



Universidad Nacional

**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



**ESCUELA DE POSGRADO**

**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

## **CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**“AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA, AÑO 2024”**

Presentado por:

**CALLE ESPINOZA SORIEE MAGDALENA**

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 1%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 14 de noviembre de 2024

Atentamente

  
UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
**Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE**  
Director (e)

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN**

**MENCION: GESTION EMPRESARIAL**



**TESIS**

**Ambiente organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la  
Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio  
Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024**

Línea de investigación:

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Medio Ambiente

**PRESENTADO POR:**

**CALLE ESPINOZA SORIEE MAGDALENA**

**GRADO A OBTENER: MAESTRO**

**Ica – Perú**

**2025**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme inteligencia y salud.

A mis padres, por sus enseñanzas y amor.

A mi hermana por ser mi motor de cada día.

A mi novio por su motivación.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis asesores por sus orientaciones y apoyo en mi tesis.

## INDICE

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>CUERPO INFORME FINAL</b>	
<b>I.</b> Introducción	10
<b>II.</b> Estrategia Metodológica	17
<b>III.</b> Resultados	19
<b>IV.</b> Discusión	52
<b>V.</b> Conclusiones	53
<b>VI.</b> Recomendaciones	54
<b>VII.</b> Referencias Bibliográficas	55
<b>VIII.</b> Anexos	58
Anexo 1: Cuestionario	58
Anexo 2: Matriz de consistencia	61

## INDICE DE TABLAS

Tabla	Título	Pág.
01	<i>Iniciativa en el trabajo</i>	19
02	<i>Asuntos laborales</i>	20
03	<i>Responsabilidad en el trabajo</i>	21
04	<i>Oportunidad</i>	22
05	<i>Buena relación</i>	23
06	<i>Compañerismo</i>	24
07	<i>Confianza</i>	25
08	<i>Pensamiento</i>	26
09	<i>Ideas y planes</i>	27
10	<i>Importancia</i>	28
11	<i>Cumplimiento de objetivos</i>	29
12	<i>Gusto por el trabajo</i>	30
13	<i>Facilidad en el trabajo</i>	31
14	<i>Confortabilidad</i>	32
15	<i>Comodidad</i>	33
16	<i>Productividad</i>	34
17	<i>Desempeño eficaz</i>	35
18	<i>Personalidad</i>	36
19	<i>Crecimiento personal</i>	37
20	<i>Profesión</i>	38
21	<i>Resultados en el trabajo</i>	39
22	<i>Sentirse bien</i>	40
23	<i>Actividades valiosas</i>	41
24	<i>Útil en el trabajo</i>	42
25	<i>Acciones insignificantes</i>	43
26	<i>Aprecio en el trabajo</i>	44
27	<i>Satisfacción en el trabajo</i>	45

28	<i>Chi – cuadrado de resultados arribados</i>	48
29	<i>Comprobación hipótesis 1</i>	49
30	<i>Comprobación hipótesis 2</i>	50
31	<i>Comprobación hipótesis 3</i>	51

## INDICE DE FIGURAS

Figura	Título	Pág.
01	<i>Iniciativa en el trabajo</i>	19
02	<i>Asuntos laborales</i>	20
03	<i>Responsabilidad en el trabajo</i>	21
04	<i>Oportunidad</i>	22
05	<i>Buena relación</i>	23
06	<i>Compañerismo</i>	24
07	<i>Confianza</i>	25
08	<i>Pensamiento</i>	26
09	<i>Ideas y planes</i>	27
10	<i>Importancia</i>	28
11	<i>Cumplimiento de objetivos</i>	29
12	<i>Gusto por el trabajo</i>	30
13	<i>Facilidad en el trabajo</i>	31
14	<i>Confortabilidad</i>	32
15	<i>Comodidad</i>	33
16	<i>Productividad</i>	34
17	<i>Desempeño eficaz</i>	35
18	<i>Personalidad</i>	36
19	<i>Crecimiento personal</i>	37
20	<i>Profesión</i>	38
21	<i>Resultados en el trabajo</i>	39
22	<i>Sentirse bien</i>	40
23	<i>Actividades valiosas</i>	41
24	<i>Útil en el trabajo</i>	42
25	<i>Acciones insignificantes</i>	43
26	<i>Aprecio en el trabajo</i>	44
27	<i>Satisfacción en el trabajo</i>	45

## RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el ambiente organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio ambiente del Gobierno Regional de Ica (GRRNGMA), año 2024. Respecto a la estrategia metodológica, es nivel relacional y diseño no experimental, encuestando a 55 trabajadores; a un nivel de confianza del 95% y un nivel de significación del 5%.

En lo que respecta a técnicas de recolección de datos, se utilizó encuestas y análisis documental, empleando el correspondiente instrumento cuestionario. Además, se procesó la información con organización, tabulación, tablas y representaciones estadísticas y aplicación de chi cuadrado.

Los resultados muestran lo siguiente: El ambiente organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del GORE ICA.

El resultado confirma la validez de la hipótesis general, respaldada por la verificación estadística, dado que el valor de 1324.99 excede el valor crítico de 128.78714, se valida la hipótesis planteada.

**Palabra claves:** Ambiente organizacional, bienestar, rendimiento.

## ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the relationship between the organizational environment and the occupational well-being of employees at the Regional Office of Natural Resources and Environmental Management of the Regional Government of Ica (GRRNGMA) in 2024. The methodological strategy was relational and non-experimental, surveying 55 employees at a 95% confidence level and a 5% significance level.

Regarding data collection techniques, surveys and documentary analysis were used, employing the corresponding questionnaire instrument. In addition, the information was processed through organization, tabulation, tables, and statistical representations, along with the application of the chi-square test.

The results show the following: The organizational environment is significantly related to the occupational well-being of employees at the Regional Office of Natural Resources and Environmental Management of the Regional Government of Ica.

The result confirms the validity of the general hypothesis, supported by statistical verification. Since the value of 1324.99 exceeds the critical value of 128.78714, the proposed hypothesis is validated.

**Keywords:** Organizational environment, well-being, performance.

## II INTRODUCCIÓN

La tesis hace referencia al ambiente organizacional y su relación con el bienestar laboral de los empleados de la GRRNGMA del GORE ICA. Sin dudarlo, un buen ambiente organizacional ayuda a incentivar a los trabajadores, permitiendo aumentar su responsabilidad con las actividades diarias en el trabajo. Entonces, el ambiente organizacional son elementos humanos y materiales. Así como el bienestar laboral se basa en optimizar la calidad de vida en las actividades diarias de los trabajadores de una organización.

En ese sentido, para lograr resultados efectivos, la presente investigación se llevó a cabo siguiendo los lineamientos científicos y metodológicos apropiados, respetando la estructura de la Escuela de Posgrado.

Antecedentes a nivel internacional:

Mendoza, P. (2022) Influencia del clima organizacional del en el desempeño laboral del Banco Unión - Agencia Cruce Villa Adela (Trabajo de Grado) Universidad Mayor de San Andrés Bolivia, llegando a los siguientes resultados “Se está de acuerdo en que las relaciones personales, como los objetivos, control, cooperación, equidad y toma de decisiones, son las partes más importantes del clima organizacional que afectan a la forma en que los empleados del Banco Unión S.A realizan su trabajo.” (p.51).

Herrera, M. (2021) El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de educación superior Universidad Estatal Amazónica (Tesis de Maestría) Universidad Técnica de Ambato. Ambato – Ecuador; llegando a los siguientes resultados “Se fundamenta sobre las 2 variables: 'Satisfacción Laboral' y 'Clima Organizacional'. Hay una lista de las teorías más importantes sobre estos constructos. Se habla de cómo han cambiado las ideas a lo largo del tiempo, qué dimensiones han sugerido los distintos autores, qué modelos han surgido con el tiempo y qué herramientas se utilizan para medirlos. (p. 54).

Antecedentes a nivel nacional:

Huillcahuari, D. (2022) Clima organizacional y su relación con el bienestar laboral del personal asistencial de un C.S de Ayacucho, 2021-2022 (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, llegando a los siguientes resultados “Se estableció relación directa entre el clima organizacional y el bienestar del personal asistencia de un centro de salud en Ayacucho. Esta conclusión se base en la prueba de correlación ( $\rho= 0.830$ ; p-valor)”. (p.32)

Polo, L. (2023) Bienestar Laboral y clima organizacional en colaboradores de un Call Center, Lima 2023 (Tesis de Maestría) Universidad Privada del Norte. Lima – Perú; llegando a los siguientes resultados: “Se confirma la hipótesis, existe entre bienestar laboral y el clima organizacional una relación directa (sig. 0,004; r: 0,364)” (p.32)

Tolentino, F. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la micro red de salud Ninabamba La Mar Ayacucho 2018 (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo; llegando a los siguientes resultados “El clima organizacional tiene relación directa con la satisfacción laboral, se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula” (p. 54).

Antecedentes a nivel local:

Cavero, M. (2020) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Poder Judicial de Ica - Año 2019 (Tesis de Maestría) Universidad Nacional “San Luis Gonzaga. Ica – Perú; llegando a este resultado: Influencia significativa y directa entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en cuanto a la estructura, autonomía, recompensa, relaciones interpersonales e identidad.” (p.101)

Ore, L. (2021) Clima institucional y satisfacción laboral en los usuarios internos del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa – Lima, año 2021 (Tesis de Grado) Universidad Nacional San Luis Gonzaga, llegando a la conclusión “Existe relación entre el potencial Humano y la satisfacción laboral según la prueba de Chi cuadrado entre usuarios del Hospital José Casimiro Ulloa”. (p. 57).

Las fundamentaciones teóricas que sustentan el trabajo de investigación:

**a. Ambiente Organizacional**

Hall (1996), el ambiente organizacional es el conjunto de características, atributos y cualidades que los colaboradores perciben y que se considera que influyen en su comportamiento (p.213).

Litwin y Stringer (1968) el ambiente organizacional resulta de las impresiones individuales que los trabajadores perciben en relación con el aspecto formal de su entorno, la conducta de los administradores y otros factores organizacionales.

Entre las alternativas para estudiar el Clima Organizacional:

- Estructura: Percepción de los miembros sobre la cantidad de reglas y limitaciones a que se ven enfrentados durante su labor. Para Kolby McIntyre (2001) es “el grado en que la organización prioriza la burocracia en comparación con un ambiente de trabajo más libre”.
- Responsabilidad: Autonomía en el proceso de decisión en el trabajo. Sentimiento de ser su propio jefe y no estar sujetos a un control excesivo de sus tareas.
- Recompensa: Percepción que tienen los trabajadores sobre la adecuación de las recompensas recibidas por un trabajo bien realizado, medida en que una organización reconoce y premia.
- Relaciones: Existencia de un ambiente agradable y de buenas relaciones sociales en el trabajo.
- Identidad: Sentimiento de ser un elemento importante y valioso.

**b. Bienestar Laboral**

Se refiere a la sensación de sentirse bien en el trabajo, abarca más que simplemente realizar las tareas asignadas, incluye la interacción con otros miembros, el respeto a las normas y políticas y una correcta toma de decisiones. Todo estos contribuyen a una experiencia laboral positiva y enriquecedora.

Escala de Satisfacción laboral SL-SPC mide de forma cuantitativa el nivel de satisfacción con respecto a su trabajo, lo que facilita la identificación de cuan contentos se sienten en sus puestos. (p. 12-15).

Según Palma (1999) las dimensiones son:

**Condiciones Físicas y/o Materiales (Factor 1)**

Según Escalante (2017) estos elementos influyen en el ambiente laboral y son esenciales para el desarrollo de actividades diarias. (p. 17)

**Beneficios Laborales y/o Remunerativos (Factor 2)**

Según Escalante (2017) grado de complacencia con los pagos regulares o extras por el desempeño laboral. (p. 17)

**Políticas Administrativas (Factor 3)**

Según Escalante (2017) se refiere al nivel de conformidad con las directrices que regulan la relación laboral (p. 17).

**Factor IV: Relaciones Sociales (Factor 4)**

Según Escalante (2017) se refiere a la interacción con colegas durante las actividades laborales, subrayando la importancia de desarrollar habilidades dentro de la empresa (p. 17).

**Desarrollo Personal (Factor 5)**

Según Escalante (2017) implica realizar actividades significativas para la autorrealización, mejorando continuamente conocimientos y habilidades a través de la capacitación (p. 17)

**Desempeño de Tareas (Factor 6)**

Según Escalante (2017) este factor mide la valoración que el trabajador tiene de sus funciones y facilidades que tiene para realizarlas (p. 17).

**Relación con la Autoridad (Factor 7)**

Según Escalante (2017) es la valoración que hace el trabajador de su relación con su jefe y de las tareas diarias asignadas. (p. 18)

**1.1. Descripción de la situación problemática**

El ambiente organizacional, es un elemento crucial para lograr altos niveles de eficacia y eficiencia, ya que afecta el bienestar laboral de los trabajadores. Un entorno favorable les permite desarrollar sus conocimientos, relaciones interpersonales y capacidad en el desarrollo de la institución.

