretar que hay una apreciación de nivel bajo de la dimensión conciencia ambiental, ligeramente por encima del nivel medio.

Tabla 9

D.f. dim. Protección del Medio Ambiente de la variable Gestión Ambiental

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	27	46,6	46,6
	MEDIO	31	53,4	100,0
	Total	58	100,0	

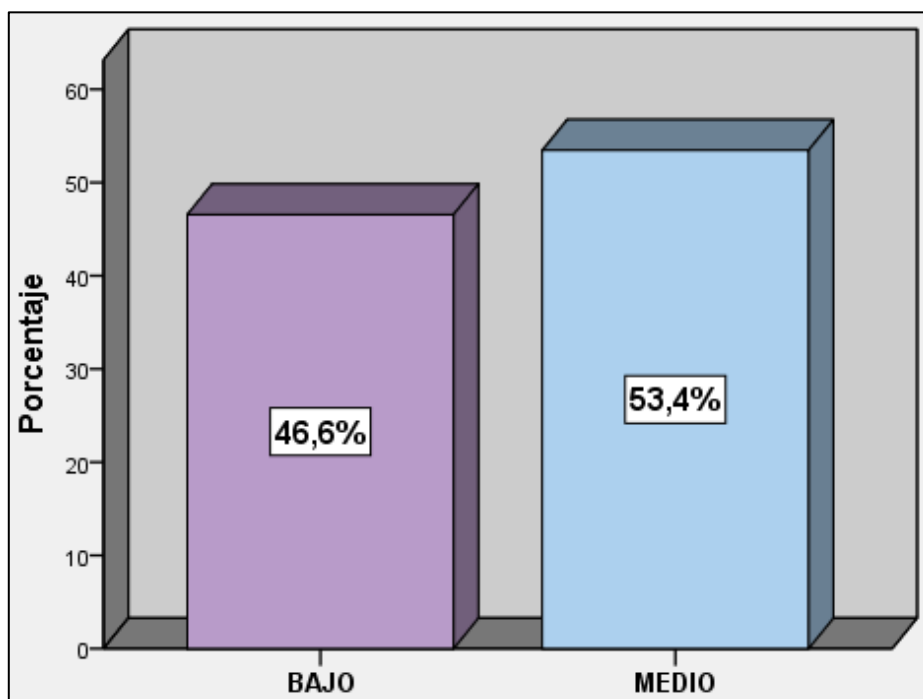


Figura 5. D.f. dim. Protección del Medio Ambiente de la variable Gestión Ambiental en porcentajes.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 5 se muestra la distribución de frecuencia de la dimensión protección del medio ambiente, en donde se observa que un 46.6% (27 personas) de los encuestados perciben que el nivel de dicha dimensión es bajo, frente a un 53.4% (31 personas) que lo califican como medio. Se puede interpretar que hay una apreciación predominantemente media de la dimensión protección del medio ambiente.

Tabla 10

D.f. de la variable Calidad de Vida Laboral

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	20	34,5	34,5
	MEDIO	21	36,2	70,7
	ALTO	17	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0

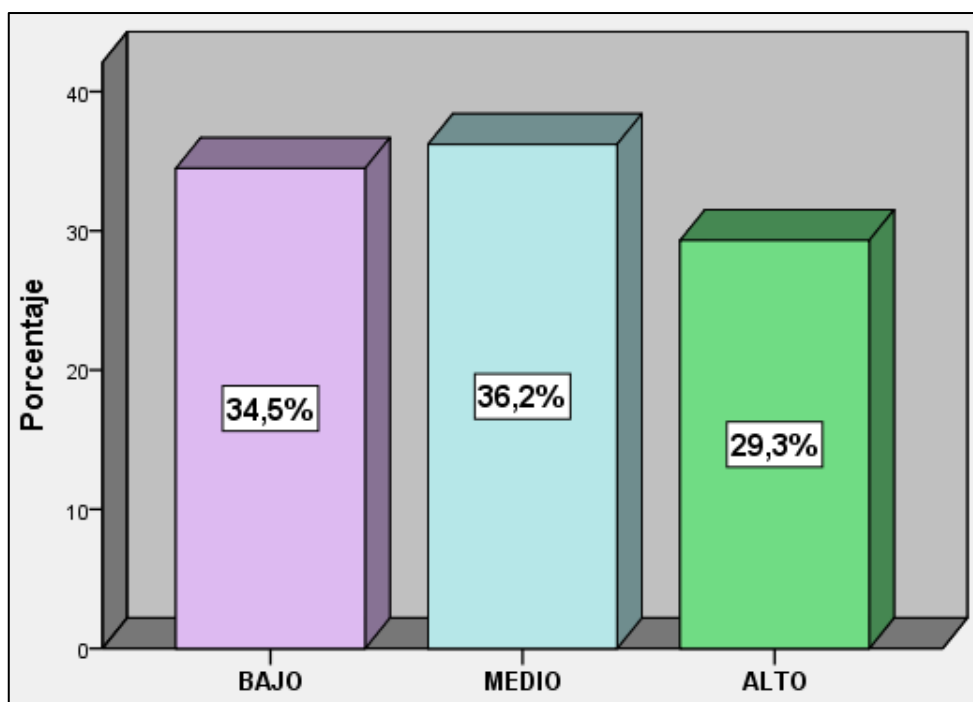


Figura 6. D.f. de la variable Calidad de Vida Laboral en porcentaje

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 6 se muestra la distribución de frecuencia de la variable calidad de vida laboral, en donde se observa que un 34.5% (20 personas) de los encuestados perciben que el nivel de dicha variable es bajo, frente a un 36.2% (21 personas) que lo califican como medio y un 29.3% (17 personas) que lo consideran alto. Se puede interpretar que hay una apreciación de nivel medio de la variable calidad de vida laboral, ligeramente por encima del nivel bajo.

Tabla 11

Tabla cruzada entre las variables de Gestión Ambiental y Calidad de Vida Laboral

		CALIDAD DE VIDA LABORAL			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
GESTIÓN AMBIENTAL	BAJO	Recuento	13	7	0	20
		% del total	22,4%	12,1%	0,0%	34,5%
	MEDIO	Recuento	6	7	6	19
		% del total	10,3%	12,1%	10,3%	32,8%
	ALTO	Recuento	1	7	11	19
		% del total	1,7%	12,1%	19,0%	32,8%
Total		Recuento	20	21	17	58
		% del total	34,5%	36,2%	29,3%	100,0%

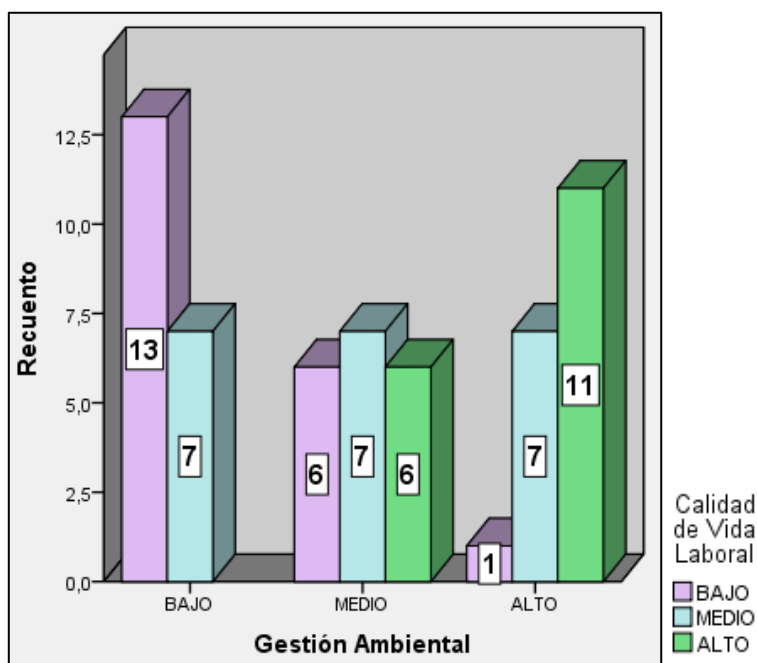


Figura 7. Gráfico de la tabla cruzada entre la Gestión Ambiental y Calidad de Vida Laboral

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 7 se denota que un 22.4% (13 personas) de los encuestados perciben que la gestión ambiental y calidad de vida laboral poseen un bajo nivel, un 12.1% (7 personas) califican a ambas variables de nivel medio y un 19.0% (11 personas) las consideran de nivel alto. Se puede interpretar que hay una apreciación de nivel bajo para las variables de gestión ambiental y calidad de vida laboral.

