# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

## ESCUELA DE POSGRADO

==========

# CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA AMBIENTAL EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO FERRÉ SOSA, 2015

==========

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN**

**KATY ABISAG ABISRROR LA TORRE**

**PUCALLPA-PERÚ**

**2020**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

## ANEXO Nº 4

### ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 12:30 horas, del día 27 de NOVIEMBRE, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DRA: JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO ..... Presidente

DRA: LLESICA SORIA RAMIREZ ..... Secretario

MG.: JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD EN LA EDUCACION

Mención:.....

Don(ña) KATY ABISAG ABISROL LA TORRE,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA GESTION PEDAGOGICA AMBIENTAL EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DIEGO FERRE SOSA, 2015"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.....14.....( CATORCE )

**Equivalente** a .....APROBADO....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las.....13:45..... horas del .....27 de .....NOVIEMBRE..... del 20.....20

---

**PRESIDENTE**

---

**SECRETARIO**

---

**VOCAL**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION**
**DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL**

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

## SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

**N° V/0152-2020**

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:

**"CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA AMBIENTAL EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO FERRÉ SOSA, 2015"**

| | | |
|---|---|---|
| Cuyo autor (es) | : | **ABISRROR LA TORRE, KATY ABISAG** |
| Escuela | : | POSGRADO |
| Maestría | : | EDUCACIÓN |
| Mención EDUCACIÓN | : | EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALDAD DE LA |
| Asesor(a) | : | Dra. Ling Villacrez, Freysi Lilian |

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 09%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

**Fecha: 17/09/2020**

**Dra. DINA PARI QUISPE**
**Dirección de Producción Intelectual**

**REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

**AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS**

Yo, Katy Nbisag Abismor La Torre

Autor de la TESIS titulada:

Cultura Organizacional y Calidad de la gestion pedagogica ambiental en docentes del nivel secundaria de la Institucion Educativa Diego Ferrer Sosa, 2015.

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dra. Freysi Lilian Ling Villacres.

Maestria en: Evaluacion y Acreditacion de la Calidad en la Educacion.

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguientes términos:

**Primero:** otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del repositorio institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización que la tesis no infringe derechos de autor de terceras peruanas.

**Tercero:** autorizo la publicación,

☒ **Total** (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

☐ **Parcial** (significa que solo la caratula, la dedicatoria y el resumen en PDF será compartido en el repositorio).

De mi tesis de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 05 / 11 / 2021

Email: Katyabismor22@gmail.com
Teléfono: 947893802

firma: 

DNI: 00688885.

**DEDICATORIA**

A Dios, por mantenerme con vida y salud y permitirme cumplir mis metas, a mis hijos, por ser mi motivación e inspiración de mi proyecto como profesional.

## AGRADECIMIENTO

A la escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por su preocupación en brindarnos una enseñanza de calidad que nos permita competir en el mundo globalizado de hoy.

A los docentes quienes a compartido con nosotros sus experiencias.

A mis profesores de maestría, que me dieron sus conocimientos para culminar mis estudios de maestría.

Un agradecimiento especial a mi docente Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez, por su preocupación y apoyo como docente y guía de la presente tesis.

## RESUMEN

Esta tesis tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre cultura organizacional y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”, cuya variable estuvo fundamentada en las teorías del desarrollo organizacional, así también en la teoría ecológica.

Esta investigación siguió el método deductivo, de tipo no experimental ya que no se aplicaró algún estímulo, además el diseño es correlacional transeccional, con una población muestral de 45 docentes de la institución educativa sede de estudio.

La principal conclusión a la que se arribó en esta investigación fue que, en relación al objetivo general de investigación, a mejor cultura organizacional, mejor gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

**Palabras clave:** Ambiente, pedagogía, organización.

## ABSTRACT

This thesis aimed to determine what is the relationship between organizational culture and environmental pedagogical management in secondary level teachers of the educational institution "Diego Ferré Sosa", whose variable was based on the theories of organizational development, as well as on ecological theory.

This research was hypothetical deductive, of a non-experimental type since no stimulus will be applied, in addition the design is transectional correlational, with a sample population of 45 teachers from the educational institution where the study was located.

The main conclusion reached in this research was that, in relation to the general research objective, a better organizational culture, better environmental pedagogical management in secondary level teachers of the educational institution “Diego Ferré Sosa”.


**Keywords:** Environment, pedagogy, organization.

# INTRODUCCIÓN

Las variables que se desarrollan en esta investigación –cultura organizacional y gestión pedagógica ambiental- cobran especial vigencia, toda vez que considera aspectos de actitud e identidad institucional y sensibilidad social, pues el impacto del cómo se organizan en una institución educativa como principio de acción es positivo en la participación de los estudiantes en la mejora de las condiciones ambientales de su comunidad como primer nodo de mejora regional en este aspecto.

Es así que la motivación por desarrollar esta investigación surgió de la realidad observada en los ámbitos nacional y regional en cuanto a las falencias respecto de la situación ambiental de diferentes instituciones educativas y su rol de responsabilidad social e impacto comunitario, lo que permitía inferir la existencia de limitaciones en el aspecto organizacional de estas.

Las investigaciones previas al presente estudio y los enfoques y teorías revisados precisan la importancia de una concreción idónea de la cultura organizacional y de la gestión pedagógica ambiental, pues son planos esenciales de una formación apropiada de los escolares, con miras a una ciudadanía responsable y comprometida.

La existencia de literatura relacionada con el tema de investigación desarrollado, así como la metodología y los instrumentos empleados, según se evidencia en este trabajo, han permitido arribar a resultados y conclusiones tales que llevan a la reflexión en lo referido a la realidad de las instituciones educativas en cuanto a las variables estudiadas y, específicamente en la I.E. Diego Ferré Sosa, considerándose la necesidad de implementar acciones de mejora.

# ÍNDICE


| | Página |
|---|---|
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| INTRODUCCIÓN | x |
| ÍNDICE | xi |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 1 |
| 1.1. Descripción del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del problema | 4 |
| 1.2.1. Problema general | 4 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 4 |
| 1.3. Objetivo general y objetivos específicos | 4 |
| 1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis | 5 |
| 1.5. Variables | 6 |
| 1.6. Justificación e importancia | 7 |
| 1.7. Viabilidad | 8 |
| 1.8. Limitaciones | 8 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 9 |
| 2.1. Antecedentes | 9 |
| 2.2. Bases teóricas | 12 |
| 2.2.1. Cultura organizacional | 12 |
| 2.2.2. Gestión pedagógica ambiental | 19 |
| 2.3. Definiciones conceptuales | 29 |
| 2.4. Bases epistémicos | 30 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | 42 |
| 3.1. Tipo de investigación | 42 |
| 3.2. Diseño y esquema de la investigación | 42 |
| 3.3. Población y muestra | 42 |
| 3.4. Instrumentos de recolección de datos | 43 |
| 3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos | 43 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS | 44 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 59 |

CONCLUSIONES 60
SUGERENCIAS 61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 62
ANEXOS 66

# ÍNDICE DE TABLAS

**Página**

Tabla 1. Distribución de frecuencias: Resultados de la variable Cultura organizacional y dimensiones 44
Tabla 2. Distribución de frecuencias: Resultados de la variable Gestión pedagógica ambiental y dimensiones 45
Tabla 3. Asociación: Cultura organizacional*Gestión pedagógica ambiental 46
Tabla 4. Asociación: Satisfacción con su empleo*Gestión pedagógica ambiental 47
Tabla 5. Asociación: Clima institucional*Gestión pedagógica ambiental 48
Tabla 6. Asociación: Identidad institucional*Gestión pedagógica ambiental 49
Tabla 7. Asociación: Comunicación*Gestión pedagógica ambiental 50
Tabla 8. Pruebas de normalidad 51
Tabla 9. Rho de Spearman: Hipótesis general 52
Tabla 10. Pruebas de normalidad 53
Tabla 11. Rho de Spearman: Hipótesis específica 1 53
Tabla 12. Pruebas de normalidad 54
Tabla 13. Rho de Spearman: Hipótesis específica 2 55
Tabla 14. Pruebas de normalidad 56
Tabla 15. Rho de Spearman: Hipótesis específica 3 56
Tabla 16. Pruebas de normalidad 57
Tabla 17. Rho de Spearman: Hipótesis específica 4 58

# ÍNDICE DE FIGURAS

**Página**

Figura 1. Resultados de la variable Cultura organizacional y dimensiones 44
Figura 2. Resultados de la variable Gestión pedagógica ambiental y dimensiones 45
Figura 3. Asociación: Cultura organizacional*Gestión pedagógica ambiental 46
Figura 4. Asociación: Satisfacción con su empleo*Gestión pedagógica ambiental 47
Figura 5. Asociación: Clima institucional*Gestión pedagógica ambiental 48
Figura 6. Asociación: Identidad institucional*Gestión pedagógica ambiental 49
Figura 7. Asociación: Comunicación*Gestión pedagógica ambiental 50

# CAPÍTULO I
# EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. Descripción del problema

La gestión ambiental escolar se enmarca en una educación de calidad, entendida como aquella que promueve el desarrollo de las capacidades necesarias para participar en las diferentes áreas de la vida humana, que permita afrontar los desafíos de la sociedad actual y desarrollar el proyecto de vida responsable que involucre la conciencia de la otredad.

La gestión ambiental educativa pedagógica es la forma de administrar en una institución educativa teniendo en cuenta el tema ambiental de manera holística y proactiva, hacia el mejoramiento de las actitudes ambientales y fortalecer las buenas experiencias.

La ambientalización de los centros educativos, debe proporcionar los conocimientos básicos de lo que ocurre en el medio cuando realizamos una actividad, como por ejemplo dejar el grifo de agua corriendo sin utilizar, no apagar la luz de aulas vacías o gastar innecesariamente papel, para relacionarlo posteriormente con temas como el agotamiento de recursos, siendo estas acciones, precisamente, las que se evitan en su realización.

La problemática ambiental de los países está influida por condiciones de desarrollo económico y social, las cuales forman parte del conjunto de aspectos a ser considerados dentro de las actividades de gestión ambiental. Las relaciones entre crecimiento de la economía y la gestión ambiental, los efectos de las políticas macroeconómicas en el estado del medio ambiente, y las relaciones con las condiciones sociales son aspectos que deberán tomarse en cuenta al abordar los temas críticos de gestión ambiental.

La educación se torna en un elemento sustancial para la protección ambiental. La gran mayoría de sistemas educativos de Latinoamérica ha soslayado la educación ambiental, ya que, si bien es un eje transversal en los currículos escolares y de formación en educación superior, en términos pragmáticos es solo un enunciado que se desarrolla temáticamente, pero carece de una praxis que refleje sensibilidad social y responsabilidad ante las acciones de mejora ecológica, por lo menos en las comunidades o territorios urbanizados.

La crisis de la educación en o concerniente a lo ambiental es una realidad de gran parte del mundo; en Europa, por ejemplo, se comprende que las falencias en este campo se deben al bajo nivel de conciencia de sus ciudadanos, quienes, si bien en el común de las veces denotan cultura al depositar sus desperdicios en los lugares apropiados o evitar emisiones de gases a través de fogatas o quema de desperdicios, al laborar en alguna compañía o emprender ciertas actividades tienen poco control del impacto ambiental de sus actividades.

En América Latina, la explotación de las concesiones mineras por parte de grandes trasnacionales, considerado que estos recursos son la mayor fuente de ingresos para los países genera altos niveles de contaminación que quienes dirigen estas actividades o participan de ellas como trabajadores no controlan y, debido a las deficiencias educativas en este aspecto, más bien, participan de ellas; es decir, cuando estudiantes no han internalizado la necesidad de un ambiente sano.

En la selva peruana hay una serie de actividades extractivas, tanto de combustibles fósiles como de oro, peces y madera, lo que impacta, por su descontrol, negativamente en el ambiente; estas acciones se realizan de

modo desmesurado y las personas que las ejecutan, según se colige, no poseen una adecuada formación en el tema ambiental, pues la limitada conciencia en este rubro denota una educación deficiente.