Las necesidades y requerimientos del Estado a menudo no se ajustan a las aspiraciones de los trabajadores; lo cual provoca que los resultados de sus actividades no estén a la altura de lo esperado. La GRRNGMA es un órgano de línea del GORE ICA, responsable de la gestión y conservación del ambiente. Sin embargo, no tiene información sobre el ambiente organizacional que muestre la realidad y los factores que afectan el bienestar laboral de sus empleados.

Sin duda, el nivel de bienestar laboral es esencial para captar a los mejores talentos, debido a las condiciones de trabajo ofrecidas. Asimismo, un entorno organizacional saludable ayuda a mantener a los trabajadores, que los impulsa a identificarse con la institución y a comprometerse con su desarrollo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿De qué manera se relaciona el ambiente organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024?

### **Problemas específicos**

**PE 1:** ¿De qué manera la autonomía se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024?

**PE 2:** ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024?

**PE 3:** ¿De qué manera la identidad se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024?

## **1.3. Justificación e importancia de la investigación**

### **a. Justificación**

A nivel teórico, debido a la falta de investigación sobre los factores del ambiente organizacional y su relación con el bienestar laboral como es el caso de la GRRNGMA del GORE ICA.

A nivel práctico, porque proporciona conocimientos y conclusiones el ambiente organizacional y su relación con el bienestar laboral en dicha Gerencia. Esta información ayuda a entender la falta de bienestar en los empleados públicos y permite tomar medidas inmediatas para mejorar la productividad.

A nivel metodológico, al establecer una ruta de investigación consistente, válida y objetiva. Futuros investigadores pueden utilizar esta metodología. Además, el estudio proporcionó técnica e instrumentos validados y confiables, que pueden aplicarse en investigaciones similares.

#### **b. Importancia**

La problemática por la que se realizó la investigación es notable para el buen funcionamiento de la GRRNGMA del GORE ICA, por lo que fue importante conocer las condiciones de trabajo y el ambiente que se establecen en dicha Gerencia, ya que un clima laboral estable ayuda a los trabajadores a desarrollar sus destrezas para ser convenientes entre sí y lograr un buen rendimiento laboral.

Asimismo, es importante el bienestar laboral, porque ello depende de cómo se comportan los trabajadores, razón por la que las instituciones deben preocuparse, que los trabajadores estén incentivados y satisfechos para llevar a cabo sus labores.

Es importante este proyecto de investigación, porque se logró establecer si hay una relación entre las variables y establecer si existe un adecuado funcionamiento de la Gerencia y así lograr un mejor trabajo y activar el compromiso del personal.

### **1.4. Objetivos.**

#### **Objetivo General**

Determinar la relación entre el ambiente organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

#### **Objetivos Específicos**

**OE 1:** Determinar la relación de la autonomía y el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

**OE 2:** Determinar la relación de las relaciones interpersonales y el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

**OE 3:** Determinar la relación de la identidad y el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

## **1.5. Hipótesis y variables**

### **a. Hipótesis**

#### **Hipótesis General**

El ambiente organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

#### **Hipótesis Específicos**

**HE 1:** La autonomía se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

**HE 2:** Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

**HE 3:** La identidad se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

### **b. Variables**

#### **Independiente.**

Ambiente organizacional

#### **Dependiente.**

Bienestar laboral

## II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### 2.1. Tipo, nivel y diseño

#### a. Tipo

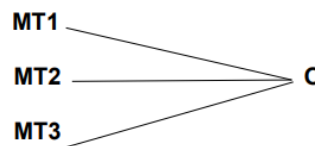
Tipo básica, porque los resultados van a aumentar la comprensión de las variables.

#### b. Nivel de la investigación

Nivel relacional, porque permite determinar la relación entre las variables de estudio.

#### c. Diseño de investigación

Diseño no experimental porque no se han manipulado las variables y transversal porque han sido analizadas en un solo momento. Siendo su diagrama el siguiente:



Este diagrama está representando a los grupos ocupacionales (profesionales, técnicos y auxiliares).

### 2.2. Población y muestra

#### a. Población:

Compuesta por 55 trabajadores, datos estimados por la GRRNGMA.

#### b. Muestra

Por ser pequeña la población, el total se consideró como tamaño de muestra. Es decir, será integrada por los 55 trabajadores. (35 profesionales, 3 técnicos y 17 auxiliares).

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

#### a. Técnicas de recolección

Para obtener los datos que nos permite fundamentar la investigación se utilizaron:  
**Encuesta:** permite conocer la opinión de los involucrados a fin de obtener información que conlleve a solucionar dicha problemática.

**Análisis documental:** se utiliza para revisar documentos acordes al estudio.

**b. Instrumento de recolección de información**

Cuestionario, revistas, libros y otros documentos.

**c. Técnica de procesamiento, interpretación y análisis de resultados**

- **Clasificación de datos:** Dichos datos se agruparon de acuerdo a variables e indicadores, tomando en cuenta criterios de validez científica.
- **Tabulación de datos:** Conteo en forma mecánica o sistematizada.
- **Tablas y figuras estadísticas:** Se elaboró tablas y gráficas pertinentes, para análisis e interpretación de los mismos.
- **Chi – Cuadrado:** permitió comprobar estadísticamente la hipótesis.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis e interpretación de resultados

**Tabla 1**

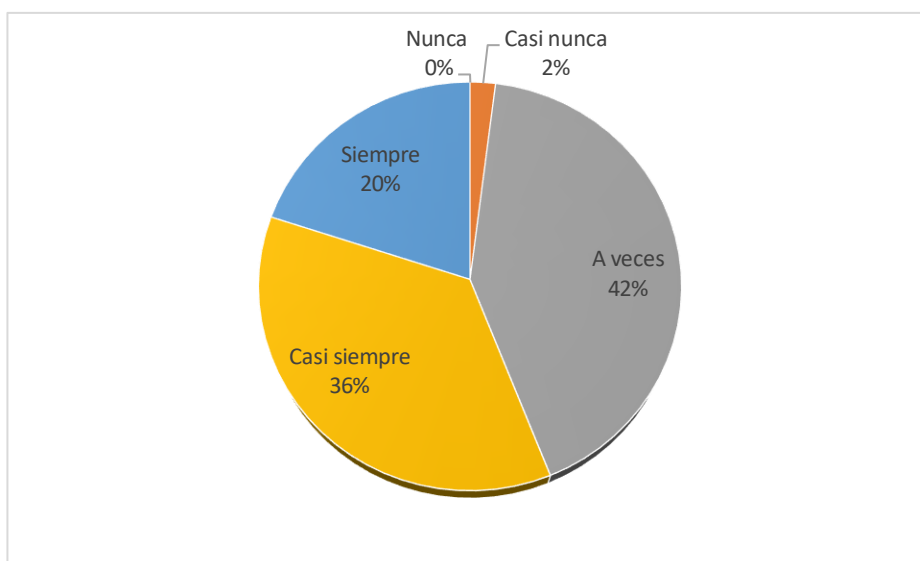
*Iniciativa en el trabajo*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	1	2
A veces	23	42
Casi siempre	20	36
Siempre	11	20
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 1**

*Iniciativa en el trabajo*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 1, un 42% de los empleados a veces toma la iniciativa en el trabajo, lo que sugiere que, aunque no siempre actúan de manera proactiva existe una disposición considerable para hacerlo. En general, estos datos indican que la Gerencia cuenta con un equipo de trabajo motivado y comprometido. Lo que es crucial para el desarrollo efectivo de una mejora continua.

**Tabla 2**

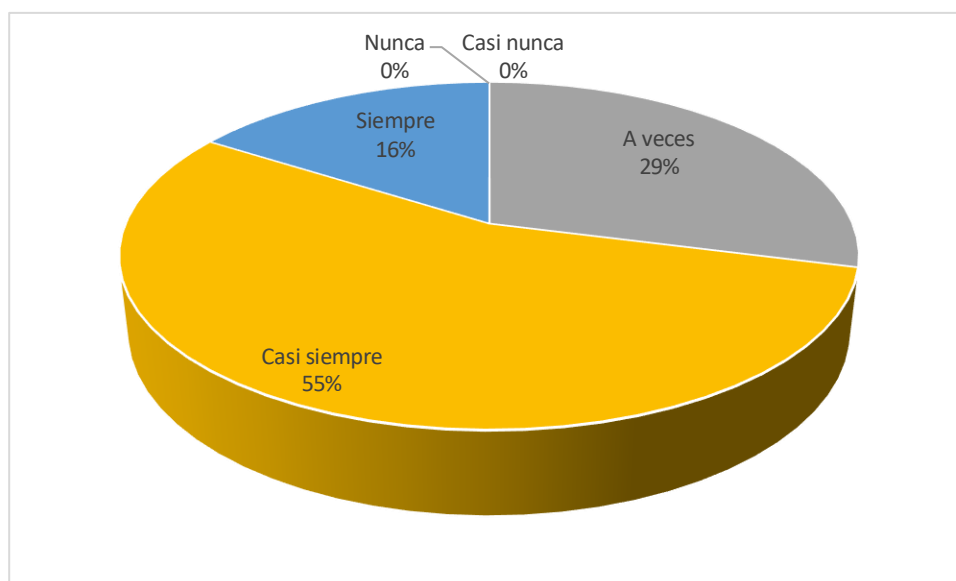
*Asuntos laborales*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	16	29
Casi siempre	30	55
Siempre	9	16
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 2**

*Asuntos laborales*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 2, un 55% de los trabajadores que casi siempre se sienten libres al realizar sus asuntos laborales, Esto indica que la mayoría de trabajadores operan en un entorno que promueve la autonomía y la confianza, lo cual es esencial para fomentar la innovación y creatividad. La sensación de libertad de tomar decisiones no solo contribuye a la satisfacción, si no que potencia la motivación intrínseca.

**Tabla 3**

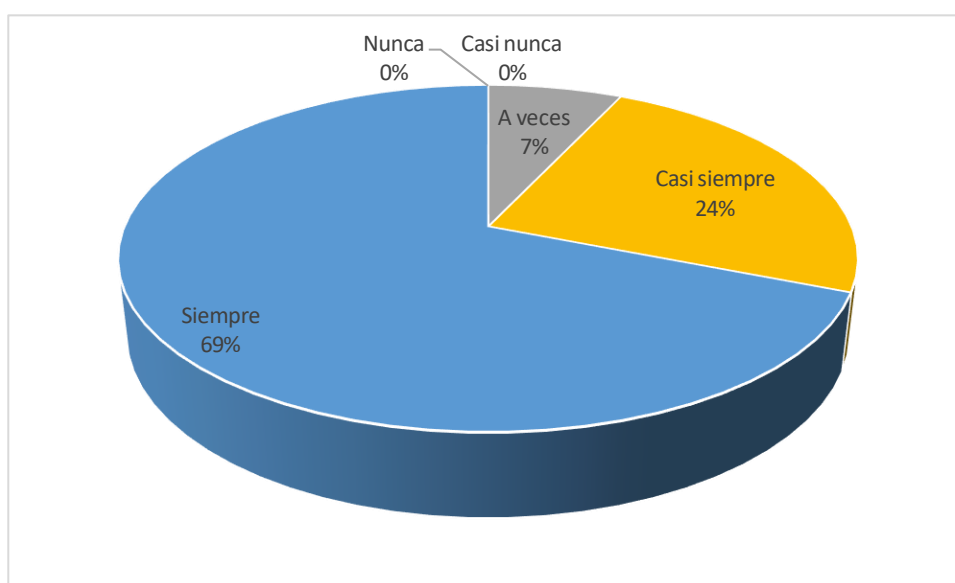
*Responsabilidad en el trabajo*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	4	7
Casi siempre	13	24
Siempre	38	69
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 3**

*Responsabilidad en el trabajo*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 3, un 69% de los trabajadores siempre son responsables en su trabajo, lo que indica un gran compromiso hacia sus funciones y a la misión de la Gerencia. Asimismo, sugiere que la mayoría de trabajadores no solo cumple con sus actividades, sino que también se esfuerza por conservar estándares de calidad en el trabajo, siendo la responsabilidad laboral un pilar fundamental para el éxito organizacional.