Tabla 12

Tabla cruzada entre la dim. de Medidas de Políticas Ambientales y la variable de Calidad de Vida Laboral

			CALIDAD DE VIDA LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
MEDIDAS DE POLÍTICAS AMBIENTALES	BAJO	Recuento	15	8	1	24
		% del total	25,9%	13,8%	1,7%	41,4%
	MEDIO	Recuento	4	5	6	15
		% del total	6,9%	8,6%	10,3%	25,9%
	ALTO	Recuento	1	8	10	19
		% del total	1,7%	13,8%	17,2%	32,8%
Total		Recuento	20	21	17	58
		% del total	34,5%	36,2%	29,3%	100,0%

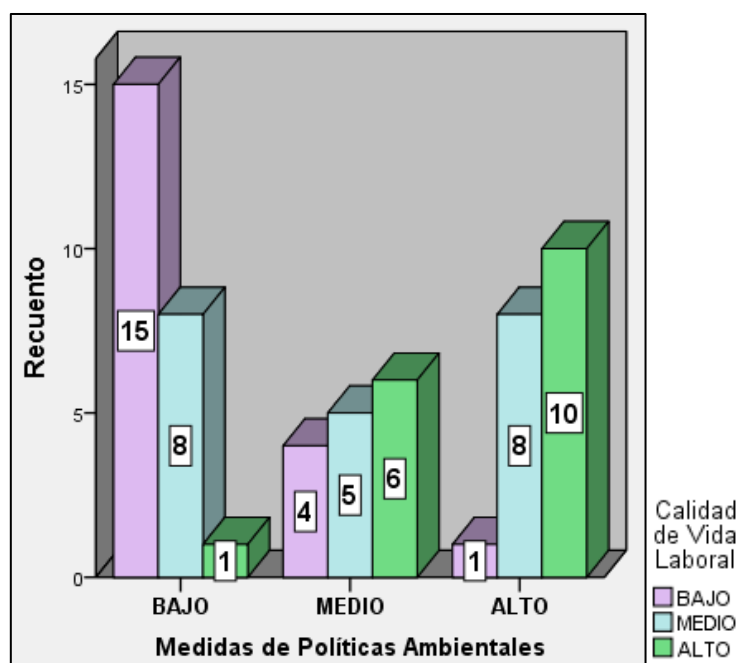


Figura 8. Gráfico de la tabla cruzada: Medidas de Políticas Ambientales y Calidad de Vida Laboral

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 8 se denota que un 25.9% (15 personas) de los encuestados perciben que las medidas de políticas ambientales y calidad de vida laboral tienen un bajo nivel, frente a un 8.6% (5 personas) que las califican de nivel medio y un 17.2% (10 personas) que las consideran de nivel alto. Se puede interpretar que hay una apreciación de nivel bajo respecto de las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral.

Tabla 13

Tabla cruzada entre la dim. de Ecoeficiencia Institucional y la variable de Calidad de Vida Laboral

		CALIDAD DE VIDA LABORAL			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Ecoeficiencia Institucional	BAJO	Recuento	14	10	0	24
		% del total	24,1%	17,2%	0,0%	41,4%
	MEDIO	Recuento	4	7	9	20
		% del total	6,9%	12,1%	15,5%	34,5%
	ALTO	Recuento	2	4	8	14
		% del total	3,4%	6,9%	13,8%	24,1%
Total		Recuento	20	21	17	58
		% del total	34,5%	36,2%	29,3%	100,0%

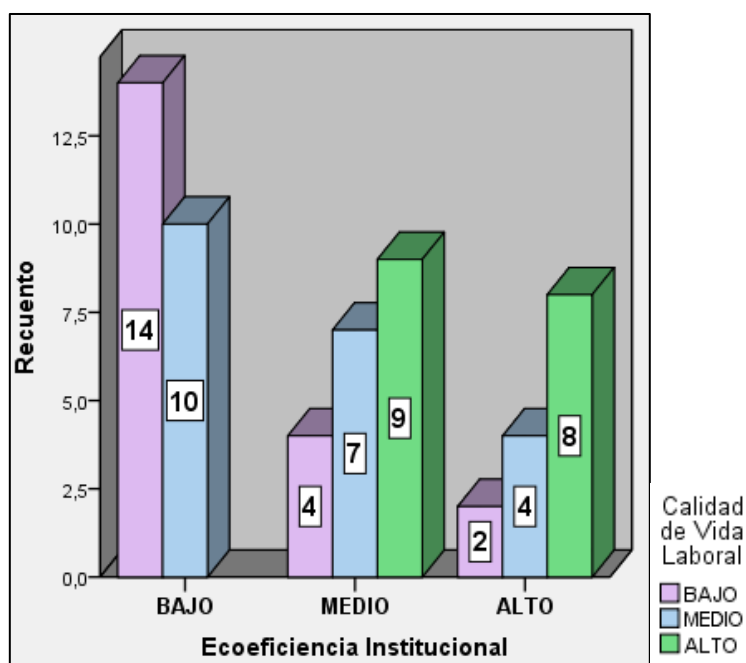


Figura 9. Gráfico de la tabla cruzada entre la Ecoeficiencia Institucional y Calidad de Vida Laboral

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 9 se denota que un 24.1% (14 personas) de los encuestados perciben que la ecoeficiencia institucional y calidad de vida laboral tienen un bajo nivel, frente a un 12.1% (7 personas) que las califican de nivel medio y un 13.8% (8 personas) que las consideran de nivel alto. Se puede interpretar que hay una apreciación de nivel bajo respecto de la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral.

Tabla 14

Tabla cruzada entre la dim. de Conciencia Ambiental y la variable de Calidad de Vida Laboral

		CALIDAD DE VIDA LABORAL			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
CONCIENCIA AMBIENTAL	BAJO	Recuento	13	9	0	22
		% del total	22,4%	15,5%	0,0%	37,9%
	MEDIO	Recuento	5	8	8	21
		% del total	8,6%	13,8%	13,8%	36,2%
	ALTO	Recuento	2	4	9	15
		% del total	3,4%	6,9%	15,5%	25,9%
Total		Recuento	20	21	17	58
		% del total	34,5%	36,2%	29,3%	100,0%

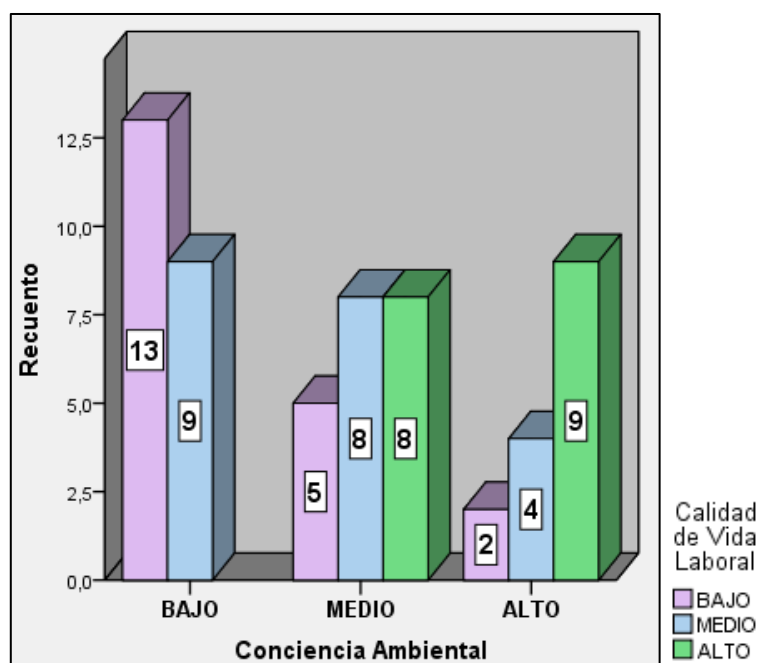


Figura 10. Gráfico de la tabla cruzada entre la Conciencia Ambiental y Calidad de Vida Laboral

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 10 se denota que un 22.4% (13 personas) de los encuestados perciben que la conciencia ambiental y calidad de vida laboral tienen un bajo nivel, frente a un 13.8% (8 personas) que las califican de nivel medio y un 15.5% (9 personas) que las consideran de nivel alto. Se puede interpretar que hay una apreciación de nivel bajo respecto de la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral.