Se entiende que la cultura organizacional de las instituciones educativas, entonces, es solo un trámite y un comportamiento sesgado, es decir, no considera una gestión pedagógica ambiental que impacte en la vida de los escolares que se educan, más aún cuando el mundo necesita de cambios estructurales en el tema ambiental, siendo que estas transformaciones tienen que ocurrir desde la escolaridad.

Así, esta cultura que debiera ser promovida desde la gestión pedagógica y convocar a los docentes de la institución, no se implementa o difícilmente se concreta como tal, puesto que persisten falencias de gestión y cierta apatía del personal de las instituciones educativas para identificarse con ella, aun cuando su centro de trabajo es el lugar, después de la casa, donde pasan más tiempo.

En este sentido, es alta la probabilidad de que en una institución existan conflictos cuya principal naturaleza sea el sesgo que en cuanto a la gestión pedagógica ambiental sufra la cultura organizacional y, en consecuencia, se encuentren dificultades para desarrollar acciones formativas tendientes a superar, en este caso, problemas de carácter ambiental, entre otros, derivando en actitudes poco favorables hacia la conservación y cuidado de un ecosistema que permita a los ciudadanos vivir de manera apropiada y con la seguridad de sostenibilidad de una situación de bienestar ambiental.

En consecuencia, descrita la situación problemática, es necesario explicar si en la sede donde se realizará el presente estudio, también se manifiesta

esta situación que vincula a la cultura organizacional que se desarrolla con la gestión pedagógica ambiental.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”?

### 1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la satisfacción con su empleo y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”?

¿Cómo se perfila la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”?

¿De qué manera se evidencia relación entre la identidad institucional y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”?

¿Cuál la relación entre la comunicación y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”?

## 1.3. Objetivo general y objetivos específicos

### 1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre cultura organizacional y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

### 1.3.2. Objetivos específicos

Explicar la relación entre la satisfacción con su empleo y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

Establecer cómo se perfila la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

Precisar los modos con que se evidencia la relación entre la identidad institucional y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

Determinar cuál es la relación entre la comunicación y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

## 1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

### 1.4.1. Hipótesis general

A mejor cultura organizacional, mejor gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

### 1.4.2. Hipótesis específicas

A mayor satisfacción con su empleo, mejor gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

A mejor clima institucional, mejor gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

A mayor identidad institucional, mejor gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

A mejor comunicación, mejor gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

## 1.5. Variables

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|---|---|---|---|
| Cultura organizacional | Satisfacción con su empleo | Su carrera le produce satisfacción personal | ¿Usted se siente bien desempeñándose como docente? |
| | | Siente conformidad con el nivel que ocupa en su institución | ¿Usted siente conformidad con el nivel que ocupa en su institución educativa? |
| | | Considera que su sueldo es adecuado | ¿Considera que su remuneración mensual es adecuada? |
| | | Se prepara constantemente para desempeñarse adecuadamente | ¿Usted se prepara permanentemente para que su desempeño se optimice? |
| | | Es propositivo | ¿Usualmente usted propone mejoras en su institución educativa? |
| | | Gusta de la interacción docente-alumno | ¿Usted se siente bien cuando interactúa con sus alumnos? |
| | Clima institucional | Muestra un alto desempeño cooperativo | ¿A usted le agrada trabajar cooperativamente en la institución educativa? |
| | | Brinda confianza a sus colegas | ¿Usted brinda confianza a sus colegas? |
| | | Se desempeña con cordialidad | ¿Usted es cordial y amable en su interacción laboral? |
| | | Trabaja en equipo | ¿Usted gusta de trabajar en equipo? |
| | | Coordina con sus superiores | ¿Usted coordina con sus superiores en su desempeño laboral? |
| | | Respeta las funciones de sus compañeros | ¿Usted muestra respeto por el trabajo de sus colegas? |
| | Identidad institucional | Desarrolla su trabajo en función de la misión y visión institucionales | ¿Usted tiene como norte la misión y visión institucionales para el cumplimiento de sus funciones? |
| | | Participa en planes, proyectos y programas institucionales | ¿Participa en los planes, proyectos y programas de carácter institucional? |
| | | Participa de la evaluación de las acciones de desarrollo institucional | ¿Usted participa en la evaluación de las acciones de desarrollo institucional? |
| | | Vela por la seguridad del equipamiento e infraestructura | ¿Usted vela por la seguridad del equipamiento y la infraestructura? |
| | | Vela por las buenas relaciones humanas | ¿Usted mantiene buenas relaciones con sus colegas? |
| | | Mantiene buenas relaciones con los padres de familia | ¿Usted mantiene buenas relaciones con los padres de familia de su institución? |
| | | Vela por el bienestar del educando | ¿Usted cuida el bienestar del educando? |
| | Comunicación | Expresa sus ideas con asertividad | ¿Usted se muestra asertivo en sus contextos comunicativos? |
| | | Respeta las jerarquías en la institución educativa | ¿Usted muestra respeto por las jerarquías institucionales? |
| | | Muestra empatía en la interacción | ¿Usted es empático en su interacción humana? |
| | | Escucha con atención a sus interlocutores | ¿Usted escucha con atención a sus interlocutores en sus diversos contextos comunicativos? |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Involucra en sus iniciativas a sus colegas | ¿Cuándo usted propone una acción, involucra a sus colegas en ella? |
| | | Emplea una expresión alturada | ¿Usted se comunica de manera alturada? |
| Gestión pedagógica ambiental | Gestión curricular | Se ha considerado la temática ambiental como eje transversal | ¿Ha considerado la temática ambiental como eje transversal? |
| | | Se considera la problemática ambiental en la diversificación curricular | ¿Ha considerado la problemática ambiental en la diversificación curricular? |
| | | Es visible la consideración de la temática ambiental en la programación curricular anual | ¿Es visible la consideración de la temática ambiental en su programación curricular anual? |
| | | Es visible la consideración de la temática ambiental en las unidades de aprendizaje | ¿Es visible la consideración de la temática ambiental en sus unidades de aprendizaje? |
| | | Es visible la consideración de la temática ambiental en las sesiones de aprendizaje | ¿Es visible la consideración de la temática ambiental en sus sesiones de aprendizaje? |
| | | Desarrolla proyectos de aprendizaje de índole ambiental | ¿Usted desarrolla proyectos de aprendizaje de índole ambiental? |
| | Desempeño ambiental del docente | Contribuye en el cuidado de la limpieza de la escuela | ¿Usted contribuye en el cuidado de la limpieza de la escuela? |
| | | Se muestra vigilante para que el educando evite ensuciar la escuela | ¿Usted se muestra vigilante para que el educando evite ensuciar la escuela? |
| | | Evita ensuciar la escuela | ¿Usted evita ensuciar la escuela? |
| | | Desarrolla campañas por la conservación ambiental dentro de la escuela | ¿Usted desarrolla campañas por la conservación ambiental dentro de la escuela? |
| | | Desarrolla acciones de reciclaje | ¿Suele desarrollar acciones de reciclaje? |
| | | Comparte sus iniciativas ambientales con sus colegas | ¿Usted comparte sus iniciativas ambientales con sus colegas? |
| | | Comparte sus iniciativas ambientales con sus alumnos | ¿Usted comparte sus iniciativas ambientales con sus alumnos? |

## 1.6. Justificación e importancia

Tal como se ha descrito en el planteamiento del problema, tanto la cultura organizacional como la gestión pedagógica ambiental son percibidas como poco adecuadas en las diferentes instituciones educativas, sin embargo, se necesita de su determinación mediante un estudio que precise los niveles de interacción de estas variables.

En este sentido, la educación que deben recibir nuestros escolares debe ser de calidad y en el marco de un buen desempeño del docente; por ello, es urgente poseer datos relevantes y fieles sobre estas situaciones educativas en el Perú.

Consecuentemente, la presente investigación se justificó porque fue un estudio que recolectó información que son útiles para establecer la intensidad con que se vinculan las variables que se estudiaron, pudiendo redundar en la toma de decisiones respecto de las políticas que se pueden implementar en torno de la cultura organizacional y de la gestión pedagógica ambiental.

Además, es importante para determinar acciones de mejora en la institución educativa donde se realizó la investigación, así se garantizaría la optimización de la cultura organizacional y de la formación ambiental, pues se podrá partir de una base de datos objetiva.

Así mismo, la metodología que siguió esta investigación podrá ser asimilada por otros investigadores que aborden una problemática parecida, aunque en otros contextos; además, los instrumentos empleados para la recolección de la información también son útiles para la aplicación en nuevos estudios.

Los beneficiarios de esta investigación son los docentes, quienes podrán reflexionar sobre su cultura organizacional y su práctica pedagógica ambiental; los escolares que, como producto de la reflexión que se realice en función de los resultados del presente estudio, pueden ver optimizados los desempeños de sus docentes; y los investigadores que podrán contar con un antecedente para futuros estudios.

## 1.7. Viabilidad

El estudio fue viable porque se contó con acceso a la sede de investigación; también, se contó con la bibliografía adecuada y acceso a internet. Además, se contó con los recursos económicos adecuados.

## 1.8. Limitaciones

La única posible limitación que pudo haberse dado era la renuencia de algunos docentes de la muestra a colaborar en la ejecución de la presente investigación, lo que no se dio.

# CAPÍTULO II
# MARCO TEÓRICO

## 2.1. Antecedentes

### 2.1.1. Internacional

Melián (2017), en La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y reflexibilidad, concluye que, Se evidencian los mecanismos a través de los cuales la cultura de mercado influencia el rendimiento de las unidades de trabajo. Este resultado, sin duda tiene importantes implicaciones prácticas dado que nos ayudan a entender lo que sucede al respecto en las unidades de trabajo y porqué sucede. Por ello a la importancia de impulsar los valores adecuados en los niveles gerenciales que son quienes gestionan las unidades de trabajo y son los responsables por el rendimiento de las mismas. En este sentido, impulsar el rendimiento en la unidad de trabajo implica que los gerentes promuevan los valores y supuestos básicos de una cultura de mercado. (p. 189)

Bournissen (2017), en Modelo pedagógico para la facultad de estudios virtuales de la Universidad Adventista del Plata, concluyó que, de acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas de conformidad, la consulta de expertos y las entrevistas a los informantes se puede afirmar que el modelo pedagógico planteado puede ser implementado tal como se lo presenta, dado que los resultados obtenidos se pueden considerar muy satisfactorios. (p. 214)

Virginia (2016), en La cultura organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuario, concluye que, la organización se dice que es flexible que puede subsistir, pero en realidad se puede observar que se subordina al poder, y si bien tiene algunos atisbos de resistencia, no ha podido despegarse de los vaivenes políticos, se visualiza por el carácter paternalista que imprime la propuesta de cambio, se suman a la propuestas de los líderes, que son fuertes y

tienen una fuerte impronta en la organización ,se sienten identificados, los siguen se suman, con una actitud paternalista donde el superior marca el camino y hay que seguir, pero no siempre por convencimiento propio, ni por compartir los objetivos y los logros. En muchos casos desde una actitud pasiva culturalmente aceptada sin cuestionamiento. (p. 99).

Frias (2015), en Gestión pedagógica para la reflexión de la práctica educativa como estrategia que fortalece el logro escolar. “El caos de la escuela Primaria Magisterio Mexicano”, llega a la conclusión que, Para lograr la tan anhelada calidad educativa es necesario que los docentes reflexionen acerca de su práctica dicente en donde dará cuenta de las fortalezas que posee; pero sobre todo de las áreas de oportunidad que deberá de reforzar a través de cursos de actualización, intercambio de estrategias con sus pares, trabajo colaborativo dentro de la comunidad escolar y un liderazgo efectivo procurando finalmente que repercuta positivamente en el funcionamiento de la escuela. (p. 125)

### 2.1.2. Nacional

Chung (2017), en Impacto de la cultura organizacional en la relación entre liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016*,* precisa que, los resultados de este estudio indican que los comportamientos de liderazgo transformacional en la UNPRG tienen impactos significativos sobre las prácticas de gestión del conocimiento dentro de la misma. Los resultados también muestran que los comportamientos de liderazgo transaccional en la UNPRG tienen impactos significativos sobre las prácticas de gestión del conocimiento dentro de la misma. La cultura organizacional no modera la relación entre el comportamiento del liderazgo transformacional y las prácticas de gestión del conocimiento en las Escuelas Profesionales de la UNPRG. La cultura organizacional modera la relación entre el comportamiento del liderazgo transaccional y las prácticas de gestión del conocimiento en las Escuelas Profesionales de la UNPRG. En otras palabras, el impacto

de los comportamientos de liderazgo transaccional en la gestión del conocimiento depende de los tipos de cultura organizacional. (p. 163).