**Tabla 4**

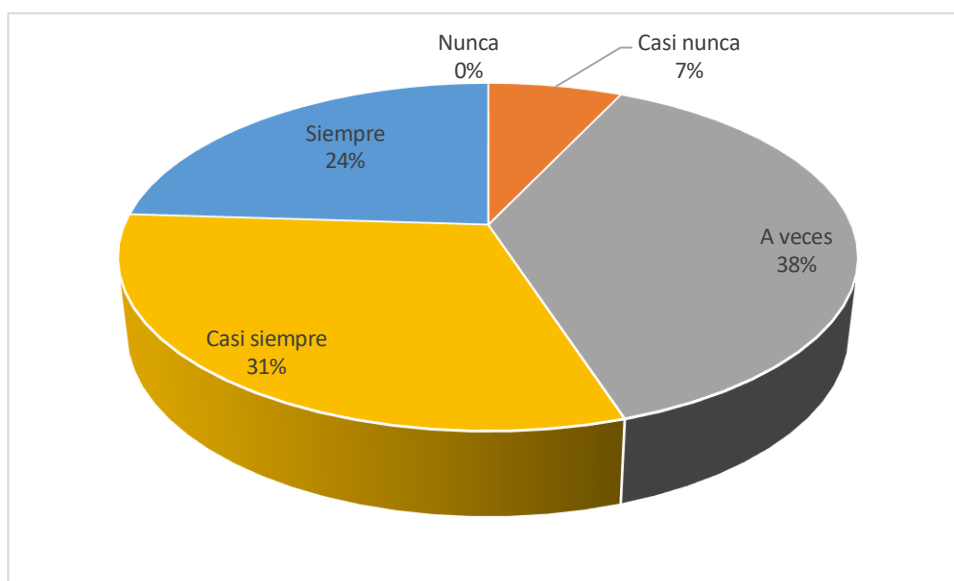
*Oportunidad de decidir que hacer*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	4	7
A veces	21	38
Casi siempre	17	31
Siempre	13	24
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 4**

*Oportunidad de decidir que hacer*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 4, un 38% de los trabajadores dicen que a veces su trabajo le da la oportunidad de decidir qué hacer, lo que sugiere que, aunque existe un grado de autonomía, no es consistente para todos, este porcentaje puede reflejar un entorno laboral en el que las oportunidades para tomar decisiones están presentes, como no siempre son claramente definidas o accesibles.

**Tabla 5**

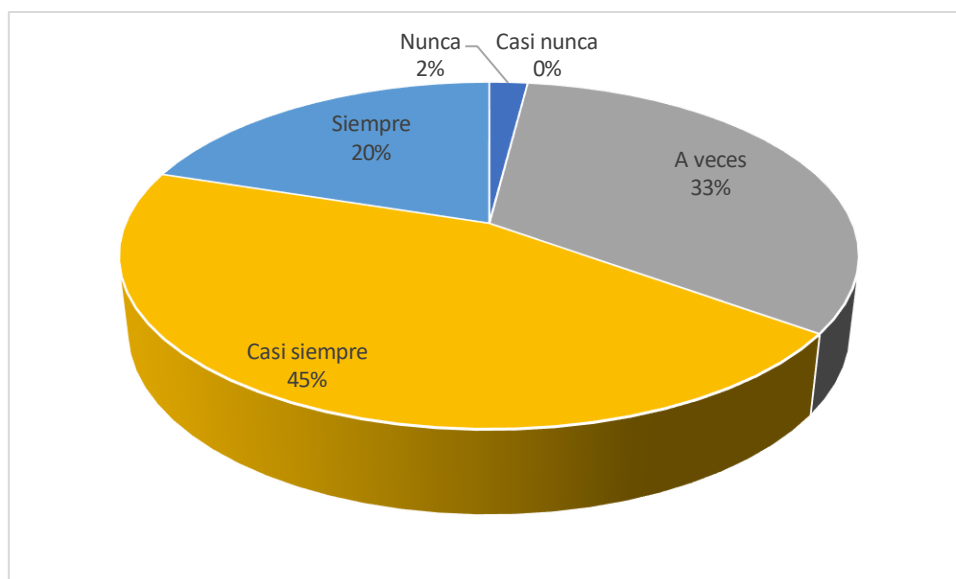
*Buena relación*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	1	2
Casi nunca	0	0
A veces	18	33
Casi siempre	25	45
Siempre	11	20
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 5**

*Buena relación*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 5, un 45% casi siempre se llevan bien las personas que trabajan en la institución, lo que indica que existe un fuerte sentido de colaboración entre el personal, lo cual fomenta un ambiente laboral positivo. Las relaciones interpersonales saludables suelen ser asociadas con la satisfacción laboral, menor rotación y un aumento de productividad, ya que los trabajadores se sienten más cómodos de comunicarse y colaborar.

**Tabla 6**

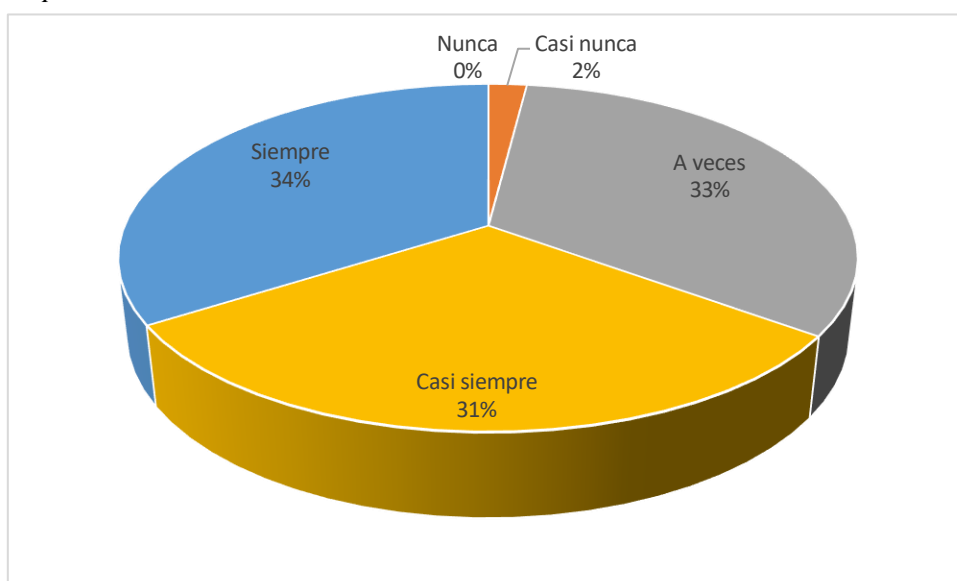
*Compañerismo*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	1	2
A veces	18	33
Casi siempre	17	31
Siempre	19	34
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 6**

*Compañerismo*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 6, un 34% siempre recibe ayuda de sus compañeros cuando lo necesita, lo que indica un sólido sentido de apoyo y colaboración dentro de la institución, esta cifra es un indicativo de cultura laboral en la que los trabajadores se sienten cómodos buscando y ofreciendo asistencia. La disponibilidad de apoyo entre colegas contribuye al éxito colectivo.

**Tabla 7**

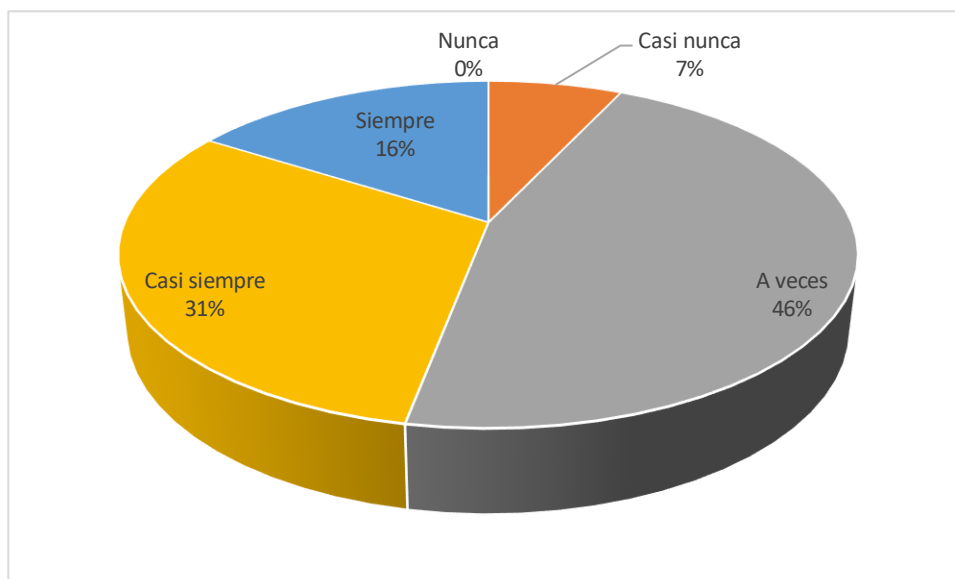
*Confía en las personas con las que trabaja*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	4	7
A veces	25	46
Casi siempre	17	31
Siempre	9	16
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 7**

*Confía en las personas con las que trabaja*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 7, un 46% a veces confía en las personas con las que trabaja, estos datos sugieren que, aunque una parte significativa de los empleados experimenta confianza en su entorno laboral, hay un margen considerable para mejorar esto, la confianza es un elemento esencial en la institución e influye en la colaboración, comunicación y efectividad del equipo.

**Tabla 8**

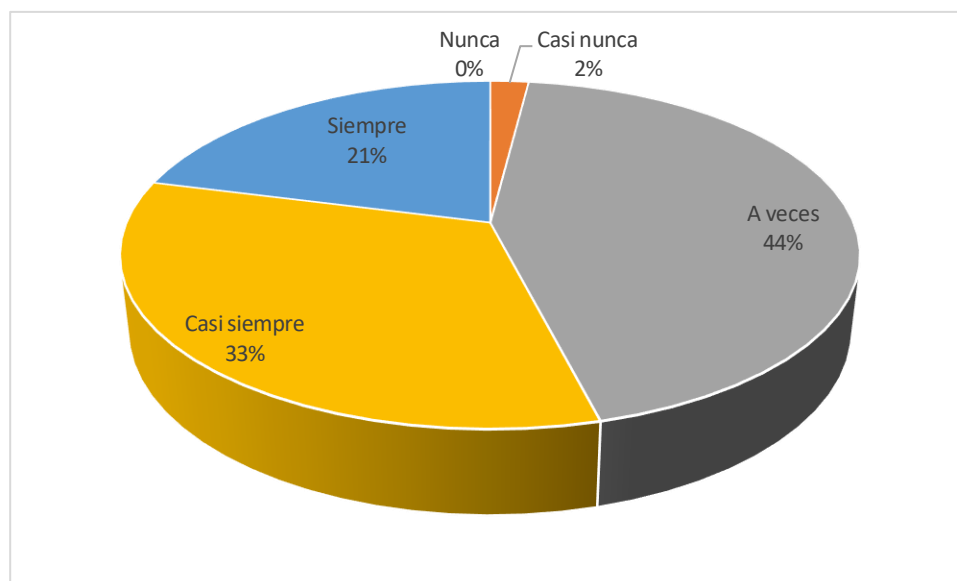
*Su jefe quiere saber lo que piensa de algo en el trabajo*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	1	2
A veces	24	44
Casi siempre	18	33
Siempre	12	21
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 8**

*Su jefe quiere saber lo que piensa de algo en el trabajo*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 8, un 44% a veces siente que su jefe quiere saber lo que piensan en el trabajo, esto sugiere que, aunque una parte considerable del personal percibe un interés por parte de los superiores en conocer sus opiniones sin embargo hay un margen significativo para mejorar la comunicación cuando se tome una decisión. La disposición de un jefe a escuchar opiniones es fundamental para construir un ambiente laboral colaborativo y de confianza.

**Tabla 9**

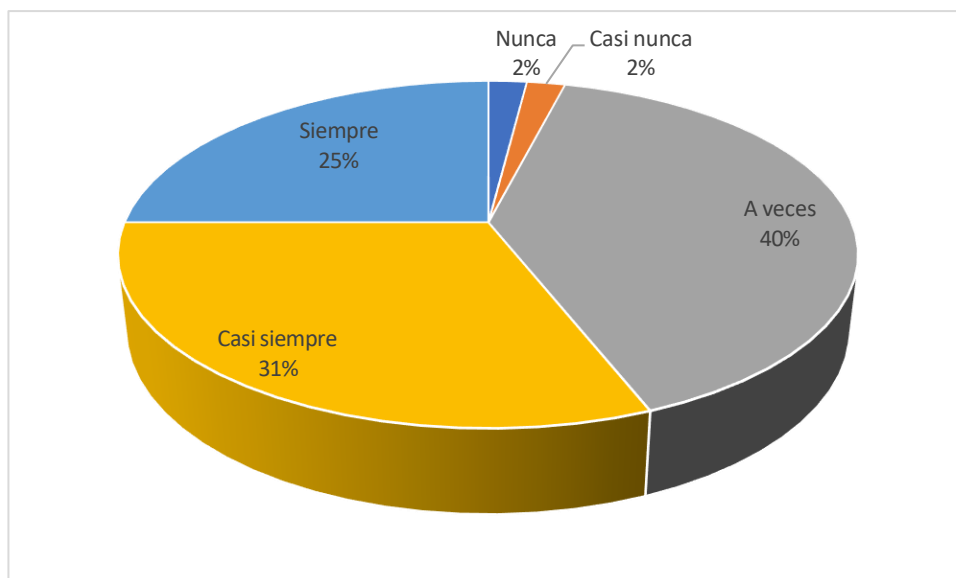
*Ideas y planes*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	1	2
Casi nunca	1	2
A veces	22	40
Casi siempre	17	31
Siempre	14	25
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 9**

*Ideas y planes*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 9, un 40% a veces presentan iniciativas y planes para mejorar su trabajo, lo cual se demuestra que entre los trabajadores pueden tomar la iniciativa y contribuir proactivamente a la mejora de su entorno laboral, sin embargo, hay un porcentaje donde existen barreras que limitan su capacidad para hacerlo, como la falta de tiempo, la incertidumbre sobre como presentar ideas, la falta de reconocimiento o apoyo.