Tabla 15

Tabla cruzada entre la dim. de Protección del Medio Ambiente y la variable de Calidad de Vida Laboral

			CALIDAD DE VIDA LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	BAJO	Recuento	16	8	3	27
		% del total	27,6%	13,8%	5,2%	46,6%
	MEDIO	Recuento	4	13	14	31
		% del total	6,9%	22,4%	24,1%	53,4%
Total		Recuento	20	21	17	58
		% del total	34,5%	36,2%	29,3%	100,0%

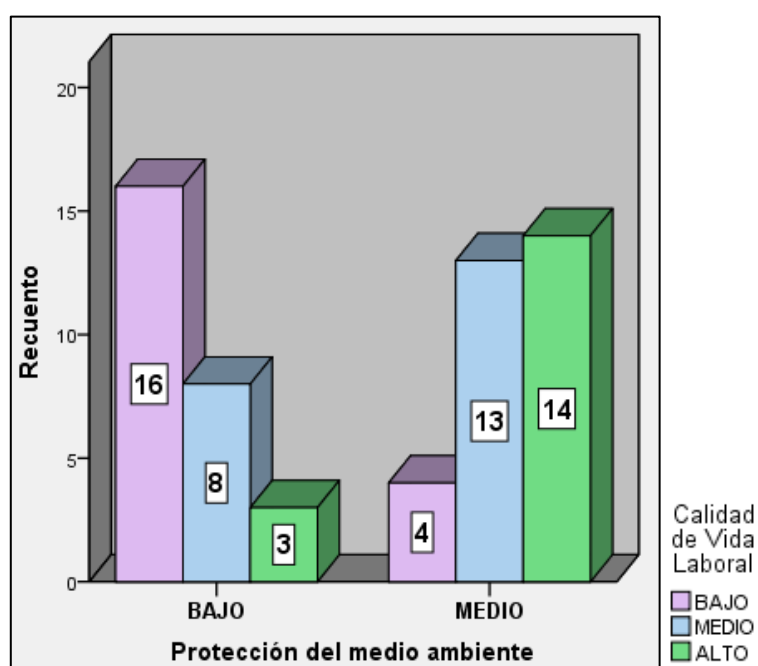


Figura 11. Gráfico de la tabla cruzada entre Protección del Medio Ambiente y Calidad de Vida Laboral

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 11 se denota que un 27.6% (16 personas) de los encuestados perciben que la protección del medio ambiente y calidad de vida laboral tienen un bajo nivel, frente a un 22.4% (13 personas) que las califican de nivel medio. Se puede interpretar que hay una apreciación de nivel bajo respecto de la protección del medio ambiente y la calidad de vida laboral.

4.2 Análisis inferencial

En esta parte de la investigación, se muestran los resultados de la prueba de normalidad y de las pruebas de hipótesis general y específicas.

Prueba de normalidad

Para nuestra investigación se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que los datos recolectados superan los 50 ($n=58$). El propósito de esta prueba era determinar si los datos obtenidos procedían de una distribución normal o anormal, permitiendo identificar la técnica estadística a utilizar para la prueba de hipótesis.

Si el nivel de significancia es $p > 0,05$ entonces los datos de la muestra provienen de una distribución normal por lo que se utilizará una técnica estadística paramétrica: Correlación de Pearson.

Si el nivel de significancia es $p < 0,05$ entonces los datos de la muestra no provienen de una distribución normal por lo que se utilizará una técnica estadística no paramétrica: Correlación de Spearman.

Hipótesis de la prueba de normalidad:

H_0 : Los datos de la muestra provienen de una distribución normal.

H_a : Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal.

Donde si:

$p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0).

$p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 16.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Ambiental	,227	58	,000
Calidad de Vida Laboral	,226	58	,000
Medidas de Políticas Ambientales	,269	58	,000
Ecoeficiencia Institucional	,264	58	,000
Conciencia Ambiental	,245	58	,000
Protección del Medio Ambiente	,357	58	,000

Interpretación:

En la tabla 16 se expone el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en donde aprecia que el nivel de significancia es $p < 0,05$ para cada uno de los casos analizados. Razón por la cual, se rechaza la hipótesis nula y se decide aceptar la hipótesis alterna, con lo que se determina que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal, de modo tal, que se utilizará una técnica estadística no paramétrica para las pruebas de hipótesis general y específicas: la Correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis

En esta parte de la investigación se determinará el grado de relación que existe entre las variables, en donde el nivel de significancia para poder aceptar o rechazar la hipótesis nula es del 0,05; lo que significa que existe un 5% de margen de error al momento de comprobar la hipótesis frente a un 95% de acierto.

Donde si:

$p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0).

$p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Entonces:

Si $p > 0,05 = H_0$

Si $p < 0,05 = H_a$

Prueba de hipótesis general:

H₀: No existe una relación significativa entre la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, 2020.

H_a: Existe una relación significativa entre la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, 2020.

Donde si:

Si $p > 0,05 = H_0$

Si $p < 0,05 = H_a$

Tabla 17.

Prueba de correlación entre Gestión Ambiental y Calidad de Vida Laboral

			GESTIÓN AMBIENTAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN AMBIENTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Interpretación:

En la tabla 17 se aprecia que el grado de significancia entre la gestión ambiental y la calidad de vida laboral es $p < 0,05$; por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, con lo que se puede denotar la existencia de una relación de carácter significativo entre la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, 2020; cuyo nivel de relación es de 0,605.

Prueba de hipótesis específica 1:

H₀: No existe una relación significativa entre las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral.

H_a: Existe una relación significativa entre las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral.

Donde si:

Si $p > 0,05 = H_0$

Si $p < 0,05 = H_a$

Tabla 18.

Prueba de correlación entre las Medidas de Políticas Ambientales y la Calidad de Vida Laboral.

			MEDIDAS DE POLÍTICAS AMBIENTALES	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Rho de Spearman	MEDIDAS DE POLÍTICAS AMBIENTALES	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Interpretación:

En la tabla 18 se aprecia que el grado de significancia entre las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral es $p < 0,05$; por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, con lo que se puede denotar la existencia de una relación de carácter significativo entre las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral; cuyo nivel de relación es de 0,578.

Prueba de hipótesis específica 2:

H₀: No existe una relación significativa entre la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral.

H_a: Existe una relación significativa entre la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral.

Donde si:

Si $p > 0,05 = H_0$

Si $p < 0,05 = H_a$

Tabla 19.

Prueba de correlación entre la Ecoeficiencia Institucional y la Calidad de Vida Laboral.

			ECOEficiencia INSTITUCIONAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Rho de Spearman	ECOEficiencia INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coefficiente de correlación	,543**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	58	58	

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

Interpretación:

En la tabla 19 se aprecia que el grado de significancia entre la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral es $p < 0,05$; por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, con lo que se puede denotar la existencia de una relación de carácter significativo entre la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral; cuyo nivel de relación es de 0,543.