De la Torre y Kiars (2017), en Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, concluyeron que, la Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú y que al mejorar la Cultura Organizacional se verán cambios positivos en el Desempeño Laboral de los trabajadores. Los Valores de la Cultura Organizacional se relacionan directamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, con lo cual al fortalecer los Valores institucionales se verán cambios positivos en el Desempeño Laboral de los trabajadores. Las Creencias de la Cultura Organizacional se relacionan directamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, con lo cual al mejorar la Imagen institucional se verán cambios positivos en el Desempeño Laboral de los trabajadores. (p. 54).

Llacchua (2015), en Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015, concluye que, queda en evidencia que entre colectivismo y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas, no existe correlación de acuerdo al valor obtenido en el nivel de significancia que fue de (0,194) que es mayor a 0,05, ello indica que el grado de lealtad, identificación e interrelación con el grupo de trabajo no afecta o contribuye a la generación de un bienestar laboral. 3. Se concluye que entre el materialismo y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas, no existe correlación de acuerdo a los resultados obtenidos a través del valor obtenido en el nivel de

significancia que fue de (0,119) que es mayor a 0,05, ello significa que aspectos como remuneración, premios y algunos reconocimientos no inciden en el bienestar laboral dentro de esta organización. (p. 84).

Del Águila y Vásquez (2015), en Ecoeficiencia para el desarrollo sostenible de los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la institución educativa Agropecuario de Pucallpa, concluyen que “la ecoeficiencia es eficaz para el desarrollo sostenible de los estudiantes del primer grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Agropecuario de Pucallpa, también en las dimensiones ambiental, social, económica y política.” (p. 76).

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Cultura organizacional

#### 2.2.1.1. Definición

Según Shao, et al. (2013) la cultura organizacional es, el marco de las creencias colectivas, valores compartidos, valores culturales y la motivación entre otros. Es considerada como un factor crítico en el fomento e intercambio de conocimientos, reconociendo que las habilidades y la adquisición de conocimientos son compatibles por la interacción y el estímulo de miembros de la organización y el apoyo, colaboración, coordinación, y confianza para facilitar su intercambio (p. 432).

Por su parte Chidambaranathan y RaniKumaresan (2015), alude que la cultura organizacional es, el patrón de comportamiento observable de una comunidad u organización que emana de los valores compartidos, creencias y pensamiento. Los valores y comportamientos dan forma al entorno fisiológico y sociológico de una organización de una manera única y tienen una fuerte influencia en el proceso de

toma de decisiones. La cultura organizacional se observa como un patrón de supuestos compartidos y aprendidos por un grupo (p. 367).

#### 2.2.1.2. Dimensiones

**a. Satisfacción con su empleo.**

Para Fisher (citado por Pujol-Cols y Dabos, 2018), la satisfacción con el empleo es la sensación de bienestar y seguridad que desarrolla y consolida un empleado para con su fuente de trabajo o centro de labores, lo que le permite identificarse con la cultura, problemática, necesidades y objetivos de la entidad que provee empleatura.

Chiang, Salazar y Núñez (citados por Sánchez y García, 2017) sostienen que la satisfacción con el empleo es el proceso afectivo favorable creciente y progresivo que desarrolla y establece un trabajador respecto de la entidad, la cultura y los objetivos comunes que posee el lugar que le brinda la oportunidad de trabajar y para la que este presta servicios.

Se infiere, entonces, que en educación la satisfacción con el empleo es el sentimiento favorable de afectividad, bienestar, seguridad, reconocimiento y realización que desarrolla y posee un docente por el sistema, la entidad y la función que desarrolla en el sector educación y, en específico, en el proceso de enseñanza y aprendizaje desempeña en una institución educativa.

**b. Clima institucional.**

Según Medina (citado por Marcelo y Cojal, 2006), clima institucional es el ecosistema resultante de

la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal, microgrupal y macrogrupal. Se trata, entonces, de un ambiente organizacional social pues su naturaleza intrínseca es la de un conjunto de interacciones que se establecen y desarrollan entre sus integrantes y elementos. De modo que el estilo de tales interacciones define un ambiente particular.

**c. Identidad institucional.**

Para Cosme e Inga (2018), es “un conjunto de elementos que permiten a una organización distinguirse como única y diferente de las demás, pues constituye una herramienta fundamental para generar confianza entre sus colaboradores y publico externo y forjar una reputación dentro de su entorno.” (p. 20); es decir, “es la percepción que tiene de una organización de sí misma, tomando en cuenta su historia y las estrategias planteadas de la institución para poder desarrollar su identidad frente a sus colaboradores y público externo.” (p. 21).

Según López (2018), la identidad institucional es: un sistema de signos visuales cuyo objeto es diferenciar, acceder al reconocimiento y la remembranza de una organización, es la totalidad de los modos en que la organización se presenta a sí misma. Es la representación conceptual que el público tiene de ella, establecida por los aspectos visuales de la misma. (p. 260).

**d. Comunicación.**

Para Levis (2008), es el proceso y las formas de interacción que se desarrollan en una institución.

Para Levis, una de las formas es la comunicación vertical, la que define como “la comunicación donde predomina el intercambio de información de naturaleza más formal…”. Sus características son:

- Fluye desde la dirección o los mandos superiores hasta los empleados de niveles inferiores.
- Pretende dar instrucciones de trabajo e informar al trabajador sobre la política y objetivos de la empresa y el trabajo que debe desempeñar.
- Practica la comunicación impersonal que es aquella que se realiza de manera consciente y meditada, puesto que se desarrolla a través de un medio físico o virtual.
- Tiene el objetivo de coordinar de manera formal las acciones a realizarse en la empresa y sirve para dejar constancia de la comunicación y del contenido/acción que se deberá ejecutar.

La comunicación vertical se puede presentar de la siguiente manera:

La comunicación descendente: Monroy (1999) refiere que, en la comunicación descendente, más frecuente que la ascendente, la información fluye hacia abajo en la estructura jerárquica de la empresa. El contenido de esta comunicación es toda aquella información que ayude a las personas a comprender mejor su función y la de los demás; que incremente el sentido de solidaridad con la empresa; y que refuerce la motivación u autoestima de los trabajadores. El caso más típico de comunicación descendente es la transmisión de órdenes. Algunos canales de comunicación descendente son: Boletín o periódicos de empresa, circulares, manuales de

empresa, tablones de anuncio, folletos de bienvenida, entrevistas, cursos de formación, etc.

La comunicación ascendente: El mismo Monroy (1999), sostiene que es aquella que discurre hacia arriba en la estructura jerárquica de la empresa. El alcance y la eficacia de este tipo de comunicación dependen en gran medida de la cultura de la organización. Desarrolla, entre otras, las siguientes funciones:

- Permite a los mandos superiores conocer los problemas del personal.
- Facilita la integración y participación de los trabajadores.
- Influye en una adecuada toma de decisiones.
- Promueve la mejora de la calidad.

No obstante, este tipo de comunicación en las organizaciones suele ser escasa o de poca fiabilidad. Las causas más habituales se pueden resumir en que los canales ascendentes no suelen estar formalizados, la información fluye distorsionada o que los jefes no admiten de buen grado las críticas a su gestión. Algunos canales de comunicación ascendente son: encuestas, sondeos de opinión, manual de empresa, informes a la dirección y reuniones con subordinados.

Levis refiere que otras de las formas es la comunicación horizontal, la que define como “la comunicación lateral y horizontal tiende más a lo informal. La comunicación horizontal permite la coordinación del trabajo, la planificación de actividades y, además de satisfacer las necesidades individuales, es esencial para favorecer la interacción de las personas que se encuentran en un mismo nivel y quienes

interactúan con otras áreas y desarrollan trabajos en equipo”. La transmisión de información entre grupos de trabajo o personas que están al mismo nivel jerárquico se denomina comunicación horizontal. Desarrolla la comunicación personal, que es el tipo de comunicación que se practica de manera directa entre sus elementos esenciales, es decir, entre el emisor y el receptor. Se caracteriza por ser informal, inmediata, espontánea y por atender a urgencias propias de la labor empresarial. Pese a su naturaleza efímera, suela ser muy productiva, pues evita la cultura del documento, cuya connotación es de orden, obligación o llamada de atención.

Este tipo de comunicación es fundamental para conseguir una coordinación entre los miembros de la empresa, aunque, frecuentemente, la organización empresarial se opone a la creación formal de flujos de información horizontal, porque considera que toda información debe ser tamizada por el escalón superior correspondiente. Se sabe que la comunicación horizontal es más intensa que la vertical, dado que las personas se comunican con mayor sinceridad y libertad con sus iguales que con sus superiores. Además, la comunicación horizontal evita la pérdida de tiempo que supone que cada información que se desee transmitir a un igual pase primero por el mando superior y luego baje al destinatario original de esa información. La comunicación horizontal en la empresa fomenta el compañerismo y el espíritu de equipo, evita malos entendidos, enriquece la formación y experiencia de los trabajadores, facilita la coordinación y propicia el consenso en la toma de decisiones.

Son procedimientos de comunicación horizontal: debate, grupos de estudio, seminarios y visitas a departamentos.

La comunicación horizontal puede estar o no formalizada. En caso de no estarlo, corre sus riesgos, pues puede crear conflictos al omitir los canales verticales formalmente establecidos, aunque suele ser productiva, porque crea un clima de confianza y de cercanía entre los integrantes de una organización, pese a que siempre está presente el principio de autoridad y de conciencia de quién ocupa determinado lugar en la organización.

#### 2.2.1.3. Asertividad y empatía en la comunicación empresarial

Algunos autores plantean la asertividad como la defensa de los derechos: "La conducta que permite a una persona actuar con base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales, sin negar los derechos de los otros.", según lo expresa (IPAE, 2002).

Así mismo, puede definirse asertividad como la habilidad de expresar los sentimientos, pues permite a la persona expresar adecuadamente (sin medir distorsiones cognitivas o ansiedad y combinando los componentes verbales y no verbales de la manera más efectiva posible) oposición (decir no, expresar desacuerdos, hacer y recibir críticas, defender derechos y expresar en general sentimientos negativos) y afecto (dar y recibir elogios, expresar sentimientos positivos en general) de acuerdo a sus intereses y objetivos,

respetando el derecho de los otros e intentando alcanzar la meta propuesta.", tal como lo refiere Riso (citado por IPAE, ídem).

### 2.2.2. Gestión pedagógica ambiental

#### 2.2.2.1. Definición

Ruiz (2012) la definió como “el proceso de transformación de personas instruyéndolas y educándolas en la acción de enseñanza y aprendizaje entre profesores y estudiantes, en la cual esencialmente los primeros enseñan a aprender y los segundos aprenden a aprender”. (p. 11).

Nano de Mello (1998) definió la gestión pedagógica como el eje fundamental del proceso educativo. Es la razón por la que, en estos tiempos, donde la tecnología, la información, la educación y la competitividad nos obligan a desarrollar procesos pedagógicos acorde con las exigencias sociales, de ahí que los docentes no solo debemos preocuparnos por enseñar, sino también por formar estudiantes capaces de sobrevivir en una sociedad de la información de conocimientos múltiples y del aprendizaje continuo. Para esto, se necesita una gestión pedagógica capaz de crear condiciones suficientes para que los estudiantes sean artífices de su proceso de aprendizaje (p. 16).

#### 2.2.2.2. Principio de gestión ambiental

Según Chiavenato (1999), el ambiente es todo aquello que rodea externamente una organización. Es el contexto dentro del cual ésta se halla inmersa. Como sistema abierto, la organización mantiene transacciones e intercambio con su ambiente, lo cual permite que lo que ocurre externamente influya en lo que sucede internamente.

A medida que el análisis organizacional comenzó a ser fuertemente influenciado por los enfoques de sistemas

abiertos, aumentó el énfasis en el estudio del medio ambiente como base para la comprensión de la legitimidad y eficacia de las organizaciones. Sin embargo, ese énfasis en el análisis ambiental todavía no ha producido una adecuada sistematización y operatividad de los conocimientos acerca del medio ambiente.

