

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA, CON
MENCION EN GESTIÓN AMBIENTAL Y DESARROLLO
SOSTENIBLE



TESIS

**“Satisfacción laboral y su relación con la ecoeficiencia
empresarial en la dirección zonal 10 SENAMHI Huánuco - 2023”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
INGENIERÍA, CON MENCION EN GESTIÓN AMBIENTAL Y
DESARROLLO SOSTENIBLE

AUTOR: Vilca Mosquera, Ehytel Celestino

ASESOR: Zacarías Ventura, Héctor Raúl

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

TIPO DEL TR. BAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Educación Ambiental y Ecoeficiencia.

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ingeniería, Tecnología

Sub área: Biotecnología ambiental

Disciplina: Ética relacionada con la biotecnología ambiental.

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ingeniería, con mención en gestión ambiental y desarrollo sostenible

Código del Programa: P26

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22515329

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22515329

Grado/Título: Doctor en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0002-7210-5675

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Campos Ríos, Bertha Lucila	Magister en educación gestión y planeamiento educativo	19939411	0000-0002-5662-554X
2	Jacha Rojas, Johnny Prudencio	Doctor en medio ambiente y desarrollo sostenible	40895876	0000-0001-7920-1304
3	Cámara Llanos, Frank Erick	Maestro en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	44287920	0000-0001-9180-7405

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Escuela de Posgrado

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN INGENIERÍA

En la ciudad universitaria de la esperanza, siendo las 11:00 am horas del día miércoles 28 del mes de febrero del año dos mil veinticuatro, en el auditorio de la Facultad de Ingeniería, en cumplimiento a lo señalado en el reglamento de grados de maestría y doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el jurado calificador integrado por los docentes:

- Mg. BERTHA LUCILA CAMPOS RIOS
- DR. JOHNNY PRUDENCIO JACHA ROJAS
- MG. FRANK ERICK CÁMARA LLANOS

Nombrados mediante RESOLUCIÓN No 702-2023-D-EPG-UDH; para evaluar la tesis intitulada "**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ECOEFICIENCIA EMPRESARIAL EN LA DIRECCIÓN ZONAL 10 SENAMHI HUÁNUCO, 2023**", Presentado por el graduando **Ehytel Celestino Vilca Mosquera**, para optar el Grado Académico de Maestro en Ingeniería con mención en Gestión Ambiental y Desarrollo Sostenible.

Dicho acto de sustentación se desarrolla en dos etapas: exposición y absolución de preguntas procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros de jurado.

Habiéndose absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **A.P.P.R.O.B.A.D.O.** por **UNANIMIDAD** con calificativo cuantitativo de **1.5** y cualitativo de **BUENO**.

Siendo las **12:38** horas del día miércoles 28 del mes de febrero del año dos mil veinticuatro, los miembros del jurado calificador firman la presente acta en señal de conformidad.

Presidente

Mg. Bertha Lucila Campos Rios

COD. ORCID: 0000-0002-5662-554X

DNI: 19939411

Secretario

r. Johnny Prudencio Jacha Rojas

COD. ORCID: 0000-0001-7920-1304

DNI: 40895876

Vocal

Mg. Frank Erick Cámara Llanos

COD. ORCID: 0000-0001-9180-7405

DNI: 44287920



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: EHYTEL CELESTINO VILCA MOSQUERA, de la investigación titulada "Satisfacción laboral y su relación con la ecoeficiencia empresarial en la Dirección Zonal 10 SENAMHI Huánuco, 2023", con asesor HÉCTOR RAÚL ZACARÍAS VENTURA, designado mediante documento: RESOLUCIÓN N° 210-2023-D-EPG-UDH del P. A. de la MAESTRÍA EN INGENIERÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 10 de octubre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

4. Vilca Mosquera, Ehytel Celestino.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen, por la vida y darnos sus bendiciones.

Agradezco a mis progenitores por sus orientaciones, modelo de esfuerzo incansable y constancia, los cuales son un estímulo para continuar avanzando.

AGRADECIMIENTOS

Estoy agradecido, Universidad de Huánuco, por proporcionarme saberes inestimables y por servir como orientación en mi crecimiento profesional. Esta distinción se enfoca particularmente en los profesores, cuyas lecciones me han inculcado la tenacidad y la consecución de mis metas.

A mi familia, gracias por sus recomendaciones.

A mi mentor Mg. Héctor, Zacarías Ventura, por su presencia y profesionalidad en elaboración de la tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2.1.FORMULACIÓN GENERAL.....	12
1.2.2.FORMULACIONES ESPECÍFICAS	12
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	13
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.5. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	13
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL:	15
2.1.2 A NIVEL NACIONAL:	17
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	24
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	26
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.....	26
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	26
CAPÍTULO III.....	28
MARCO METODOLÓGICO.....	28
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	28
3.1.1.ENFOQUE	28

3.1.2.ALCANCE	28
3.1.3.DISEÑO	28
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS... ..	29
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	29
CAPÍTULO IV.....	31
RESULTADOS.....	31
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	31
4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	35
CAPÍTULO V.....	41
DISCUSIÓN	41
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	50
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	26
Tabla 2 Nivel de ecoeficiencia de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco	31
Tabla 3 Nivel de gestión de la energía de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco	31
Tabla 4 Nivel de gestión del agua de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco	32
Tabla 5 Nivel de gestión del agua de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco	34
Tabla 6 Prueba de normalidad de la hipótesis general	35
Tabla 7 Prueba de hipótesis general	35
Tabla 8 Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1	36
Tabla 9 Prueba de hipótesis específica 1	37
Tabla 10 Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2	37
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 2	39
Tabla 12 Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3	39
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 3	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de ecoeficiencia de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco	31
Figura 2 Nivel de gestión de la energía de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco	32
Figura 3 Nivel de gestión del agua de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco	33
Figura 4 Nivel de gestión del agua de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco	34

RESUMEN

El propósito de la investigación fue investigar la conexión entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial en la Dirección Zonal 10 del SENAMHI, situada en Huánuco, durante el 2023. Esta investigación se sitúa dentro de un diseño de correlación descriptiva, empleando una perspectiva observacional para examinar los indicadores de las variables mencionadas. La investigación se realizó en un grado descriptivo y se realizó a través de un diseño no experimental, de naturaleza transversal y correlación. La muestra estuvo compuesta por 30 empleados de diferentes sectores de la organización. Se utilizó un cuestionario basado en la escala de Likert para recopilar datos, con el objetivo de evaluar tanto la satisfacción laboral como el nivel de ecoeficiencia en la empresa. Los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos revelaron que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, ya que el p-valor obtenido fue de 0,073, superior a nivel de significancia establecido (alfa). En conclusión, no se halló evidencia suficiente que respalde la existencia de una relación significativa entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial. La asociación negativa observada fue débil, lo que no permite confirmar una relación causal sólida. Estos resultados destacan la relevancia de considerar el contexto específico al interpretar los hallazgos, y subrayan la necesidad de llevar a cabo más investigaciones para comprender mejor esta relación en distintos escenarios empresariales.

Palabra clave: Biodiversidad, ecoeficiencia, gestión de desechos sólidos, gestión del agua, gestión energética, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of the research was to investigate the connection between job satisfaction and business eco-efficiency in Zonal Directorate 10 of SENAMHI, located in Huánuco, during 2023. This research is located within a descriptive classification design, using an observational perspective to examine the indicators of the mentioned variables. The research was carried out to a descriptive degree and was carried out through a non-experimental design, of a transversal and tension nature. The sample was made up of 30 employees from different sectors of the organization. For data collection, a questionnaire based on the Likert scale was applied in order to measure both job satisfaction and the degree of business eco-efficiency. The results obtained from the data analysis revealed that no statistically significant relationship was found between both variables, since the p-value obtained was 0.073, higher than the established level of significance (alpha). In conclusion, insufficient evidence was found to support the existence of a significant relationship between job satisfaction and business eco-efficiency. The observed negative association was weak, which does not allow us to confirm a strong causal relationship. These results highlight the relevance of considering the specific context when interpreting the findings, and underscore the need for further research to better understand this relationship in different business settings.

Keywords: Biodiversity, eco-efficiency, solid waste management, water management, energy management, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Fue el propósito del presente estudio indicar la conexión que podría existir entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial en la Dirección Zonal 10 SENAMHI de Huánuco en el 2023. Con la finalidad de reconocer las debilidades y fortalezas de los niveles de gestión de la ecoeficiencia, así como su conexión con la satisfacción laboral de los trabajadores de dicha organización.

En el primer capítulo se presenta la situación problemática en la cual se describe el desconocimiento de los niveles de ecoeficiencia empresarial y su relación con la satisfacción laboral; asimismo se dan a conocer las limitaciones y limitaciones del estudio.

En el segundo capítulo se muestra el ámbito teórico reflejando los antecedentes más cercanos al estudio y considerando las variables satisfacción laboral y ecoeficiencia; además se muestra la teoría relacionada a las variables mencionadas, así como también las hipótesis planteadas para el presente estudio.

El tercer capítulo se presenta la metodología empleada: el tipo, nivel, diseño, la población como la muestra y los instrumentos empleados para la recolección de datos.

El cuarto capítulo indica los resultados del trabajo, tanto descriptivos como analíticos, se emplean las tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones.

El quinto capítulo se trata la discusión de resultados, cotejándolos con los objetivos de la investigación, así mismo se muestran la conclusión y recomendaciones del caso.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad las organizaciones están orientadas y preocupadas para alcanzar un ambiente laboral positivo, que les permita llegar a las metas propuestas de la forma más óptima. Además, se ha estado promoviendo la noción de la satisfacción laboral, al ser un indicador o parámetro que mide determinados aspectos que conciernen a la cotidianidad laboral. Alguno de los temas a medir es, por ejemplo, el clima laboral, el espacio físico, la relación que hay entre los trabajadores entre otros. Por ende, es de vital importancia que las organizaciones analicen el estado en que se encuentra el clima laboral y, en consecuencia, la satisfacción laboral de sus trabajadores y poder dar correcciones para acelerar la consecución de los objetivos.

Estudios recientes muestran que las personas que se sienten involucradas en su trabajo, están satisfechas y cuando ayudan a sus compañeros de trabajo no solo se esfuerzan más por hacer su trabajo, sino que también trabajan con más pasión y de manera más inteligente. (Océane, 2017)

Según San Roman (2022), la satisfacción laboral es fundamental para desarrollar una buena experiencia como empleado. Si los empleados sienten que su experiencia con la organización ha sido positiva y con los pies en la tierra, y que están abiertos a cualquier fricción que pueda haber surgido en el camino, significa al menos dos cosas: que va a cumplir los objetivos de acuerdo a lo esperado y se convertirán en empleados de la marca.

En ese sentido toda organización debe velar por el cumplimiento de una buena satisfacción laboral, para así poder tener trabajadores, motivados, estimulados, productivos y así puedan ir a la par de la misión y visión de la empresa.

En la Dirección Zonal 10 SENAMHI de la ciudad de Huánuco se realizan una serie de actividades relacionadas al control de clima, son sus diferentes áreas establecidas, cada área con un determinado número de trabajadores a cargo. En dicha institución también se ha fijado como uno de los pilares el cumplimiento de la satisfacción laboral de los trabajadores y así mismo

también el cumplimiento por parte de ellos de las normas relacionadas con la ecoeficiencia de la institución, siendo esta última obligada a cumplir los estándares de ecoeficiencia y ser considerada una institución ecoeficiente. Se ha observado que el cumplimiento de las normas en cuanto a ecoeficiencia no es lo esperado, incluso algunos trabajadores desconocen la existencia de las normas. También en algunas entrevistas cortas con algunos trabajadores afirman no sentirse a gusto en el área donde trabajan, por diferentes factores, como, por ejemplo, el trato directivo, las opciones laborales de crecimiento limitadas, oficinas no implementadas, entre otros. Ante lo mencionado se ha podido comprobar algunos hechos desencadenantes como, por ejemplo, la falta de apoyo del trabajador, la falta de identificación, y trabajo en equipo, así como también las inasistencias y tardanzas del personal.