**Tabla 10**

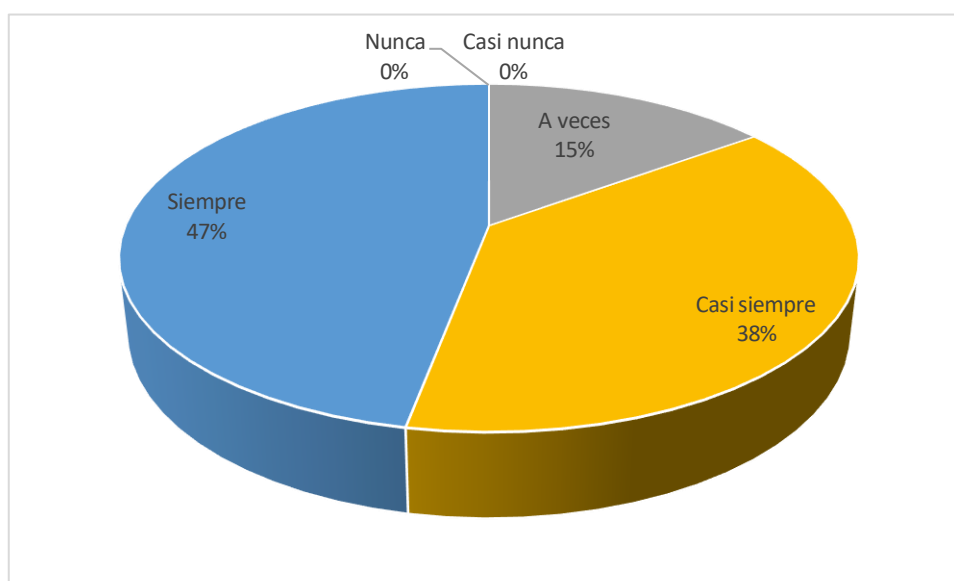
*Cree que lo que ha hecho por la institución es importante*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	8	15
Casi siempre	21	38
Siempre	26	47
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 10**

*Cree que lo que ha hecho por la institución es importante*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 10, un 47% de los trabajadores siempre cree que lo que ha hecho por la institución es importante, lo cual el trabajador está convencido de la importancia de su contribución es crucial para la moral y el compromiso en el lugar de trabajo. Cuando los empleados se sienten valorados y reconocidos por sus esfuerzos es más probable que se comprometan con la misión y objetivos de la institución.

**Tabla 11**

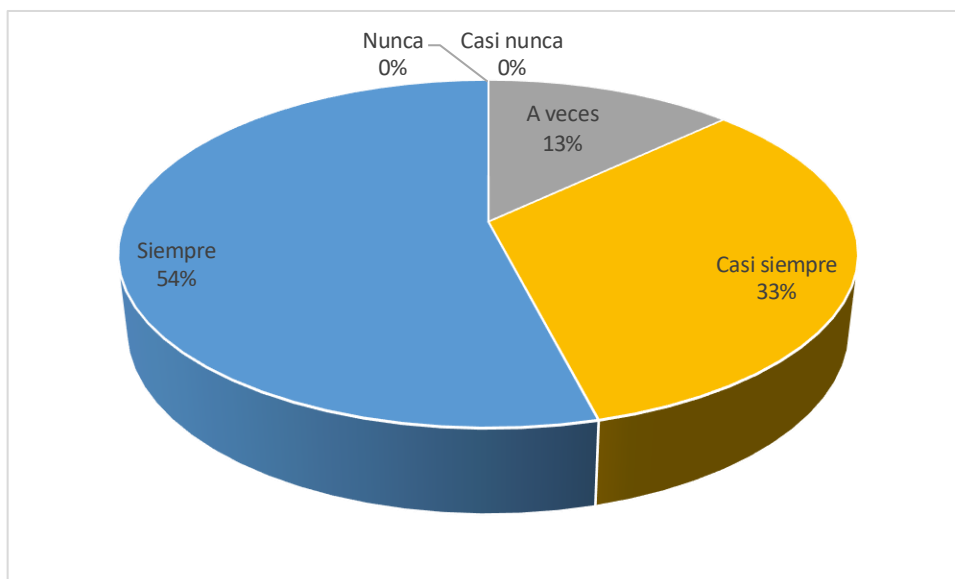
*Cumplimiento de objetivos*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	7	13
Casi siempre	18	33
Siempre	30	54
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 11**

*Cumplimiento de objetivos*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 11, un 54% de los trabajadores siempre es consciente de lo que puede hacer para ayudar a la institución alcanzar sus objetivos, el hecho es que más de la mitad de trabajadores tenga una clara comprensión que su contribución a los objetivos es fundamental para el triunfo colectivo, esta conciencia no solo promueve el sentido del propósito de trabajo diarios si no que una cultura de responsabilidad y compromiso en general.

**Tabla 12**

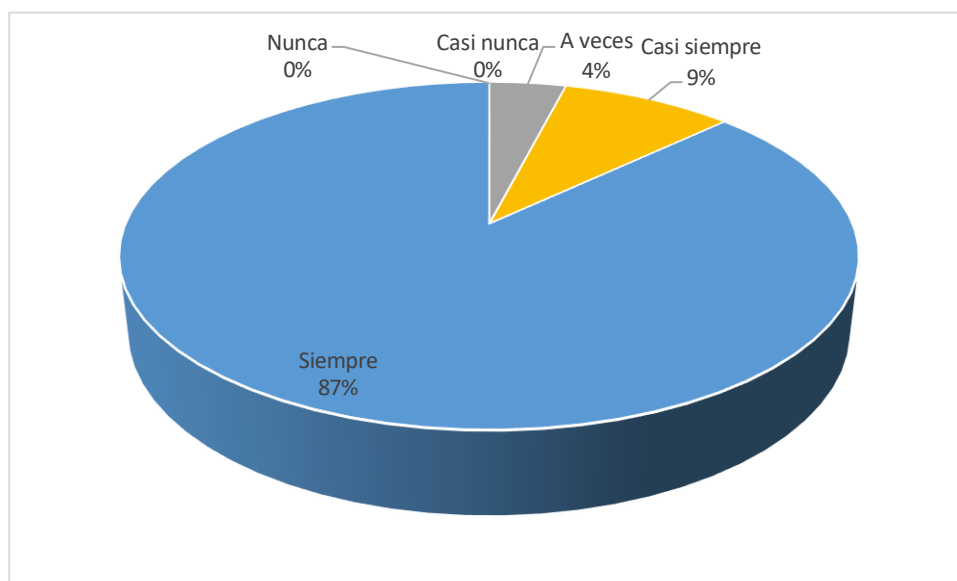
*Te gusta trabajar en este sitio*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	2	4
Casi siempre	5	9
Siempre	48	87
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 12**

*Te gusta trabajar en este sitio*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 12, un 87% de los trabajadores dicen que siempre les gusta trabajar en esta institución, este alto porcentaje es un buen indicados de un ambiente saludable y motivador, un lugar de trabajo en el que los empleados se sienten cómodos y felices suele ser un factor determinante para fomentar la productividad, la lealtad y la retención del talento. Un ambiente de trabajo ideal no solo se trata de tener buenas instalaciones, sino también fomentar un sentido y apoyo mutuo.

**Tabla 13**

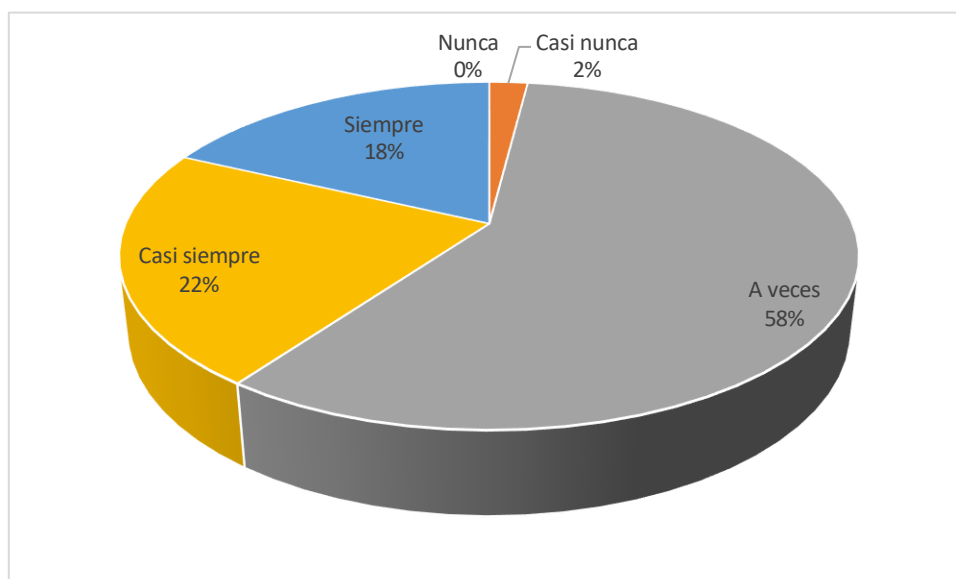
*Facilidad en el trabajo*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	1	2
A veces	32	58
Casi siempre	12	22
Siempre	10	18
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 13**

*Facilidad en el trabajo*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 13, un 58% de los trabajadores dicen que a veces su entorno de trabajo le facilita las cosas, esto puede señalar la existencia de elementos que, aunque son útiles, no están presentes de manera constante o efectiva. Estos podrían incluir factores como la disponibilidad de recursos, el acceso de herramientas adecuadas o un ambiente de trabajo que promueve la colaboración, identificar y abordar la limitación en este ambiente.

**Tabla 14**

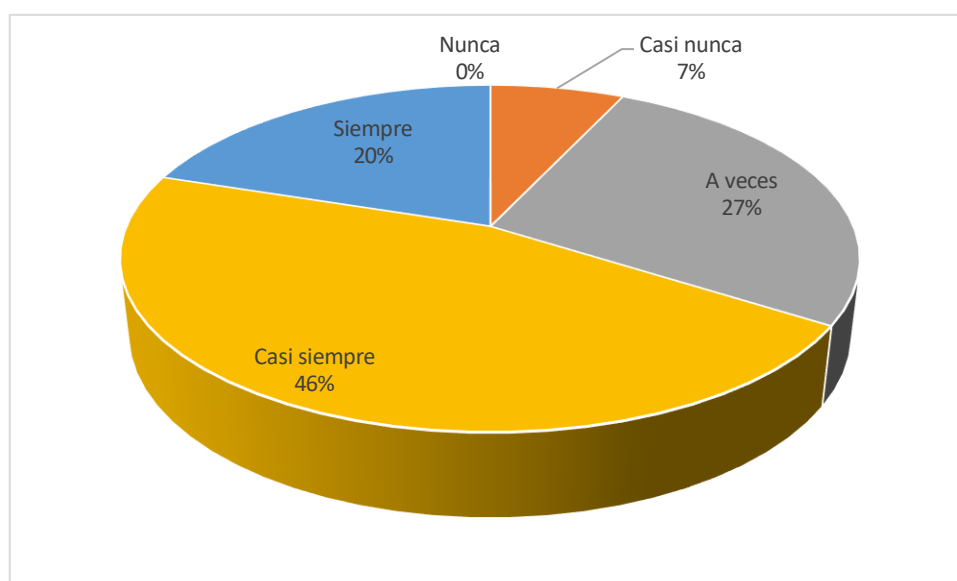
*Confortabilidad*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	4	7
A veces	15	27
Casi siempre	25	46
Siempre	11	20
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 14**

*Confortabilidad*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 14, se observa un 46% de los empleados dicen que casi siempre su lugar de trabajo es confortable, lo cual indica que los trabajadores experimentan un ambiente que les permita sentirse bien y a gusto. Un entorno confortable es crucial ya que contribuye al bienestar físico sino también al bienestar emocional, la comodidad puede aumentar la motivación, concentración y en última instancia la productividad. Estos resultados reflejan una percepción general positiva sobre el confort del espacio laboral, aunque también indican áreas de mejora.

