



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2025,  
Volumen 9, Número 1.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1)

# **GESTIÓN AMBIENTAL, CALIDAD VIDA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD - CUSCO, 2024**

**ENVIRONMENTAL MANAGEMENT AND QUALITY OF  
LIFE IN JOB SATISFACTION OF MUNICIPAL EMPLOYEES  
– CUSCO, 2024**

**Fanny Molero Castro**  
Universidad Cesar Vallejo - Perú

## **Gestión ambiental, calidad vida en la satisfacción laboral de los colaboradores de una municipalidad - Cusco, 2024**

**Fanny Molero Castro<sup>1</sup>**

[FMOLERO@ucvvirtual.edu.pe](mailto:FMOLERO@ucvvirtual.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0001-6983-655X>

Universidad Cesar Vallejo

Perú

### **RESUMEN**

El objetivo del estudio fue Determinar la influencia de la gestión ambiental, la calidad de vida en la satisfacción laboral de los colaboradores de una municipalidad de Cusco, 2024. La investigación opto para el paradigma positivista, utilizando un enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal, nivel descriptivo, correlacional causal, concluye que tanto la gestión ambiental como la calidad de vida influyen significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores municipales en Cusco, 2024. Las pruebas estadísticas realizadas, como la regresión ordinal y la prueba de bondad de ajuste del modelo, han confirmado de manera significativa que mejorar estos aspectos contribuye positivamente a un entorno laboral más satisfactorio y gratificante. Estos hallazgos subrayan la importancia estratégica de implementar políticas y prácticas que fortalezcan la gestión ambiental y mejoren las condiciones de vida de los empleados municipales, con el fin de promover su bienestar emocional y profesional en el lugar de trabajo.

**Palabras clave:** gestión ambiental, calidad de vida, satisfacción laboral

---

<sup>1</sup> Autor Principal

Correspondencia: [FMOLERO@ucvvirtual.edu.pe](mailto:FMOLERO@ucvvirtual.edu.pe)

# **Environmental Management and Quality of Life in Job Satisfaction of Municipal Employees – Cusco, 2024**

## **ABSTRACT**

The objective of the study was to determine the influence of environmental management and quality of life on job satisfaction among municipal employees in Cusco, 2024. The research adopted a positivist paradigm, using a quantitative approach, a deductive method, an applied type, a non-experimental cross-sectional design, and a descriptive, correlational-causal level. The study concludes that both environmental management and quality of life significantly influence job satisfaction among municipal employees in Cusco, 2024. Statistical tests, such as ordinal regression and the model's goodness-of-fit test, have significantly confirmed that improving these aspects contributes positively to a more satisfactory and rewarding work environment. These findings highlight the strategic importance of implementing policies and practices that strengthen environmental management and improve municipal employees' living conditions to promote their emotional and professional well-being in the workplace.

**Keywords:** environmental management, quality of life, job satisfaction

*Artículo recibido 13 noviembre 2024*

*Aceptado para publicación: 26 diciembre 2024*



## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se evidencia una creciente inquietud por la conservación del medio ambiente, especialmente en naciones como Estados Unidos, Corea y Canadá (Rodríguez García, 2020), este interés surge debido al aumento de la contaminación del agua (38 %), suelo (87%) y aire (99,73  $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ) en los últimos años, ocasionando considerables perjuicios al entorno natural y afectando la calidad de vida de la población (Aleman, 2018). Esto se atribuye a la falta de conciencia, tanto de los ciudadanos como del gobierno, respecto al cuidado del medio ambiente contribuye a este problema (Ticlla et al, 2021).

En este contexto, es necesario implementar mecanismos y estrategias para salvaguardar el medio ambiente, proponiendo que esto se logre a través de la gestión ambiental (Assis Carvalho & Rocha Ferreira, 2019). Por lo que cabe resaltar la importancia del papel del Estado en esta tarea, enfatizando que la gestión y la protección del medio ambiente son fundamentales para mejorar la calidad de vida de la población (Machado, 2022; Soledispa Rodríguez, Zea Barahona, & Santistevan Villacreses, 2020). En este mismo sentido se subraya que las acciones de las entidades públicas deben centrarse en mejorar las condiciones de vida y salud de la población, enfatizando la importancia de una gestión ambiental adecuada mediante una planificación, organización y control efectivos para abordar el deterioro ambiental y mejorar la calidad de vida (Vizcarra, 2022). Para lograr este objetivo, es fundamental que el público personal se desarrolle eficientemente en sus trabajos, lo que requiere capacitación y experiencia para alcanzar una satisfacción laboral óptima (Corral Verdugo, Aguilar Luzón, & Hernández, 2019).

En relación con los países latinoamericanos, como Argentina, Bolivia, Chile y Colombia, se encuentran en proceso de implementar normativas (Rivas Castillo, 2019), con el propósito de conservar el medio ambiente y garantizar una gestión adecuada de los recursos naturales (Lozano Gómez & Barbarán Mozo, 2021).

Bajo este escenario, se destaca que los gobiernos de estos países asumen la responsabilidad de supervisar y monitorear las actividades ambientales. Sin embargo, el crecimiento demográfico y el aumento de los niveles de vida (Castillo, 2022), ha ido contribuyendo al incremento de la contaminación ambiental, afectando la calidad de vida de la población, (Cobos Mora, Solano Peláez, & Gárate

Rodríguez, 2021). Por lo que la protección del medio ambiente a veces queda relegada debido a otras necesidades consideradas prioritarias (Barraza Arias & Jiménez Barrios Nuevo, 2022), disminuyendo así la probabilidad de lograr el desarrollo sostenible y el cumplimiento de objetivos ambientales, perjudicando la calidad de vida, (Tumi Quispe, 2020). En este sentido esencial que los gobiernos cuenten con una estructura organizativa sólida, asignen responsabilidades claras, adopten prácticas adecuadas y proporcionen recursos para una gestión ambiental efectiva. Además, es crucial considerar el bienestar de los trabajadores, ya que esto impacta significativamente en el funcionamiento de las municipalidades. (Emaides, 2018).