En base a lo expuesto se ha visto por conveniente identificar los puntos débiles del proceso de ecoeficiencia realizado en la institución, así como también cuales son los factores que no permiten gozar de una buena satisfacción laboral en la institución, Así, se podrá determinar si existe una relación entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia de los empleados en la organización. De esta manera con los resultados se podrá determinar y dar soluciones a medida y en proyección de cuales indicadores repotenciar, así mismo de los resultados de las correlaciones se podrán identificar que indicadores mejorar la satisfacción laboral para optimizar así el proceso de la ecoeficiencia de la institución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. FORMULACIÓN GENERAL

¿Cuál es la naturaleza de la relación entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial en la Dirección Zonal 10 del SENAMHI, ubicada en Huánuco, durante el año 2023?

1.2.2. FORMULACIONES ESPECÍFICAS

- a) ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la gestión energética en la Dirección Zonal 10 del SENAMHI, ubicada en Huánuco, durante el año 2023?

- b) ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la gestión del agua en la Dirección Zonal 10 del SENAMHI, ubicada en Huánuco, durante el año 2023?
- c) ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la gestión de residuos sólidos en la Dirección Zonal 10 del SENAMHI, ubicada en Huánuco, durante el año 2023?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial en la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión de la energía en la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023
- b) Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión del agua en la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023
- c) Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión de los residuos sólidos en la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023

1.5. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se justifica desde la perspectiva practica porque permitió aplicar cuestionarios basados en escalas para la recolección de datos relacionados a la satisfacción laboral y ecoeficiencia de los trabajadores de la institución, de esta manera el estudio permitió obtener la información precisa de cómo se encontraba la satisfacción de los trabajadores y el proceso de ecoeficiencia en la institución, además si existió relación entre ambas variables. Como beneficiarios de la presente investigación fue la institución que pudo determinar lo puntos débiles de ambas variables para posteriormente mejorar tanto la satisfacción laboral de los trabajadores, así como las tareas relacionadas a la ecoeficiencia de la misma.

La investigación se realizó para obtener el suficiente conocimiento de cómo estaba relacionado la satisfacción laboral con la ecoeficiencia

empresarial, y determinar si esa relación era positiva y esta forma determinar los indicadores débiles de las dos variables o los inexistentes de relación, para más luego aplicar una mejor o cambio en cada indicador. El estudio trasciende a una investigación aplicada, donde habiendo detectado las relaciones entre las dos variables, se pudo determinar las mejoras o la influencia entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial, se podría mejorar la ecoeficiencia mediante el desarrollo y optimización de esa satisfacción laboral por parte del trabajador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

Benalcázar (2020), vinculo *satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. Tesis de Grado de Maestro en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar.

La investigación se propuso, en primer lugar, analizar dos variables independientes por separado para luego relacionarlas y determinar si hay una correlación entre ellas. La empresa Luminex Resources, dedicada a la investigación minera con diversos intereses en Ecuador, cuenta con un total de 225 empleados, pero para este estudio se centró únicamente en 48 trabajadores con contratos permanentes. Dado que la empresa no tenía una evaluación operativa previa, se creó una herramienta de evaluación que se aplicó para obtener resultados. Se analizaron para lograr una perspectiva específica del caso de la empresa sobre las operaciones de los empleados. La satisfacción sindical se midió mediante una prueba construida de manera similar y los resultados per cápita se obtuvieron de esta manera. Se realizó una comparación de ambos shifters de manera general y segmentada, y encontramos correlaciones débiles entre ellos dando como resultado interacciones inversas. Esto implica que, si uno de los dos factores independientes aumenta, el otro podría disminuir. No son determinantes entre sí. Se recomienda que la organización proporcione retroalimentación e informe a los empleados sobre los resultados, así como llevar a cabo capacitaciones o talleres para abordar las debilidades identificadas en la evaluación del desempeño por competencias individuales.

(Wilches, 2018), *clima institucional y satisfacción laboral del operador en la empresa TEXAS Colombia*. Tesis de Grado de Maestro

en Gestión social empresarial en la Universidad Externado de Colombia.

La investigación tuvo como objetivo de Identificar de qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minería Texas Colombia. La metodología se basó en un enfoque mixto, de alcance descriptivo y de corte correlacional, en la muestra se consideró a 40 trabajadores de la empresa. El instrumento de recolección de datos fue una encuesta de tipo Likert. Los resultados que arrojan los medios son generalmente: Las organizaciones son conscientes sobre la parte positiva que ejerce sobre la cultura organizacional ya que enfatiza recursos como un buen ambiente de trabajo valores y principios fundamentales: trabajo, solidaridad, trabajo en grupo, respeto. Se promueven interacciones favorables que tienen un impacto positivo, desarrollo de funciones algo relacionado con componentes como la buena comunicación, porque principalmente, existe un buen proceso de relación entre trabajadores y líderes.

(Salazar, 2019), El objetivo de esta investigación fue establecer si existe una relación y un predominio entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, llevada a cabo con el equipo del Banco del Instituto Ecuatoriano de Estabilidad Social en 2017. La orientación es cuantitativa, puesto que se recolectan las percepciones de los trabajadores en su ambiente de trabajo acerca de la satisfacción sindical y la dedicación a la organización. Para medir la satisfacción sindical, se utilizó el cuestionario S20/23 de Josep Melia y José Peiró, mientras que para evaluar el compromiso organizacional se empleó el cuestionario de compromiso TCM de John Meyer y Natalie Allen. Las encuestas fueron administradas a una muestra de 290 empleados a través de Google Drive. Se empleó un enfoque estadístico para examinar las discrepancias entre los valores registrados y previstos de los datos recolectados. El estudio de los datos fue llevado a cabo empleando la herramienta estadística DYANE versión 4. Los hallazgos de la investigación revelaron que la satisfacción sindical de los

empleados del Banco es del 70.96%, mientras que el nivel de compromiso organizacional llegó al 69.91%. Igualmente, se detectó una correlación relevante entre ambas variables, lo que indica que los trabajadores contentos con el sindicato suelen manifestar un compromiso más elevado con la organización.

2.1.2 A NIVEL NACIONAL

O'Brien (2018), *Satisfacción laboral y ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017*. Tesis de Maestría en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo.

El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao. Se trató de una investigación básica, con un enfoque correlacional detallado, de carácter no empírico o cuantitativo, diseño transversal y siguiendo un método hipotético-deductivo. Se llevó a cabo mediante entrevistas validadas internacionalmente y revisadas por expertos, dirigidas a los profesionales administrativos la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Callao en 2017. La muestra incluyó a 76 participantes. Las herramientas utilizadas demuestran alta fiabilidad, con un Alfa de Cronbach de 0,925 para el modelo de Chiang et al. (2008), adaptado del cuestionario sobre satisfacción sindical de Meliá y Peiró, compuesto por 37 ítems distribuidos en 6 escalas: satisfacción general, entorno físico, trabajo en equipo, reconocimiento, interacción con supervisores y subordinados, y remuneración. Por su parte, cuestionario de ecoeficiencia de Marrou y García (2014), modificado por Hinostroza (2015), obtuvo una fiabilidad de 0,904, constando de 43 ítems y abarcando dimensiones como gestión energética, capacitación, manejo de residuos sólidos. Los resultados mostraron que no existe correlación entre la satisfacción sindical y la ecoeficiencia ($r = -0,046$), con una significación bilateral de 0,690, lo que permitió aceptar la hipótesis nula. Asimismo, no se encontró interacción significativa entre los cambios analizados en la Dirección Regional de Salud del Callao en 2017. Las correlaciones entre satisfacción sindical y ecoeficiencia en sus distintas dimensiones resultaron similares: gestión energética (r

= 0,029), capacitación ($r = -0,046$) y manejo de residuos sólidos ($r = -0,019$), apoyando la aceptación de la hipótesis nula en cada caso.

Zapata (2020), *ecoeficiencia como herramienta para mejorar la satisfacción de los usuarios del Hospital Regional Lambayeque*. Tesis de Maestría en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo.

El objetivo de este estudio fue evaluar si existe una relación entre la ecoeficiencia y la satisfacción de los usuarios en el hospital distrital de Lambayeque. La investigación se basa en la teoría de la Ecoeficiencia y la teoría de la Actitud como respuesta al servicio o producto recibido. El análisis realizado fue de tipo detallado, correlacional y cuantitativo, utilizando un diseño no empírico. La población incluyó a los trabajadores de la administración hospitalaria, con una muestra no probabilística de 50 empleados en las áreas de gerencia, logística, epidemiología, planificación y limpieza. Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta validada mediante una póliza profesional. Los resultados revelaron evidencia significativa que muestra que satisfacción de los usuarios del hospital regional de Lambayeque está directamente influenciada por el nivel de ecoeficiencia del personal administrativo. Se concluyó que mejorar la ecoeficiencia puede aumentar la satisfacción de los usuarios del hospital de Lambayeque.

Rosales (2019), *la Responsabilidad Social Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral del Cliente Interno de Mypes de Tingo María*. Tesis para optar el grado de Administración de empresas en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

El propósito del estudio fue determinar si la responsabilidad social sindical se refiere a la satisfacción sindical entre los compradores internos de las Mypes de Tingo María ($n=162$). El tipo de análisis fue esencial, de gran pertinencia con un diseño transversal, ausente, el procedimiento fue inductivo y se aplicó el método de encuesta a cada cuestionario de 30 ítems (tipo Likert). La responsabilidad social de los sindicatos tiene dos dimensiones: las prácticas laborales, el trabajo de los acreedores y los derechos humanos. Los resultados muestran que existe una interacción entre la responsabilidad social sindical y la

satisfacción del comprador interno en las MYPES de Tingo María, con un nivel de correlación bajo ($r_s = 0.368$) y una interacción significativa dentro de la magnitud de los derechos humanos. El coeficiente de correlación de nivel se considera muy bajo ($r_s=0,121$). Responsabilidad social sindical, media ($X=3,3$), derechos humanos ($X=4,5$), ecoeficiencia ($X=3,2$), formalidad ($X=3,1$), satisfacción ($X=3,5$), índice de igualdad resultados medios ($X=3,4$), discriminación ($X=4.6$), explotación. Satisfacción del Sindicato de Compradores Internos ($X=3.4$), Políticas y Métodos ($X=3.7$), Pagos ($X=3.8$), Supervisión ($X=4.0$), Satisfacción ($X=4.1$), Relevancia ($X=3.9$), Autorización (3.2), Responsabilidad (4.0), Soberanía (3.5)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es un tema de gran interés en la psicología organizacional y ha sido objeto de investigación durante décadas. En esta respuesta, se presentará un marco teórico sobre la satisfacción laboral, con citas de estudios clave que han contribuido al desarrollo de este campo.

La satisfacción laboral se define como la actitud general que una persona tiene hacia su trabajo (Spector, 1997). Es una medida de la felicidad, el bienestar y la satisfacción que un individuo experimenta en su lugar de trabajo. Existen múltiples factores que influyen en la satisfacción laboral, entre ellos se pueden mencionar:

Características del trabajo: la naturaleza del trabajo, las tareas y responsabilidades que implica, la cantidad de autonomía y control que el empleado tiene sobre su trabajo, la claridad de los objetivos y expectativas, entre otros (Hackman & Oldham, 1976)

Características personales: las diferencias individuales en cuanto a la personalidad, habilidades, valores, necesidades, y expectativas de los empleados, influyen en su nivel de satisfacción laboral (Judge et al., 2005)

Ambiente laboral: la cultura, el clima organizacional, las relaciones con compañeros de trabajo, supervisores y subordinados, el apoyo social, y

la percepción de equidad y justicia en la organización (Conlon et al., 2001)

Consecuencias de como la satisfacción laboral: la satisfacción laboral está relacionada con una serie de resultados organizacionales y personales, incluyendo la productividad, la rotación, el absentismo, la intención de abandonar la organización, la salud y el bienestar, entre otros (Judge et al., 2005)

Además de estos factores, existen diferentes teorías que explican el origen y la naturaleza de la satisfacción laboral, entre ellas se pueden mencionar:

La teoría , necesidades de Maslow: esta teoría sostiene que la satisfacción laboral está relacionada con la satisfacción de necesidades básicas y motivacionales, tales como la seguridad, la pertenencia, la autoestima y la autorrealización (Maslow, 1943).