Prueba de hipótesis específica 3:

H₀: No existe una relación significativa entre la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral

H_a: Existe una relación significativa entre la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral

Donde si:

Si $p > 0,05 = H_0$

Si $p < 0,05 = H_a$

Tabla 20.

Prueba de correlación entre la Conciencia Ambiental y la Calidad de Vida Laboral.

			CONCIENCIA AMBIENTAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Rho de Spearman	CONCIENCIA AMBIENTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Interpretación:

En la tabla 20 se aprecia que el grado de significancia entre la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral es $p < 0,05$; por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, con lo que se puede denotar la existencia de una relación de carácter significativo entre la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral; cuyo nivel de relación es de 0,541.

Prueba de hipótesis específica 4:

H₀: No existe una relación significativa entre la protección del medio ambiente y la calidad de vida laboral.

H_a: Existe una relación significativa entre la protección del medio ambiente y la calidad de vida laboral.

Donde si:

Si $p > 0,05 = H_0$

Si $p < 0,05 = H_a$

Tabla 21.

Prueba de correlación entre la Protección del Medio Ambiente y la Calidad de Vida Laboral.

			PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Rho de Spearman	PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	Coeficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
Rho de Spearman	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Interpretación:

En la tabla 21 se aprecia que el grado de significancia entre la protección del medioambiente y la calidad de vida laboral es $p < 0,05$; por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, con lo que se puede denotar la existencia de una relación de carácter significativo entre la protección del medio ambiente y la calidad de vida laboral; cuyo nivel de relación es de 0,505.

V. DISCUSIÓN

En base a los resultados hallados, el presente estudio logró demostrar la existencia de una relación de carácter significativo entre la gestión ambiental y la calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, en donde el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0.05$), razón por la cual se aceptó la hipótesis alterna; y el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,605; lo cual denota la existencia de una correlación positiva moderada. La forma para interpretar estos resultados es que, a mayor grado de gestión ambiental, mayor grado de calidad de vida en el ámbito laboral.

Este resultado de correlación entre las variables estudiadas coincide con los resultados estimados, pues a juicio del autor de esta investigación, se esperaba determinar una relación de carácter significativo entre la gestión ambiental con la de calidad de vida en el ámbito laboral, pues la percepción de esta segunda variable está estrechamente vinculada con la productividad de los trabajadores y otras variables relacionadas con su conducta.

De igual forma se logró medir el grado de percepción que tienen ambas variables por parte de los trabajadores de esta Dirección, en donde para el caso de la variable de gestión ambiental, se pudo determinar que hay una apreciación de nivel bajo determinado por el 34.5% (20 personas) de los encuestados. Pero es necesario mencionar que este resultado no fue contundente puesto que un 32.8% (19 personas) que lo califican como nivel medio e igualmente un 32.8% (19 personas) que lo consideran nivel alto. Estos resultados muestran claramente una división en la percepción que se tiene sobre la gestión ambiental, con mínimas diferencias, por lo que, en futuras investigaciones, los resultados obtenidos podrían variar fácilmente y mostrar un nivel medio o alto referente a esta variable.

En el caso de la variable de calidad de vida laboral, la percepción determinada fue de nivel medio con un 36.2% (21 personas) de los encuestados. Al igual que en la variable de gestión ambiental, los resultados no fueron tan contundentes debido a que se observa que un 34.5% (20 personas) que perciben a esta variable como nivel bajo, mostrando una mínima diferencia entre ambos niveles. Además, existe un 29.3% (17 personas) que la consideran de nivel alto, porcentaje que no dista demasiado de los otros dos niveles. Nuevamente, los resultados muestran una

división respecto a la percepción sobre la calidad de vida laboral, donde en el nivel bajo y medio existe una mínima diferencia, por lo que, en futuras investigaciones, los resultados obtenidos podrían variar fácilmente y mostrar un nivel bajo o incluso alto referente a esta variable.

Si bien es cierto que los resultados muestran la situación real que fue medida al momento de la aplicación de los instrumentos, estos resultados no fueron los esperados puesto que se consideraba obtener un nivel de percepción medio a alto en ambas variables y dado que ninguno de los resultados fue contundente, sino con mínimas diferencias, se puede esperar una variación en futuras investigaciones que corroboren los resultados que se esperaban obtener. Es probable el estado de emergencia por la pandemia del Covid-19, en donde nos hemos visto obligados a redefinirnos como trabajadores y adaptarnos a nuestras propias circunstancias para poder seguir con nuestros trabajos, haya influenciado de manera alguna en los resultados obtenidos, por lo que una investigación posterior al estado de emergencia sería necesaria para validar este supuesto.

Los resultados del presente estudio guardan similitud con los obtenidos por Zanchetti (2019), en donde él logra validar en un alto porcentaje que la implementación voluntaria de directrices en gestión ambiental y/o modelos de gestión ambiental repercuten en un aumento de la productividad, con lo que se puede interpretar que existe una relación entre ambas variables, a mayor implementación voluntaria de directrices en gestión ambiental, mayor será el aumento de la productividad.

Los resultados de la investigación de García (2018), evidenciaron que la incidencia por parte de los impuestos verdes sobre la gestión ambiental no guarda ninguna relación (donde la significancia donde $x = 0,361$; $p > 0,05$), con lo que su estudio no guarda similitud con el nuestro, en donde sí se estableció una relación significativa entre las variables.

Respecto a la investigación de More (2019), acerca de la relación entre la gestión ambiental y conciencia ambiental en un centro educativo de nivel inicial, también se tiene similitud en los resultados, pues More logra determinar que el Rho de Spearman es 0,820, concluyéndose en la existencia de una correlación significativa

entre las variables estudiadas, razón por la cual, la hipótesis alterna es aceptada y la nula es rechazada.

En el caso de Lagos (2018), su estudio determinó una relación moderada estadísticamente significativa por parte de la gestión ambiental y conservación del medio ambiente dado que la r_s obtenida es mayor que la r_s teórica ($0,604 > 0,21$), con lo que su resultado muestra similitud al nuestro.

Por otro lado, Urgiles (2017) busca establecer la percepción que existe en la calidad de vida en el entorno laboral de los trabajadores de enfermería de un hospital y sus resultados reflejan una puntuación de 199.53 ($\pm 31,79$) lo cual significa los trabajadores perciben que su calidad de vida en tu ámbito laboral en el hospital es media. Esta percepción se asemeja a la obtenida en nuestro estudio, en donde hay una apreciación de nivel medio con respecto a la variable calidad de vida laboral.

El estudio de Codena (2015), busca estimar cuál es el impacto que tendría en la calidad de vida laboral de los colaboradores en una institución pública, el aplicar un modelo de gestión institucional, en donde se demuestra que los elementos definidos en dicho modelo de gestión sí logran impactar de forma directa en la calidad de vida laboral, con lo que su resultado guarda similitud con el obtenido en esta investigación.

Respecto a Reyes (2017), su investigación en donde busca establecer la relación que pudiera existir en la satisfacción con la vida, por un lado, y la calidad de vida laboral, por el otro; sus resultados muestran un coeficiente de Pearson de $r = -0,359$; $p < 0,000$, con lo que se concluye que la satisfacción con la vida se correlaciona negativa y significativamente con la calidad de vida laboral. Estos resultados, si bien es cierto, guardan similitud en el hecho de que ambas investigaciones muestran un nivel de correlación significativa, es menester mencionar que en el caso de Reyes la correlación es negativa mientras que, en este trabajo, la correlación hallada es positiva.