A nivel nacional, las acciones diarias de la sociedad generan 21 mil toneladas residuos, una emisión de CO<sub>2</sub> de 55,144 megatoneladas con impacto ambiental negativo (Pérez Soto, Godínez Montoya, & Figueroa Hernández, 2021). En este sentido, se destaca la necesidad de una gestión ambiental eficaz de los recursos naturales (Gómez, 2022). Sin embargo, se ha evidenciado que hay problemas en la gestión ambiental estatal en Perú (Agüero Alva, Medina Peña, & Romero Vela, 2020). Esto se debe, a la falta de cumplimiento de normativas ambientales, (INEI, 2018). Por otra parte dado el caso de que no se abordan estos problemas de conservación ambiental, comenzarán a afectar la salud y la calidad de vida de los ciudadanos peruanos (Agüero Alva, Medina Peña, & Romero Vela, 2020). Por lo que se advierte que la inacción en conservación afectará la salud de los peruanos (Iñigo Dehud, 2019). Bajo esta perspectiva, se argumenta que la planificación y gestión efectiva son cruciales para proteger el medio ambiente y mejorar la calidad de vida y la satisfacción laboral Andrada (2020).

En el contexto local, se centrará la atención en la provincia del Cusco, conocida ya que, en la Municipalidad de Cusco, la gestión ambiental enfrenta desafíos significativos debido a una planificación deficiente, por la falta de cumplimiento de objetivos, la programación poco efectiva y la disponibilidad presupuestal limitada son problemas recurrentes. Además, la mala organización que se refleja en el mal uso del MOF, ROF y directivas institucionales, así como la falta de control eficiente en las labores, esto se debe a que no se realiza una eficiente verificación, supervisión, monitoreo y seguimiento, lo que dificulta el desarrollo de actividades para mitigar impactos ambientales negativos, afectando la calidad de vida de la población y los colaboradores municipales.

Estos efectos negativos se ven reflejados en los distintos problemas de salud que experimentan los

colaboradores como son los problemas de salud física, psíquica y emocional debido a la falta de atención médica adecuada y condiciones laborales adversas. Por otra parte la calidad de vida de los colaboradores también se ve comprometida debido a que no hay medidas para el cuidado ambiental por parte de todos evidenciando así la falta de conciencia ambiental en el estilo de vida y prácticas socioculturales contribuye a la degradación ambiental, además de su desempeño laboral lo que afecta su nivel de ingresos, problema que se presenta en una desigualdad salarial en sus salarios, bonificaciones y ganancias sobre productividad lo que genera descontento entre los colaboradores, afectando su motivación y compromiso laboral.

Estas dificultades tienen un impacto directo en la satisfacción laboral de los colaboradores ya que debido a las deficiencias señaladas el clima organizacional es desfavorable ya que sus estructura, coordinación y cooperación de los colaboradores se ven afectadas; así mismo hay deficiencias en el ambiente de trabajo, por la falta de empatía en el equipo de trabajo, los bajos niveles de comunicación y las escasas oportunidades de crecimiento, también contribuyen a una baja satisfacción laboral. Además, las condiciones laborales, como los bajos beneficios, la deficiencia de seguridad laboral y el incumplimiento frecuente de las horas de trabajo, no son adecuados.

A partir de lo señalado se planteó como: objetivo general; Determinar la influencia de la gestión ambiental, la calidad de vida en la satisfacción laboral de los colaboradores de una municipalidad de Cusco, 2024; y objetivos específicos: determinar la influencia de la gestión ambiental, la calidad de vida en el clima organizacional, ambiente de trabajo y condiciones de trabajo de los colaboradores de una municipalidad - Cusco, 2024.

La investigación tomó en cuenta como referencia a nivel internacional las investigaciones de Anticona (2023) concluye que los municipios y los funcionarios públicos que están encargados en la G.A deben enfocarse en optimizar la gestión de residuos sólidos, priorizando la reutilización, reciclaje y tratamiento, por lo que es esencial capacitar a los trabajadores municipales para promover nuevas iniciativas en G.A y ecoeficiencia, incluyendo tecnologías amigables para generar electricidad a partir de residuos sólidos, incentivando a la ciudadanía a gestionar sus residuos de manera adecuada, este estudio resalta la importancia de que la municipalidad capacite a sus trabajadores con la finalidad de que puedan efectuar adecuadamente sus actividades laborales con el objetivo de que la entidad pueda

enfocarse en optimizar sus recursos y mejorar su G.A.

Márquez et al. (2021) concluyen que es necesario adaptar el contenido educativo para que los ciudadanos adquieran conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarios para abordar y resolver problemas globales y desempeñar un papel activo en su comunidad y en el mundo, este estudio aborda lo importante que es impulsar la educación, ya que por medio de ello se puede concientizar y promover los valores del cuidado del medio ambiente.

Lozano y Barbarán (2021) concluye que estas herramientas les permitirá supervisar, controlar y evaluar las políticas ambientales de manera efectiva, además la GA implica una adecuada planificación, organización y control de medidas para involucrar a actores locales en el cuidado ambiental y salud de los ciudadanos, donde los gobiernos locales, se enfrentan desafíos como la falta de políticas ambientales efectivas, este estudio resalta que para que una entidad efectúe adecuadamente la G.A es importante que planifique sus actividades enfocándose en la preservación ambiental y la CV de los ciudadanos. Los estudios nacionales consideraron a Angulo (2022) concluye que, para mejorar la gestión de la salud y el talento humano, es esencial generar un impacto positivo en la satisfacción laboral de los empleados responsables. Además, se destaca la necesidad de implementar programas de seguimiento que contribuyan al desarrollo de los empleados, repercutiendo positivamente en su satisfacción laboral. La supervisión efectiva de los recursos humanos y de la salud, a través de una adecuada vigilancia, resultará en una mayor satisfacción laboral.

Paredes (2022) concluye que existe una estrecha interrelación entre esta última y el entorno ambiental. Esto resalta la importancia vital de conservar y proteger la naturaleza, sus ecosistemas y su diversidad biológica. El estudio subraya la trascendental relevancia de la G.A en la preservación del medio ambiente y, por consiguiente, en la salvaguarda de la salud de la población.