La teoría de la motivación-higiene de Herzberg: esta teoría sugiere que la satisfacción laboral está determinada por dos factores: los factores motivacionales, que se refieren a la naturaleza intrínseca del trabajo, como la autonomía y la responsabilidad, y los factores higiénicos, que se refieren a las condiciones externas al trabajo, como el salario y las condiciones de trabajo (Herzberg et al., 1959).

La teoría de la equidad de Adams: esta teoría sostiene que la satisfacción laboral está influenciada por la percepción de justicia y equidad en la distribución de recompensas en la organización (Adams, 1965).

En conclusión, la satisfacción laboral es un tema complejo que involucra una amplia variedad de factores que interactúan entre sí para determinar la actitud general de los empleados hacia su trabajo.

Dimensiones de la Satisfacción laboral

Las cinco dimensiones de la satisfacción laboral propuestas por Locke (1976) son las siguientes:

- El trabajo en sí mismo: se refiere a la satisfacción con las tareas y responsabilidades asignadas. Incluye aspectos como el nivel de desafío, el grado de complejidad, la variedad y el interés de las tareas.
- Remuneración: se refiere a la satisfacción con la compensación recibida por el trabajo. Incluye aspectos como el salario, los beneficios, los incentivos y la equidad de la remuneración en comparación con otros empleados en la misma posición.
- Oportunidades de crecimiento y promoción: se refiere a la satisfacción con las oportunidades de progreso y desarrollo en la carrera laboral. Incluye aspectos como la posibilidad de adquirir nuevas habilidades, recibir capacitación y promocionar a posiciones más altas.
- Supervisión: se refiere a la satisfacción con la calidad de la supervisión y el liderazgo en el trabajo. Incluye aspectos como la claridad de las expectativas, la retroalimentación recibida, la autonomía otorgada y el apoyo recibido.
- Compañeros de trabajo: se refiere a la satisfacción con las relaciones y el ambiente social en el trabajo. Incluye aspectos como la amistad, el respeto, la cooperación y el apoyo recibido de los compañeros de trabajo.

Importancia de la Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es esencial para el bienestar y la calidad de vida de los empleados. Cuando los trabajadores están contentos con su entorno laboral, suelen ser más productivos, comprometidos y leales a la empresa, lo que a su vez mejora la calidad del trabajo y favorece la rentabilidad organizacional (Martínez y Pérez, 2022). De igual manera, la satisfacción laboral es un aspecto clave para la salud mental y el

bienestar de los empleados, influyendo notablemente en la productividad, retención de personal y satisfacción del cliente. Además, está estrechamente vinculada a la percepción de justicia dentro de la organización y a la lealtad de los empleados (Albrecht y Andreetta, 2011).

2.2.2 ECOEFICIENCIA EMPRESARIAL

La ecoeficiencia empresarial es un enfoque que busca la optimización del uso de recursos y la minimización del impacto ambiental de las actividades económicas de una organización. A continuación, se presenta un marco teórico con algunas citas relevantes sobre este tema:

Según Kaplan et al. (1993), la ecoeficiencia empresarial se refiere a la capacidad de las empresas de entregar bienes y servicios a un costo competitivo que satisface las necesidades humanas y a la vez reduce el impacto ambiental al mínimo necesario (p. 103). De esta manera, la ecoeficiencia busca conciliar los objetivos económicos y ambientales de una organización.

Una de las herramientas fundamentales para lograr la ecoeficiencia empresarial es la gestión ambiental, que según Heugens (2006) , es el conjunto de actividades organizativas y técnicas que permiten a una empresa gestionar sus impactos ambientales, cumplir con la legislación y obtener beneficios económicos (p. 168).

En este sentido, la norma ISO 14001 es una herramienta clave para la gestión ambiental en las empresas. Según Blondeau y Mertens (2019) esta norma provee un marco para la gestión ambiental sistemática, el cumplimiento regulatorio, la mejora continua y la eficiencia operativa (p. 175).

Por otro lado, el enfoque de la economía circular también es relevante en el contexto de la ecoeficiencia empresarial. La economía circular promueve la reducción de los impactos ambientales de los sistemas económicos mediante la optimización de los recursos y la minimización de los residuos.

Finalmente, cabe destacar que la ecoeficiencia empresarial no solo tiene beneficios ambientales, sino también económicos. Según Esty y Winston (2019) las empresas que adoptan prácticas ecoeficientes a

menudo mejoran su eficiencia en el uso de los recursos y reducen sus costos, lo que puede mejorar su rentabilidad a largo plazo.

Dimensiones de la ecoeficiencia

Guía de Ecoeficiencia 2009 para empresas del Perú, elaborada por el Ministerio del Ambiente, establece cuatro dimensiones de la ecoeficiencia empresarial:

- a) Consumo del agua: esta dimensión se enfoca en la optimización del uso del agua y en la reducción de la generación de residuos y emisiones en los procesos productivos.
- b) Consumo de energía: busca la reducción del consumo de energía en los procesos productivos, así como la utilización de fuentes de energía renovable y la implementación de tecnologías más eficientes en el uso de la energía.
- c) Gestión de residuos: se refiere a la implementación de sistemas de gestión ambiental que permitan una gestión adecuada de los residuos y emisiones, así como el cumplimiento de la legislación ambiental aplicable.
- d) Responsabilidad social y ambiental: busca la promoción de prácticas de responsabilidad social y ambiental, tanto en la gestión interna de la empresa como en su relación con la comunidad y el entorno.

Estas cuatro dimensiones de la ecoeficiencia empresarial son consideradas por la Guía de Ecoeficiencia 2009 como elementos clave para lograr una gestión empresarial sostenible y responsable con el medio ambiente. La guía brinda a las empresas información y herramientas para implementar prácticas ecoeficientes en sus procesos productivos, lo que puede generar ahorros económicos, mejorar su reputación y contribuir al desarrollo sostenible. (Ministerio del Ambiente Peruano, 2019)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- Autonomía La autonomía alude a la habilidad de las personas para tomar decisiones y actuar de manera autónoma en circunstancias específicas. La independencia es esencial para el bienestar de los trabajadores y está vinculada con su motivación y satisfacción en el trabajo.
- (Gagné & Deci, 2005)
- Conservación: La conservación se refiere a la protección, mantenimiento y restauración de los recursos naturales y culturales, y a la prevención de su degradación o pérdida. La conservación es importante para preservar el medio ambiente y garantizar su sostenibilidad a largo plazo. (Union Internacional para la Conservación de la Naturaleza, 2009)
- Disposición: La disposición se refiere a la actitud o postura mental que adopta una persona hacia algo o alguien. La disposición puede impactar la manera en que una persona se relaciona con su entorno, lo que a su vez puede influir en su rendimiento y bienestar laboral. (M. Martínez & Moya, 2012)
- Espacio de trabajo: El espacio de trabajo es el entorno físico en el que las personas realizan su trabajo, y puede incluir el mobiliario, la iluminación, la ventilación y otros aspectos del ambiente laboral. El espacio de trabajo puede tener un impacto significativo en la productividad (Léon & Schürer, 2010)
- Estabilidad: La estabilidad se refiere a la capacidad de un objeto o sistema para mantener su equilibrio o posición sin oscilar o caerse (HarperCollins Publishers, 2023a)
- Identificación: La identificación es el proceso de reconocer y determinar la identidad de alguien o algo. (HarperCollins Publishers, 2023b)
- Iluminación: La iluminación se refiere a la luz artificial o natural que se utiliza para iluminar un espacio u objeto. (HarperCollins Publishers, 2023b)

- Incentivos: Los incentivos son recompensas o beneficios que se ofrecen para motivar a alguien a hacer algo. (HarperCollins Publishers, 2023b)
- Libertad de decisión: La libertad de decisión es el derecho y la capacidad de tomar decisiones independientes sin interferencia o presión externa. (HarperCollins Publishers, 2023b)
- Manipulación: La manipulación se refiere al proceso de influir o controlar a alguien o algo para que actúe de cierta manera. Como lo define David F. Swensen: La manipulación es el uso astuto de tácticas para influir en las decisiones de otros. (Swensen, 2010)
- Metas y objetivos: Las metas y objetivos se refieren a las aspiraciones y resultados deseables que una persona o entidad busca lograr en un determinado período de tiempo. (HarperCollins Publishers, 2023b)
- Negociación: La negociación se refiere a un proceso en el que dos o más partes intentan llegar a un acuerdo sobre un asunto en particular (HarperCollins Publishers, 2023b)
- Participación: La participación se refiere al proceso de como involucrar a las personas en la toma de decisiones y acciones relevantes. (HarperCollins Publishers, 2023b)
- Promociones: Las promociones se refieren a las actividades destinadas a impulsar la venta de productos o servicios, a través de técnicas de marketing y publicidad. (HarperCollins Publishers, 2023b)
- Supervisión: se refiere a la acción de observar y controlar a alguien o algo para asegurarse de que esté haciendo lo que se espera de él o para corregir posibles errores o desviaciones. (HarperCollins Publishers, 2023b)
- Reciclaje: es el proceso de transformar los residuos en materiales nuevos y útiles. (HarperCollins Publishers, 2023b)
- Ventilación: se refiere a la circulación de aire fresco en un espacio cerrado. De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, la ventilación se refiere a la "acción y efecto de ventilar", y el verbo ventilar se refiere a "insuflar aire a un sitio para enriquecer o purificar el entorno".

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial en la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la gestión de la energía en la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023
- b) Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la gestión del agua en la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023
- c) Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la gestión de los residuos sólidos en la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023 .

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

Variable Independiente

Satisfacción laboral

Variable Dependiente

Ecoeficiencia empresarial

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1
Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: Satisfacción laboral	Trabajo en general	Participación Autonomía Identificación
	Condiciones de trabajo	Iluminación Ventilación Espacio de trabajo
	Trabajo con los compañeros	Libertad de decisión Metas y objetivos
	Reconocimiento por los demás	Promociones Estabilidad Supervisión

	Empresa y dirección	Proximidad y supervisión
	Salario	Negociación Incentivos
V2: Ecoeficiencia empresarial	Gestion de la energía	Conservación Manipulación
	Gestion del Agua	Conservación Manipulación
	Gestion de residuos	Disposición Eliminación Reciclaje

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE

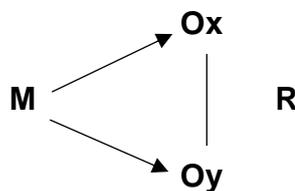
Este estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo, que implica un método estructurado para la recopilación y análisis de datos numéricos utilizando herramientas estadísticas y matemáticas. Este enfoque es empleado para investigar las relaciones causales entre variables y permite la generalización de los resultados a una población más amplia. Su objetivo principal es lograr una medición precisa y objetiva de los fenómenos sociales o psicológicos que se analizan (Hernández et al., 2014).

3.1.2. ALCANCE

El estudio se basó en el nivel correlacional de la investigación se refiere a un enfoque que busca establecer la relación existente entre dos o más variables. El objetivo principal de este enfoque es analizar la magnitud y dirección de la relación entre las variables, sin establecer una relación causal entre ellas. La investigación correlacional es útil para identificar patrones y tendencias, así como para predecir el comportamiento futuro de una variable en función de otra.