De igual forma, la investigación de Ruiz y Pacheco (2018), sobre la relación existente en la calidad de vida laboral con respecto al nivel de absentismo, en un hospital de la red de EsSalud, se llega a concluir que existe una relación inversa importante ($\rho = -0.7248$) entre la variable de calidad de vida laboral en relación al

absentismo del personal del área de enfermería. Al igual que en la comparación anterior, los resultados de Ruiz y Pacheco se asemejan a los resultados del presente estudio en el hecho de que ambos logran determinar una correlación entre las variables de estudio, pero en el caso de ellos, la correlación es negativa mientras que la de este estudio es una correlación positiva.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determina la existencia de una relación de carácter significativo por parte de la gestión ambiental y la calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas, donde su significancia posee un grado de 0,000 ($p < 0,05$) y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,605; lo que denota la existencia de una correlación positiva moderada, por lo tanto, a mayor grado de gestión ambiental, mayor es el grado de calidad de vida en la esfera laboral.

Segunda

Se determina la existencia de una relación de carácter significativo por parte de las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral, donde su significancia posee un grado de 0,000 ($p < 0,05$) y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,578; lo que denota la existencia de una correlación positiva moderada, por lo tanto, a mayor grado de medidas de políticas ambientales, mayor es el grado de calidad de vida en la esfera laboral.

Tercera

Se determina la existencia de una relación de carácter significativo por parte de la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral, donde su significancia posee un grado de 0,000 ($p < 0,05$) y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,543; lo que denota la existencia de una correlación positiva moderada, por lo tanto, a mayor grado de ecoeficiencia institucional, mayor es el grado de calidad de vida en la esfera laboral.

Cuarta

Se determina la existencia de una relación de carácter significativo por parte de la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral, donde su significancia posee un grado de 0,000 ($p < 0,05$) y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,541; lo que denota la existencia de una correlación positiva moderada, por lo tanto, a mayor grado de conciencia ambiental, mayor es el grado de calidad de vida en la esfera laboral.

Quinta

Se determina la existencia de una relación de carácter significativo por parte de la protección del medio ambiente y la calidad de vida laboral, donde su significancia posee un grado de 0,000 ($p < 0,05$) y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,505; lo que denota la existencia de una correlación positiva moderada, por lo tanto, a mayor grado de protección del medio ambiente, mayor es el grado de calidad de vida en la esfera laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas establecer un protocolo interno para la difusión periódica de las medidas de políticas ambientales que se desarrollan en la institución con el propósito de cuidar el medio ambiente. Se podría utilizar el correo institucional para difundir imágenes ilustrativas, videos cortos, realizar pequeñas encuestas; además de realizar pausas activas temáticas y otras formas de comunicación efectiva, lo cual permita realizar el seguimiento adecuado y la medición de la evolución de esta dimensión en el tiempo.

Se recomienda a la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas desarrollar un plan de trabajo para promover la implementación de buenas prácticas en ecoeficiencia, y poder sensibilizar al personal referente al consumo de papel, ahorro de energía eléctrica y agua potable, reducción del uso de plástico de un solo uso, entre otros.

Se recomienda la realización de una investigación posterior al estado de emergencia para corroborar los datos obtenidos, pues es probable el estado de emergencia por la pandemia del Covid-19 haya influenciado de manera alguna en los resultados, pues muchas de las condiciones laborales se han visto afectadas y redefinidas temporalmente.

REFERENCIAS

- Agarwal, S. (2020). Trust As A Missing Link Between Quality Of Work Life And Subjective Well-Being. *Ingeniería Solidaria*, 16(1), 1–21. Recuperado de: <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/in/article/view/3081/2808>
- Amos, J. (1 de mayo, 2020). High microplastic concentration found on ocean floor. *BBC News*. Recuperado de: <https://www.bbc.com/news/science-environment-52489126>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Bhattacharyya, R. (27 de junio, 2020). Work-life balance key to employee work performance in India, shows survey. *The Economic Times*. Recuperado de: <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/rising-optimism-in-india-towards-job-security-as-businesses-open-after-lockdown-report/articleshow/77217929.cms>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Colombia: Editorial Pearson Educación.
- Cantú, Pedro. (2015). Ecoeficiencia y sostenibilidad. *Ciencia UANL*, 18 (71), 34-38.
- Chan, C. (18 de noviembre, 2019). Commentary: Are you better off working from home than in the office? *CNA News*. Recuperado de: <https://www.channelnewsasia.com/news/commentary/better-off-working-from-home-than-office-productive-focus-12093790>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ª ed.). México: Editorial McGraw Hill.

- Codena, M. P. (2015). Incidencia de la aplicación del modelo de gestión en la calidad de vida laboral del personal de la dirección de registro civil, identificación y cedulação de la ciudad de Quito. Tesis de maestría. Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador. URI: <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12835>
- Conciencia ambiental. (2015, Oct 02). La Estrella De Panamá. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1718249436?accountid=37408>
- Conesa, V. (1993). Guía metodológica para la evaluación del impacto ambiental. (2ª ed.) Madrid, España: Editorial Mundi-Prensa.
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58–81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Editorial. (19 de abril, 2020). A Decade After Deepwater Horizon. *The New York Times*. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/2020/04/19/opinion/deepwater-horizon.html>
- El Peruano. (19 de septiembre, 2019). Piden a municipios fomentar buenas prácticas ambientales. *El Peruano*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-piden-a-municipios-fomentar-buenas-practicas-ambientales-83564.aspx>
- Espinoza G. y Valenzuela F. (2015). Gestión ambiental para un desarrollo humano sustentable. Chile: Editorial Grafica Funny S.A. Universidad Miguel de Cervantes.

García, L. (2017). Tributos ambientales y la protección del medio ambiente en el Perú. Tesis de maestría. Universidad Nacional Del Callao. Recuperado de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/1634>

García, M. J. (2018). Los impuestos verdes y la gestión ambiental de la provincia de Tungurahua en el período 2012-2017. Tesis de grado de Magister. Universidad Técnica de Abanto, Ecuador. URI: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27717>

Gestión. (3 de octubre. 2019). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. *Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/?ref=gesr>

Gomera, A. (2008). La conciencia ambiental como herramienta para la educación ambiental: conclusiones y reflexiones de un estudio en el ámbito universitario. Recuperado de: https://www.miteco.gob.es/es/ceneam/articulos-de-opinion/2008_11gomera1_tcm30-163624.pdf

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO.” *Ciencia & Trabajo*, 12 (36), 332–340.

International, L. O. (2013). El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes. Recuperado de https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_210289/lang--es/index.htm

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: Editorial McGraw Hill.

- Jiménez, M., & Lafuente, R. (2010). Defining and Measuring Environmental Consciousness. *Revista Internacional de Sociología*, 68(3), 731–755. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.11.03>
- Lagos, G. C. (2018). Gestión ambiental en la conservación del medio ambiente en estudiantes de educación superior tecnológico. Tesis de maestría. Universidad Peruana Los Andes. URI: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/562>
- Lumbreras-Guzmán, M., Alejandra Hernández-Vicente, I., Méndez-Hernández, P., Darina Dosamantes-Carrasco, L., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Manuel Cortez-Yacila, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87–95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Ministerio del Ambiente. (2012). Glosario de términos para la gestión ambiental peruana. Recuperado de: <http://siar.minam.gob.pe/puno/sites/default/files/archivos/public/docs/504.pdf>
- Ministerio del Ambiente. (2016). Guía del sistema nacional de gestión ambiental. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/11814/Gu%C3%ADa_Nacional_del_Sistema_Nacional_de_Gesti%C3%B3n_Ambiental_SNGA_.pdf
- More, M. L. (2019). Gestión ambiental y conciencia ambiental en la Institución Educativa Inicial N° 0340 Niño Jesús Mariscal Chaperito del Rímac. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. URI: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3747>