Bellido (2021) concluye que la C.V laboral representa un elemento esencial en cualquier organización, capacitando a los miembros en todos los niveles para participar de manera activa y efectiva en la configuración del entorno laboral, métodos de trabajo y resultados organizativos. Esta conclusión se sustenta en la estrecha relación entre la C.V laboral, el bienestar en el entorno de trabajo, la motivación, la productividad, la salud y la seguridad laboral. El estudio resalta elementos clave, como un entorno laboral seguro, el mantenimiento de la salud ocupacional, horarios de trabajo adecuados y una



remuneración justa. También enfatiza la importancia de factores intrínsecos y extrínsecos vinculados a la satisfacción laboral, subrayando su papel fundamental.

Respecto a variable 01 – gestión ambiental (GA), es sustentado mediante la Teoría Ecológica Organizacional propuesta por (Hannan & Freeman, 1992) donde se enfocan en la relación entre las organizaciones y su entorno, y se utiliza para analizar cómo las organizaciones se adaptan a su entorno y evolucionan en respuesta a las presiones y desafíos ambientales, (De la Rosa Leal, 2021) se sugiere que para abordar cuestiones ambientales y la G.A, es crucial centrado en tres etapas de gestión: la planificación, organización y control de las acciones o actividades diseñadas para lograr sus objetivos. Acerca de la G.A. engloba procesos como la planificación, organización y control para llevar a cabo a cabo las políticas ambientales de una entidad, en la actualidad, la gestión ambiental (G.A) se posiciona como una estrategia fundamental en el funcionamiento y rendimiento ambiental de una organización (Ministerio del Ambiente, 2022), su objetivo primordial consiste en mejorar todas las actividades para que sean más ecoeficientes y contribuyan de manera significativa a la reducción de los impactos negativos causados por la contaminación o degradación del medio ambiente. (Elized Huerta, 2009), la GA busca la preservación de los recursos naturales y la fomentación de un desarrollo ecológicamente sostenible, este enfoque implica la organización de actividades que afectan el medio ambiente con el propósito de mejorar la C.V y prevenir o reducir los problemas ambientales (Lozano Gómez & Barbarán Mozo, 2021).

De esta forma se han considerado como dimensiones la Planificación, Organización y Control, estas dimensiones promoverán las nuevas formas para mejorar la gestión ambiental en la entidad.

La dimensión planificación se centra en los procesos que involucran habilidades, técnicas y estrategias para alcanzar un objetivo, lo que implica la ejecución de un conjunto de acciones de manera organizada con el fin de lograr dicho objetivo (Saéz Peonucos, 2018), este se presenta como intrínsecamente vinculada a los procedimientos, los cuales son planes detallados que establecen los métodos necesarios para administrar las operaciones futuras de una organización, (Raza Carrillo & Acosta, 2022), es crucial destacar que estos procedimientos no son meras ideas, sino directrices operativas con instrucciones claras sobre cómo deben ejecutarse. De este modo, se subraya la importancia de una planificación rigurosa y acciones operativas concretas en el ámbito de la gestión ambiental; en base a ello los



indicadores son: los objetivos trazados, la programación de las actividades y la disponibilidad presupuestal, es así que mediante un plan de G.A debe incluir una estimación de la cantidad de residuos que se generarán y los costos asociados a su gestión, proporcionando detalles como planos de la instalación, el tipo de residuos generados, los métodos para su manejo y otra información relevante (Roper Portillo, 2020).

Por otro lado, la dimensión organización es un conjunto de elementos, principalmente personas, que colaboran y se relacionan entre sí en un marco estructurado (De Azkue, 2019), esto permite que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros se utilicen de manera coordinada y regulada por un conjunto de normas para lograr objetivos específicos (Cruz Chimal & Jiménez Pérez, 2021), ya sea de índole lucrativa o no esta dimensión, en base a ello los indicadores son: el MOF, ROF y el clima organizacional, este constituye una etapa dentro del proceso administrativo, cuyo propósito es establecer la estructura necesaria para lograr las metas establecidas durante la fase de planificación (Roldan, 2020).

La última dimensión de la GA es el control que es una etapa del proceso de gestión que abarca todas las acciones destinadas a garantizar que las actividades realizadas se ajusten al plan establecido además, se considera una función crucial de la gestión y una de las más importantes para lograr una gestión eficaz (Hernández Álvarez, 2020), el control en el proceso administrativo implica evaluar y medir el desempeño del plan con el propósito de identificar y prevenir desviaciones, lo que permite tomar las acciones correctivas necesarias (Ramirez, 2019), en base a ello los indicadores considerados son: la verificación, supervisión, monitoreo y seguimiento constante de las acciones de la G.A.; el control en asuntos ambientales se refiere a la gestión de la emisión de contaminantes provenientes de actividades humanas hacia el medio ambiente, abarcando el aire, el agua y el suelo, estas acciones de control están diseñadas para reducir los riesgos para la salud humana (Jaime Restrepo, 2020).

Acerca de la variable 02 – calidad de vida C.V el enfoque de la variable está asociado con la teoría de la satisfacción de necesidades humanas, propuesta por (Bandura 1978) citado por (Wilcock, 2022) quien destaca que las condiciones de vida de las personas están estrechamente ligadas a las necesidades que deben recibir prioridad, (Cotrina Gulfo, 2020) estas necesidades pueden variar según la situación en la que se encuentren, las condiciones de vida se refieren a la C.V de una persona e incorporan factores

como la salud, el entorno y el nivel de ingresos disponibles.