3.1.3. DISEÑO

Con un Diseño no experimental de tipo transversal y correlacional



Donde:

M: Muestra

Ox: Observación de la variable independiente

Oy: Observación de la variable dependiente

R: grado de correlación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo conformada por todos los trabajadores de DZ10 Huánuco- Senamhi. Distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2

Población distribuida en áreas

Área	Cantidad de trabajadores
Administrativa	3
Meteorológica	3
Agrometeorológica	1
Hidrología	1
Redes de observación	2
Dirección	1
Observadores	19

Nota. Cantidad de trabajadores por áreas de la institución

Siendo un total de 30 trabajadores en toda la institución, se procede a tomar el mismo número de trabajadores como la muestra representativa, ya que el número de la población es pequeño, por ende, se cuenta con una muestra de 30 trabajadores, $n=M$.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se aplica la técnica de encuesta utilizando un cuestionario ajustado a una escala de Likert como herramienta, específicamente se emplean dos cuestionarios: el primero para evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y el segundo para evaluar el nivel de ecoeficiencia empresarial de los trabajadores. Para los primer y segundo dispositivos, se dispone de una escala de Likert que incluye las alternativas Siempre (5), Casi siempre (4), En ocasiones (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se emplea la tabulación automática provista por la aplicación Google Forms, posteriormente se hace empleo de la estadística descriptiva e inferencial para determinar las pruebas de hipótesis y dar a conocer las

correlaciones de las variables. Se emplea los softwares Microsoft Excel y SPSS respectivamente para el procesamiento de la información, y para la presentación de las misma, se emplean tablas y figuras bajo la versión APA V7.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

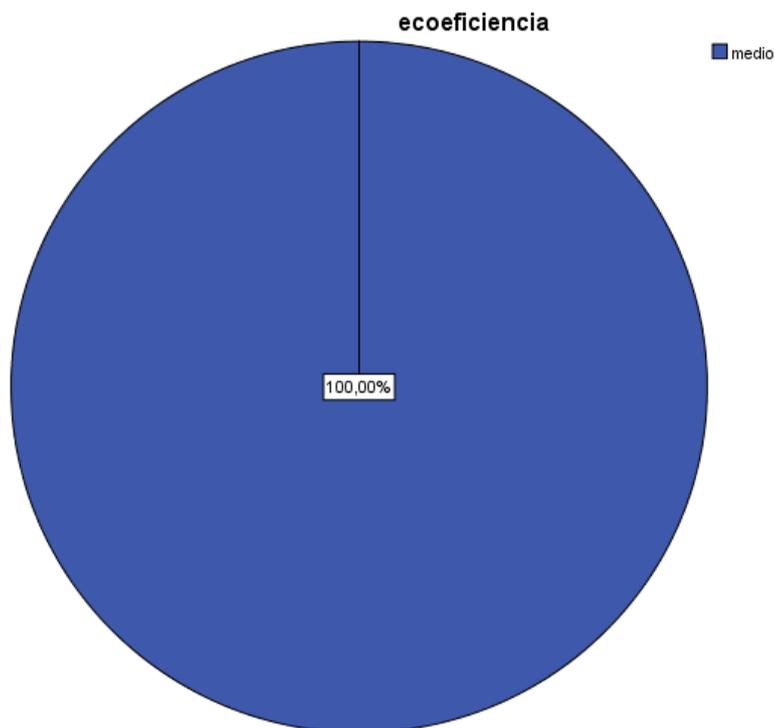
Tabla 2

Nivel de ecoeficiencia de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido medio	30	100,0	100,0	100,0

Figura 1

Nivel de ecoeficiencia de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco



Nota. La figura 1 muestra que todos los empleados alcanzaron un nivel medio de ecoeficiencia en su labor.

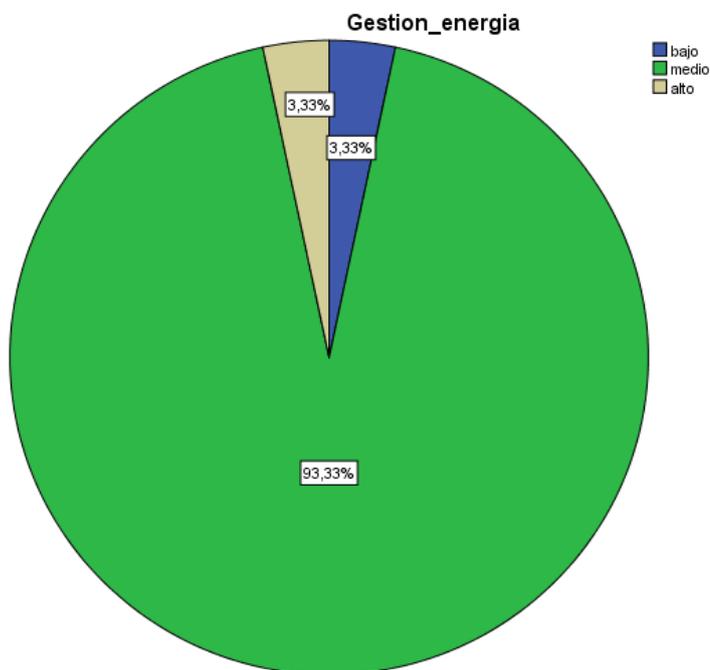
Tabla 3

Nivel de gestión de la energía de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	1	3,3	3,3	3,3
	medio	28	93,3	93,3	96,7
	alto	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2

Nivel de gestión de la energía de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco



Nota. La figura 2 muestra que todos los empleados alcanzaron un grado medio de ecoeficiencia laboral.

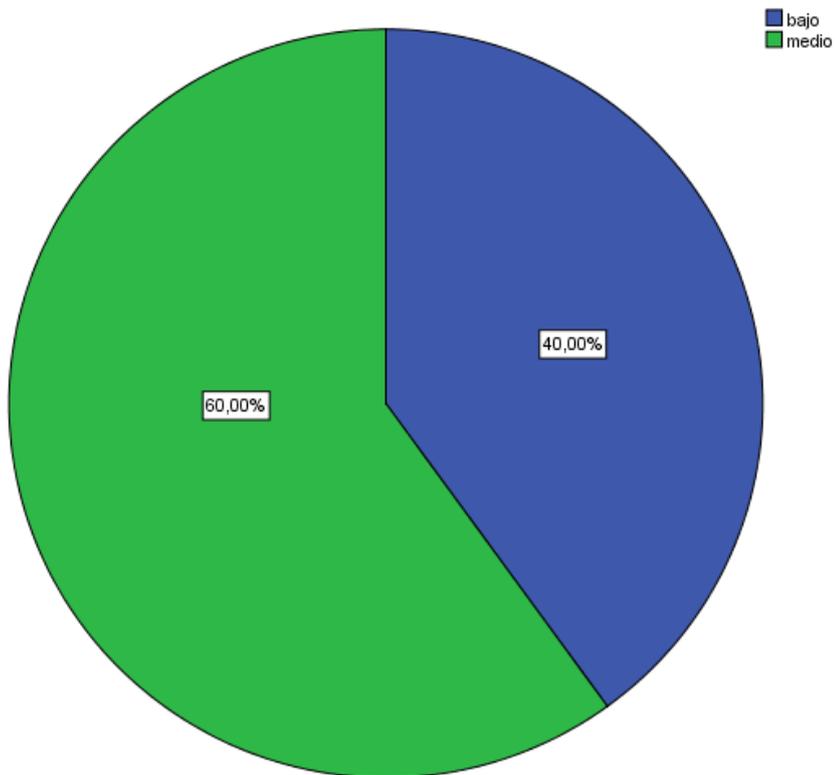
Tabla 4

Nivel de administración del agua por parte de los empleados de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	12	40,0	40,0	40,0
	medio	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3

Nivel de administración del agua por parte de los empleados de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco



Nota. Se puede apreciar en la figura 3 que el 60% de los empleados alcanzaron un grado medio de ecoeficiencia en la administración del agua.

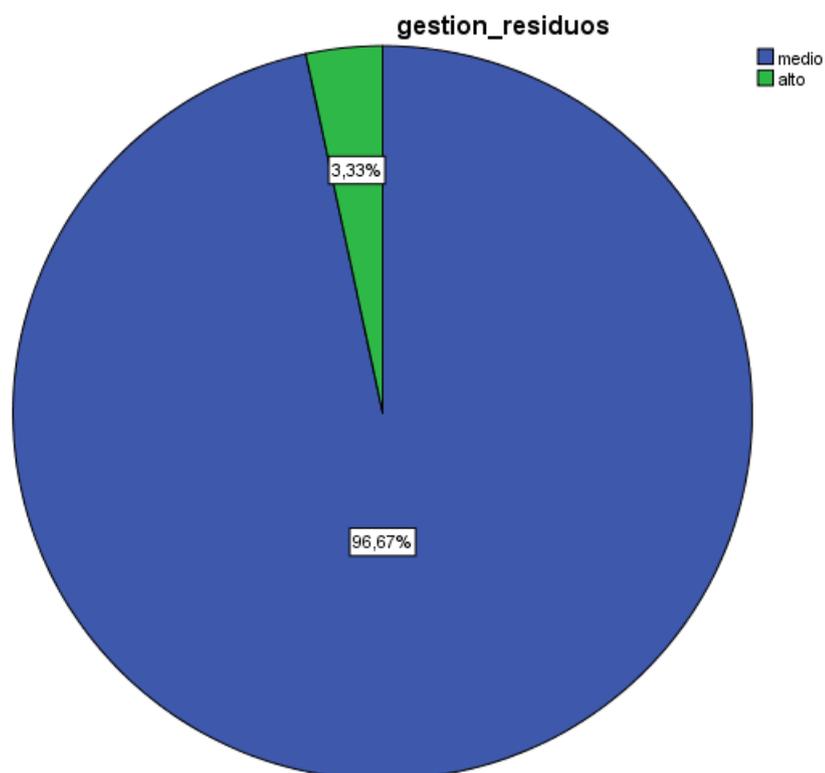
Tabla 5

Nivel de administración de los residuos sólidos de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	medio	29	96,7	96,7	96,7
	alto	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4

Nivel de administración de los residuos sólidos de los trabajadores de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco



Nota. Se puede apreciar en la figura 4 que el 97% de los empleados alcanzaron un grado medio de ecoeficiencia en la administración de los desechos sólidos.

4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.

Paso 1: Formulación de las hipótesis nula y alterna

H0: No, existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023.

H1: Si, existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023.

Paso 2: Prueba significancia

Nivel de significancia: 5% = 0.05

Paso 3: Prueba normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad de la hipótesis general

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,958	30	,269
V2	,971	30	,578

Nota. Siendo el p-valor de la variable 1 = 0,269 mayor que α (0.05), y el p-valor de la variable 2 = 0.578 mayor α (0.05), entonces, los datos se originan de una distribución normal, y en respuesta a esto, se procede a aplicar una prueba paramétrica.

Paso 4: Determinación del estadístico de prueba

Tabla 7

Prueba de hipótesis general

		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	-,332
	Sig. (bilateral)		,073
	N	30	30

V2	Correlación de Pearson	-,332	1
	Sig. (bilateral)	,073	
	N	30	30

Nota. El p-valor alcanzado es de 0.073, que supera el nivel de significancia de 0.05, lo que conduce a aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación. Esto ofrece pruebas para deducir que no hay una correlación relevante entre la satisfacción en el trabajo y la ecoeficiencia corporativa. Adicionalmente, el coeficiente de correlación de -0.332 señala una correlación moderadamente negativa entre ambas variables, aunque no tiene relevancia estadística.

Contrastación de la Hipótesis específica 1.