- Muñoz, G. (2011). Análisis de la política ambiental colombiana en la década 2000-2010. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v14n30/v14n30a7.pdf>
- Nadler, D. A., & Lawler III, E. E. (1983). Quality of Work Life: Perspectives and Directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20–30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Organización Internacional del Trabajo (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_638150.pdf
- OEFA. (2019). Lineamiento para la implementación de medidas de ecoeficiencia en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/oefa/normas-legales/331150-054-2019-oefa-geg>
- Pacheco, A. y Cruz, M. (2006). *Metodología Crítica de la Investigación. Lógica, Procedimiento y Técnicas* (1ª ed.). México: Compañía Editorial Continental.
- Real Academia Española. (2019) Cuidar. *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.3 en línea]. Recuperado de: <https://dle.rae.es/cuidar?m=form>
- Reyes, P. J. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. URI: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7146>
- Rodríguez, M. y Espinoza, G. (2002). Gestión ambiental en América Latina y el Caribe - Evolución, tendencias y principales prácticas. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/187F3BE994B81D1B052575B30066A2F0/\\$FILE/Gest.Amb.ALyCaribe.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/187F3BE994B81D1B052575B30066A2F0/$FILE/Gest.Amb.ALyCaribe.pdf)

Ruiz, D. y Pacheco V. (2018). Calidad de vida laboral y absentismo de los profesionales de enfermería que laboran en centro quirúrgico del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018. Tesis de maestría. Universidad Nacional Del Callao. URI: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3558>

Salcedo, R. (22 de abril, 2020). Día de la tierra: Las oportunidades para mejorar las políticas ambientales que nos deja la pandemia. *El Comercio*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/eldominical/actualidad/politica-ambiental-lecciones-aprendidas-de-la-pandemia-noticia/?ref=ecr>

Santiago, S. (2018). Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. URI: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9128>

Toledo, B. (2017). La importancia de la gestión ambiental municipal. estudio de caso: Municipios del departamento de Santa Ana, El Salvador. *Revista Inventum*, 12(23), 22-34. doi: <http://dx.doi.org/10.26620/uniminuto.inventum.12.23.2017.22-34>

Tonello, G. y Valladares, N. (2015). Conciencia ambiental y conducta sustentable relacionada con el uso de energía para iluminación. *Universidad Nacional de Colombia; Gestión y Ambiente*; 18; 1; 6-2015; 45-59 Recuperado de: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/10657>

Urgiles, C. L. (2017). Factores asociados a la calidad de vida laboral en el personal asistencial de enfermería del “Hospital José Carrasco Arteaga”, Cuenca

2016. Tesis de maestría. Universidad de Cuenca, Ecuador. URI:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27279>

Zanchetti, W. (2019). Análisis del impacto de la gestión ambiental sobre la productividad. El caso de hoteles 5 estrellas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. (Trabajo final integrador). Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes
<http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1655>

Zelezny, L. C., & Schultz, P. W. (2000). Promoting Environmentalism. *Journal of Social Issues*, 56(3), 365–371. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00172>

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			Variable 1: Gestión Ambiental		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
¿Cuál es la relación entre la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, 2020?	Establecer la relación entre la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, 2020.	Existe una relación significativa entre la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, 2020.	Medidas de políticas ambientales	Diseño	1 - 2
				Difusión	3 - 4
				Implementación	5 - 6
			Ecoeficiencia institucional	Consumo	7 - 8
				Materiales amigables	9 - 10
				Reciclaje	11 - 12
				Conocimiento	13 - 14
			Conciencia ambiental	Emociones	15 - 16
				Actitudes	17 - 18
				Conductas	19 - 20
Protección del medio ambiente	Participación	21 - 22			
	VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Calidad de Vida Laboral			Dimensiones	Indicadores	Ítems
¿Cuál es la relación entre las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral?	Establecer la relación entre las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral.	Existe una relación significativa entre las medidas de políticas ambientales y la calidad de vida laboral.	Soporte institucional para el trabajo	Relación con los jefes	1 - 2 - 3
				Soporte otorgado	4 - 5
¿Cuál es la relación entre la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral?	Establecer la relación entre la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral.	Existe una relación significativa entre la ecoeficiencia institucional y la calidad de vida laboral.	Seguridad en el trabajo	Entorno físico y salud	6 - 7 - 8
				Capacitaciones	9 - 10
¿Cuál es la relación entre la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral?	Establecer la relación entre la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral	Existe una relación significativa entre la conciencia ambiental y la calidad de vida laboral.	Integración al puesto de trabajo	Relación con los compañeros	11 - 12 - 13
				Satisfacción por el trabajo	Trabajo asignado
			Desempeño laboral		16 - 17
¿Cuál es la relación entre la protección del medio ambiente y la calidad de vida laboral?	Establecer la relación entre la protección del medio ambiente y la calidad de vida laboral.	Existe una relación significativa entre la protección del medio ambiente y la calidad de vida laboral.	Bienestar logrado a través del trabajo	Satisfacción laboral	18 - 19
				Integridad de capacidades	20 - 21
			Desarrollo personal	Progreso personal	22 - 23 - 24
			Administración del tiempo libre	Tiempo con la familia	25 - 26

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable "Gestión Ambiental"

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango	
Según Rodríguez y Espinoza (2002), puede ser entendida como todo el universo de acciones que son realizadas por la sociedad, o un sector de ella, con el propósito de cuidar el medio ambiente. Nace de la necesidad que tiene la población de poder preservar y, en el alcance que sea posible, mejorar los recursos naturales que son consumidos para cubrir todas sus necesidades, y, por lo tanto, dichos recursos, son de suma importancia para nuestra subsistencia en la tierra.	Medidas de políticas ambientales	Diseño	1 - 2	Ordinal de tipo Likert	ALTO [82 - 110]	
		Difusión	3- 4			[1]
		Implementación	5 - 6	"Nada de acuerdo"		
		Consumo	7 - 8	[2]		
	Ecoeficiencia institucional	Materiales amigables	Reciclaje	9 - 10	"Poco de acuerdo"	MEDIO [52 - 81]
			Conocimiento	11 - 12	[3]	
			Emociones	13 - 14	"Ni en desacuerdo ni de acuerdo"	
	Conciencia ambiental	Actitudes	Emociones	15 - 16	[4]	BAJO [22 51]
			Actitudes	17 - 18	"Casi de acuerdo"	
			Conductas	19 - 20	[5]	
Protección del medio ambiente	Participación	21 - 22	"Totalmente de acuerdo"			

Nota: adaptado de Rodríguez y Espinoza, 2002

Operacionalización de la variable "Calidad de Vida Laboral"

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Según Gonzáles (2007), es un concepto multidimensional, que se logra integrar cuando los empleados ven cubiertas sus necesidades personales por medio del trabajo y según la percepción de ellos mismos. Entre dichas necesidades tenemos: el soporte brindado por la entidad; seguridad, integración y satisfacción por el trabajo; bienestar conseguido a través del mismo y el desarrollo personal alcanzado; y, por último, el tiempo libre del que puede disponer el trabajador.	Soporte institucional para el trabajo	Relación con los jefes	1 - 2 - 3	Ordinal de tipo Likert	ALTO
		Soporte otorgado	4 - 5		
	Seguridad en el trabajo	Entorno físico y salud	6 - 7 - 8	"Nada de acuerdo"	[96 - 130]
		Capacitaciones	9 - 10	[2]	
	Integración al puesto de trabajo	Relación con los compañeros	11 - 12 - 13	"Poco de acuerdo"	MEDIO
		Trabajo asignado	14 - 15	[3]	
	Satisfacción por el trabajo	Desempeño laboral	16 - 17	"Ni en desacuerdo ni de acuerdo"	[61 - 95]
		Satisfacción laboral	18 - 19	[4]	
	Bienestar logrado a través del trabajo	Integridad de capacidades	20 - 21	"Casi de acuerdo"	[26 - 60]
		Progreso personal	22 - 23 - 24	[5]	
Desarrollo personal	Administración del tiempo libre	Tiempo con la familia	25 - 26	"Totalmente de acuerdo"	

Nota: adaptado de Gonzáles (2007)

Anexo 3.