- **Selección ambiental:** Las organizaciones seleccionan sus ambientes y visualizan su mundo exterior sólo en las partes escogidas y seleccionadas de ese enorme conjunto. Esta operación se conoce como selección ambiental sólo una pequeña parte de las innumerables variables ambientales posibles participa del conocimiento y de la experiencia de la organización o de sus dirigentes. Este segmento no es una muestra fortuita de lo que está al alcance de la organización, sino el resultado de una selección de los estímulos ambientales, la cual depende básicamente de tres factores localizados en los individuos involucrados en la elaboración del mapa ambiental: la naturaleza de esos estímulos ambientales; lo que la empresa está preparada para percibir; los motivos específicos que están en juego en el momento.
- **Percepción ambiental:** Las organizaciones perciben subjetivamente sus ambientes de acuerdo con sus expectativas, sus experiencias, sus problemas, sus convicciones y sus motivaciones. La manera como una organización percibe e interpreta su ambiente puede ser completamente diferente de la percepción y de la interpretación que otra organización tiene respecto del mismo ambiente. En otros términos, un mismo ambiente puede ser percibido e interpretado de modo diferente por dos o más organizaciones. A esta manera de percibir el ambiente se denomina percepción ambiental, que es la construcción, el conjunto de informaciones seleccionadas y estructuradas en función de la experiencia anterior, de las

necesidades y de las intenciones de la organización o de sus dirigentes.

En general, las informaciones empleadas en la construcción de la percepción son seleccionadas; algunas se eliminan o ni siquiera se perciben, y otras se deducen para llenar los vacíos existentes. En otras palabras, la percepción ambiental depende bastante de aquello que la organización considera pertinente en su ambiente. La percepción del espacio ambiental responde a una necesidad fundamental de todo organismo articulado y dotado de movilidad: la necesidad de desplazarse y posicionarse de modo inteligente en ese espacio. De ahí surge la necesidad de exploración perceptiva del espacio ambiental. Cuanto mayores sean la ambigüedad y la complejidad de las variables ambientales, mayor será la necesidad de interpretarlas y decodificarlas.

- **Límites o fronteras:** Son los aspectos que definen qué es la organización y qué es el ambiente, y sirven para separarla organización del contexto ambiental que la rodea. Los límites o fronteras entre la organización y su ambiente pueden definirse en términos de valores y actitudes de sus empleados, en términos legales o, incluso, en términos fiscales. En general, pueden definirse mediante una infinidad de enfoques.

  Una dificultad inherente al estudio de las relaciones entre la organización y su ambiente reside en el hecho de que aquélla debe diferenciarse del ambiente, separarse de algún modo de éste. En realidad, como no son separables del todo, el límite organizacional es sólo una invención arbitraria de quien estudia la organización. Una organización puede tener distintos contornos y límites, dependiendo de los fenómenos organizacionales que se observen o perciban.

- **Ambiente general:** El ambiente es multivariado y complejo en extremo, puesto que las organizaciones viven en un

mundo humano, económico, político y social que cambia constantemente. Para comprender mejor cómo está constituido el ambiente, es necesario analizarlo de acuerdo con su contenido; es decir, con las complejas variables que lo integran. Por esta razón separaremos el ambiente en dos niveles: el ambiente general y el ambiente específico de tarea.

Este macroambiente está constituido por un conjunto amplio y complejo de condiciones y factores externos que rodean todas las organizaciones e influye ampliamente en ellas. El ambiente un conjunto de condiciones genéricas y externas a las organizaciones, que influyen de manera general en todo lo que ocurre en cada organización, bien sea en las estrategias adoptadas o en las consecuencias de las acciones organizacionales.

El ambiente general está constituido por las siguientes variables:

- **Variables tecnológicas:** La tecnología representa uno de los aspectos ambientales más importantes, debido a la profunda influencia y el fuerte impacto que ejerce sobre las organizaciones, sobre la administración y, en especial, sobre las operaciones. La tecnología es la suma total de los conocimientos acumulados para ejecutar las tareas: incluye invenciones, técnicas, aplicaciones, desarrollo, etc. Su influencia principal está en los medios utilizados para diseñar, producir, distribuir y aplicar las tareas. Fundamentalmente, la tecnología es el conocimiento de cómo ejecutar tareas para alcanzar objetivos humanos. Forma parte del medio ambiente, en la medida en que las organizaciones requieren asimilar e incorporar las innovaciones tecnológicas externas en sus sistemas. Además de ser una variable ambiental y, en consecuencia, externa a la organización, la tecnología también forma parte del sistema interno de las organizaciones, puesto que es investigada, desarrollada o transferida y aplicada

internamente para la consecución de los objetivos organizacionales. Así, la tecnología no sólo es una variable ambiental que influye en el comportamiento de las organizaciones, sino también una variable interna que la organización utiliza para influir en el ambiente y las demás organizaciones inmersas en éste.

- **Variables políticas:** Son consecuencia de la política y los criterios adoptados por el gobierno en todos sus niveles, así como por los gobiernos extranjeros, cuando las decisiones de éstos ejercen influencia importante en las actividades de la organización. Entre las variables políticas se hallan el clima político e ideológico general que el gobierno puede crear, y la estabilidad o inestabilidad política e institucional del país, ya que estos factores repercutirán notablemente en el comportamiento de las organizaciones. Las tendencias ideológicas de los gobiernos pueden definir los rumbos de la política económica del país, la política fiscal y tributaria, la política de empleo, salud pública, educación, vivienda, saneamiento básico, etc., y podrían facilitar o dificultar las operaciones y las actividades de la organización.
- **Variables económicas:** Se derivan del contexto económico general. En el campo nacional, estas variables pueden ser permanentes o transitorias. Las variables económicas permanentes son:
  - Nivel general de actividad económica del país.
  - Nivel de desarrollo económico de la región o localidad donde se halla la empresa.
  - Grado de industrialización del país o región.
  - Distribución de la riqueza e ingreso per cápita.
  - Entre las principales variables económicas transitorias se cuentan:
  - Nivel de actividad económica local.
  - Tendencias inflacionarias o deflacionarias.
  - Balanza de pagos del país y disponibilidad de divisas.

- Política fiscal en determinados sectores de la actividad económica.

El efecto de las variables económicas sobre las actividades de las empresas es enorme y, en muchas ocasiones, determina el volumen de operaciones de las mismas, el nivel de precios y la utilidad potencial, la facilidad o dificultad en la consecución de recursos básicos, los mecanismos de oferta y la búsqueda de mercados en general, etc. Además, el efecto causado por una organización sobre los demás competidores es grande, puesto que introduce modificaciones en los productos o servicios, cambios en los precios y las condiciones de pagos, en el volumen de oferta de productos o servicios, etc. Una organización puede imponer condiciones a los consumidores y usuarios, si no existe una intervención o reglamentación gubernamental que controle los precios y las condiciones de financiación de los productos. Las exportaciones de una organización también pueden contribuir a la entrada de divisas al país y, por consiguiente, al equilibrio de la balanza de pagos.

- **Variables legales:** Se refieren al contexto de leyes y normas legales que regulan, controlan, incentivan o restringen determinados tipos de comportamiento organizacional. Las variables legales dependen del contexto político y económico, e incluso del contexto social. Sin embargo, cualquiera que sea el fundamento de estas variables, la legislación vigente -tributaria, laboral, civil, comercial, etc.- tiene poder para influir en el comportamiento de las organizaciones. La influencia del aparato jurídico casi siempre es restrictiva e impositiva, puesto que determina que pueden ejecutar las organizaciones.
- **Variables culturales:** Dado que la organización funciona simultáneamente como una unidad social y económica, está sujeta a presiones sociales e influencias del medio

social y cultural en que se encuentra. Las principales variables culturales que repercuten en las actividades de las organizaciones son las tradiciones culturales del país, en general, y las tradiciones de la región donde se localizan, en particular; la estructura del presupuesto familiar de gastos, en relación con los bienes y servicios; la importancia relativa dada a la familia y a la colectividad local y nacional; la actitud de las personas frente al trabajo en cuanto a las ideas sobre la profesión; la actitud respecto del dinero y el ahorro y la homogeneidad o heterogeneidad de las estructuras raciales y lingüísticas del país.

Entre las variables culturales que influyen en la organización, interna y externamente, se cuenta el clima social general en que la organización debe funcionar. En los países industrializados y con tradición empresarial, las personas aceptan la industrialización con mayor facilidad y le asignan un lugar importante en el sistema social. En este caso, el trabajo en la industria es señal de prestigio y de buena remuneración. En cambio, en algunas sociedades la industrialización no es muy bien recibida. Las influencias sociales y culturales pueden ser benéficas o dañinas para la organización. Si una empresa pequeña se instala en una región rural, podrá ejercer gran influencia social si sus salarios son superiores a los que ganan los trabajadores agrícolas. Además, la organización puede introducir un tipo de jerarquía distinto del poder centralista de los propietarios agrícolas locales, lo cual puede provocar la desaparición de un poder feudal o semifeudal en la región. Así mismo, puede contribuir a la pérdida de la autoridad paterna, puesto que los jóvenes que trabajan en empresas pueden ganar más que lo que ganan sus padres en las labores agrícolas.

Las actitudes sociales también cambian, la opinión experimenta modificaciones y su influencia sobre las actividades organizacionales se hace manifiesta, bien sea

mediante la aceptación de determinado producto o servicio, o la creación de una imagen favorable o desfavorable de las actividades de la organización. La propia imagen de la organización es un factor puramente social y cultural.

- **Variables demográficas:** Se refieren a las características de la población: crecimiento, raza, religión, distribución geográfica, distribución por sexo o edad, etc. Entre los aspectos demográficos, el cambio en la población es uno de los más importantes, puesto que no sólo el tamaño de la población determina la dimensión del mercado consumidor de los productos o servicios de la organización. En sus planes y estrategias, las organizaciones deben considerar el crecimiento demográfico y los cambios en las estructuras de las poblaciones. Una organización puede analizar su mercado actual y prever el mercado potencial en función de estas variables demográficas. Además de la influencia externa, en términos de mercado, las variables demográficas también influyen en el interior de las organizaciones, a través de las características de las personas que trabajan allí. Así, las variables demográficas -además de ser variables ambientales- penetran las organizaciones y pasan a actuar como variables internas. A pesar de que las organizaciones someten a las personas a normas y reglamentos para integrarlas y moldearlas de acuerdo con los criterios de desempeño que desean mantener, influyendo profundamente en las personalidades involucradas, las personas también influyen en las organizaciones al llevar al interior de éstas sus contribuciones en términos de comportamiento, habilidades, pensamiento, conocimientos, destrezas y, sobre todo, hábitos, costumbres, experiencias individuales, actitudes y maneras personales de sentir, actuar y pensar. Casi todos los factores demográficos influyen profundamente en las demás condiciones ambientales.

- **Variables ecológicas:** Se refieren al marco físico y natural que rodea las organizaciones. Desde un punto de vista más preciso, las variables ecológicas incluyen las condiciones físicas y geográficas (el tipo de terreno, condiciones climáticas generales, vegetación, etc.) y la manera como las utiliza el hombre. Todas las organizaciones funcionan en ecosistemas naturales y físicos que pueden ser más o menos modificados por el hombre: es la ecología natural.

  Se considera lo ecológico debido a la comprensión del equilibrio de la naturaleza y del impacto de las actividades humanas en ese equilibrio, pues la ciencia y el crecimiento demográfico cambiaron los factores ecológicos trayendo beneficios, pero degradando la naturaleza con la polución, y también la mentalidad y las actitudes sociales de preocupación pública por los perjuicios naturales que puede provocar la industrialización descuidada.

  Chiavenato añade que las condiciones tecnológicas, económicas, culturales, legales, políticas, demográficas y ecológicas son fenómenos ambientales que conforman un campo dinámico de fuerzas que interactúan. Este campo de fuerzas produce un efecto sistémico; más aún, un efecto sinérgico cuyas resultantes son difíciles de prever. De ahí la incertidumbre respecto del ambiente, derivada de la complejidad de los factores que interactúan.