Paso 1: Formulación de las hipótesis nula y alterna

H0: No, existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión de energía de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023.

H1: Si, existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión de energía de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023.

Paso 2: Establecimiento del nivel de significancia

Nivel de significancia: 5% = 0.05

Paso 3: Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,958	30	,269
D1	,964	30	,395

Nota. Como el p-valor de la variable 1 es de 0.269 y el p-valor de la dimensión 1 (administración de energía) de la variable 2 es de 0.395, ambos superan el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se puede deducir que los datos se originan de una distribución normal. Con este fundamento, resulta apropiado utilizar una prueba paramétrica para examinar las

conexiones entre las variables, dado que dichas pruebas toman en cuenta la normalidad en la distribución de los datos.

Paso 4: Determinación del estadístico de prueba

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 1

		V1	D1
V1	Correlación de Pearson	1	-,205
	Sig. (bilateral)		,278
	N	30	30
D1	Correlación de Pearson	-,205	1
	Sig. (bilateral)	,278	
	N	30	30

Nota. Se constata que el p-valor es 0,278 superior a 0,05, lo que implica aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación. A partir de esto, se posee evidencia para sostener que no hay vínculo con la variable satisfacción en el trabajo y la gestión de energía. De igual forma, se nota un coeficiente de correlación de -0.205, lo que indica una correlación negativa mínima

Contrastación de Hipótesis específica 2.

Paso 1: Formulación de hipótesis nula y alterna

H0: No, existe relación significativa con la satisfacción laboral y la gestión del agua de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023.

H1: Si, existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión del agua de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023.

Paso 2: Establecimiento del nivel de significancia

Nivel de significancia: 5% = 0.05

Paso 3: Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad de hipótesis específica 2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,958	30	,269
D2	,959	30	,290

Nota. Como el p-valor de la variable 1 es de 0,269 superior a α (0.05), y el p-valor de la dimensión 2 (gestión del agua) es de 0.290 superior a α (0.05), se concluye que los datos se originan de una distribución normal. En respuesta a esto, se procede a aplicar una prueba paramétrica.

Paso 4: Determinación del estadístico de prueba

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 2

		V1	D2
V1	Correlación de Pearson	1	-,194
	Sig. (bilateral)		,304
	N	30	30
D2	Correlación de Pearson	-,194	1
	Sig. (bilateral)	,304	
	N	30	30

Nota. El p-valor adquirido es de 0.304, lo cual supera el nivel de significancia de 0.05. Esto conduce a aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis investigativa, aportando pruebas para deducir que no hay una correlación relevante entre la satisfacción en el trabajo y la administración del agua. Adicionalmente, el coeficiente de correlación de -0.194 señala una correlación negativa mínima entre las dos variables, pero no suficiente para determinar una relación de relevancia estadística.

Comprobación de la Hipótesis específica 3.

Paso 1: Formulación de las hipótesis nula y alterna

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión de los residuos sólidos de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023.

H1: Si, existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión de los residuos sólidos de la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023.

Paso 2: Establecimiento del nivel de significancia

Nivel de significancia: 5% = 0.05

Paso 3: Prueba de normalidad

Tabla 12*Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3*

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,958	30	,269
D3	,965	30	,414

Nota. Dado que el p-valor de la variable 1 es 0.269 y el p-valor de dimensión 3 (gestión de los residuos sólidos) de la variable 2 es 0.414, ambos mayores que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se puede inferir que los datos provienen de una distribución normal. Con base en este resultado, es apropiado proceder con una prueba paramétrica, ya que estas pruebas asumen que las variables analizadas siguen una distribución normal, lo que permite una mayor precisión en la interpretación de los resultados.

Paso 4: Determinación del estadístico de prueba

Tabla 13*Prueba de hipótesis específica 3*

		V1	D3
V1	Correlación de Pearson	1	-,207
	Sig. (bilateral)		,273
	N	30	30
D3	Correlación de Pearson	-,207	1
	Sig. (bilateral)	,273	
	N	30	30

Nota. Se constata que el p-valor es 0,273 superior a 0,05, lo que implica aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación. De acuerdo con esto, se posee evidencia para sostener que no hay vínculo entre la variable satisfacción en el trabajo y la administración de desechos sólidos. De igual forma, se nota un coeficiente de correlación de -0.207, lo que indica una correlación negativa leve.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo principal:

La meta es mostrar el vínculo entre la satisfacción en el trabajo y ecoeficiencia corporativa en la Dirección Zonal 10 del SENAMHI, en Huánuco, durante 2023. Cuando se nota que el p-valor adquirido supera el nivel de significancia (0.05), se procede a aceptar la hipótesis nula. Esto sugiere que no se halló pruebas suficientes para sostener relación relevante entre la satisfacción en el trabajo y la ecoeficiencia corporativa en el grupo de estudio. Por lo tanto, no se puede deducir que las variaciones en la satisfacción en el trabajo tengan un impacto directo y relevante en la ecoeficiencia de la compañía, de acuerdo con los hallazgos del análisis.

El coeficiente de correlación de $-0,332$ indica una correlación negativa débil entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial. Una correlación negativa sugiere que a medida que una variable aumenta, la otra disminuye, pero la fuerza de esta relación es débil en este caso. Esto implica que, si bien existe una tendencia negativa, no es lo suficientemente fuerte como para respaldar una relación significativa. Dada la falta de una relación significativa y la correlación negativa débil, es importante considerar las implicaciones prácticas de estos hallazgos. Puede ser que, en la población estudiada o en el contexto específico de la empresa en cuestión, otros factores tengan un impacto mucho más significativo en la ecoeficiencia que la satisfacción laboral. Esto podría incluir factores como la gestión de recursos, la tecnología utilizada, las prácticas operativas y la inversión en sostenibilidad ambiental.

Es importante reconocer cualquier posible limitación en la metodología o el alcance del estudio. Por ejemplo, la muestra podría ser demasiado pequeña o no representativa de la población empresarial en general. También es posible que haya factores no medidos que podrían influir en los resultados. Identificar y discutir estas limitaciones es esencial para comprender completamente la validez de los hallazgos.

En conclusión, los hallazgos indican que no hay una correlación relevante entre la satisfacción en el trabajo y la ecoeficiencia corporativa en el grupo de estudio. La correlación negativa mínima señala una tendencia, aunque esta no es lo bastante robusta para sostener una relación causal fuerte. Estos descubrimientos subrayan la necesidad de tener en cuenta otros elementos que podrían afectar la ecoeficiencia corporativa y la exigencia de un estudio más extenso para entender totalmente esta dinámica en el escenario empresarial particular.

Benalcázar (2020) encontró que un alto porcentaje tanto de empleados masculinos (74%) como femeninos (84%) de LUMINEX supera las expectativas en cuanto a su desempeño laboral. Esto es un hallazgo positivo, ya que sugiere que la empresa cuenta con un equipo altamente competente en términos de resultados laborales. Sin embargo, es interesante notar que este alto desempeño no parece estar fuertemente relacionado con la satisfacción laboral. Esto podría indicar que otros factores, aparte del desempeño, pueden influir en la satisfacción de los empleados. Un aspecto relevante identificado en los resultados es la relación entre la antigüedad de los empleados y su desempeño. Se observa que un 29% de aquellos que han estado trabajando en la empresa entre 1 y 2 años solo parcialmente cumple con lo esperado en términos de desempeño. Esta discrepancia podría ser una señal de que, con el tiempo, algunos empleados experimentan dificultades en mantener un alto nivel de rendimiento. La empresa debe prestar atención a este grupo y llevar a cabo un análisis más profundo para comprender las razones detrás de esta tendencia y adopción de acciones para optimizar la retención y el desarrollo profesional de estos trabajadores.

En relación con el estudio de (Salazar, 2019), los hallazgos del análisis de correlación, corroborados por el test correlación de Pearson, señalan que evidencia una correlación positiva y significativa entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional en el BIESS. Esto implica que, en la muestra analizada en 2017, cuando los trabajadores reportan grados de satisfacción en el trabajo más elevados, suelen mostrar un compromiso más elevado con la organización.

Un mayor compromiso organizacional está vinculado a una serie de resultados positivos, como una mayor retención de empleados, un aumento en la productividad, una disminución del ausentismo y una mayor satisfacción del cliente. Esto sugiere que invertir en la mejora de la satisfacción laboral podría ser una estrategia efectiva para aumentar el compromiso de los empleados y, en última instancia, mejorar el desempeño de la organización. En comparación con la investigación actual se encontró que no evidencia relación alguna entre satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial.

Con respecto al objetivo específico 1: Los hallazgos de la investigación indican que el p-valor adquirido (0,278) supera el nivel de significancia α de 0,05, lo que lleva a aceptar la hipótesis nula y a descartar la hipótesis de investigación. En términos prácticos, esto implica que no se halló suficiente prueba para corroborar una correlación relevante entre la satisfacción en el trabajo y la administración de la energía en el contexto analizado.

Correlación negativa mínima: A pesar de que no se logró una significancia estadística, el coeficiente de correlación de -0,205 muestra una relación mínima y negativa entre la satisfacción en el trabajo y el manejo de la energía. Esto indica que, en el grupo de estudio, cuando la satisfacción en el trabajo se incrementa, la eficiencia en la administración de energía suele reducirse un poco, y al contrario. No obstante, esta conexión es demasiado frágil para mantener una relación causal robusta entre ambas variables.

Implicaciones: Estos resultados tienen relevancia para la organización que en consecuencia se llevó a cabo el estudio, ya que indican que, en este contexto particular, no existe una vinculación directa entre la satisfacción laboral y la gestión de la energía. Es posible que otros factores no medidos estén influyendo en la ecoeficiencia, o que esta relación varíe en diferentes entornos.

En cuanto a la investigación de O'Brien (2018), se encontró que no había correlación significativa entre la satisfacción sindical y la ecoeficiencia en el DIRESA Callao en 2017. Los hallazgos evidenciaron un coeficiente de correlación de $r = -0,046$ y un grado de significancia de 0,690, lo que facilitó

la aceptación de la hipótesis nula y definió que no había una correlación estadísticamente relevante entre la satisfacción sindical y la ecoeficiencia. Igualmente, las relaciones entre la satisfacción de los trabajadores y las diversas dimensiones de ecoeficiencia, tales como la administración de energía, la formación y la gestión de desechos sólidos, resultaron ser prácticamente nula y no relevantes, lo que respalda la conclusión de que no hay una relación relevante en este escenario.

Comparación con el presente estudio: Los hallazgos de esta investigación son consistentes con los hallazgos de O'Brien (2018), ya que ambas investigaciones obtuvieron correlaciones bajas o inexistentes en las distintas dimensiones analizadas. Esto sugiere que, en estos contextos específicos, la satisfacción laboral o sindical no tiene una influencia directa sobre la ecoeficiencia o sus dimensiones específicas.

Conclusiones y recomendaciones: Estos resultados son valiosos para la gestión y toma de decisiones en organizaciones como DIRESA Callao, puesto que señalan que, como mínimo en 2017, no había correlación evidente entre la satisfacción de los trabajadores y la ecoeficiencia. Esto sugiere que los factores que afectan la ecoeficiencia podrían ser independientes de la satisfacción sindical o laboral. No obstante, es importante considerar que esta relación podría variar en diferentes contextos, épocas o bajo otras condiciones organizacionales. Se recomienda realizar estudios adicionales en distintos escenarios para obtener una comprensión más completa de estos vínculos.

Con respecto al objetivo específico 2: Los hallazgos del estudio muestran que el p-valor adquirido (0,304) supera el nivel de significancia α de 0,05, lo que conduce a aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de estudio. Esto señala que no se halló suficiente prueba para establecer una correlación relevante entre la satisfacción en el trabajo y la administración del agua en el entorno analizado.