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Gestión Ambiental y Calidad de Vida Laboral

Estimados compañeros, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, a título personal y con fines netamente educativos. Les agradezco de antemano por el tiempo que se tomen en poder responder estas preguntas, lo cual me permitirá recabar datos acerca de la gestión ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas.

VARIABLE GESTIÓN AMBIENTAL – CUESTIONARIO DE GESTIÓN AMBIENTAL

Las siguientes preguntas reflejan su grado de satisfacción, las cuales deberán ser contestadas en una escala que va del 1 al 5.

Totalmente de acuerdo (5) Casi de acuerdo (4) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) Poco de acuerdo (2) Nada de acuerdo (1)

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
Políticas Ambientales						
1	La institución elabora medidas de acuerdo con políticas ambientales para el cuidado del medio ambiente.					
2	Las políticas ambientales institucionales implementadas son eficientes.					
3	Se conoce las políticas ambientales implementadas por la institución.					
4	La institución realiza campañas, eventos o activaciones para difundir sus políticas ambientales.					
5	La institución promueve iniciativas para el cuidado del medio ambiente.					
6	La institución verifica el cumplimiento de sus políticas ambientales implementadas.					
Ecoeficiencia Institucional						
7	Se optimiza el uso de papeles y otros materiales consumibles en la institución.					

8	Se prioriza el ahorro de energía eléctrica y agua potable en la institución.					
9	Se evita la utilización de plástico de un solo uso en la institución.					
10	Se utilizan productos biodegradables o reciclados.					
11	En la institución se realiza un reciclaje de los residuos sólidos dentro del área de trabajo.					
12	Los residuos sólidos son segregados al momento de ser desechados.					
Conciencia Ambiental						
13	Existe el interés de obtener información de los problemas ambientales existentes.					
14	Se busca información acerca de las formas de cuidado del medio ambiente.					
15	Se muestra preocupación por los problemas ambientales.					
16	Se muestra preocupación por el cuidado del medio ambiente.					
17	Existe la disposición de tener un comportamiento proambiental.					
18	Se tiene la disposición de pertenecer a agrupaciones sociales de cuidado del medio ambiente.					
19	Se realiza prácticas responsables con el medio ambiente.					
20	La institución incentiva un comportamiento proambiente en otras personas.					
Protección del Medio Ambiente						
21	La institución promueve la participación en eventos sociales para el cuidado del medio ambiente.					
22	Existe participación en eventos sociales para el cuidado del medio ambiente.					

VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL – CUESTIONARIO CVT-GOHISALO

Las siguientes preguntas reflejan su grado de satisfacción, las cuales deberán ser contestadas en una escala que va del 1 al 5.

Totalmente de acuerdo (5) Casi de acuerdo (4) Ni en desacuerdo
ni de acuerdo (3) Poco de acuerdo (2) Nada de acuerdo (1)

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
Soporte institucional para el trabajo						
1	Existe un trato satisfactorio de los superiores.					
2	Se cuenta con el reconocimiento del superior inmediato, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo.					
3	Se tiene libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.					
4	El jefe inmediato se interesa por la satisfacción de las necesidades de sus subalternos.					
5	Ante problemas extralaborales, que afectan un trabajo, el jefe está en disposición de apoyar.					
Seguridad en el trabajo						
6	Existe satisfacción con respecto a las condiciones físicas del área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).					
7	Se considera que se recibe en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de las actividades laborales.					
8	En el trabajo se realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).					
9	El tipo de capacitación que se recibe por parte de la institución es satisfactorio.					
10	Se tienen las mismas oportunidades que los compañeros de la categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.					
Integración al puesto de trabajo						
11	El trato que tiene con sus compañeros de trabajo es satisfactorio.					
12	Cuando se presentan problemas en el trabajo, se recibe muestras de solidaridad por parte de los compañeros.					
13	Se obtiene ayuda de los compañeros para realizar las tareas, cuando existe dificultad para cumplirlas.					
Satisfacción por el trabajo						
14	Es satisfactorio la duración de mi jornada de trabajo.					
15	Es satisfactorio la cantidad de trabajo que se realiza.					
16	Es satisfactorio las funciones que se desempeñan en esta institución.					

17	Es satisfactorio el trabajo respecto a mis habilidades y potenciales.					
Bienestar logrado a través del trabajo						
18	Se disfruta usando las habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.					
19	El trabajo realizado contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.					
20	Se cuenta con la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).					
21	Se cuenta con la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales.					
Desarrollo personal						
22	Se tiene la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base al trabajo en esta institución.					
23	Las potencialidades personales mejoran por estar en este trabajo.					
24	El trabajo permite brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales.					
Administración del tiempo libre						
25	Los horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.					
26	Las actividades laborales permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).					

Anexo 4.

Resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos

VARIABLE GESTIÓN AMBIENTAL																						
	P 1	P 2	P 3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
A1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
A2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3
A3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3
A4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	1	1	2	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3
A5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3
A6	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3
A7	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
A8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
A11	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A12	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
A13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A14	5	4	3	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
A15	5	2	4	4	5	4	2	2	2	2	3	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
A17	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
A18	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3
A19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
A20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A21	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
A22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
A23	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4
A24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A25	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
A26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
A1	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
A2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
A3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
A4	4	4	5	5	5	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	5	5	5	4	3	2	2	2
A5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A6	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	2
A7	3	2	2	2	4	4	4	5	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	2
A8	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A11	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
A13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A14	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
A17	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	2
A18	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
A19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
A23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
A24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
A25	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A26	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
A27	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
A28	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
A29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
A30	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3

A31	5	4	5	4	5	5	5	3	4	2	5	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
A32	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	2	
A33	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	2	
A34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
A36	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
A37	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	
A39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
A40	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	2	2	
A41	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
A42	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
A43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A44	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
A45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
A46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
A48	4	3	3	2	3	4	4	5	1	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	
A49	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	
A50	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
A51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
A52	5	5	4	5	5	2	5	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	
A53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	
A54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
A58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	

Certificado de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN AMBIENTAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Medidas de políticas ambientales							
1	La institución elabora medidas de acuerdo con políticas ambientales para el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓		
2	Las políticas ambientales institucionales implementadas son eficientes.	✓		✓		✓		
3	Se conoce las políticas ambientales implementadas por la institución.	✓		✓		✓		
4	La institución realiza campañas, eventos o activaciones para difundir sus políticas ambientales.	✓		✓		✓		
5	La institución promueve iniciativas para el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓		
6	La institución verifica el cumplimiento de sus políticas ambientales implementadas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Ecoeficiencia institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se optimiza el uso de papeles y otros materiales consumibles en la institución.	✓		✓		✓		
8	Se prioriza el ahorro de energía eléctrica y agua potable en la institución.	✓		✓		✓		
9	Se evita la utilización de plástico de un solo uso en la institución.	✓		✓		✓		
10	Se utilizan productos biodegradables o reciclados.	✓		✓		✓		
11	En la institución se realiza un reciclaje de los residuos sólidos dentro del área de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Los residuos sólidos son segregados al momento de ser desechados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Conciencia ambiental	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe el interés de obtener información de los problemas ambientales existentes.	✓		✓		✓		
14	Se busca información acerca de las formas de cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓		
15	Se muestra preocupación por los problemas ambientales.	✓		✓		✓		

16	Se muestra preocupación por el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓			
17	Existe la disposición de tener un comportamiento proambiental.	✓		✓		✓			
18	Se tiene la disposición de pertenecer a agrupaciones sociales de cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓			
19	Se realiza prácticas responsables con el medio ambiente.	✓		✓		✓			
20	La institución incentiva un comportamiento pro-ambiente en otras personas.	✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN 4: Protección del medio ambiente	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
21	La institución promueve la participación en eventos sociales para el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓			
22	Existe participación en eventos sociales para el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓			