  Refiere que en tanto el ambiente total es genérico y común a todas las organizaciones, cada una de ellas tiene su ambiente particular o ambiente de tarea que es el ambiente específico de cada empresa, y corresponde al segmento del ambiente general más próximo e inmediato de cada organización. Está constituido por las demás organizaciones, instituciones, grupos e individuos con los que una organización interactúa directamente para poder funcionar. Es el contexto ambiental más próximo de la organización, que le suministra las entradas o insumos de recursos e información, y recibe la asignación y distribución

de las salidas o resultados. Otros autores emplean la denominación ambiente de tarea o ambiente operacional para referirse al horizonte ambiental más cercano a la organización. El ambiente de tarea está constituido por las partes del ambiente que son importantes o potencialmente importantes para que la organización pueda establecer y alcanzar sus objetivos.

#### 2.2.2.3. Educación ambiental

El Consejo Nacional de Educación (2007) refiere que el objetivo de esta política es lograr que los gobiernos locales contribuyan a mejorar la calidad de vida de los vecinos mediante la educación ambiental. Ello implica la promoción de ecosistemas saludables y viables en el largo plazo, así como el desarrollo sostenible de la comunidad mediante la prevención, protección y recuperación del ambiente. Las principales medidas son:

a. Promoción de una cultura ambiental que implique educar en el uso racional y sostenible de los recursos naturales de la comunidad, en la conservación de su diversidad biológica y en la prevención de la contaminación del aire, el agua y la tierra, incluyendo la promoción de una cultura de reutilización y reciclaje.
b. Programa de promoción y difusión de un estilo de vida comunitaria y comportamientos institucionales saludables dirigido a los vecinos y a las entidades públicas y privadas de la comunidad, que haga posible el respeto al derecho de los niños a que se use responsable y sosteniblemente los recursos naturales, a conocer las causas de los problemas ambientales y participar en las soluciones, a recibir de sus mayores ejemplos de respeto al ambiente local, a vivir en ambientes libres de basura doméstica o industrial, a disponer de agua limpia, saludable y suficiente, a respirar aire limpio, a disfrutar de paisajes y climas adecuados a su salud, a morar en viviendas con servicios

básicos, a vivir en ambientes sin ruidos nocivos para su tranquilidad y salud, a disfrutar alimentos sanos y saber con qué recursos se elaboraron.

c. Participación de las juntas vecinales en las instancias locales y procesos de evaluación del impacto medio ambiental en la salud y el desarrollo de los niños y jóvenes de la comunidad.

## 2.3. Definiciones conceptuales

En función de las definiciones consideradas por la Real Academia Española (2020), se define los conceptos siguientes:

- Comunicación asertiva: Es el proceso comunicacional que se caracteriza por su directez, corrección y altura en cualquier circunstancia.
- Dirección: Es la situación administrativa que ubica a un profesional a cargo de la gestión de una institución o de un área de esta.
- Liderazgo: Es la condición que una persona asume en función de sus cualidades y habilidad para convocar y persuadir a los seguidores.
- Motivación: Acción emocional extrínseca y/o intrínseca que impele a alguien o a un grupo a realizar algo.
- Organización: Es la condición a través de la cual una entidad desarrolla sus acciones en un contexto de orden y sistematicidad.
- Reconocimiento: Acción mediante la que se valora una acción extraordinaria de alguien.
- Calidad de gestión pedagógica ambiental: Es aquella gestión que, tanto en el aspecto administrativo, pedagógico, institucional como comunitario, considera el tema ambiental, conservación y cuidado, como concepción esencial (Asociación para la gestión ambiental –AGEA-, 2005).
- Clima institucional: Es el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal, microgrupal y macrogrupal.
- Cultura: Conjunto de conocimientos e ideas no especializados adquiridos gracias al desarrollo de las facultades intelectuales, mediante la lectura, el estudio y el trabajo.

- Comunicación vertical: Comunicación donde predomina el intercambio de información de naturaleza más formal. Comunicación horizontal: Es aquella forma de comunicación en la que se tiende a utilizar la informalidad en los procesos que implica el proceso de comunicación.

## 2.4. Bases epistémicas

### Teoría de la productividad y clima laboral

Según Chiavenato (1999), este teórico, respecto de la productividad y del clima laboral, propuso una serie de principios. Ford basó su éxito y su teoría en la producción en serie. La que debería poseer características como la buena calidad, servicio de producción rápido, estrategia de oferta del producto y consecuente venta veloz y mayor pago a mayor productividad. De esta manera, Ford planteó los siguientes principios:

Principio de intensificación: Consiste en disminuir el tiempo de producción mediante el empleo inmediato de los equipos y la materia prima y la rápida colocación del producto en el mercado.

Principio de economicidad: Consiste en reducir al mínimo el volumen de existencia de la materia prima en transformación. Por medio de este principio Ford consiguió que el tractor o el automóvil fueran pagados a su empresa antes de vencido el plazo de pago de la materia prima adquirida, así como el pago de salarios. El ritmo de producción debe ser rápido.

Principio de productividad: Consiste en aumentar la capacidad de producción del hombre en el mismo periodo, lo que denominó productividad, mediante la especialización y la línea de montaje. Así el trabajador puede ganar más en el mismo lapso, y el empresario puede lograr mayor producción.

Es posible inferir lo importante que para Ford resulta la eficacia y la especialización, lo que en educación redundaría en un buen desempeño docente.

### Teoría de la administración

Frederick Taylor refiere que la administración debe ser estudiada y vivida como ciencia y constituye una combinación global resumida en ciencia en vez de empirismo, armonía en vez de discordia, cooperación, no

individualismo, rendimiento máximo en vez de producción reducida, y Desarrollo de cada hombre para alcanzar mayor eficiencia y prosperidad.

Precisamente, este último aspecto es el que marca la preocupación por el trabajador, aspecto que pasa por la creación de un clima laboral tal que posibilite el desarrollo de la afectividad del trabajador por la empresa y la identidad con su labor, hechos que pasan, además, por una política de incentivos debidamente sistematizada, relacionándose entonces con una buena gestión del clima institucional o laboral.

Para Taylor, los elementos de aplicación de la administración que tienen relación con el clima institucional son1) la supervisión funcional y 2) incentiva de producción por la ejecución eficiente de tareas.

Taylor se preocupó más por la esencia mental y espiritual de la teoría, considerando la necesidad de la apropiación de una revolución mental de quienes integran una empresa y la certeza de que el éxito de una organización pasa por la prosperidad del empleador y de los empleados; es así que los intereses del empleador y de los empleados son complementarios.

Taylor propone la organización racional del trabajo, que consiste en que el trabajador debe ser constantemente guiado y monitoreado por el supervisor con el fin que su productividad se encamine hacia un solo objetivo. Los principales aspectos de la organización racional del trabajo, en este sentido, son: estudio de la fatiga humana, división del trabajo y especialización del obrero, incentivos salariales y premios por producción, concepto de *homo economicus*, condiciones ambientales de trabajo: iluminación, comodidad, etc., racionalidad del trabajo y supervisión funcional.

Tal como se puede leer, el hombre y su relación con los incentivos, la productividad, el ambiente y su esfuerzo biológico ocupan un lugar preponderante en la teoría taylorista, siendo, en consecuencia, necesaria la implementación de climas institucionales que incentiven la optimización del desempeño del trabajador. Taylor, además, manifiesta cuatro principios de la administración científica: planeación, preparación, control y ejecución.

**Teoría del clima institucional**

Fayol propone funciones básicas de una entidad, pero las relacionadas con el clima institucional son:

- Funciones de seguridad, relacionadas con la protección y preservación de los bienes y las personas.
- Funciones administrativas, relacionadas con la integración de las otras funciones por parte de la dirección. Las funciones administrativas coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa, y están siempre por encima de ellas. En esta función está el diseño y planteamiento del plan general de acción de toda empresa.

Así, Fayol define la administración como el acto de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar todo lo relacionado con el desarrollo de una entidad. Precisamente, estos elementos o pasos constituyen el proceso administrativo.

Fayol refiere que existe una proporcionalidad de las funciones administrativas, es decir, se reparten por todos los niveles de la jerarquía de la empresa y no son privativas de la alta dirección. Afirma que la capacidad básica de las personas situadas en niveles inferiores es la capacidad profesional característica del área o de la empresa, en tanto que la capacidad esencial de los altos directivos es la capacidad administrativa.

Así mismo, Fayol propone los siguientes principios generales de la administración relacionados con el clima institucional:

- División del trabajo: especialización de las tareas y de las personas para aumentar la eficiencia.
- Autoridad y responsabilidad: autoridad es el derecho de dar órdenes y el poder de esperar obediencia; la responsabilidad es una consecuencia natural de la autoridad e implica el deber de rendir cuentas. Ambas deben estar equilibradas entre sí.
- Disciplina: depende de la obediencia, la dedicación, la energía, el comportamiento de las normas establecidas.
- Unidad de mando: cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior. Es el principio de la autoridad única.
- Subordinación de los intereses individuales a los intereses generales: los intereses generales deben estar por encima de los intereses particulares.

- Remuneración del personal: debe haber una satisfacción justa y garantizada para los empleados y la organización, en términos de retribución.
- Centralización: concentración de la autoridad en la cúpula de la jerarquía de la organización.
- Jerarquía o cadena escalar: línea de autoridad que va del escalón más alto al más bajo. Es el principio del mando.
- Orden: debe existir un lugar para cada cosa y cada cosa debe estar en su lugar. Es el orden material y humano.
- Equidad: Amabilidad y justicia para conseguir la lealtad del personal.
- Estabilidad del personal: La rotación tiene un impacto negativo en la eficiencia de la organización. Cuanto más tiempo permanezca una persona en un cargo, tanto mejor.
- Iniciativa: capacidad de visualizar un plan y asegurar personalmente su éxito.
- Espíritu de equipo: la armonía y la unión entre las personas constituyen grandes fortalezas para la organización.

En estos principios se manifiestan la importancia de las relaciones humanas para una productividad o desempeño laboral óptimo, pues resulta básico el clima institucional y la política de incentivos, siendo esencial para toda organización el componente humano.

**Enfoques sobre el clima institucional**

Chiavenato (1999), indica que, entre los principales enfoques, están:

**- Teoría del comportamiento**

La teoría de las relaciones humanas sostiene que el hombre es considerado un animal complejo dotado de necesidades complejas y diferenciadas que orientan y dinamizan el comportamiento humano dirigido a ciertos objetivos personales. Cuando se satisface una necesidad, surge otra en su lugar, es un proceso continuo y sin fin. Así, se considera que en la administración es necesario conocer las necesidades humanas para comprender el comportamiento del hombre y emplear la motivación como medio para mejorar la calidad de vida al interior de las empresas.

En este sentido, Maslow (1989) propone la siguiente jerarquía de necesidades, aunque no se considerarán las fisiológicas por no convenir a la investigación:

Necesidades de seguridad: Constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas. Incluyen búsqueda de seguridad, estabilidad, protección contra la amenaza o la privación, escape del peligro. Surgen en el comportamiento cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. El organismo actúa como un mecanismo de búsqueda de protección cuando el individuo es dominado por las necesidades de seguridad, que funcionan como elementos organizadores casi exclusivos del comportamiento. Este nivel de necesidades tiene gran importancia en el comportamiento humano, puesto que el empleado está siempre en relación de dependencia con la empresa, donde acciones administrativas arbitrarias o decisiones incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en el empleado, respecto de su permanencia en el cargo.

Necesidades sociales: Surgen en el comportamiento cuando las necesidades primarias (fisiológicas y de seguridad) se encuentran relativamente satisfechas. Se destacan las necesidades de asociación, participación, aceptación por los compañeros, intercambios amistosos, de afecto y de amor. Cuando éstas no son suficientemente satisfechas, el individuo se vuelve hostil con las personas que lo rodean.

Necesidades de autoestima: Necesidades relacionadas con la manera como el individuo se ve y se evalúa a sí mismo. Comprenden la autopercepción, la autoconfianza, la necesidad de aprobación social, el respeto, el estatus, el prestigio y la consideración. Incluyen también el deseo de fuerza y adecuación, de confianza frente al mundo, independencia y autonomía. La satisfacción de las necesidades de autoestima conduce a sentimientos de autoconfianza, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo que, a su vez, conducen al desánimo o a actividades compensatorias.