Correlación negativa débil: Adicionalmente a la ausencia de relevancia estadística, se nota un coeficiente de correlación de -0,194, lo que indica una correlación negativamente mínima entre la satisfacción en el trabajo y la

administración del agua. Desde una perspectiva práctica, esto implica que, en la muestra analizada, cuando se incrementa la satisfacción en el trabajo, la eficiencia en la administración del agua suele reducirse un poco, y al contrario. No obstante, a causa de la escasa intensidad de esta correlación, no se puede sostener que haya una relación causal intensa o relevante entre ambas variables.

Implicaciones: Estos hallazgos son importantes en el contexto de la investigación, ya que sugieren que, al menos en la muestra analizada, la satisfacción laboral y la gestión del agua no están directamente relacionadas. Esto podría indicar que, en la organización estudiada, estos dos aspectos operan de manera independiente, o que otros factores no medidos podrían estar influyendo en la relación. Asimismo, es posible que los resultados puedan variar en otros entornos o bajo diferentes condiciones organizacionales.

En resumen, estos resultados destacan la necesidad de considerar la influencia de otros posibles factores y realizar estudios adicionales para comprender mejor la relación entre la satisfacción laboral y la gestión del agua en diferentes contextos.

Con respecto al objetivo específico 3: Los hallazgos indican que el p-valor adquirido (0,273) supera el nivel de significancia α de 0,05, lo cual conduce a la aceptación de la hipótesis nula y al rechazo de la hipótesis investigativa. En términos prácticos, esto implica que no se halló pruebas suficientes que corroboren la presencia de una correlación relevante entre la satisfacción en el trabajo y la administración de desechos sólidos en el escenario estudiado.

Correlación negativa débil: Aunque el coeficiente de correlación de -0,207 no alcanza una significancia estadística, sugiere una correlación negativa mínima entre la satisfacción en el trabajo y la administración de desechos sólidos. Esto indica que, en la muestra analizada, cuando se incrementa la satisfacción en el trabajo, la eficiencia en la administración de desechos sólidos suele reducirse un poco, y al contrario. No obstante, por la

mínima intensidad de esta correlación, no se puede sostener una conexión causal robusta entre ambas variables.

Implicaciones: Estos descubrimientos son relevantes para el entorno en el que se llevó a cabo el estudio, pues señalan que, al menos en la muestra examinada, no hay una correlación directa entre la satisfacción en el trabajo y la administración de desechos sólidos. Esto sugiere que en esta organización o contexto, estos aspectos operan de forma independiente. Además, es posible que otros factores no evaluados estén influyendo en esta relación, o que los resultados varíen en diferentes escenarios organizacionales o bajo condiciones distintas.

En resumen, estos resultados refuerzan la importancia de considerar otros factores potencialmente relevantes y realizar más estudios para comprender mejor la relación entre satisfacción laboral y la gestión de residuos sólidos en otros contextos.

CONCLUSIONES

- Con respecto al objetivo principal, no se encontró evidencia suficiente para afirmar que hay una relación significativa entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial. La correlación negativa observada fue débil y no respaldó una relación causal sólida. Estos hallazgos resaltan la importancia de contextualizar los resultados y la necesidad de investigaciones adicionales para comprender completamente esta relación en diversos escenarios empresariales.
- En cuanto al primer objetivo específico 1, se ha constatado que no se dispone de pruebas significativas que respalden la existencia de una conexión con la satisfacción laboral y la gestión de energía en el marco de la investigación. La correlación negativa identificada careció de fuerza y no proporcionó evidencia sólida de una relación causal. Estos resultados enfatizan la relevancia de considerar el contexto y destacan la necesidad de llevar a cabo investigaciones adicionales para comprender plenamente esta relación en diversos entornos empresariales.
- En relación al objetivo específico 2, los hallazgos no aportan pruebas suficientes que corroboren la presencia de una correlación entre la satisfacción en el trabajo y la administración de agua. Los estudios estadísticos muestran un p-valor de 0,304, que supera el criterio de significancia fijado en 0,05, lo que conduce a la aceptación de la hipótesis nula y al rechazo de la hipótesis investigativa. Además, se ha identificado un coeficiente de correlación de -0,194, lo que sugiere una correlación negativa débil entre la satisfacción laboral y la gestión del agua en la muestra estudiada. Sin embargo, la baja magnitud de esta correlación no es suficiente para apoyar una relación causal sólida entre estas dos variables.
- En lo que respecta al objetivo específico 3, los hallazgos respaldan la noción de que no hay una relación relevante entre la satisfacción en el trabajo y la administración de desechos sólidos en el contexto analizado.

La aceptación de la hipótesis nula, basada en un p-valor de 0,273 que supera El coeficiente de significancia fijado en 0,05 indica que no se hallaron evidencias estadísticas que corroboren la presencia de una correlación entre estas dos variables en este escenario particular. Igualmente, el coeficiente de correlación de -0,207 indica una correlación negativa de escasa intensidad entre la satisfacción en el trabajo y la administración de desechos sólidos en la muestra que se está estudiando. Sin embargo, la intensidad de esta correlación no basta para sostener una fuerte relación causal entre ambas variables.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la institución invertir más en el desarrollo de capacitaciones en el ámbito de la ecoeficiencia empresarial, y perseguir la certificación de empresa ecoeficiente.
- Se recomienda a los trabajadores de la empresa, apostar por la adopción de buenas prácticas en la gestión de la ecoeficiencia para mejorar el ambiente laboral de la institución y así poder lograr una mayor productividad en el trabajo.
- Adoptar tecnologías y procesos amigables con el medio ambiente, como la energía renovable, la gestión de residuos y la eficiencia energética. Buscar oportunidades para implementar soluciones digitales que reduzcan el consumo de papel y recursos.
- Involucrar a los empleados en la toma de decisiones relacionadas con la ecoeficiencia y la sostenibilidad empresarial. Fomentar la participación activa en iniciativas de mejora continua.
- Establecer métricas y KPIs para evaluar tanto la satisfacción laboral como los indicadores de ecoeficiencia. Realizar evaluaciones periódicas de satisfacción laboral y evaluar el progreso en la implementación de prácticas ecoeficientes.
- También se recomienda emplear las métricas para evaluar la contaminación en el trabajo y así poder determinar los niveles de contaminación en el trabajo y tomar medidas al respecto.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Academic Press.
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60008-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60008-6)
- Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2011). *The Oxford Handbook of Political Science* (R. E. Goodin (ed.)). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199604456.001.0001>
- Benalcázar, C. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES* [Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7627>
- Blondeau, J., & Mertens, J. (2019). Impact of intermittent renewable energy production on specific CO₂ and NO emissions from large scale gas-fired combined cycles. *Journal of Cleaner Production*, 221, 261–270.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.182>
- Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). The effects of individual perceptions and climate on negotiation satisfaction. *Group Decision and Negotiation*, 10(6), 493–513.
- Ecoeficiencia como herramienta para mejorar la satisfacción de los usuarios del Hospital Regional Lambayeque Zapata, K. (2020). *Ecoeficiencia como herramienta para mejorar la satisfacción de los usuarios del Hospital Regional Lambayeque* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48035/Zapata_MK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esty, D. C., & Winston, A. S. (2019). *Green to gold: How smart companies use environmental strategy to innovate, create value, and build competitive advantage*. Yale University Press.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
<https://doi.org/10.1002/job.322>

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- HarperCollins Publishers. (2023a). *Collins English Dictionary*. <https://www.collinsdictionary.com/us/dictionary/english>
- HarperCollins Publishers. (2023b). *Collins English Dictionary*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta). McGRAW-HILL.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Heugens, P. P. M. A. R. (2006). Environmental issue management: towards a multi-level theory of environmental management competence. *Business Strategy and the Environment*, 15(6), 363–376. <https://doi.org/10.1002/bse.438>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job satisfaction: The role of organizational and community embeddedness. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 157–166.
- Kaplan, J. M., Dakin, L. S., & Smolin, M. R. (1993). Living with the Organizational Sentencing Guidelines. *California Management Review*, 36(1), 136–146. <https://doi.org/10.2307/41165738>
- Léon, F., & Schürer, K. (2010). Why History of Science Matters to Science: A Historian's View. *Isis*, 101(1), 180–189.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Martínez, M. A., & Pérez, J. A. (2022). La satisfacción laboral como factor clave para el desempeño organizacional. *Revista de Investigación En Recursos Humanos*, 12(1), 21–35.

- Martínez, M., & Moya, J. (2012). Los beneficios psicológicos de la actividad física en personas mayores: una revisión. *Revista de Psicología Del Deporte*, 21(2), 147–153. <https://doi.org/https://www.rpd-online.com/article/view/v21-n1-10>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Ministerio del Ambiente Peruano. (2019). *Guía de Ecoeficiencia para Empresas*.
- O'Brien, P. (2018). *Satisfacción laboral y ecoeficiencia en la Dirección Regional de Salud del Callao, 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12695>
- Océane, B. (2017). *La importancia de la satisfacción en el puesto de trabajo Waterlogic*. <https://www.waterlogic.es/blog/la-importancia-de-la-satisfaccion-en-el-puesto-de-trabajo/>
- Rosales, F. (2019). *La Responsabilidad Social Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral del Cliente Interno de las Mypes de Tingo María* [Universidad Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1695>
- Salazar, P. (2019). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- San Román, R. (2022). *¿Por qué es importante la satisfacción laboral? ifeel*. <https://ifeelonline.com/por-que-es-importante-la-satisfaccion-laboral/>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage publications.
- Swensen, D. (2010). *Pioneering Portfolio Management: An Unconventional Approach to Institutional Investment*. Free Press.
- Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza. (2009). *Lista Roja de especies amenazadas de la UICN*. Edición IUCN 2011.

[https://www.iucnredlist.org/es/search?query=andean
flamingo&searchType=species](https://www.iucnredlist.org/es/search?query=andean%20flamingo&searchType=species)

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia* [Universidad Externado de Colombia].

[https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/67c09c34-7a18-
48ad-957a-cf9cd36a3c88](https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/67c09c34-7a18-48ad-957a-cf9cd36a3c88)

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Vilca, E. (2024). *Satisfacción laboral y su relación con la ecoeficiencia empresarial en la dirección zonal 10 SENAMHI Huánuco - 2023*. [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

SATISFACCIÓN LABORAL Y ECOEFICIENCIA EMPRESARIAL EN LA DIRECCIÓN ZONAL 10 SENAMHI HUÁNUCO, 2023							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIO DE VALORACIÓN
¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial en la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023?	Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial en la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023	Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la ecoeficiencia empresarial en la Dirección Zonal 10 SENAMHI, Huánuco en el 2023	V1: Satisfacción laboral	Trabajo en general	Participación Autonomía Identificación	1-10	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)
				Condiciones de trabajo	Iluminación Ventilación Espacio de trabajo	11-17	Casi Nunca (2) Nunca (1)
				Trabajo con los compañeros	Libertad de decisión Metas y objetivos	18-23	
				Reconocimiento por los demás	Promociones Estabilidad Supervisión	24-30	
				Empresa y dirección	Proximidad y supervisión	31-34	
				Salario	Negociación Incentivos	35-37	
¿Qué relación existe entre la	Establecer la relación que existe entre la	Existe una relación positiva entre la	V2: Ecoeficiencia empresarial	Gestión de la energía	Conservación Manipulación	1-15	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)
				Gestión del Agua	Conservación Manipulación	16-21	Casi Nunca (2) Nunca (1)
				Gestión de residuos	Disposición Eliminación Reciclaje	22-43	

satisfacción
laboral
y la gestión de la
energía en la
Dirección Zonal
10 SENAMHI,
Huánuco en el
2023?

¿Qué relación
existe entre la
satisfacción
laboral
y la gestión del
agua en la
Dirección Zonal
10 SENAMHI,
Huánuco en el
2023?