**Tabla 15**

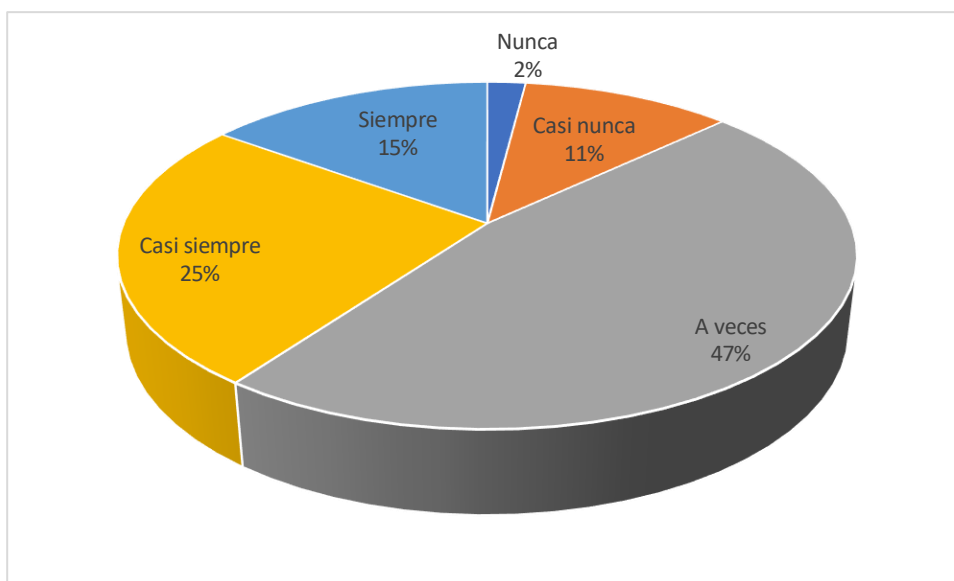
*Facilidad en el trabajo*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	1	2
Casi nunca	6	11
A veces	26	47
Casi siempre	14	25
Siempre	8	15
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 15**

*Ningún otro lugar de trabajo es tan cómodo como éste*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 15, un 47% de los trabajadores dice que a veces ningún otro lugar de trabajo es tan cómodo como este, lo cual reflejan una valoración positiva del ambiente laboral, aunque sugiere que los trabajadores podrían no tener experiencias comparativas suficientemente fuertes que les permita sentir de manera contundente que su lugar de trabajo es el mejor. Los resultados en general sugieren que, aunque hay un nivel considerable de aprecio por el entorno laboral actual, también existen variaciones en la percepción del confort en comparación a otros lugares.

**Tabla 16**

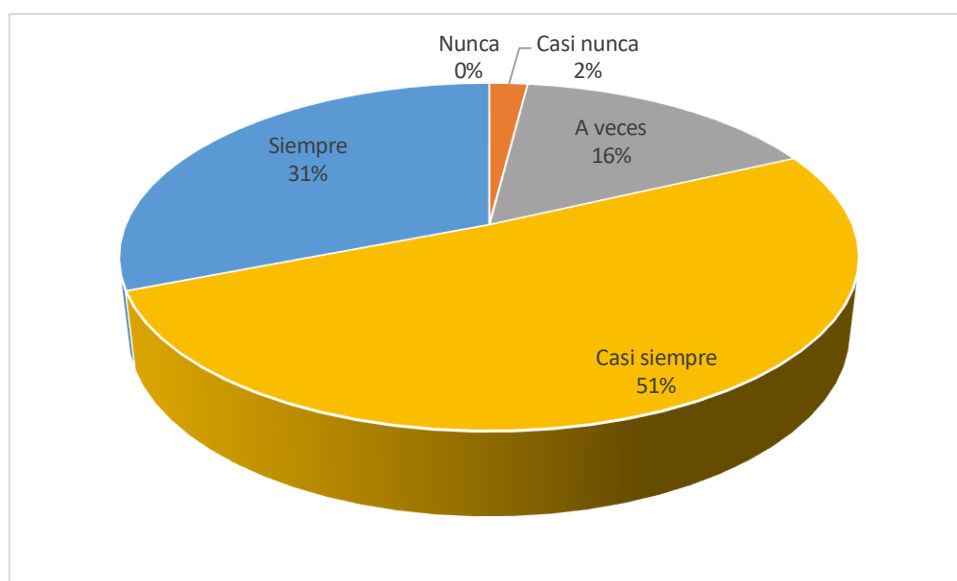
*El entorno físico en el que trabajo favorece mi productividad*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	1	2
A veces	9	16
Casi siempre	28	51
Siempre	17	31
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 16**

*El entorno físico en el que trabajo favorece mi productividad*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 16, un 51% de los trabajadores dicen que casi siempre su entorno físico en el trabajo favorece su productividad, signo alentador de que la organización ha logrado crear un ambiente que apoya el rendimiento. Un entorno de trabajo bien diseñado que incluya factores como buena iluminación, mobiliario ergonómico y áreas adecuadas para la colaboración puede contribuir significativamente a que los empleados se sientan concentrados.

**Tabla 17**

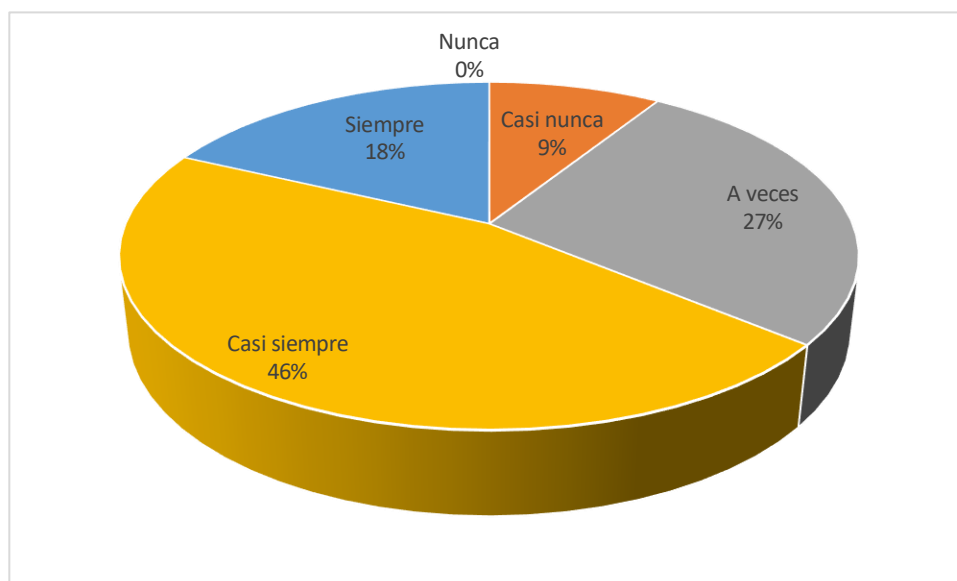
*Existen comodidades para el desempeño eficaz del trabajo diario*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	5	9
A veces	15	27
Casi siempre	25	46
Siempre	10	18
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 17**

*Existen comodidades para el desempeño eficaz del trabajo diario*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 17, un 46% dicen que casi siempre existen comodidades en para el desempeño eficaz del trabajo diario, también un 27% revelan que a veces, ante un 18% que siempre. Tener los equipos necesarios para el buen ejercicio de las funciones es fundamental en una organización.

**Tabla 18**

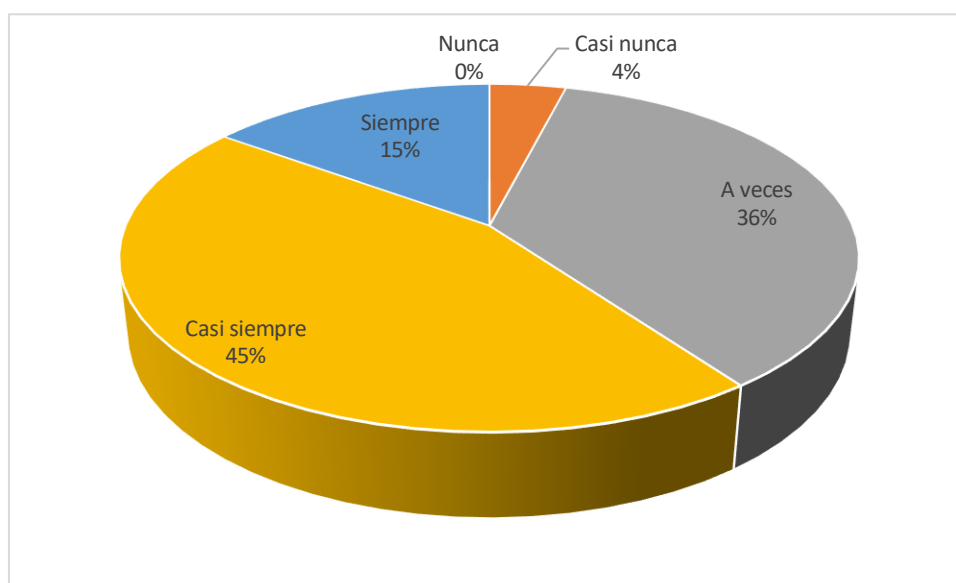
*Creo que el trabajo que realizo complementa mi personalidad*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	2	4
A veces	20	36
Casi siempre	25	45
Siempre	8	15
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 18**

*Creo que el trabajo que realizo complementa mi personalidad*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 18, un 45% de los trabajadores dicen que casi siempre cree que el trabajo que realiza complementa su personalidad, un 36% revelan que a veces, ante un 15% que siempre. La personalidad puede afectar a nuestro desarrollo profesional, tanto de manera positiva como negativa, dado que nuestra personalidad influye de manera determinante en nuestros objetivos decisiones, oportunidades y éxitos.

**Tabla 19**

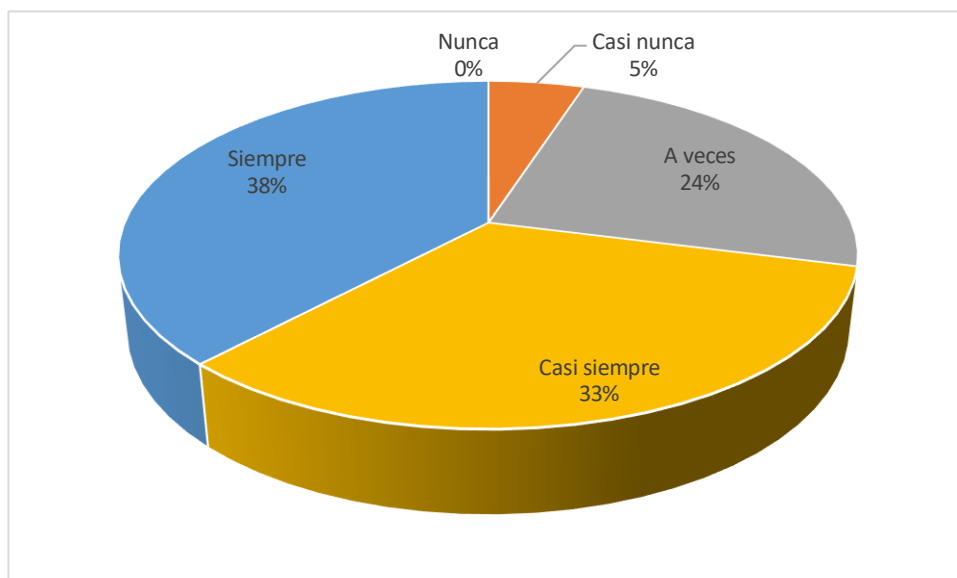
*Mi empleo me permite crecer personalmente*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	3	5
A veces	13	24
Casi siempre	18	33
Siempre	21	38
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 19**

*Mi empleo me permite crecer personalmente*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 19, un 38% de los trabajadores dicen que siempre su trabajo le permite crecer personalmente, un 33% revelan que casi siempre, ante un 24% que a veces. Es importante que los empleados puedan cultivar su crecimiento personal y que estén en sintonía con la institución, existen múltiples actividades para potenciar que los empleados desarrollen habilidades que antes no tenían y sean de utilidad para conseguir objetivos.

**Tabla 20**

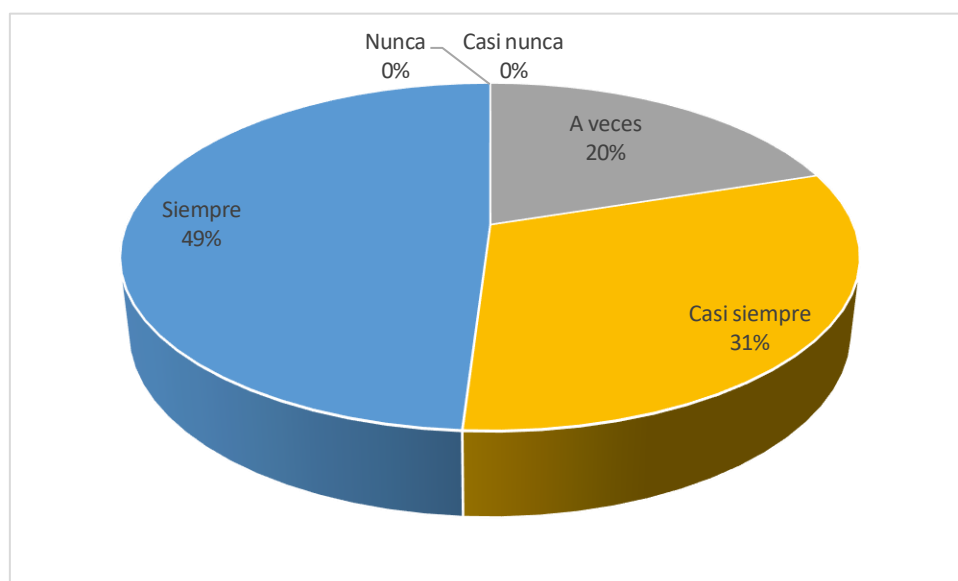
*Aprecio todos los aspectos de mi profesión*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	11	20
Casi siempre	17	31
Siempre	27	49
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 20**

*Aprecio todos los aspectos de mi profesión*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 20, un 49% de los trabajadores dicen que siempre aprecia todos los aspectos de su profesión, lo cual esta apreciación puede ser un motor importante de motivación y satisfacción laboral, asimismo es fundamental atender al 20% que solo lo hace avece para identificar barreras potenciales y fomentar un ambiente donde todos se sientan plenamente comprometidos y satisfechos con su labor.