La Calidad de vida está relacionado con la satisfacción de las necesidades de la población ya sea territoriales o urbanísticos relacionados con la supervivencia de la humanidad (Discoli, y otros, 2010), además representa un estado de satisfacción general derivado de la realización de las capacidades individuales, esta satisfacción abarca aspectos tanto subjetivos como objetivos y se manifiesta en una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social (Tejeda Parra & Burgos Flores, 2020), la CV comprende tanto aspectos objetivos como subjetivos del bienestar social, derivados de las experiencias individuales y colectivas en la sociedad, este concepto surge de la continua interacción entre factores económicos, sociales, necesidades individuales, bienestar emocional, entornos ecológicos y condiciones de salud, tanto a nivel individual como en el ámbito social (Galván Bonilla, 2020). Las dimensiones que engloban la CV están relacionadas con la salud, el cuidado del medio ambiente y los niveles de ingresos, cada uno de estos aspectos son relevantes para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

La dimensión relacionada con la salud resalta que la C.V implica cuidar la salud a través de un estilo de vida saludable, que incluye una dieta equilibrada, ejercicio regular, manejo del estrés y la búsqueda de atención médica cuando sea necesario, además, mantenga una actitud positiva y desarrolle relaciones significativas son elementos fundamentales para una vida (Salas Padilla, 2021), donde la salud laboral engloba condiciones, factores y prácticas que impactan en la salud y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. Su enfoque se centra en garantizar que los trabajadores cuenten con un lugar de trabajo seguro, saludable y satisfactorio. (Morilla Luchena, Borrego Alés, Orgambídez Ramos , & Vázquez Aguado, 2019), por lo que se consideró como indicadores la salud física, psicológica y emocional, ya que la calidad de salud laboral implica que cuando un empleado se enfrenta a desafíos laborales difíciles o complejos, debe contar con recursos psicológicos, organizacionales y de apoyo de relaciones para abordar estas demandas de manera efectiva (Caicedo Fandiño, 2019).

Respecto a la dimensión de cuidado del medio ambiente implica diversas acciones, políticas de gestión ambiental y regulaciones con el objetivo de proteger la naturaleza, esto se logra preservando los recursos naturales y los seres vivos de los impactos negativos de las actividades humanas (Vargas Villavicencio, 2019), la conservación ambiental se asegura de preservar y proporcionar los servicios ambientales, a



menudo llamados servicios ecosistémicos, que la naturaleza ofrece para cubrir nuestras necesidades fundamentales y mantener la vida (Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas, 2020), por lo que como indicadores para medir la variable se consideró el estilo de vida y la socio cultura de los ciudadanos, ya que la conservación del medio ambiente también se refiere a las acciones llevadas a cabo para preservar y recuperar de manera sostenible la calidad de vida de todos los seres vivos (Ministerio de Economía y Finanzas, 2023).

Sobre la dimensión nivel de ingresos se refiere al flujo anual de ingresos que una persona o familia obtiene de su trabajo y otras fuentes, como propiedades o inversiones (Fernández Serrano & Liñán Francisco, 2017), se utiliza como una medida del bienestar económico y social de un individuo o grupo durante un período específico (Gallardo, Gómez, Bovea, Colomer Mendoza, & Carlos, 2018), esto puede medir mediante los indicadores como es la remuneración, bonificaciones, las ganancias sobre productividad y la proporcionalidad interna entre los salarios, debido a que el nivel de ingresos se relaciona con la cantidad de dinero que una persona, familia, empresa o una nación recibe en un período determinado, la definición puede variar según el contexto y la perspectiva económica o social desde la cual se lo evalúa (Sánchez Torres, Torres Méndez, & Ramírez Nariño, 2020).

Respecto a la variable 03 – Satisfacción laboral se consideró la Teoría Bifactorial de (Herzberg 1959) citado por (Sabater Fernández, De Armas Bravo, & Cabezas Medina, 2018), donde destaca la dualidad en la influencia de factores laborales en la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo, señala que existen dos categorías de factores: los de higiene, que evitan la insatisfacción, pero no generan satisfacción, y los motivadores, que impulsan la satisfacción y la motivación laboral (Parra Penagos, Bayona Albarracín, & Salamanca Gómez, 2018) el énfasis recae en la importancia de considerar el clima organizacional, las condiciones de trabajo y el ambiente laboral como elementos clave para incrementar la satisfacción en el trabajo.

La satisfacción laboral involucra una conexión entre los trabajadores y su entorno laboral, buscando la concordancia entre lo que los empleados aspiran en su trabajo y lo que experimentan realmente, (Saavedra Meléndez & Delgado Bardales, 2020), la satisfacción laboral es esencial en la vida de un empleado y puede afectar su bienestar en general, se refiere a la sensación de motivación, contento y felicidad que un trabajador experimenta cuando se cumplen aspectos importantes en su entorno laboral

(Cortes, 2022), debido a que la satisfacción laboral es un concepto que engloba la gestión de una organización con el propósito de mantener y mejorar la motivación positiva de sus empleados en relación con las tareas y actividades que realizan para alcanzar sus objetivos, para lograrlo, se emplean estrategias y prácticas que se centran en factores tanto externos como internos (Guzmán Narciso, Sánchez García, Placencia Medina, & Silva Valencia, 2020).

Las dimensiones que engloban la satisfacción laboral están relacionadas con el clima organizacional, el ambiente de trabajo y las condiciones laborales, cada uno de estos aspectos son relevantes para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

La dimensión del clima organizacional es esencial para el desempeño de una entidad, ya que impacta la motivación y el comportamiento de los empleados, puede describirse como una colección de características medibles que los empleados perciben en su entorno laboral, lo que influye en sus sentimientos y conductas en la organización (González Vásquez, Ramírez López, Terán Ayay, & Palomino Alvarado, 2021), el clima organizacional es la percepción compartida por los empleados sobre su entorno de trabajo, que incluye tanto la parte formal como la cultura de la organización, esta percepción está relacionada con cómo los empleados interpretan sus experiencias laborales, como políticas, rutinas, prácticas y comportamientos recompensados (Pedraza Melo & Bernal González, 2018), en base a ello se enmarca como indicadores de la dimensión la estructura, cooperación y coordinación de acciones dentro de la entidad, debido a que el clima organizacional influye en la motivación de los empleados y en su capacidad para desempeñarse eficientemente, un entorno laboral positivo y estimulante resulta fundamental para aumentar la productividad y, en última instancia, contribuir al éxito y crecimiento de la organización (Rivera Porras, Juan Diego, Forgiony Santos, Bonilla Cruz, & Rozo Sánchez, 2018).