Necesidades de autorrealización: Son las más elevadas. Son las necesidades del individuo de realizar su propio potencial y de auto desarrollarse continuamente. Esa tendencia se manifiesta en el deseo de

ser más de lo que es y llegar a ser todo lo que puede ser. Su intensidad o manifestación también es muy variada debido a las diferencias individuales.

**- Teoría del desarrollo organizacional**

French y Bell (citados por Chiavenato, 1999) definen desarrollo organizacional como “esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas de renovación organizacional, en especial mediante un diagnóstico eficaz y colaborador, y la administración de la cultura organizacional (con énfasis especial en los equipo formales de trabajo, equipos temporales y cultura intergrupal), con la asistencia de un consultor-facilitador y el empleo de la teoría y tecnología de la ciencia aplicada al comportamiento, incluidas la acción y la investigación”. Esta definición incluye varios significados, relacionados con la gestión del clima institucional:

Procesos de solución de problemas: Se refieren a los métodos empleados por la empresa para tratar las amenazas y oportunidades del ambiente, y solucionar los problemas.

Procesos de renovación: Se refiere a cómo adaptan continuamente los gerentes sus procesos de solución de problemas a las demandas del ambiente. Uno de los principales objetivos del desarrollo organizacional consiste en mejorar los procesos de auto renovación, capacitando a los gerentes para adaptarse a los nuevos problemas y oportunidades, y cambiar con rapidez su estilo gerencial.

Administración participativa: Otro objetivo principal es compartir la administración con los empleados. Administración participativa significa que los gerentes dejan a un lado la estructura jerárquica y dan un rol más importante a los empleados en la toma de decisiones. Para este cambio, se debe transformar la cultura organizacional: las actitudes, las creencias y actividades de las personas.

Desarrollo y fortalecimiento de equipos: El desarrollo organizacional utiliza los equipos dentro de un enfoque participativo. A éstos hay que dotarlos de autonomía, participación en las decisiones, autonomía en el desempeño de las tareas, responsabilidad por la tarea y los resultados. El equipo gerencia sus actividades y el gerente pasa de jefe a orientador.

Investigación-acción: El desarrollo organizacional utiliza la investigación para los diagnósticos, y la acción, para los cambios. Con la primera, los

agentes de cambio aprenden sobre los diversos aspectos de las actividades organizacionales que necesitan mejoramiento, y cómo se puede ayudar a la organización para que se lleve a cabo esos mejoramientos.

Son supuestos básicos del desarrollo organizacional, en función al clima institucional:

Necesidad de adaptación continua: El individuo, el grupo, la organización y la comunidad son sistemas dinámicos vivos cuya adaptación, ajuste y reorganización son condiciones básicas para la supervivencia en un ambiente en continuo cambio. Son sistemas vivos, abiertos, que dependen de intercambios con el ambiente para sobrevivir y desarrollarse.

Interacción entre la organización y el ambiente: El ambiente y la organización están en estrecha y continua interacción. Unas de las cualidades más importantes de una organización es su sensibilidad y adaptabilidad: su capacidad de percepción y de cambio adaptable al cambio de estímulos externos. Una organización sensible y flexible tiene capacidad y versatilidad para redistribuir rápidamente sus recursos, de manera que pueda maximizar su aplicación, mejorar su rendimiento y alcanzar sus objetivos dentro de un ambiente inestable y tiene que adaptarse constantemente a las condiciones creadas por la innovación, en el menor tiempo y con los menores gastos.

Interacción entre el individuo y la organización: Toda organización es un sistema social. El desarrollo organizacional parte de una filosofía acerca del hombre: el ser humano tiene aptitudes para la productividad, que pueden permanecer inactivas si el ambiente en el que vive y trabaja es restrictivo, hostil o le impide el crecimiento y la ampliación de las potencialidades. Es plenamente posible hacer un esfuerzo para conseguir que las metas de los individuos se integren en los objetivos de la organización, en un plano en el que el significado del trabajo sea estimulante y gratificante, y brinde posibilidades de desarrollo personal.

La necesidad de participación y compromiso: El cambio planeado es una conquista colectiva. Las resistencias que se presentan son normales cuando se trata de explorar actitudes, creencias, valores y comportamientos ya consolidados y aprobados en las relaciones entre los participantes. El aprendizaje de nuevos comportamientos a través de

técnicas variadas (equipos, reuniones de confrontación sensibilización, etc.) introduce, además de la cooperación (relaciones humanas exentas de bloqueos y preconceptos), mayor adaptabilidad a los cambios. Si los individuos que se encuentran en puestos clave de la organización están convencidos de que las ideas son adecuadas al cambio organizacional, tenderán a actuar según dichas ideas. Existen otras condiciones para el éxito del cambio en una entidad:

Es necesario ver, comprender y conseguir el compromiso de las personas para mejorar las actividades que no son lo que deberían ser. Nada debe ser considerado la última palabra.

Es necesario que quienes la lideran y administran estudien la situación específica y operacional, así como también lo relativo a la dirección de la empresa y a la revisión de los resultados alcanzados por ésta última.

El incremento de la eficacia organizacional y del bienestar de la organización: Dependen de una correcta comprensión y aplicación de los conocimientos acerca de la naturaleza humana. Buscan localizar y crear en las organizaciones el ambiente de trabajo óptimo, en el que cada individuo puede dar lo mejor de sí mismo teniendo conciencia, al mismo tiempo, de su potencial. Así mismo, permite modificaciones y cambios con el mínimo de perturbación.

Las organizaciones son sistemas abiertos: Las organizaciones son sistemas abiertos, sensibles, con capacidad de respuesta a los cambios ambientales. Tienen límites (así éstos no sean fácilmente definibles) y capacidad para auto perpetuarse y desarrollarse. Son abiertos porque intercambian materia, energía e información con el ambiente, y las transforman dentro de sus límites. El propósito fundamental de las organizaciones es la supervivencia y la estabilidad interna. Pero esto implica una multiplicidad de objetivos y funciones a través de los cuáles se alcanza la estabilidad, incluidas múltiples interacciones con el ambiente. La organización es un subsistema que forma parte de un ambiente que consta de muchos sistemas dinámicamente interdependientes.

**Teoría ecológica**

Goleman (2009) define la inteligencia ecológica como la capacidad de vivir tratando de dañar lo menos posible a la naturaleza. Consiste en comprender qué consecuencias tienen sobre el medio ambiente las

decisiones que tomamos en nuestro día a día e intentar, en la medida de lo posible, elegir las más beneficiosas para la salud del planeta.

La inteligencia ecológica es una inteligencia colectiva, extensión de la inteligencia social, ya que supone empatía con las personas, con los demás seres vivos y con los ecosistemas.

Esta inteligencia es compartida ya que afronta numerosos y complejos desafíos, de ahí que requiera de la voluntad de trabajar juntos con un objetivo común. Independientemente de que seamos un simple consumidor, el jefe de compras de una empresa o un director de producto, el conocimiento del impacto ecológico de lo que adquirimos, fabricamos o vendemos es fundamental para tomar decisiones más acordes con nuestros valores y, así, influir positivamente en nuestro futuro y en el del planeta.

Tres son los principios personales de acción que se deben seguir: conocer los impactos ecológicos de tus acciones, promover las mejoras que se proponen para reducir los impactos ecológicos y compartir lo que vas descubriendo sobre estas cuestiones.

El objetivo de estos principios es ir desarrollando actitudes, hábitos, modos de sentir y de pensar que vayan construyendo la conciencia de ser parte integrante y activa de un gran ecosistema.

Gardner (2005), por su parte, describió la inteligencia naturalista como la capacidad de reconocer plantas, animales y otros elementos del mundo natural, como piedras, fósiles o nubes. Las personas con este tipo de inteligencia son muy conscientes de su entorno y de los cambios que se producen en él. Tienen una percepción sensorial y, a menudo, se dan cuenta de cosas que otros pasan por alto.

La empatía con la naturaleza suele ir unida a su capacidad de distinguir y categorizar ejemplares biológicos y geológicos. Por ello, es habitual que desde niños, los individuos con una buena inteligencia naturalista coleccionen objetos como plumas, hojas y caracoles. Además de tener una fuerte conexión con el mundo natural, estas personas también prefieren los libros y los documentales sobre naturaleza.

Así mismo, Morin (1999) sostiene que la perspectiva planetaria es imprescindible en la educación. Pero, no sólo para percibir mejor los problemas, sino para elaborar un auténtico sentimiento de pertenencia a

nuestra Tierra considerada como última y primera patria. El término patria incluye referencias etimológicas y afectivas tanto paternales como maternales. En esta perspectiva de relación paterno-materno-filial es en la que se construirá a escala planetaria una misma conciencia antropológica, ecológica, cívica y espiritual. Morin refiere que se ha tardado demasiado tiempo en percibir nuestra identidad terrenal.

Jiménez (s.f.) explica la teoría ecológica y sostiene que el entorno natural al que pertenece el ser humano le ofrece una serie de posibilidades y oportunidades, pues, está inmersos en un ambiente natural que sufre explotación y abusos y que, de una u otra forma, aquello influye sobre el desarrollo del mismo. Se debe comprender que el ambiente natural es un factor de desarrollo integral del ser humano y de la equidad social, pues éste es el que permite el desarrollo armónico de la sociedad en general, formando parte del desarrollo holístico.

La historia de la evolución de la humanidad demuestra que, en términos biológicos, la especie humana es tan importante como cualquiera otra que puebla el planeta, y que depende de otros seres para sobrevivir. De igual manera, los seres humanos son biológicamente indispensables para que sobrevivan otras especies, y su presencia en el contexto del gran ecosistema llamado Tierra es tan afortunado como la de todas las demás especies.

La ecología del desarrollo humano comprende un continuo estudio de la progresiva acomodación mutua entre el ser humano en desarrollo, y las propiedades cambiantes del entorno inmediato en donde vive cada persona en desarrollo. Esto es debido a que no se considera a la persona en desarrollo como una tabula rasa la que repercute en el ambiente, sino como una entidad creciente, dinámica que va adentrándose progresivamente y reestructurando el medio en el que vive.

Es preciso aclarar, que, así como el ambiente también influye y requiere un constante proceso de acomodación mutua, se considera que la interacción de la persona con el ambiente es bidireccional, es decir que es recíproca. El ambiente es, en definitiva, un aspecto muy importante para el desarrollo del ser humano, no se limita a un único entorno inmediato, sino que se extiende para incluir las interconexiones entre los entornos, y sus influencias externas.

Por este motivo, se debe considerar, apreciar y vivir equilibradamente con el medio natural; lo cual significa tener claro que los seres humanos constituyen parte de la naturaleza, y que jamás se podría dejar ser parte una de ella; por lo cual nace la responsabilidad de protegerla como casa común y colectiva madre.

El conocimiento de los problemas ambientales puede, bajo principios orientados, ayudar a comprender un poco más lo complejo de la realidad en que vivimos, aunque esto no significa que los contenidos por sí solos conduzcan a las personas a un cambio de actitudes. Además de la adquisición de conocimientos sobre la importancia de la protección del medio natural, también se debe destacar el aspecto preventivo. En este sentido, se propone promover una cultura de resistencia, es decir, con la ayuda de la educación ambiental se debe cuestionar los actuales modelos de desarrollo, pues éstos son los responsables del deterioro ecológico y social que vivimos en nuestras sociedades actuales.

Se debe ser más consecuente con la capacidad del mundo, y realizar todos los esfuerzos para que garantice una reproducción sostenida de los bienes y recursos naturales renovables. Se requiere un uso austero de aquellos que, cuando se acaben, se habrán extinguido para siempre porque no son renovables. Es decir, hay que adquirir un espíritu de ayuda a la naturaleza para facilitar su bienestar y reconocer sus limitaciones.

El enfoque ecológico identifica diferentes niveles de influencia del medio ambiente sobre el ser humano que se extienden desde el más íntimo hasta el más global.

La influencia empieza desde el hogar, la escuela, llegando a la cultura, política, religión, en fin, involucrándonos con todos los aspectos que nos rodean en nuestro medio ambiente.