¿Qué relación
existe entre la
satisfacción
laboral
y la gestión de
los residuos
sólidos en la
Dirección Zonal
10 SENAMHI,
Huánuco en el
2023?

**Tipo o alcance
Diseño**

satisfacción
laboral
y la gestión de la
energía en la
Dirección Zonal
10 SENAMHI,
Huánuco en el
2023

Establecer la
relación que
existe entre la
satisfacción
laboral
y la gestión del
agua en la
Dirección Zonal
10 SENAMHI,
Huánuco en el
2023

Establecer la
relación que
existe entre la
satisfacción
laboral
y la gestión de
los residuos
sólidos en la
Dirección Zonal
10 SENAMHI,
Huánuco en el
2023

satisfacción
laboral
y la gestión de
la energía en la
Dirección Zonal
10 SENAMHI,
Huánuco en el
2023

Existe una
relación positiva
entre la
satisfacción
laboral
y la gestión del
agua en la
Dirección Zonal
10 SENAMHI,
Huánuco en el
2023

Existe una
relación positiva
entre la
satisfacción
laboral
y la gestión de
los residuos
sólidos en la
Dirección Zonal
10 SENAMHI,
Huánuco en el
2023

Correlacional Descriptivo
No experimental de corte transversal y correlacional

Población	Trabajadores de la DIRESA de Huánuco
Muestra	Trabajadores de la DIRESA de Huánuco
Instrumentos	Cuestionarios

ANEXO 2

CUESTIONARIOS

Cuestionario sobre la satisfacción laboral de los trabajadores

Estimado trabajador, la presente encuesta es para determinar el nivel de satisfacción laboral percibido en su centro laboral, en la siguiente escala, marque con una "X" según corresponda.

Trabajo en general	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Existe una buena relación con los miembros del area de trabajo.					
2. En mi area de trabajo existe el espíritu de colaboración y ayuda					
3. En mi area se mantiene la unidad y armonía en las relaciones con el fin de lograr las metas grupales					
4. Se toma en cuenta mis decisiones y participación en el grupo de trabajo.					
5. En mi area de trabajo cada miembro realiza las tareas asignas previamente					
6. Se toma en cuenta las sugerencias hechas al area de trabajo					
7. Se reconoce el buen trabajo dentro del area.					
8. Se tiene autonomía para el desarrollo del trabajo asignado.					
9. Se da libertad al escoger el mejor método de trabajo					

10. Se recibe el apoyo administrativo					
Condiciones de trabajo	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
11. Se cuenta con una buena iluminación en mi area de trabajo					
12. La ventilación es adecuada en mi area de trabajo					
13. El entorno físico y el espacio es el adecuado para mis labores					
14. Las condiciones físicas de trabajo son las más adecuadas.					
15. La temperatura es la adecuada en mi lugar de trabajo.					
16. El area de trabajo es salubre y cuenta con las condiciones adecuadas para el trabajo					
17. Se cuenta con una disponibilidad al acceso de los recursos tecnológicos					
Trabajo con los compañeros	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
18. En el trabajo se dan oportunidades y cosas que me gusta hacer.					
19. Estoy satisfecho con mi trabajo y mis compañeros					
20. Las oportunidades de mi trabajo me hacen destacar y sobresalir					
21. Las metas y objetivos de mi trabajo son cumplidas satisfactoriamente					

22. Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo					
23. Recibo apoyo de mis superiores y mis compañeros.					
Reconocimiento por los demás	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
24. En mi trabajo se dan oportunidad para crecer e la carrera.					
25. En mi trabajo se dan oportunidades para mi perfeccionamiento					
26. Cuento con estabilidad en mi trabajo					
27. Se practica la igualdad y la justicia en mi trabajo					
28. Se realizan convenios y se cumplen las leyes laborales en mi trabajo					
29. Siento satisfacción en general con mi trabajo					
30. Se cuentan con oportunidades de promoción en mi trabajo.					
Empresa y dirección	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
31. Soy supervisado con frecuencia					
32. La supervisión es adecuada e informada					
33. Los superiores juzgan correctamente la supervisión					
34. Tengo una adecuada orientación después de la supervisión					

Salario	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
35. Es salario que recibo es conforme a mis expectativas					
36. El salario que percibo va de acuerdo a mis condiciones laborales.					
37. Es flexible la negociación para un aumento de salario.					

ANEXO 3

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Título de la Investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ECOEFICIENCIA EMPRESARIAL EN LA DIRECCIÓN ZONAL 10 SENAMHI HUÁNUCO, 2023"

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres :

Cargo o Institución donde labora :

Nombre del Instrumento de Evaluación : cuestionario de Satisfacción

Teléfono :

Lugar y fecha :

Autor del Instrumento :

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.		
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.		
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.		
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad		
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias		
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos		
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable		
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación		
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado		

III. OPINIÓN GENERAL DEL EXPERTO ACERCA DE LOS INSTRUMENTOS

IV. RECOMENDACIONES

Huánuco,.... de..... de 201

.....

Firma del experto

DNI

ANEXO 4

CONSETIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por el Bch Vilca Mosquera, Ehytel Celestino. La finalidad del estudio es evaluar la correlación entre la Satisfacción Laboral y la Ecoeficiencia Empresarial en la Dirección Zonal 10 Senamhi Huánuco, 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente cinco minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el Bch Vilca Mosquera, Ehytel Celestino. He sido informado (a) de que la finalidad de este estudio es evaluar la correlación entre la Satisfacción Laboral y la Ecoeficiencia Empresarial en la Dirección Zonal 10 Senamhi Huánuco, 2023.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier

momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Fecha: _____ de _____ de _____.

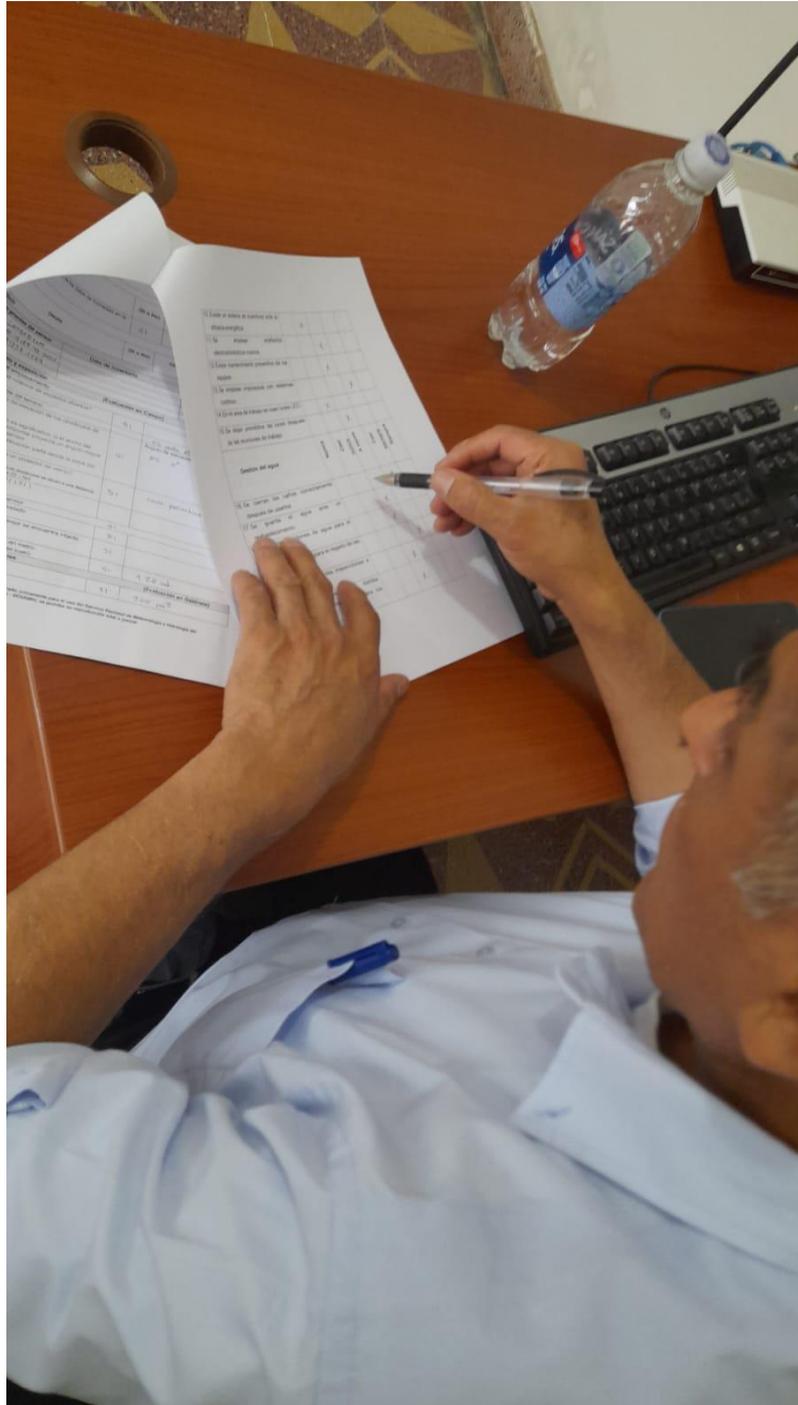
.....

Nombre del Participante

.....

Firma del Participante

ANEXO 5
FOTOGRAFIAS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA







ANEXO 6

PLAN DE MANEJO DE LA ECOEFICIENCIA EMPRESARIAL

Plan de Manejo de la Ecoeficiencia Empresarial

1. Introducción

La ecoeficiencia empresarial busca minimizar el impacto ambiental mientras se maximiza la eficiencia y rentabilidad de la organización. Este plan de manejo está diseñado para integrar prácticas sostenibles en todos los niveles de la empresa, optimizando el uso de recursos y reduciendo residuos y emisiones.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Implementar un sistema de ecoeficiencia en la organización para mejorar el rendimiento ambiental y económico.

2.2. Objetivos Específicos

- Reducir el consumo de energía y recursos naturales.
- Minimizar la generación de residuos y promover el reciclaje.
- Disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Fomentar una cultura de sostenibilidad entre los empleados.

3. Metodología

3.1. Evaluación Inicial

- **Auditoría Ambiental:** Realizar una auditoría para evaluar el consumo de energía, agua, materiales, y la generación de residuos y emisiones.
- **Análisis de Ciclo de Vida (ACV):** Evaluar el impacto ambiental de los productos o servicios a lo largo de su ciclo de vida.

3.2. Establecimiento de Indicadores Clave de Desempeño (KPI)

- **Consumo de Energía:** kWh por unidad de producción.

- **Consumo de Agua:** Litros por unidad de producción.
- **Residuos Generados:** Kilogramos por unidad de producción.
- **Emisiones de CO2:** Toneladas por año.

4. Estrategias de Ecoeficiencia

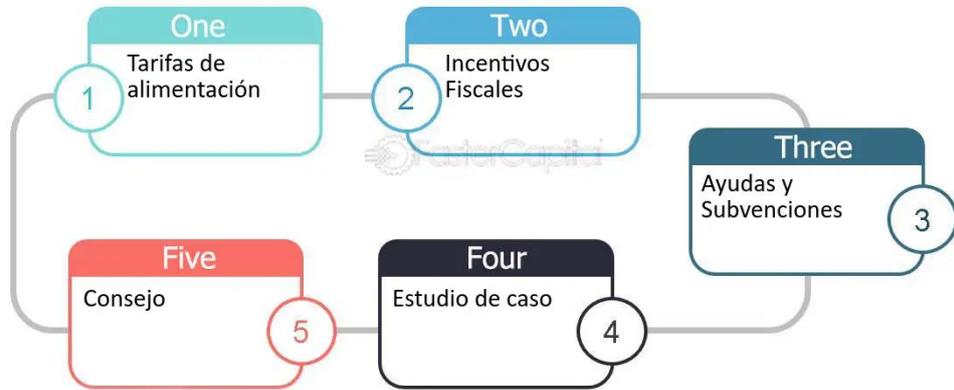
4.1. Reducción de Consumo de Energía

- **Eficiencia Energética:** Implementar tecnologías de bajo consumo energético, como iluminación LED y equipos de bajo consumo.