Sobre la dimensión 2 que el ambiente de trabajo está estrechamente ligado a cómo los colaboradores perciben los factores que afectan su experiencia en el trabajo, estos factores pueden ser de naturaleza tangible o intangible y desempeñan un papel crucial en la satisfacción (Vargas, 2021), el ambiente laboral abarca todos los aspectos y relacionados con las personas que impactan la experiencia laboral de los empleados, desde el horario y la seguridad hasta el diseño del espacio y la atmósfera en el trabajo, por lo tanto, es crucial atender y mejorar estos elementos para fomentar la satisfacción y el desempeño

en el trabajo (Ortega, 2020), donde se enmarca que los indicadores de la dimensión están relacionados con que la entidad cuente con un equipo de trabajo empático, así como la implementación de canales de comunicación y oportunidades de crecimiento, lo que abarca aspectos que afectan tanto la salud física como mental de los empleados, y estos aspectos pueden ser tanto técnicos como sociales, estando estrechamente vinculados al proceso de trabajo (Hernández Santiago, 2020).

La dimensión de condiciones de trabajo engloba las circunstancias y factores en los que los empleados realizan sus tareas laborales, estas condiciones pueden variar significativamente según la industria, la empresa y el tipo de trabajo. (Sabastizagal Vela, Astete Cornejo, & Benavides, 2020), las condiciones laborales abarcan una serie de elementos que pueden tener un impacto importante en la salud y el bienestar de los empleados, por lo tanto, es crucial mejorar estas condiciones para garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores, al mismo tiempo que se promueve la satisfacción en el trabajo (Riquelme Lagos, Soto Retamal, & Torres Jaque, 2019), donde se enmarca que los indicadores de la dimensión está relacionado con los beneficios laborales, la seguridad laboral y las horas razonables de trabajo, por lo que se hace hincapié en que las condiciones de trabajo comprenden diversos factores que impactan la experiencia de los empleados en su entorno laboral, donde las regulaciones laborales tienen como finalidad proteger los derechos de los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y seguras (Millones Trinidad, 2022).

En cuanto al marco filosófico el supuesto ontológico aborda la naturaleza de la realidad investigada, que en este caso es la interacción entre la gestión ambiental, la calidad de vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de una municipalidad en Cusco (Arias, 2023).

En relación al supuesto epistemológico se enfoca en cómo se adquiere el conocimiento sobre la relación entre gestión ambiental, calidad de vida y satisfacción laboral, se valora tanto la objetividad de los datos cuantitativos como las percepciones subjetivas de los individuos, permitiendo una comprensión holística y precisa de las influencias en su satisfacción laboral (Muñoz Cifuentes, 2021).

Acercas del supuesto metodológico define los métodos utilizados para investigar esta realidad por lo que se adopta un enfoque cuantitativo para recolectar y analizar datos sobre la gestión ambiental, la calidad de vida y la satisfacción laboral, para identificar la influencia entre las variables (Sánchez Molina & Garza, 2021).



Finalmente, respecto al supuesto axiológico considera los valores éticos y morales que guían la investigación, en este estudio, se prioriza la ética, asegurando la confidencialidad y el respeto hacia los colaboradores participantes. (Betancourt Mendoza, 2023).

## METODOLOGÍA

La investigación adoptó el paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, permitiendo la formulación y verificación de hipótesis mediante la recolección y análisis de datos numéricos proporcionados por funcionarios públicos. Se aplicó el método deductivo para analizar la gestión ambiental, la calidad de vida y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Cusco, estableciendo conexiones entre teoría y práctica.

El estudio es de naturaleza aplicada, con un diseño no experimental y transversal, ya que se recopiló información en un solo momento sin manipular variables. Su alcance es descriptivo y correlacional causal, evaluando la relación entre la gestión ambiental, la calidad de vida y la satisfacción laboral. La población estuvo conformada por 120 funcionarios, de los cuales se seleccionó una muestra probabilística de 93 trabajadores.

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, aplicando un cuestionario de 34 preguntas distribuidas en tres variables principales, evaluadas con una escala de Likert. El instrumento fue validado por expertos y los datos fueron analizados con SPSS-25 y Excel, permitiendo un estudio tanto descriptivo como inferencial para validar las hipótesis y extraer conclusiones relevantes.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Descripción de las variables

**Tabla 1.** Descripción de los niveles de la variable gestión ambiental y sus dimensiones

Rangos / Niveles	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Variable y Dimensiones								
Gestión ambiental	9	<b>9,0</b>	75	<b>80,6</b>	9	<b>9,0</b>	93	100
D1: Planificación	13	<b>14,0</b>	76	<b>81,7</b>	4	<b>4,3</b>	93	100
D2: Organización	31	<b>33,3</b>	55	<b>59,1</b>	7	<b>7,5</b>	93	100
D3: Control	24	<b>25,8</b>	59	<b>63,4</b>	10	<b>10,8</b>	93	100

Nota: La tabla representa la descripción la variable gestión ambiental y sus dimensiones

**Interpretación:** los resultados indican que la gestión ambiental en la entidad se encuentra mayormente en un nivel evaluado como regular a malo, para mejorar la gestión ambiental, es crucial implementar adecuadamente procesos de planificación, organización y control, estos elementos son fundamentales para establecer y mantener prácticas ambientales eficientes y sostenibles, fortalecer estos aspectos no solo puede ayudar a elevar los estándares de gestión ambiental, sino también a promover un entorno laboral más saludable y respetuoso con el medio ambiente para todos los colaboradores.