**Tabla 21**

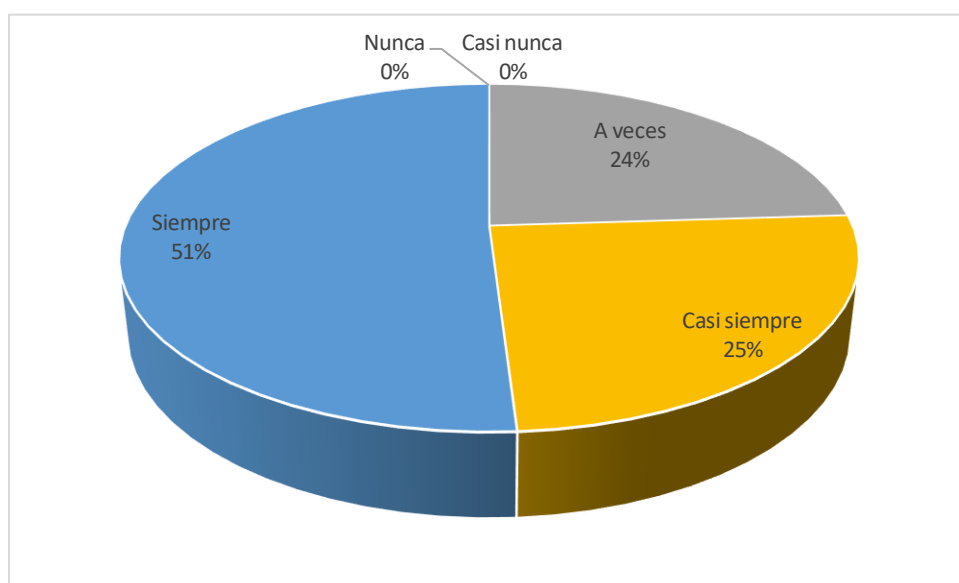
*Estoy satisfecho con los resultados de mi trabajo*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	13	24
Casi siempre	14	25
Siempre	28	51
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 21**

*Estoy satisfecho con los resultados de mi trabajo*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 21, un 51% de los trabajadores dicen que siempre está satisfecho con los resultados de su trabajo, esta satisfacción es un indicador importante de compromiso y puede correlacionarse con un desempeño laboral elevado. Asimismo, es importante abordar ese 24% que solo se siente así a veces, para asegurar que todos pueden experimentar un sentido de logro y satisfacción en sus actividades laborales.

**Tabla 22**

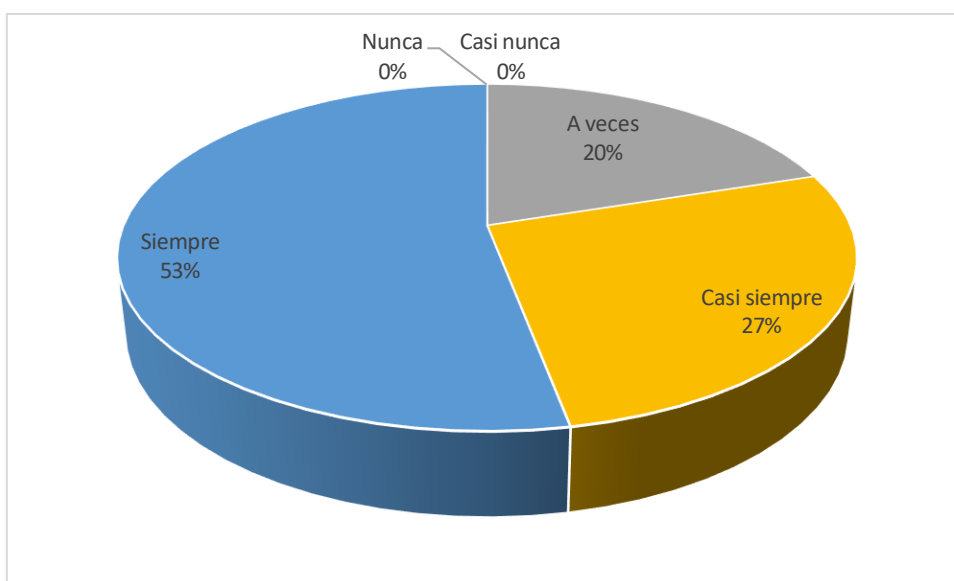
*Mi ocupación me hace sentir bien conmigo misma*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	11	20
Casi siempre	15	27
Siempre	29	53
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 22**

*Mi ocupación me hace sentir bien conmigo misma*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 22, un 53% de los trabajadores dicen que su ocupación los hace sentir bien consigo mismo, lo cual sentirse bien en el trabajo puede estar vinculado a un mayor compromiso y productividad. La pasión en el trabajo es crucial ya que se relación con la motivación intrínseca y puede llevar a un mejor desempeño y ambiente laboral positivo. Es esencial prestar atención aquellos que solos a veces se siente así asegurando que todos tengas la oportunidad de experimentar un trabajo satisfactorio.

**Tabla 23**

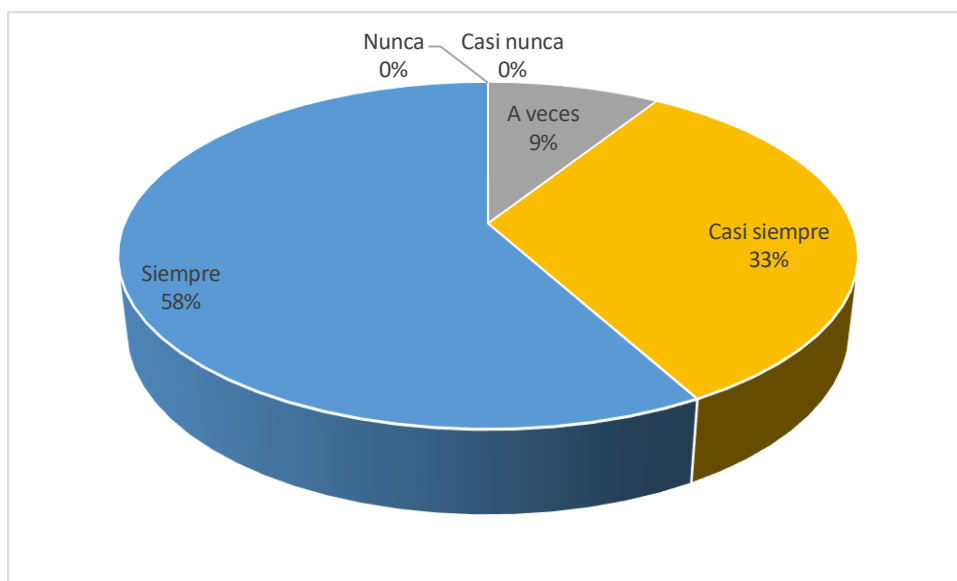
*Las actividades que realizo son valiosas para la Gerencia*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	5	9
Casi siempre	18	33
Siempre	32	58
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 23**

*Las actividades que realizo son valiosas para la Gerencia*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 23, el 58% de trabajadores dicen que siempre las actividades que realiza son valiosas para la gerencia, por lo que la mitad de trabajadores se siente seguros de que sus contribuciones impactan positivamente en la institución, la relación de la creatividad, la cooperación y a la asertividad con la seguridad y el reconocimiento es clave aquí, los trabajadores si se sienten valorados y seguros son más propensos a ser creativos a colaborar eficazmente con sus colegas y a comunicarse asertivamente, esto a su vez fomenta un ambiente de trabajo más dinámico y productivo.

**Tabla 24**

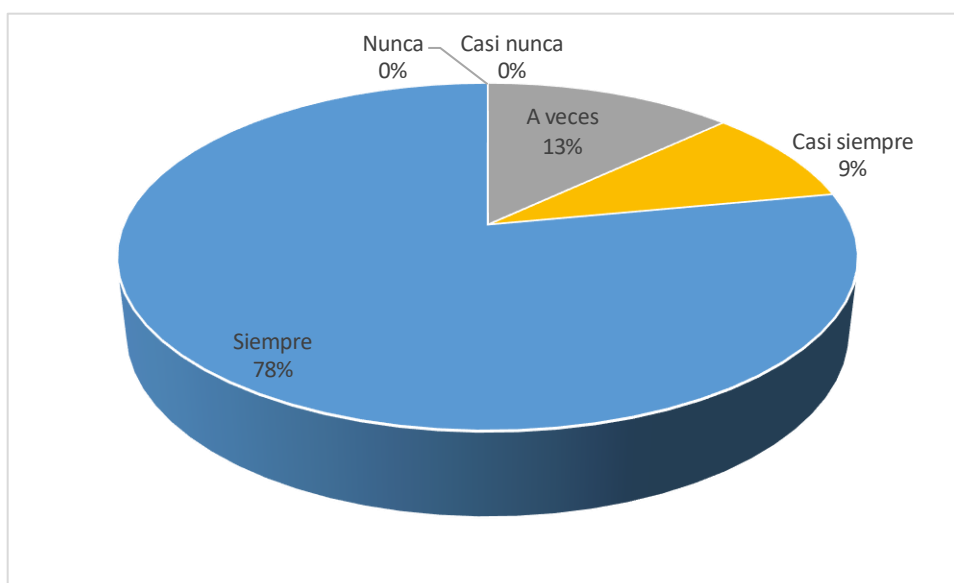
*Me siento muy útil en mi trabajo*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	7	13
Casi siempre	5	9
Siempre	43	78
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 24**

*Me siento muy útil en mi trabajo*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 24, un 78% de los trabajadores dicen que siempre se sienten útil en su trabajo, lo que indica que los trabajadores no solo reconocen su contribución, sino que también se sienten confiados de su capacidad para impactar positivamente en su entorno laboral. Hay un grupo que se debe ser un foco de atención, entender las razones detrás de su percepción puede ser clave para mejorar su experiencia laboral, es posible que necesiten más apoyo o un reconocimiento.

**Tabla 25**

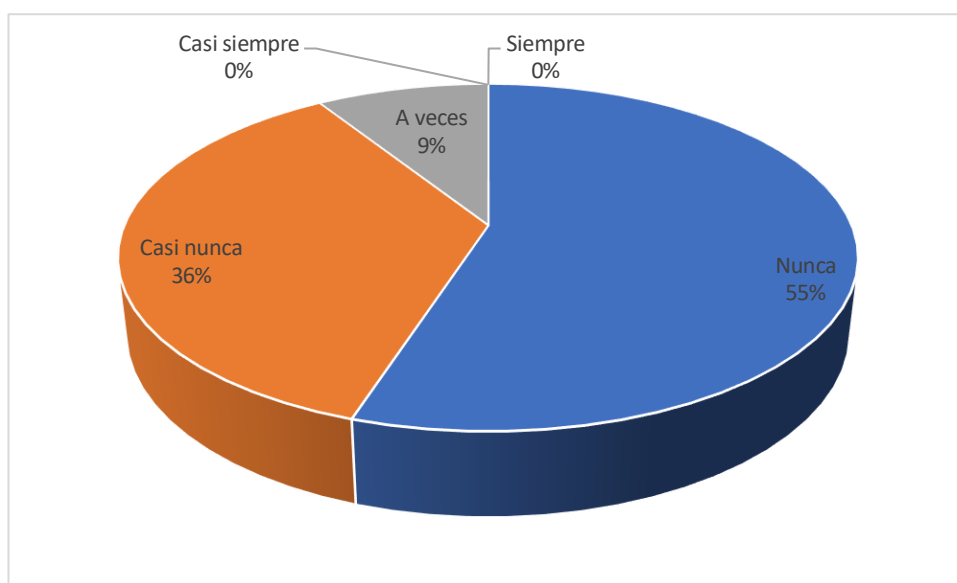
*Las acciones que realizo se consideran insignificantes*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	30	55
Casi nunca	20	36
A veces	5	9
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 25**

*Las acciones que realizo se consideran insignificantes*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 25, un 55% de los trabajadores dicen que nunca las acciones que realiza se consideran insignificantes, lo que indica que estos trabajadores están convencidos de que su trabajo tiene un significativo impacto, esto es crucial para el compromiso y satisfacción laboral ya que sentirse valorado puede motivar a los empleados a esforzarse aún más, sin embargo sería recomendable realizar acciones que aseguren que todos los trabajadores reciban un reconocimiento necesario y comprendan el impacto de su trabajo en los objetivos de la Gerencia.