Es claro que se deben generar cambios urgentes en el comportamiento humano en cuanto al entorno natural, que han influido en forma negativa sobre la sanidad ambiental. Trabajar para modificar los comportamientos y hábitos personales y familiares, que tienen que ver con problemas de desperdicio de recursos, destrucción de flora y fauna, consumo de productos que dañan al ambiente y a los seres humanos y las manifestaciones culturales agresivas al entorno natural.

Sin embargo, hay que señalar, que la humanidad no está del todo preparada para controlar sus emociones y comportamientos en relación al medio ambiente, y que su capacidad de adaptación a situaciones de crisis ambiental sea considerable. Desde que los problemas ambientales empezaron a ser analizados cualitativa y cuantitativamente, no hay evidencia que haya mejorado la situación ambiental mundial. Por el contrario, hay circunstancias que demostrarían que la esperanza en un mundo ecológicamente sano se ha perdido en muchas poblaciones del mundo, y que persiste en el comportamiento humano la necesidad de satisfacer sus intereses.

Ha crecido la conciencia sobre la necesidad de vivir con otras personas y especies en un entorno que no se reduce exclusivamente a los seres humanos, sino que el entorno es todo un conjunto de relaciones que se va construyendo día a día. Por tanto, crece la responsabilidad de ser capaces para una adaptación y vida en sociedad en el medio ambiente al que se pertenece, aprendiendo a respetarlo para vivir en armonía.

Es necesario reconocer al ser humano como alguien frágil frente a su ego, y listo a responder y luchar exclusivamente por las necesidades del momento, antes que actuar por las urgencias del mañana. Las acciones de educación ambiental deben empezar por sensibilizar a la humanidad en cuanto a que toda ambición personal es inútil frente a la amenaza de acabar con el ecosistema. La educación ambiental debe desarrollar la reorientación de los comportamientos acerca del medio ambiente siendo constante en la sociedad, debe fomentar adecuadas formas de actuar de las personas frente a las responsabilidades individuales y frente a sus obligaciones sociales respecto al ambiente.

# CAPÍTULO III
# MARCO METODOLÓGICO

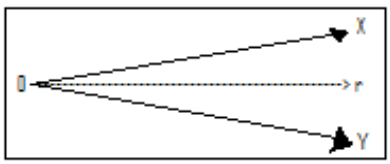
## 3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue no experimental, pues no se aplicó estímulo alguno a alguna de las variables para modificar su comportamiento, sino que se recolectó información de las mismas en su estado natural.

El método de investigación fue hipotético deductivo, porque se partió de generalizaciones que se pretendieron demostrar desmembrándolas en sus partes para luego obtener conclusiones, como lo refieren Llanos y Fernández (2005).

## 3.2. Diseño y esquema de la investigación

En concordancia con lo manifestado por Llanos y Fernández (2005), el diseño del estudio corresponde a las investigaciones correlacionales, porque se pretende establecer la intensidad de la relación entre dos variables de estudio de manera independiente cada una, y transeccionales, porque la recolección de la información se realizó en un solo momento. El esquema es el siguiente:




Donde:

O: Aplicación de instrumentos para recolectar datos de las variables

X: Variable 1

Y: Variable 2

r: Tipo de relación entre las variables

## 3.3. Población y muestra

La población muestral corresponde al 100% de docentes y directivos de la sede de investigación, es decir, 45.

## 3.4. Instrumentos de recolección de datos

En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la técnica fue la encuesta, que permitió una aproximación de manera directa de las fuentes de información, a través de interrogantes formuladas de manera directa o indirecta.

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que permitió recoger información acerca de las variables de estudio a través de interrogantes formuladas de manera directa y cerrada, es decir, sobre la percepción docente referente a la organización y a la gestión pedagógica

Además, los instrumentos se validaron mediante juicio de expertos y su confiabilidad se determinó a través de la aplicación del método de formas alternativas o paralelas, según los mismos Hernández, Fernández y Baptista.

Las características de los instrumentos fueron:

**Cultura organizacional** : 25 reactivos

- Satisfacción con el empleo : 6
- Clima institucional : 6
- Identidad institucional : 7
- Comunicación : 6

**Gestión pedagógica ambiental** : 13 reactivos

- Gestión curricular : 6
- Desempeño ambiental del docente : 7

## 3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Los datos que se recolectaron fueron procesados a través del programa estadístico SPSS 25.0, tanto en lo descriptivo como en lo inferencial.

Se elaboró los cuadros de distribución de frecuencias y los gráficos correspondientes a cada variable de estudio.

Luego, se determinó la media aritmética de los resultados obtenidos por dimensión y variable.

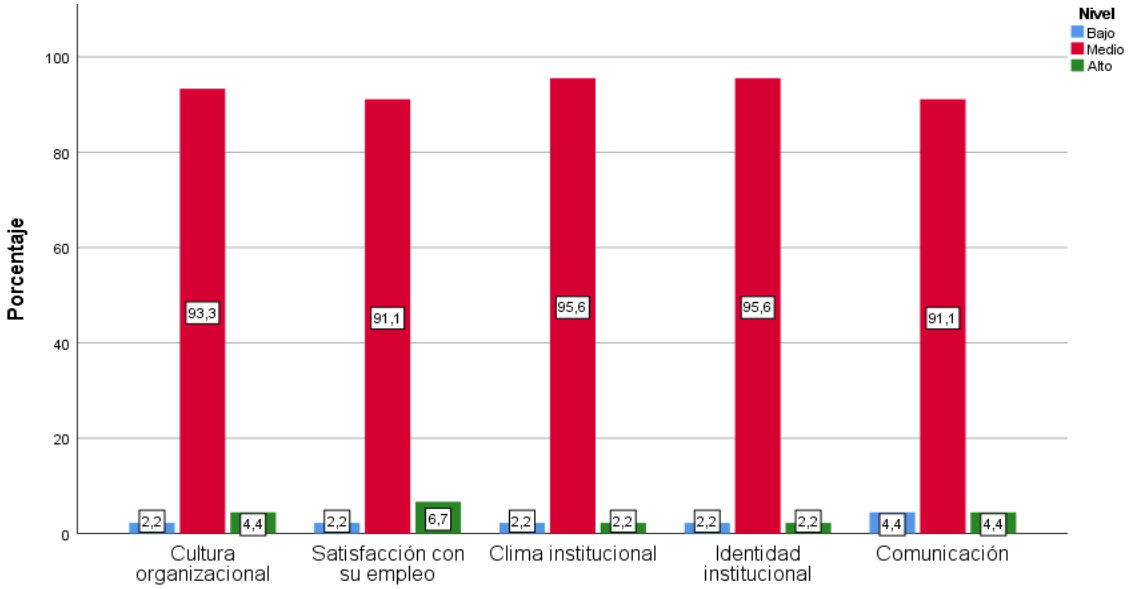
Finalmente, se realizó la aplicación de la prueba de hipótesis mediante la prueba Rho de Spearman, según las hipótesis de investigación propuestas en el presente estudio.

# CAPÍTULO IV
# RESULTADOS

**Tabla 1**
***Distribución de frecuencias: Resultados de la variable Cultura organizacional y dimensiones***

| | Cultura organizacional | | Satisfacción con su empleo | | Clima institucional | | Identidad institucional | | Comunicación | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Bajo | 1 | 2,2% | 1 | 2,2% | 1 | 2,2% | 1 | 2,2% | 2 | 4,4% |
| Medio | 42 | 93,3% | 41 | 91,1% | 43 | 95,6% | 43 | 95,6% | 41 | 91,1% |
| Alto | 2 | 4,4% | 3 | 6,7% | 1 | 2,2% | 1 | 2,2% | 2 | 4,4% |
| Total | 45 | 100,0% | 45 | 100,0% | 45 | 100,0% | 45 | 100,0% | 45 | 100,0% |

***Figura 1.*** **Resultados de la variable Cultura organizacional y dimensiones**



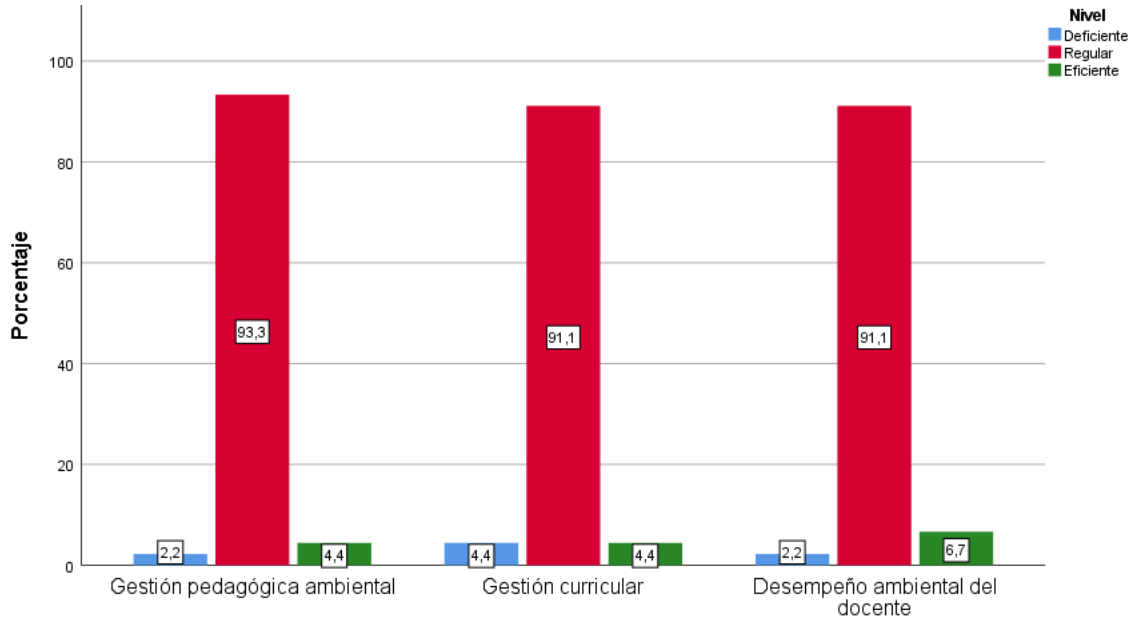

**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Cultura organizacional, 93.3% la percibe en el nivel medio, 4.4% en el nivel alto y 2.2% en el nivel bajo; respecto a la dimensión Satisfacción con su empleo, 91.1% refirió un nivel medio, 6.7% un nivel alto y 2.2% un nivel bajo; en cuanto a las dimensiones Clima institucional e Identidad institucional, 95.6% las percibe en el nivel medio y sendos 2.2% en los niveles alto y bajo; y respecto a la dimensión Comunicación, 91.1% la percibe en el nivel medio y sendos 4.4% en los niveles alto y bajo.