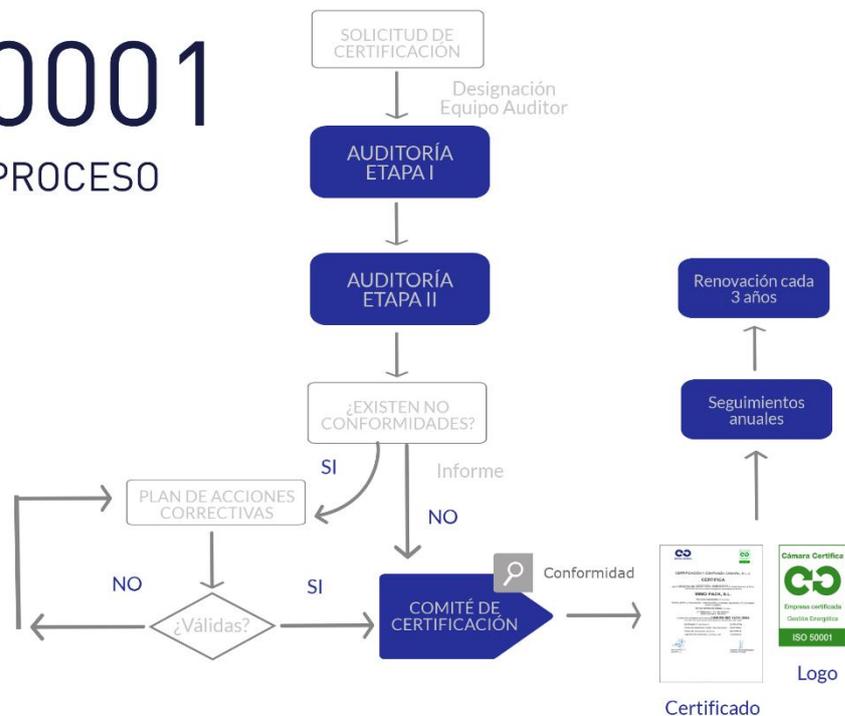
- **Energías Renovables:** Instalar paneles solares o turbinas eólicas donde sea viable.

Iniciativas e incentivos gubernamentales para empresas de energía renovable



- **Gestión de la Energía:** Monitorear y gestionar el uso de energía con sistemas de gestión energética (ISO 50001).

50001 PROCESO

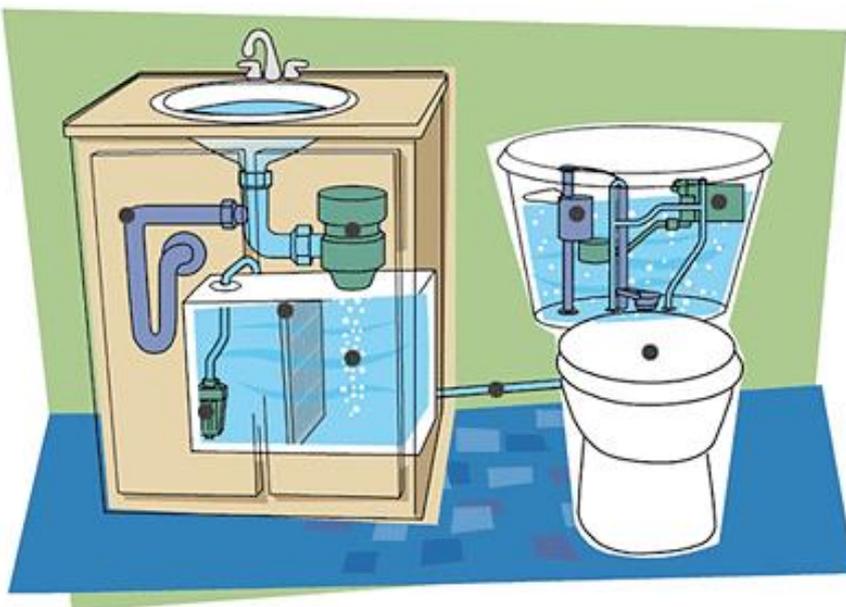


4.2. Gestión del Agua

- **Tecnologías de Ahorro de Agua:** Instalar dispositivos de bajo flujo y sistemas de recolección de agua de lluvia.



- **Reciclaje de Agua:** Implementar sistemas de reciclaje y reutilización de aguas grises en procesos industriales y sanitarios.



- **Detección de Fugas:** Instalar sensores para detectar y reparar fugas rápidamente.

4.3. Gestión de Residuos

- **Reducción en la Fuente:** Optimizar los procesos de producción para generar menos residuos.
- **Reciclaje y Reutilización:** Establecer programas de reciclaje para papel, plástico, vidrio y metales. Reutilizar materiales en la medida de lo posible.
- **Compostaje:** Implementar programas de compostaje para residuos orgánicos.



4.4. Reducción de Emisiones

- **Transporte Sostenible:** Fomentar el uso de vehículos eléctricos o híbridos y promover el transporte público y compartido entre los empleados.
- **Optimización de Procesos:** Mejorar los procesos industriales para reducir las emisiones de gases contaminantes.
- **Compensación de Carbono:** Participar en programas de compensación de carbono, como la reforestación.

Confinemos los coches, recuperemos nuestro espacio

Cómo reducir emisiones de CO₂ con una ZBE

- Restricción de entrada a vehículos con más emisiones CO₂

- Reducción significativa del número de aparcamientos

- Reducir el espacio dedicado a los coches

- Ampliar aceras, carriles bici y carriles bus

- Crear zonas cero emisiones

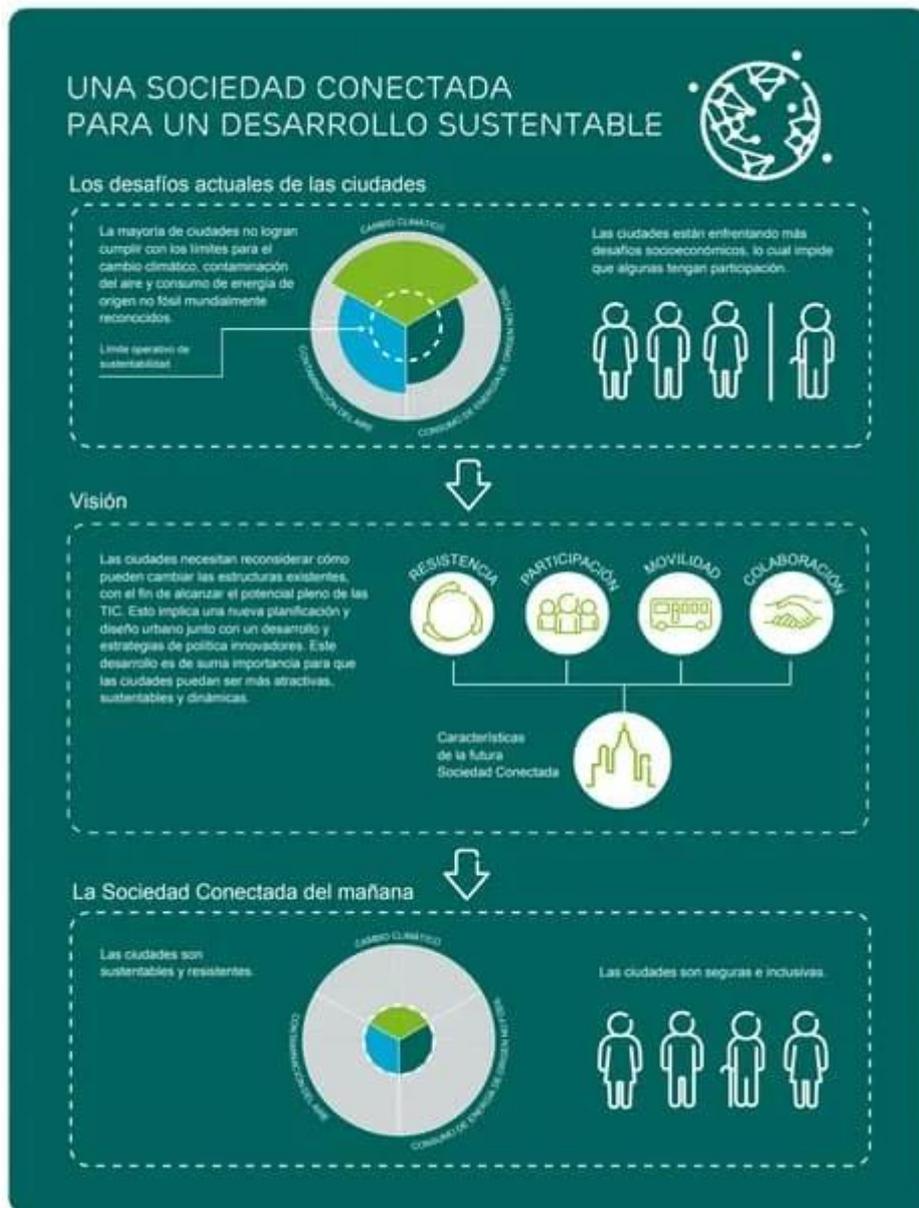

#ConfinemosLosCoches

ecologistas en acción 

5. Implementación y Capacitación

5.1. Formación de un Equipo de Sostenibilidad

- **Equipo Multidisciplinario:** Incluir representantes de diferentes departamentos (producción, finanzas, recursos humanos, etc.).
- **Responsabilidades:** Definir claramente las responsabilidades y objetivos del equipo.



5.2. Capacitación de Empleados

- **Programas de Formación:** Realizar talleres y seminarios sobre prácticas sostenibles y la importancia de la ecoeficiencia.
- **Campañas de Concientización:** Implementar campañas internas para fomentar la participación y compromiso de todos los empleados.

6. Monitoreo y Evaluación

6.1. Sistema de Monitoreo

- **Herramientas de Seguimiento:** Utilizar software de gestión ambiental para monitorear los indicadores clave de desempeño.
- **Informes Periódicos:** Generar informes trimestrales y anuales para evaluar el progreso.



6.2. Auditorías Regulares

- **Auditorías Internas:** Realizar auditorías internas periódicas para asegurar el cumplimiento de las políticas y objetivos de ecoeficiencia.
- **Auditorías Externas:** Contratar auditorías externas para validar los resultados y obtener certificaciones ambientales.

7. Mejora Continua

- **Revisión Anual:** Evaluar los resultados anualmente y ajustar las estrategias según sea necesario.
- **Innovación y Tecnología:** Incorporar nuevas tecnologías y prácticas emergentes para mejorar continuamente la ecoeficiencia.
- **Reconocimiento y Incentivos:** Implementar sistemas de reconocimiento e incentivos para los empleados y equipos que contribuyan significativamente a los objetivos de ecoeficiencia.



8. Comunicación y Difusión

- **Informes de Sostenibilidad:** Publicar informes anuales de sostenibilidad para informar a los stakeholders sobre los avances y logros en ecoeficiencia.

- **Comunicados Internos:** Mantener a los empleados informados sobre los progresos y éxitos a través de boletines y reuniones.
- **Participación en Eventos:** Participar en conferencias y eventos sobre sostenibilidad para compartir experiencias y aprender de otras organizaciones.

9. Conclusiones

La implementación de este plan de manejo de la ecoeficiencia empresarial no solo mejorará el rendimiento ambiental de la organización, sino que también contribuirá a una mayor eficiencia operativa y a una cultura corporativa de sostenibilidad. A largo plazo, esto generará beneficios económicos y reputacionales significativos, posicionando a la empresa como un líder en responsabilidad ambiental.