**Tabla 26**

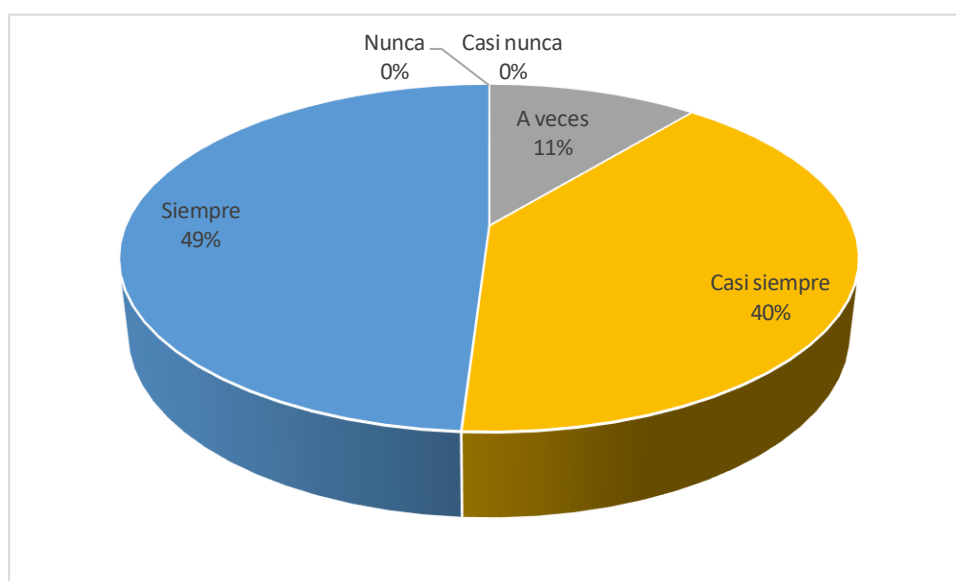
*Las actividades que realizo reciben el aprecio necesario*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	6	11
Casi siempre	22	40
Siempre	27	49
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 26**

*Las actividades que realizo reciben el aprecio necesario*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 26, un 49% de los trabajadores dicen que siempre las actividades que realizan reciben el aprecio necesario, lo cual es un indicador fuerte de que la cultura organización fomenta el reconocimiento y la motivación. Sentir aprecio en el trabajo es crucial para el compromiso laboral, los trabajadores que perciben que sus contribuciones son valoradas son más propensos a ser productivos y alcanzar metas a corto plazo.

**Tabla 27**

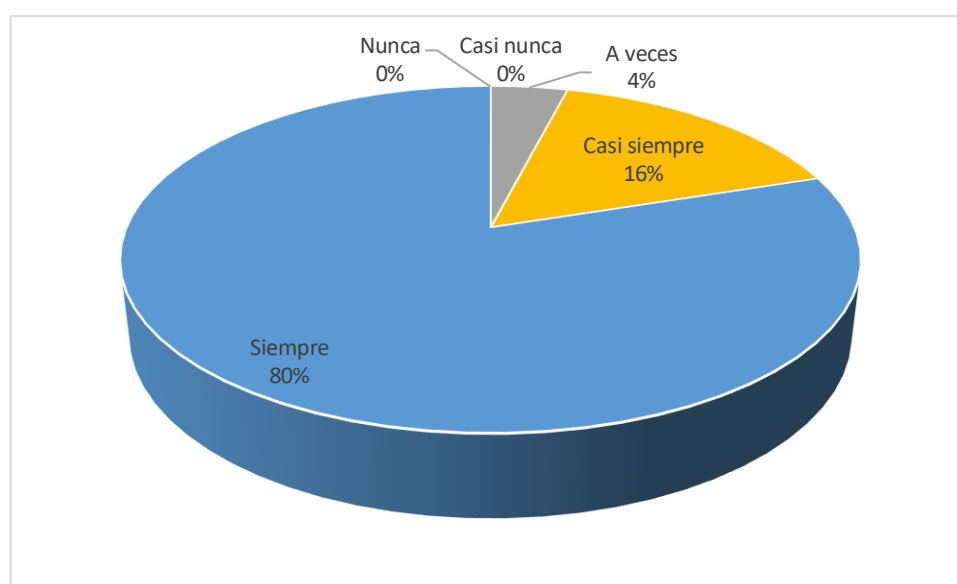
*Estoy satisfecho con las actividades que realizo*

<b>Respuestas</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	2	4
Casi siempre	9	16
Siempre	44	80
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Nota.* Data del cuestionario

**Figura 27**

*Estoy satisfecho con las actividades que realizo*



*Nota.* Data del cuestionario

De la tabla y figura 27, un 80% de los trabajadores dicen que siempre están satisfechos con las actividades que realizan, lo que implica que la mayoría de trabajadores se sientan alineados y motivados, lo que puede contribuir a un ambiente laboral positivo y aun desempeño organización eficiente, sin embargo, sería útil investigar más sobre las experiencias de ese 4% para implementar mejora y fortalecer aún más la satisfacción general

### 3.2. Comprobación de Hipótesis

#### 3.2.1. Hipótesis General

**H<sub>g</sub>:** El ambiente organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

**H<sub>0</sub>:** El ambiente organizacional no se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

Luego de determinar la hipótesis se realiza la comprobación de resultados mediante la aplicación CHI-CUADRADO teniendo en cuenta la siguiente formula:

95% de confiabilidad / 5% de margen de error.

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Según los grados de libertad que resultan de las filas -1 por las columnas -1, de las cuales se tiene:

$$G.L = (27-1) (5-1) = 26 \times 4 = 104 - \text{Valor Critico} = 128.78714$$

$$-22.2252 \left\{ \begin{array}{l} 124.3421 \\ x \\ 146.5673 \end{array} \right. \left\{ \begin{array}{l} 100 \\ 104 \\ 120 \end{array} \right. \left. \right\} -20$$

-4

$$\begin{array}{r} -22.2252 \quad \text{-----} \quad -20 \\ 124.3421-x \quad \text{-----} \quad -4 \end{array}$$

$$88.9008 = -2486.842 + 20x$$

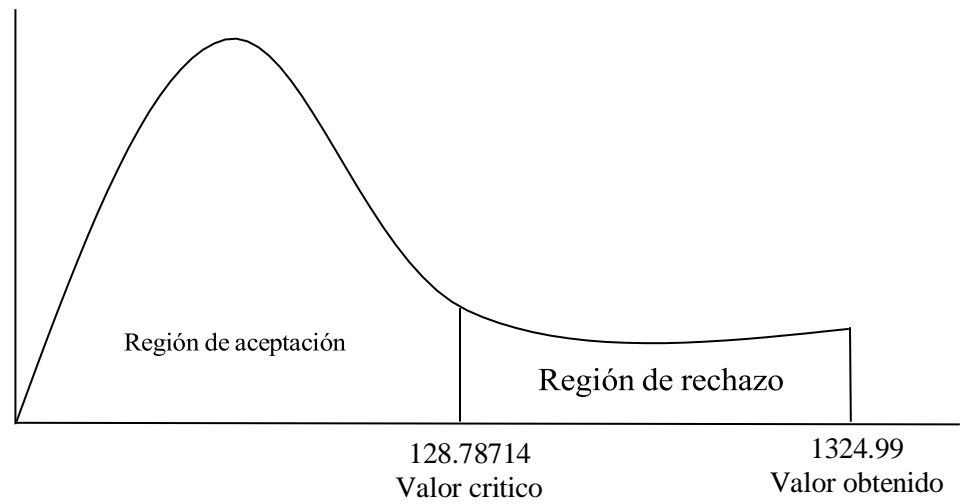
$$88.9008 + 2486.842 = 20x$$

$$2575.7428 = 20x$$

$$2575.7428 / 20 = x$$

$$x = 128.78714$$

En efecto el valor obtenido 1324.99 supera al valor crítico de 128. 78714. Se rechaza la hipótesis nula y acepta la general.



### APLICACIÓN DE CHI – CUADRADO

$$\text{FÓRMULA: } X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

**Dónde:**  $X^2$  = CHI CUADRADO

$f_o$  = Frecuencias Observadas

$f_e$  = Frecuencias Esperadas

**Tabla 28**

*Estoy satisfecho con las actividades que realizo*

Respuestas N° de tablas	1			2			3			4			5			TOTAL
	Nunca			Casi Nunca			A veces			Casi siempre			Siempre			
	fo	fe	X <sub>2</sub>	fo	fe	X <sub>2</sub>	fo	fe	X <sub>2</sub>	fo	fe	X <sub>2</sub>	fo	fe	X <sub>2</sub>	
1	0	1.22	1.22	1	2	0.5	23	14	5.79	20	17.22	0.45	11	20.56	4.44	55
2	0	1.22	1.22	0	2	2	16	14	0.29	30	17.22	9.48	9	20.56	6.50	55
3	0	1.22	1.22	0	2	2	4	14	7.14	13	17.22	1.03	38	20.56	14.79	55
4	0	1.22	1.22	4	2	2	21	14	3.50	17	17.22	0.00	13	20.56	2.78	55
5	1	1.22	0.04	0	2	2	18	14	1.14	25	17.22	3.52	11	20.56	4.45	55
6	0	1.22	1.22	1	2	0.5	18	14	1.14	17	17.22	0.00	19	20.56	0.12	55
7	0	1.22	1.22	4	2	2	25	14	8.64	17	17.22	0.00	9	20.56	6.50	55
8	0	1.22	1.22	1	2	0.5	24	14	7.14	18	17.22	0.04	12	20.56	3.56	55
9	1	1.22	0.04	1	2	0.5	22	14	4.57	17	17.22	0.00	14	20.56	2.09	55
10	0	1.22	1.22	0	2	2	8	14	2.57	21	17.22	0.83	26	20.56	1.44	55
11	0	1.22	1.22	0	2	2	7	14	3.50	18	17.22	0.04	30	20.56	4.33	55
12	0	1.22	1.22	0	2	2	2	14	10.29	5	17.22	8.67	48	20.56	36.62	55
13	0	1.22	1.22	1	2	0.5	32	14	23.14	12	17.22	1.58	10	20.56	5.42	55
14	0	1.22	1.22	4	2	2	15	14	0.07	25	17.22	3.52	11	20.56	4.45	55
15	1	1.22	0.04	6	2	8	26	14	10.29	14	17.22	0.60	8	20.56	7.67	55
16	0	1.22	1.22	1	2	0.5	9	14	1.79	28	17.22	6.75	17	20.56	0.62	55
17	0	1.22	1.22	5	2	4.5	15	14	0.07	25	17.22	3.52	10	20.56	5.42	55
18	0	1.22	1.22	2	2	0	20	14	2.57	25	17.22	3.52	8	20.56	7.67	55
19	0	1.22	1.22	3	2	0.5	13	14	0.07	18	17.22	0.04	21	20.56	0.01	55
20	0	1.22	1.22	0	2	2	11	14	0.64	17	17.22	0.00	27	20.56	2.02	55
21	0	1.22	1.22	0	2	2	13	14	0.07	14	17.22	0.60	28	20.56	2.69	55
22	0	1.22	1.22	0	2	2	11	14	0.64	15	17.22	0.29	29	20.56	3.46	55
23	0	1.22	1.22	0	2	2	5	14	5.79	18	17.22	0.04	32	20.56	6.37	55
24	0	1.22	1.22	0	2	2	7	14	3.50	5	17.22	8.67	43	20.56	24.49	55
25	30	1.22	678.92	20	2	162	5	14	5.79	0	17.22	17.22	0	20.56	20.56	55
26	0	1.22	1.22	0	2	2	6	14	4.57	22	17.22	1.33	27	20.56	2.02	55
27	0	1.22	1.22	0	2	2	2	14	10.29	9	17.22	3.92	44	20.56	26.72	55
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>		<b>707.11</b>	<b>54</b>		<b>210.00</b>	<b>378</b>		<b>125.00</b>	<b>465</b>		<b>75.65</b>	<b>555</b>		<b>207.23</b>	<b>1485</b>

$$X^2 = 707.11 + 210 + 125 + 75.65 + 207.23 = 1324.99$$

El resultado obtenido de 1324.99 supera el valor crítico de 128.78714; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, que establece que el ambiente organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la GRRNGMA del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

### 3.2.2. Contrastación hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1:

**H<sub>1</sub>:** La autonomía se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

**H<sub>0</sub>:** La autonomía no se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

**Tabla 29**

*Comprobación de hipótesis específica 1*

Respuestas N° de tablas	1 NUNCA			2 CASI NUNCA			3 A VECES			4 CASI SIEMPRE			5 SIEMPRE			TOTAL
	fo	fe	X	fo	fe	X	fo	fe	X	fo	fe	X	fo	fe	X	
1	0	0	0	1	1.25	0.05	23	16	3.06	20	20.00	0.00	11	17.75	2.57	55
2	0	0	0	0	2	2	16	14	0.29	30	17.22	9.48	9	20.56	6.50	55
3	0	0	0	0	2	2	4	14	7.14	13	17.22	1.03	38	20.56	14.79	55
4	0	0	0	4	2	2	21	14	3.50	17	17.22	0.00	13	20.56	2.78	55
<b>TOTAL</b>	0		0	5		6.05	64		13.99	80		10.52	71		26.64	220

$$X^2 = 0 + 6.05 + 13.99 + 10.52 + 26.64 = 57.2$$

$$G.L = (4-1)(5-1) = 3 \times 4 = 12 \text{ Valor Crítico} = 21.0261$$

Por lo tanto, el resultado de 57.2 supera el valor crítico de 21.0261, se debe rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

**Hipótesis específica 2:**

**H<sub>2</sub>:** Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

**H<sub>0</sub>:** Las relaciones interpersonales no se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

**Tabla 30**

*Comprobación de hipótesis específica 2*

Respuestas N° de tablas	1 NUNCA			2 CASI NUNCA			3 A VECES			4 CASI SIEMPRE			5 SIEMPRE			TOTAL
	fo	fe	X	fo	fe	X	fo	fe	X	fo	fe	X	fo	fe	X	
5	1	0.25	2.25	0	1.5	1.5	18	21.25	0.50	25	19.25	1.72	11	12.75	0.24	55
6	0	0.25	0.25	1	1.5	0.17	18	21.25	0.50	17	19.25	0.26	19	12.75	3.06	55
7	0	0.25	0.25	4	1.5	4.17	25	21.25	0.66	17	19.25	0.26	9	12.75	1.10	55
8	0	0.25	0.25	1	1.5	0.17	24	21.25	0.36	18	19.25	0.08	12	12.75	0.04	55
<b>TOTAL</b>	1		3.00	6		6.00	85		2.01	77		2.32	51		4.45	220

$$X^2 = 3.00+6.00+2.01+2.32+4.45= 17.78$$

$$G.L = (4-1) (5-1) = 3 \times 4 = 12 \text{ Valor Critico} = 21.0261$$

Así, el resultado obtenido de 17.78 no alcanza el valor critico de 21.0261, lo que implica rechazar la hipótesis 2 y acepta la hipótesis nula.