**Tabla 2.** Descripción de los niveles de la variable calidad de vida y sus dimensiones

Rangos / Niveles	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Calidad de vida	9	9,7	78	83,9	6	6,5	93	100
D1: Salud	13	14,0	76	81,7	4	4,3	93	100
D2: Cuidado del medio ambiente	31	33,3	52	55,9	10	10,8	93	100
D3: Nivel de ingresos	30	32,3	54	58,1	9	9,7	93	100

Nota: La tabla representa la descripción la variable calidad de vida y sus dimensiones

**Interpretación:** los resultados indican que la calidad de vida en la entidad se sitúa mayoritariamente en un rango calificado como regular a malo, para mejorar esta situación, es fundamental considerar aspectos clave como la salud, el cuidado del medio ambiente y el nivel de ingresos, estos elementos juegan roles fundamentales en la percepción y experiencia general de calidad de vida entre los colaboradores, en consecuencia, priorizar iniciativas que promuevan un entorno laboral saludable, políticas ambientales sostenibles y oportunidades que mejoren los ingresos puede contribuir significativamente a elevar la calidad de vida de manera efectiva y sostenible en la organización.

**Tabla 3.** Descripción de los niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

Rangos / Niveles	Malo		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Satisfacción laboral	13	14,0	73	78,5	7	7,5	93	100
D1: Clima organizacional	22	23,7	62	66,7	9	9,7	93	100
D2: Ambiente de trabajo	23	24,7	62	66,7	8	8,6	93	100
D3: Condiciones de trabajo	8	8,6	80	86,0	5	5,4	93	100

Nota: La tabla representa la descripción la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

**Interpretación:** los resultados muestran que la satisfacción laboral en la entidad se sitúa mayormente en un nivel evaluado como regular a malo, para mejorar esta situación, es crucial enfocarse en mejorar

el clima organizacional, así como el ambiente y las condiciones de trabajo en la entidad, estos elementos son fundamentales para promover un entorno laboral más positivo y satisfactorio para todos los colaboradores.

### Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe influencia en la gestión ambiental, la calidad de vida en la satisfacción laboral de los colaboradores de una municipalidad de Cusco, 2024.

H<sub>G</sub>: Existe influencia en la gestión ambiental, la calidad de vida en la satisfacción laboral de los colaboradores de una municipalidad de Cusco, 2024.

**Tabla 4.** Información sobre el ajuste del modelo y R cuadrado que explica la influencia de la gestión ambiental, calidad de vida en la satisfacción laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	65,019				Cox y Snell 0,416 Nagelkerke <b>0,567</b>
Final	15,028	49,992	4	<b>0,000</b>	McFadden 0,407

Función de enlace: Logit.

Los resultados, con un valor de significancia inferior a 0,05, indican una relación estadísticamente relevante, por otro lado, el Pseudo R cuadrado de 0,567 revela que el 56,7% de la variabilidad en la satisfacción laboral se explica por estas variables predictoras, esto respalda la decisión de rechazar la hipótesis nula, destacando la importancia de mejorar la gestión ambiental y la calidad de vida para incrementar la satisfacción laboral en el contexto municipal.

**Tabla 5.** Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	1,629	8	<b>0,990</b>
Desviación	2,397	8	0,966

Función de enlace: Logit.

Los resultados muestran un valor de significancia de Pearson mayor a 0.05, respaldando así la adecuación del modelo. Esto confirma que tanto la gestión ambiental como la calidad de vida influyen significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores en una municipalidad del Cusco.



### Contrastación de la hipótesis específica 01

H<sub>0</sub>: No existe influencia en la gestión ambiental, la calidad de vida en el clima organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cusco, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe influencia en la gestión ambiental, la calidad de vida en el clima organizacional de los colaboradores de una municipalidad de Cusco, 2024.

**Tabla 6.** Información sobre el ajuste del modelo y R cuadrado que explica la influencia de la gestión ambiental, calidad de vida en el clima organizacional.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	59,462				Cox y Snell 0,362 Nagelkerke <b>0,445</b>
Final	17,679	41,783	4	<b>0,000</b>	McFadden 0,268

Función de enlace: Logit.

Los resultados indican que tanto la gestión ambiental como la calidad de vida tienen una influencia significativa en el clima organizacional de los colaboradores en una municipalidad del Cusco, con un valor de significancia menor a 0,05. El Pseudo R cuadrado de 0,445 muestra que el 44,5% de la variabilidad en el clima organizacional se explica por estas variables predictoras en el modelo de regresión ordinal. Esto lleva a rechazar la hipótesis nula, confirmando que ambas variables impactan en el clima organizacional, por lo que mejorar tanto la gestión ambiental como la calidad de vida podría, por lo tanto, contribuir positivamente a promover un clima organizacional más favorable para los empleados municipales.

**Tabla 7.** Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	1,103	8	<b>0,998</b>
Desviación	1,452	8	0,993

Función de enlace: Logit.

Los resultados muestran un valor de significancia de Pearson superior a 0.05, confirmando que el modelo es adecuado. Esto demuestra que tanto la gestión ambiental como la calidad de vida tienen un impacto significativo en el clima organizacional de los colaboradores de una municipalidad en Cusco.

## Contrastación de la hipótesis específica 02

H<sub>0</sub>: No existe influencia en la gestión ambiental, la calidad de vida en el ambiente de trabajo de los colaboradores de una municipalidad de Cusco, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe influencia en la gestión ambiental, la calidad de vida en el ambiente de trabajo de los colaboradores de una municipalidad de Cusco, 2024.

**Tabla 8.** Información sobre el ajuste del modelo y R cuadrado que explica la influencia de la gestión ambiental, calidad de vida en el ambiente de trabajo.

Modelo	Logaritmo de		gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
	la verosimilitud	Chi-cuadrado			Cox y Snell	Nagelkerke
Sólo intersección	61,419				0,362	0,447
Final	19,684	41,735	4	0,000	McFadden	0,268

Función de enlace: Logit.

Los resultados muestran que tanto la gestión ambiental como la calidad de vida tienen un impacto significativo en el ambiente de trabajo de los empleados de una municipalidad en Cusco, con un valor de significancia menor a 0,05. Además, el Pseudo R cuadrado indica que el 44,7% del ambiente de trabajo se explica por la gestión ambiental y la calidad de vida. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la gestión ambiental y la calidad de vida influyen en el ambiente de trabajo de los empleados de la municipalidad de Cusco en 2024. Estos resultados sugieren que una buena gestión ambiental y una adecuada calidad de vida en la entidad pueden mejorar el ambiente de trabajo de los colaboradores.