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL DNI:..... 07279232

Grado y Especialidad del validador:..... MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Cantidad: 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

Jesús María, 22 de JULIO de 2020



.....
 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Soporte institucional para el trabajo							
1	Existe un trato satisfactorio de los superiores.	✓		✓		✓		
2	Se cuenta con el reconocimiento del superior inmediato, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo.	✓		✓		✓		
3	Se tiene libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.	✓		✓		✓		
4	El jefe inmediato se interesa por la satisfacción de las necesidades de sus subalternos.	✓		✓		✓		
5	Ante problemas extralaborales, que afectan un trabajo, el jefe está en disposición de apoyar.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Existe satisfacción con respecto a las condiciones físicas del área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).	✓		✓		✓		
7	Se considera que se recibe en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
8	En el trabajo se realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).	✓		✓		✓		
9	El tipo de capacitación que se recibe por parte de la institución es satisfactorio.	✓		✓		✓		
10	Se tienen las mismas oportunidades que los compañeros de la categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Integración al puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El trato que tiene con sus compañeros de trabajo es satisfactorio.	✓		✓		✓		
12	Cuando se presentan problemas en el trabajo, se recibe muestras de solidaridad por parte de los compañeros.	✓		✓		✓		
13	Se obtiene ayuda de los compañeros para realizar las tareas, cuando existe dificultad para cumplirlas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Es satisfactorio la duración de mi jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Es satisfactorio la cantidad de trabajo que se realiza.	✓		✓		✓		
16	Es satisfactorio las funciones que se desempeñan en esta institución.	✓		✓		✓		
17	Es satisfactorio el trabajo respecto a mis habilidades y potenciales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Bienestar logrado a través del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se disfruta usando las habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.	✓		✓		✓		

19	El trabajo realizado contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.	✓		✓		✓			
20	Se cuenta con la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).	✓		✓		✓			
21	Se cuenta con la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales.	✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN 6: Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se tiene la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base al trabajo en esta institución.	✓		✓		✓		✓	
23	Las potencialidades personales mejoran por estar en este trabajo.	✓		✓		✓		✓	
24	El trabajo permite brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7: Administración del tiempo libre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
25	Los horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	✓		✓		✓		✓	
26	Las actividades laborales permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).	✓		✓		✓		✓	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CARDENAS CANALES DANIEL DNI: 07279232

Grado y Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

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

Jesús María, ... 22 ... de ... JULIO ... de 2020



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

.....
 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN AMBIENTAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Medidas de políticas ambientales							
1	La institución elabora medidas de acuerdo con políticas ambientales para el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓		
2	Las políticas ambientales institucionales implementadas son eficientes.	✓		✓		✓		
3	Se conoce las políticas ambientales implementadas por la institución.	✓		✓		✓		
4	La institución realiza campañas, eventos o activaciones para difundir sus políticas ambientales.	✓		✓		✓		
5	La institución promueve iniciativas para el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓		
6	La institución verifica el cumplimiento de sus políticas ambientales implementadas.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Ecoeficiencia institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se optimiza el uso de papeles y otros materiales consumibles en la institución.	✓		✓		✓		
8	Se prioriza el ahorro de energía eléctrica y agua potable en la institución.	✓		✓		✓		
9	Se evita la utilización de plástico de un solo uso en la institución.	✓		✓		✓		
10	Se utilizan productos biodegradables o reciclados.	✓		✓		✓		
11	En la institución se realiza un reciclaje de los residuos sólidos dentro del área de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Los residuos sólidos son segregados al momento de ser desechados.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Conciencia ambiental	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe el interés de obtener información de los problemas ambientales existentes.	✓		✓		✓		
14	Se busca información acerca de las formas de cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓		
15	Se muestra preocupación por los problemas ambientales.	✓		✓		✓		

16	Se muestra preocupación por el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓	
17	Existe la disposición de tener un comportamiento proambiental.	✓		✓		✓	
18	Se tiene la disposición de pertenecer a agrupaciones sociales de cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓	
19	Se realiza prácticas responsables con el medio ambiente.	✓		✓		✓	
20	La institución incentiva un comportamiento pro-ambiente en otras personas.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4: Protección del medio ambiente	Si	No	Si	No	Si	No
21	La institución promueve la participación en eventos sociales para el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓	
22	Existe participación en eventos sociales para el cuidado del medio ambiente.	✓		✓		✓	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

Jesús María, 21 de julio de 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Soporte institucional para el trabajo							
1	Existe un trato satisfactorio de los superiores.	✓		✓		✓		
2	Se cuenta con el reconocimiento del superior inmediato, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo.	✓		✓		✓		
3	Se tiene libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.	✓		✓		✓		
4	El jefe inmediato se interesa por la satisfacción de las necesidades de sus subalternos.	✓		✓		✓		
5	Ante problemas extralaborales, que afectan un trabajo, el jefe está en disposición de apoyar.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Existe satisfacción con respecto a las condiciones físicas del área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).	✓		✓		✓		
7	Se considera que se recibe en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
8	En el trabajo se realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).	✓		✓		✓		
9	El tipo de capacitación que se recibe por parte de la institución es satisfactorio.	✓		✓		✓		
10	Se tienen las mismas oportunidades que los compañeros de la categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Integración al puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El trato que tiene con sus compañeros de trabajo es satisfactorio.	✓		✓		✓		
12	Cuando se presentan problemas en el trabajo, se recibe muestras de solidaridad por parte de los compañeros.	✓		✓		✓		
13	Se obtiene ayuda de los compañeros para realizar las tareas, cuando existe dificultad para cumplirlas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Es satisfactorio la duración de mi jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Es satisfactorio la cantidad de trabajo que se realiza.	✓		✓		✓		
16	Es satisfactorio las funciones que se desempeñan en esta institución.	✓		✓		✓		
17	Es satisfactorio el trabajo respecto a mis habilidades y potenciales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Bienestar logrado a través del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se disfruta usando las habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.	✓		✓		✓		

19	El trabajo realizado contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.	✓		✓		✓	
20	Se cuenta con la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).	✓		✓		✓	
21	Se cuenta con la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6: Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se tiene la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base al trabajo en esta institución.	✓		✓		✓	
23	Las potencialidades personales mejoran por estar en este trabajo.	✓		✓		✓	
24	El trabajo permite brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7: Administración del tiempo libre	✓		✓		✓	
25	Los horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	✓		✓		✓	
26	Las actividades laborales permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).	✓		✓		✓	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

06269132

JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL

DNI: _____

Apellidos y nombres del juez validador: _____

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ 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

Jesús María, 21 de julio de 2020



 Firma del Experto Informante.

Anexo 6.

Carta de respuesta de la institución



2020-E01-039253

Jesús María, 29 de julio de 2020

CARTA N° 00147-2020-OEFA/OAD-URH

Doctor
RAÚL DELGADO ARENAS
Jefe de Unidad de Posgrado
Universidad César Vallejo
Filial Lima – Campus Este
Av. Del Parque 640, Urb. Canto Rey.
San Juan de Lurigancho. -

Referencia : Carta P.110 – 2020 EPG – UCV LE

De mi consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin saludarlo cordialmente en atención al documento de la referencia, mediante el cual presenta al estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, **CRAIG ERASMO COLQUICOCHA OCHOA** para que se le facilite el acceso a Institución a fin de que pueda realizar entrevistas y/o encuestas de forma remota para su trabajo de investigación (Tesis) "Gestión Ambiental y calidad de vida laboral en la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA, 2020".

Al respecto, informamos que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, en el marco de su competencia, brindará las facilidades para la aplicación de las entrevistas y/o encuestas requeridas, previa coordinación con este despacho.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
JAUREGUI HUALLPAMAITA
Jenssen Sergio FIR 42328212
hard
Cargo: Jefe (a) de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos
Lugar: Sede Central - Lima Lima
Jesus Maria
Motivo: Soy el autor del documento