**Hipótesis específica 3:**

**H<sub>3</sub>:** La identidad se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica, año 2024.

**H<sub>0</sub>:** La identidad no se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recurso Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Ica. Año 2024.

**Tabla 31**

*Comprobación de hipótesis específica 3*

Respuestas Nº de tablas	1 NUNCA			2 CASI NUNCA			3 A VECES			4 CASI SIEMPRE			5 SIEMPRE			TOTAL
	fo	fe	X	fo	fe	X	fo	fe	X	fo	fe	X	fo	fe	X	
9	1	0.25	2.25	1	0.25	2.25	22	9.75	15.39	17	15.25	0.20	14	29.5	8.14	55
10	0	0.25	0.25	0	0.25	0.25	8	9.75	0.31	21	15.25	2.17	26	29.5	0.42	55
11	0	0.25	0.25	0	0.25	0.25	7	9.75	0.78	18	15.25	0.50	30	29.5	0.01	55
12	0	0.25	0.25	0	0.25	0.25	2	9.75	6.16	5	15.25	6.89	48	29.5	11.60	55
<b>TOTAL</b>	1		3.00	1		3.00	39		22.64	61		9.75	118		20.17	220

$$X^2 = 3.00+3.00+22.64+9.75+20.17= 58.56$$

$$G.L = (4-1) (5-1) = 3x4=12 \text{ Valor Critico} = 21.0261$$

Del resultado obtenido de 58.56 supera el valor critico de los 21.0261, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

#### IV. DISCUSIÓN

A partir del desarrollo de este trabajo, se puede destacar que existe una relación directa entre el ambiente organizacional y el bienestar laboral en la GRRNGMA del GORE ICA determinado con la prueba de hipótesis del valor estadístico de Chi cuadrado igual a 1324.99 en contraste al valor crítico 128.78714.

Todo esto se fundamenta teóricamente en lo que plantea (2021), quien señala que el uso de la prueba de Chi cuadrado señala que hay una correspondencia entre el potencial humano y la satisfacción laboral de los internos del Hospital José Casimiro Ulloa.

Para el objetivo específico 1 se concluyó que la autonomía se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la GRRNGMA. Dichos resultados tienen similitud a los hallados realizados por Vázquez (2022), quien indicó como resultado que la autonomía respecto a la asignación de funciones, estabilidad y clima laboral influye en el desenvolvimiento de los trabajadores administrativos de las universidades de Ica.

Para el objetivo específico 2 se concluyó que la dimensión relaciones interpersonales no se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los empleados de la GRRNGMA. Dichos resultados difieren de Cavero (2020) el cual indica que existe una relación directa entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados del Poder Judicial de Ica, preexistiendo confianza, amabilidad y trato justo entre los compañeros y jefes.

Para el objetivo específico 3 se concluyó que la dimensión identidad se relaciona significativamente con bienestar laboral de los empleados de la GRRNGMA. Los resultados presentados son iguales a Tolentino (2018) en el cual determinó que la identidad organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Micro Red de Ninabamba.

## V. CONCLUSIONES

1. La dimensión autonomía se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los de los trabajadores de la GRRNGMA, afirmación que se comprobó con la aplicación del Chi Cuadrado, teniendo de resultado 57.2
2. La dimensión relaciones interpersonales no se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la GRRNGMA, se comprobó mediante aplicación del Chi Cuadrado, teniendo de resultado 17.78
3. La dimensión identidad se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los de los trabajadores de la GRRNGMA, afirmación que se comprobó mediante la aplicación del Chi Cuadrado, teniendo de resultado 58.56
4. Según los resultados, el ambiente organizacional se relaciona significativamente en el bienestar laboral de los trabajadores de la GRRNGMA, afirmación que se comprobó con la aplicación del Chi Cuadrado, teniendo de resultado 1324.99.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Mejorar el ambiente organizacional de la entidad a fin de que se genere un mejor bienestar laboral, lo cual permita que los trabajadores puedan participar de forma activa; para la mejora de su desempeño.
2. Optimizar las condiciones físicas, el desarrollo personal y el desempeño de sus empleados.
3. Promover un ambiente organizacional más agradable y óptimo para el ejercicio de sus funciones.
4. Estimular a los trabajadores valorando y dándole importancia al trabajo diario que realizan, emitiendo un reconocimiento o felicitaciones por su esfuerzo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Carbajal, A. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Proviservicios SAC, Lima-Perú* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73950/Carbajal\\_TAJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73950/Carbajal_TAJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Cavero, M. (2019). *Satisfacción laboral y clima organizacional en los trabajadores administrativos del Poder Judicial de Ica - Año 2019* (Tesis de maestría). Universidad San Luis Gonzaga de Ica.  
<https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3304/Clima%20organizacional%20y%20satisfacción%20laboral%20en%20los%20trabajadores%20administrativos%20del%20Poder%20Judicial%20de%20Ica-Año%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición. Bogotá: McGraw Hill.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W., Jr. (1974). Organizational climate: Measures, research, and contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 256-280.  
<https://doi.org/10.5465/amj.1974.6755922>
- Escalante, C. (2017). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia*. Universidad Peruana Cayetano Heredia (Tesis de especialidad). Universidad Peruana Cayetano Heredia.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/983/Factores\\_EscalanteTito\\_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/983/Factores_EscalanteTito_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Goncalves, A. (s.f.). *Dimensiones del clima organizacional*.  
<http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Herrera, M. (2021). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en los docentes de educación superior* (Tesis de maestría). Universidad Estatal Amazónica.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33797/1/037%20ADP.pdf>
- Huillcahuari, D. (2022). *Clima organizacional y su relación con el bienestar laboral del personal asistencial de un centro de salud de Ayacucho, 2021-2022* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116274/Huillcahuari\\_YDK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116274/Huillcahuari_YDK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- Mendoza, N. (2019). *Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores de la empresa agroindustrial Beta en el distrito de Chincha Baja en el año 2019* (Tesis de grado). Universidad Autónoma de Ica.  
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1313/1/Nataly%20Stefanía%20Mendoza%20Ayaucan.pdf>
- Ore, L. (2022). *Clima institucional y satisfacción laboral en los usuarios internos del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa – Lima, año 2021* (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.  
<https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a1871f9b-3124-4951-bdd5-bcda9b209765/content>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9 (1).
- Paula, M. (2022). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del Banco Unión S.A. Agencia Cruce Villa Adela* (Tesis de grado). Universidad Mayor de San Andrés.  
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/29520/PT->

[3022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Pillaca, J. (2015). *El rumor en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho-2015* (Tesis de Grado). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

<https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/31bf6daa-bb77-4ed9-940e-83f72d2e5446/content>

Polo, L. (2023). *Bienestar laboral y clima organizacional en colaboradores de un call center, Lima 2023* (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/36131/Polo%20Malca%2c%20Lizeth%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rossi, E., & Sosa, D. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en los trabajadores de tiendas retail de Lima Metropolitana, Perú 2021* (Tesis de maestría) Universidad Católica Sedes Sapientiae.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1369/ROSSI%20-%20SOSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Stoner, J. (1996). *Administración*. México: Pearson.

Tolentino, F. (2018) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Micro Red de Salud Ninabamba La Mar Ayacucho 2018* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29238/tolentino\\_bf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29238/tolentino_bf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vásquez, M. (2022). *Las relaciones interpersonales y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos de las universidades de la región Ica, año 2020* (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.

<https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/04596b5a-ab37-4e77-836a-50ff900422e1/content>

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1: Cuestionario

#### UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

#### ESCUELA DE POSGRADO

Tenga en cuenta que esta encuesta es totalmente anónima y no se compartirá con nadie. Responda a cada pregunta con sinceridad.

#### I. Datos Generales

- a. Femenino ( ) Masculino ( )
- b. Edad:
  - 18 a 24 ( )
  - 25 a 31 ( )
  - 32 a 45 ( )
  - + 45 ( )
- c. Estudios: Primaria ( ) Secundaria ( ) Superior ( )
- d. Años de trabajo:
  - 1 – 5 ( )
  - 6 – 10 ( )
  - Más de 11 ( )

#### II. Instrucciones

Lea y marque (X) sólo una casilla para cada respuesta. Gracias de antemano por su ayuda.

N°	AMBIENTE ORGANIZACIONAL	Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
	<b>AUTONOMIA</b>					
1	¿Te parece bien tomar la iniciativa en el trabajo?					
2	¿Se siente libre al realizar los asuntos laborales					
3	¿Eres responsable de tu trabajo?					
4	¿Te da tu trabajo la oportunidad de decidir qué hacer?					
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
5	¿Se llevan bien las personas que trabajan en la institución?					
6	¿Recibes ayuda de tus compañeros cuando la necesitas?					
7	¿Confía en las personas con las que trabaja?					
8	¿Su jefe quiere saber lo que piensa de algo en el trabajo?					
	<b>IDENTIDAD</b>					
9	¿Se le ocurren ideas y planes para mejorar su trabajo los presenta?					

10	¿Cree que lo que ha hecho por la institución es importante?					
11	¿Es consciente de lo que puede hacer para ayudar a la institución en sus objetivos?					
12	¿Te gusta trabajar en este sitio?					

N°	<b>BIENESTAR LABORAL</b>	<b>Nunca 1</b>	<b>Casi Nunca 2</b>	<b>A veces 3</b>	<b>Casi siempre 4</b>	<b>Siempre 5</b>
	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES</b>					
1.	El entorno de trabajo me facilita las cosas.					
2.	El lugar de trabajo es confortable					
3.	Ningún otro lugar de trabajo es tan cómodo como éste.					
4.	El entorno físico en el que trabajo favorece mi productividad.					
5.	Existen comodidades para el desempeño eficaz del trabajo diario.					
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>					
6.	Creo que el trabajo que realizo complementa mi personalidad.					
7.	Mi empleo me permite crecer personalmente.					
8.	Aprecio todos los aspectos de mi profesión.					
9.	Estoy satisfecho con los resultados de mi trabajo.					
10.	Mi ocupación me hace sentir bien conmigo misma.					
	<b>DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES</b>					
11.	Las actividades que realizo son valiosas para la Gerencia					
12.	Me siento muy útil en mi trabajo.					
13.	Las acciones que realizo se consideran insignificantes.					
14.	Las actividades que realizo reciben el aprecio necesario					
15.	Estoy satisfecho con las actividades que realizo.					

## Anexo 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	VARIABLES	DIMEN- SIONES	INDICADORES	DISEÑO METO- DOLOGICO
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera se relaciona el ambiente organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, año 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE1: ¿De qué manera la autonomía se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, año 2024? PE2: ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, año 2024? PE3: ¿De qué manera la identidad se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el ambiente organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, año 2024.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> OE1: Determinar la relación de la autonomía y el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, año 2024. OE2: Determinar la relación de las relaciones interpersonales y el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, año 2024. OE3: Determinar la relación de la identidad y el bienestar laboral de los trabajadores de los trabajadores</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El ambiente organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, año 2024.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b> HE1: La autonomía se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, año 2024. HE2: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, año 2024.</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Ambiente Organizacional</b></p>	<p>Autonomía</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Identidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Independencia</li> <li>- Responsabilidad</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente adecuado</li> <li>- Ayuda recíproca</li> <li>- Relaciones</li> <li>- Confianza</li> <li>- Toma de decisiones.</li> <li>- Trabajo justo</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso</li> <li>- logro de objetivos.</li> <li>- Satisfacción laboral</li> <li>- Identificación</li> <li>- Mejora</li> <li>- Aportes</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Población:</b> 55 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 55 trabajadores</p>

Gestión del Medio Ambiente, año 2024?	de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, año 2024	HE3: La identidad se relaciona significativamente con el bienestar laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente, año 2024.	<b>Variable 2: Bienestar Laboral</b>	Condiciones físicas y materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entorno de trabajo</li> <li>- Entorno físico</li> </ul>	
				Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalidad</li> <li>- Crecimiento personal</li> <li>- Comodidad</li> </ul>	
				Desempeño de actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de desempeño</li> </ul>	