**Tabla 9.** Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	4,706	8	0,788
Desviación	6,228	8	0,622

Función de enlace: Logit.

Los resultados muestran un valor de significancia de Pearson mayor a 0.05, lo que confirma que el modelo es adecuado. Esto demuestra que tanto la gestión ambiental como la calidad de vida influyen significativamente en el ambiente de trabajo de los colaboradores de una municipalidad en Cusco.

### Contrastación de la hipótesis específica 03

H<sub>0</sub>: No existe influencia en la gestión ambiental, la calidad de vida en las condiciones de trabajo de los colaboradores de una municipalidad de Cusco, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe influencia en la gestión ambiental, la calidad de vida en las condiciones de trabajo de los colaboradores de una municipalidad de Cusco, 2024.

**Tabla 10.** Información sobre el ajuste del modelo y R cuadrado que explica la influencia de la gestión ambiental, calidad de vida en las condiciones de trabajo.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	57,751				Cox y Snell 0,362 Nagelkerke <b>0,582</b>
Final	15,227	42,524	4	<b>0,000</b>	McFadden 0,268

Función de enlace: Logit.

Los resultados muestran que la gestión ambiental y la calidad de vida tienen un impacto significativo en el ambiente de trabajo de los empleados de una municipalidad en Cusco, con una significancia menor a 0,05. El Pseudo R cuadrado indica que el 44,7% de las condiciones de trabajo se explica por estas dos variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la gestión ambiental y la calidad de vida influyen en las condiciones de trabajo de los empleados. Estos resultados sugieren que una gestión ambiental óptima y una buena calidad de vida pueden mejorar las condiciones de trabajo en la municipalidad.

**Tabla 11.** Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	1,773	8	<b>0,988</b>
Desviación	1,770	8	0,987

Función de enlace: Logit.

Los resultados muestran un valor de significancia de Pearson superior a 0.05, confirmando que el modelo es adecuado. Esto indica que tanto la gestión ambiental como la calidad de vida influyen significativamente en las condiciones de trabajo de los colaboradores de una municipalidad en Cusco.

### DISCUSIÓN

El estudio, de enfoque cuantitativo e innovador en su metodología, demuestra que la gestión ambiental y la calidad de vida tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores de

una municipalidad en Cusco. Mediante regresión ordinal, se confirma que el 56.7% de la satisfacción laboral depende de estas variables, validando la hipótesis alternativa. Resultados similares se observan en estudios previos como los de García (2023) y Kong et al. (2021), que resaltan la importancia del clima organizacional proambiental y la responsabilidad social corporativa en la percepción del entorno laboral.

Respecto al clima organizacional, el análisis que un 44.5% de su variabilidad está explicado por la gestión ambiental y la calidad de vida. Se concluye que mejorar estas dimensiones favorece un entorno organizacional positivo, alineándose con investigaciones como las de Salgado y Medina (2019) y Lucano et al. (2020), que relacionan el clima organizacional con el desempeño laboral.

Finalmente, se evidencia que el 44,7% del ambiente de trabajo depende de la gestión ambiental y la calidad de vida. Los hallazgos coinciden con estudios como los de Georgescu et al. (2024) y Rasool et al. (2021), que subrayan la importancia de un entorno saludable para el bienestar y compromiso de los empleados.

En conclusión, fortalecer la gestión ambiental y mejorar la calidad de vida impacta positivamente en la satisfacción laboral, el clima organizacional y el ambiente de trabajo, promoviendo un entorno más saludable y productivo dentro de la municipalidad..

## **CONCLUSIONES**

A la conclusión que se llegó fue que tanto la gestión ambiental como la calidad de vida influyen significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores municipales en Cusco, 2024. Las pruebas estadísticas realizadas, como la regresión ordinal y la prueba de bondad de ajuste del modelo, han confirmado de manera significativa que mejorar estos aspectos contribuye positivamente a un entorno laboral más satisfactorio y gratificante. Estos hallazgos subrayan la importancia estratégica de implementar políticas y prácticas que fortalezcan la gestión ambiental y mejoren las condiciones de vida de los empleados municipales, con el fin de promover su bienestar emocional y profesional en el lugar de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüero Alva, H., Medina Peña, I., & Romero Vela, S. (2020). Research on the environmental management in city of the peruvian sierra. *Revista Velera*.  
<https://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/9/13>
- Alarcón Henríquez, N., Ganga Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave*, 63-84.  
<https://viejo.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act?ver=sindiseno>
- Aleman, G. I. (2018). Capítulo 12. Educación ambiental. Una revisión a la currícula de educación básica en México. *Saber, conocimiento y educación ambiental*.
- Alvarado Moreno, J. (2019). Environmental management system in Ventanilla District. *Revista Del Instituto De investigación De La Facultad De Minas, Metalurgia y Ciencias geográficas*.  
<https://doi.org/10.15381/iigeo.v22i44.17284>
- Andrada, A. M. (2020). Gestión del impacto ambiental. *UNADE*.
- Angulo Yturriaga, O. (2022). *Gestión de la salud y del talento humano en la satisfacción de los trabajadores de un hospital de Abancay 2022*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99397/Angulo\\_YO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99397/Angulo_YO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Anticona Valderrama, D., Caballero Cantu, J., Chavez Ramirez, E., Rivas Moreano, A., & Rojas Delgado, L. (2023). Salud ambiental, gestión ambiental, la ecoeficiencia y su relación con la optimización de los residuos sólidos. *Salud, Ciencia y Tecnología*.  
<https://doi.org/10.56294/saludcyt2023333>
- Barraza Arias, M., & Jiménez Barrios Nuevo, M. (2022). Percepción de efectos socioculturales y ambientales ocasionados por plan de gestión integral de residuos sólidos en las comunidades indígenas Arhuaca y Kankuama. *Revista Científica Multidisciplinar*.  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2910/4608>



- Bel Hadj, T. (2020). Effects of corporate social responsibility towards stakeholders and environmental management on responsible innovation and competitiveness. *Journal of Cleaner Production*, 119-490. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119490>
- Bellido Roque, L. (2021). *Gestión de seguridad laboral y condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de una DIRIS, 2021*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67483/Bellido\\_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67483/Bellido_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Betancourt Mendoza, R. (2023). Fundamentos Normativos, Filosóficos. Epistemológicos y Axiológicos para la Reinserción Social del privado de libertad en Venezuela desde el Positivismo Jurídico. *Revista Critica Con Ciencia*, 180–196. [https://uptvallesdeltuy.com/ojs/index.php/revista\\_criticaconciencia/article/view/148](https://uptvallesdeltuy.com/ojs/index.php/revista_criticaconciencia/article/view/148)
- Blanco Gómez , G. (2024). Occupational stress, emotional work and health in professionals of rehabilitation services. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 35-45. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/651>
- Boggiss, A., Consedine, N., Brenton Peters, J., Hofman, P., & Serlachius, A. (2020). A systematic review of gratitude interventions: Effects on physical health and health behaviors. *Journal of Psychosomatic Research*, 110-165.
- Boiral, O. (2002). Tacit Knowledge and Environmental Management. *Long Range Planning*, 291-317. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(02\)00047-X](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(02)00047-X)
- Caicedo Fandiño, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: Metaanálisis. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica* (Vol. 2da Edición). Lima Peru: San Marcos.
- Castillo, H. A. (2022). Gestión del ordenamiento territorial sostenible en Latinoamérica: Una revisión sistemática de literatura. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 417-434. <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-GestionDelOrdenamientoTerritorialSostenibleEnLatin-8890636.pdf>

- Cobos Mora, S., Solano Peláez, J., & Gárate Rodríguez, P. (2021). Criterios de selección para un sitio de disposición final de residuos sólidos no Peligrosos. Revisión de Normas Ambientales Latinoamericanas y su Contraste con la Norma Ecuatoriana. *Revista internacional de contaminación ambiental* .
- Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas. (2020). *gob.mx*. Obtenido de El gran valor de la conservación:  
<https://www.gob.mx/conanp/es/articulos/el-gran-valor-de-la-conservacion?idiom=es>
- Cortes, N. (2022). <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral>
- Cotrina Gulfo, Y. (2020). Needs as a founding criterion of human rights. *UNIVERSITAS: Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 85-100. <https://doi.org/10.20318/universitas.2020.5520>
- Cruz Chimal, J., & Jiménez Pérez, V. (2021). *gestiopolis.com*. Obtenido de Etapas del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control:  
<https://www.gestiopolis.com/etapas-del-proceso-administrativo/>
- De Azkue, I. (2019). Obtenido de <https://humanidades.com/organizaciones/>
- De la Cruz Pérez, L., & Ramírez Miranda, E. (2021). Organizational climate and job satisfaction of nurses at a surgical center in ESSALUD, Lima 2017. *Ágora*, 47-52.  
<https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
- De la Rosa Leal, M. (2021). The sustainability approach to organizational theories. *Trascender, contabilidad y gestión*, 87-102. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>
- Discoli, C., San Juan, G., Martini, I., Ferreyro, C., Dicroce, L., Barbero, D., & Esparza, J. (2010). Metodología para la evaluación de la calidad de vida urbana. *Revista Bitácora Urbano Territorial*. <https://www.redalyc.org/pdf/748/74816991006.pdf>
- Elized Huerta, J. (2009). Strategies of environmental management: A perspective of the moder norganizations. *Clío América*, 15-30.
- Fernández Serrano, J. I., & Liñán Francisco, J. (2017). Valores culturales, nivel de ingresos y actividad emprendedora. *Revista de Economía Mundial*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/866/86629567001.pdf>

- Flores, J. (2021). Comprehensive solid waste environmental management plan. *Revista Boliviana de Administración*. <https://doi.org/10.33996/reba.v3i2.5>
- Gallardo, A., Gómez, A., Bovea, M. D., Colomer Mendoza, F. J., & Carlos, M. (2018). Influencia del nivel de ingresos económicos en la recogida selectiva de residuos urbanos. *Revista Internacional de Contaminación Ambiental*.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37029665002>
- Galván Bonilla, M. (2020). <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>
- Gamboa Orozco, L., & Álvarez Beltrán, M. (2022). Impact of corporate communication channels on the results of public institutions. *RECIAMUC*, 55-62.  
[https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(3\).julio.2022.55-62](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(3).julio.2022.55-62)
- García Mendez, S., Galvis Rojas, Y., & Ortiz Olago, J. (2020). Relationship between organizational climate and intralabor psychosocial risk of a transport company in Bucaramanga. *I+D Revista de Investigaciones*, 61-68.
- García Salirrosas, E. (2023). Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v13n26/1390-8618-retos-13-26-00205.pdf>
- Sánchez Molina, A. A., & Garza, A. M. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 147-181.
- de la gerencia de gestión ambiental de la Municipalidad Provincial del Santa. *Revista Científica*, 2542-2987. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.9.180-200>
- Vargas Villavicencio, S. &. (2019). . Economía, mercados y medio ambiente: Algunos alcances preliminares desde América Latina. *SPDA*.
- Vargas, M. (2021). <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral#:~:text=%C2%BFA%20qu%C3%A9%20nos%20referimos%20con,pueden%20ser%20tangibles%20o%20intangibles>
- Vizcaíno, Y. Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364-374.



<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101938>

Voukelatou, V., Gabrielli, L., Miliou, I., Cresci, S., Sharma, R., Tescon, M., & Pappalardo, L. (2021).

Measuring objective and subjective well-being: dimensions and data sources. *International Journal of Data Science and Analytics*, 279–309. <https://doi.org/10.1007/s41060-020-00224-2>

Wilcock, A. (2022). Una teoría sobre la necesidad humana de la ocupación. *Journal of Occupational Science*.

Zambrano, C. &. (2022). Relación entre calidad de vida en el trabajo y roles de género en docentes universitarios. *Revista Boletín Redipe*, 11(2), 494-508.

<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1698/1610>