**Tabla 2**

***Distribución de frecuencias: Resultados de la variable Gestión pedagógica ambiental y dimensiones***

| | Gestión pedagógica ambiental | | Gestión curricular | | Desempeño ambiental del docente | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Deficiente | 1 | 2,2% | 2 | 4,4% | 1 | 2,2% |
| Regular | 42 | 93,3% | 41 | 91,1% | 41 | 91,1% |
| Eficiente | 2 | 4,4% | 2 | 4,4% | 3 | 6,7% |
| Total | 45 | 100,0% | 45 | 100,0% | 45 | 100,0% |

***Figura 2.*** **Resultados de la variable Gestión pedagógica ambiental y dimensiones**

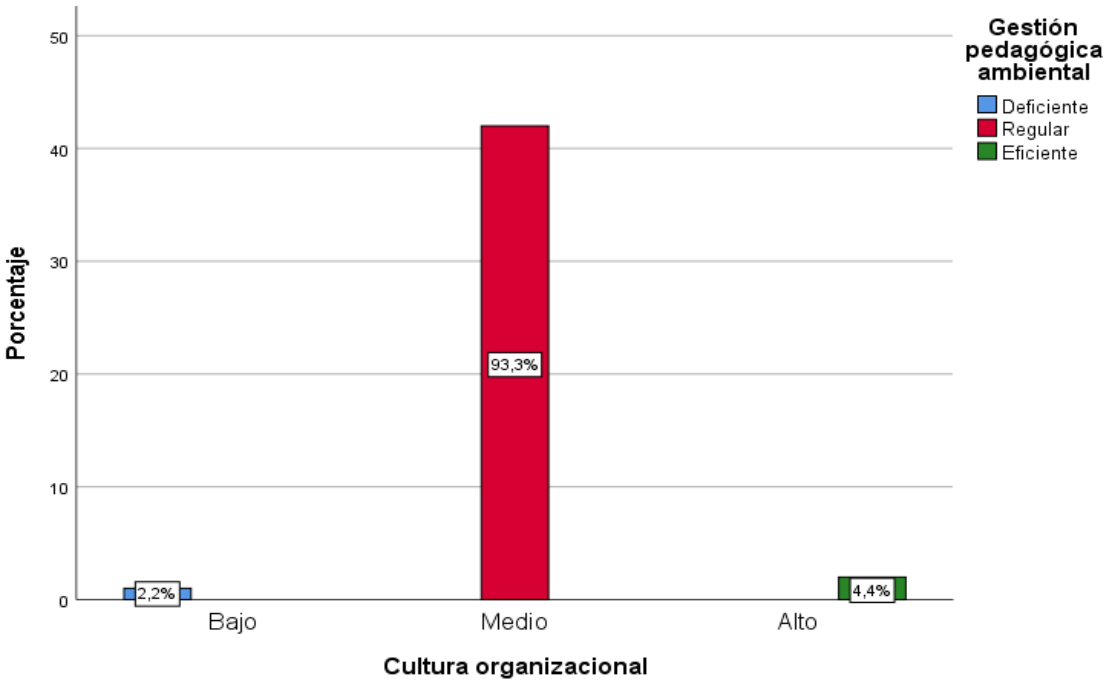



**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Gestión pedagógica ambiental, 93.3% la percibe en el nivel regular, 4.4% en el nivel eficiente y 2.2% en el nivel deficiente; respecto a la dimensión Gestión curricular, 91.1% la percibe en el nivel regular y sendos 4.4% en los niveles eficiente y deficiente; y en cuanto a la dimensión Desempeño ambiental del docente, 91.1% la percibe en el nivel regular, 6.7% en el nivel eficiente y 2.2% en el nivel deficiente.

**Tabla 3**
***Asociación: Cultura organizacional*Gestión pedagógica ambiental***

| | | | Gestión pedagógica ambiental | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Cultura organizacional | Bajo | Recuento | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % del total | 2,2% | 0,0% | 0,0% | 2,2% |
| | Medio | Recuento | 0 | 42 | 0 | 42 |
| | | % del total | 0,0% | 93,3% | 0,0% | 93,3% |
| | Alto | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 4,4% | 4,4% |
| Total | | Recuento | 1 | 42 | 2 | 45 |
| | | % del total | 2,2% | 93,3% | 4,4% | 100,0% |

***Figura 3.*** **Asociación: Cultura organizacional*Gestión pedagógica ambiental**

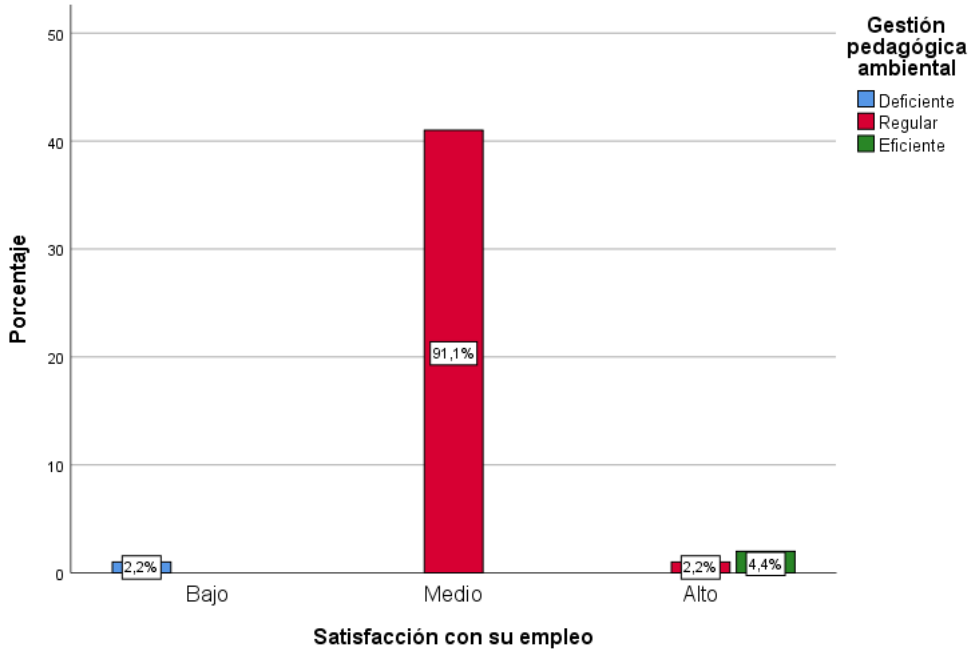



**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 93.3%, percibe la cultura organizacional en el nivel medio, y a su vez, percibe la gestión pedagógica ambiental en el nivel regular; por lo que se puede afirmar que la intersección mayoritaria se encuentra en niveles equivalentes.

**Tabla 4**
***Asociación: Satisfacción con su empleo*Gestión pedagógica ambiental***

| | | | Gestión pedagógica ambiental | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Satisfacción con su empleo | Bajo | Recuento | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % del total | 2,2% | 0,0% | 0,0% | 2,2% |
| | Medio | Recuento | 0 | 41 | 0 | 41 |
| | | % del total | 0,0% | 91,1% | 0,0% | 91,1% |
| | Alto | Recuento | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | | % del total | 0,0% | 2,2% | 4,4% | 6,7% |
| Total | | Recuento | 1 | 42 | 2 | 45 |
| | | % del total | 2,2% | 93,3% | 4,4% | 100,0% |

***Figura 4.*** **Asociación: Satisfacción con su empleo*Gestión pedagógica ambiental**

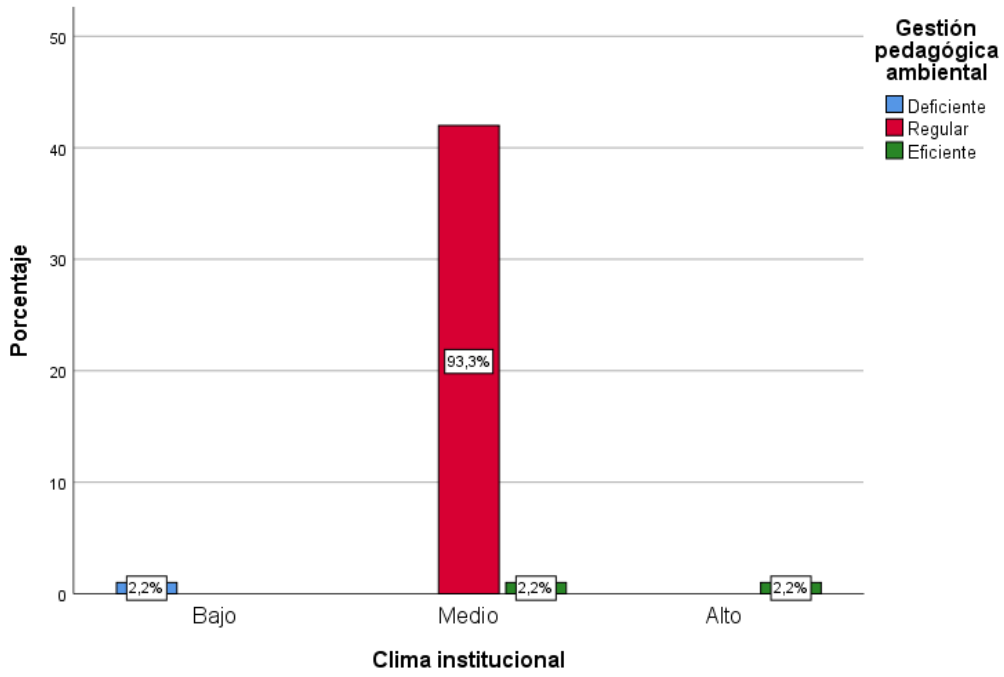



**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 91.1%, percibe la dimensión satisfacción con su empleo en el nivel medio, y a su vez, percibe la gestión pedagógica ambiental en el nivel regular; por lo que se puede afirmar que la intersección mayoritaria se encuentra en niveles equivalentes.

**Tabla 5**
***Asociación: Clima institucional*Gestión pedagógica ambiental***

| | | | Gestión pedagógica ambiental | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Clima institucional | Bajo | Recuento | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % del total | 2,2% | 0,0% | 0,0% | 2,2% |
| | Medio | Recuento | 0 | 42 | 1 | 43 |
| | | % del total | 0,0% | 93,3% | 2,2% | 95,6% |
| | Alto | Recuento | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 2,2% | 2,2% |
| Total | | Recuento | 1 | 42 | 2 | 45 |
| | | % del total | 2,2% | 93,3% | 4,4% | 100,0% |

***Figura 5.*** **Asociación: Clima institucional*Gestión pedagógica ambiental**

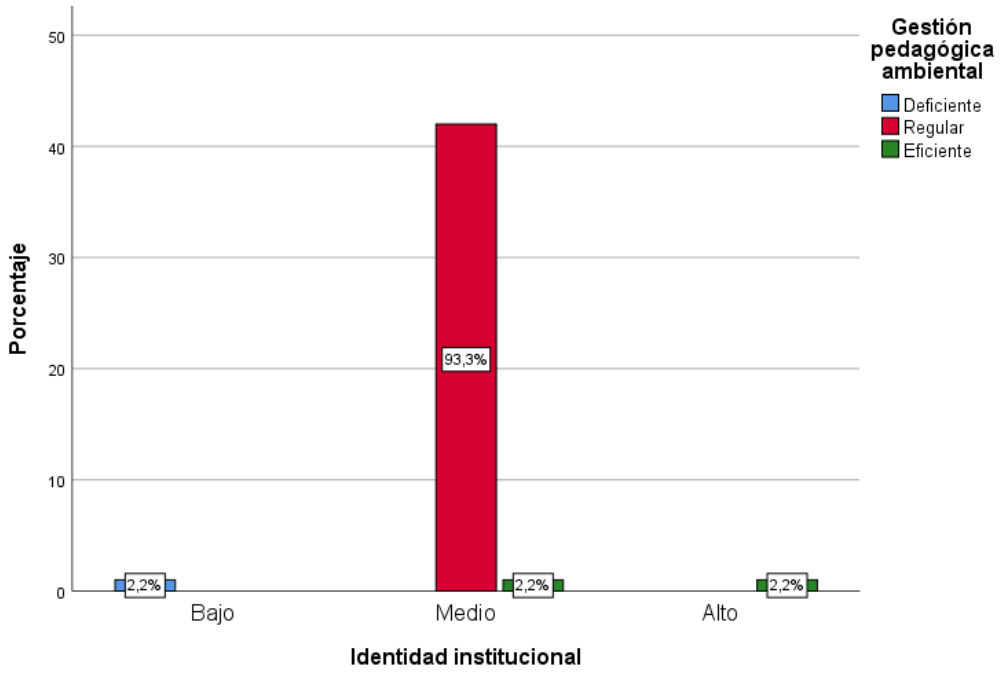



**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 93.3%, percibe la dimensión clima institucional en el nivel medio, y a su vez, percibe la gestión pedagógica ambiental en el nivel regular; por lo que se puede afirmar que la intersección mayoritaria se encuentra en niveles equivalentes.

**Tabla 6**
***Asociación: Identidad institucional*Gestión pedagógica ambiental***

| | | | Gestión pedagógica ambiental | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Identidad institucional | Bajo | Recuento | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % del total | 2,2% | 0,0% | 0,0% | 2,2% |
| | Medio | Recuento | 0 | 42 | 1 | 43 |
| | | % del total | 0,0% | 93,3% | 2,2% | 95,6% |
| | Alto | Recuento | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 2,2% | 2,2% |
| Total | | Recuento | 1 | 42 | 2 | 45 |
| | | % del total | 2,2% | 93,3% | 4,4% | 100,0% |

***Figura 6.*** **Asociación: Identidad institucional*Gestión pedagógica ambiental**

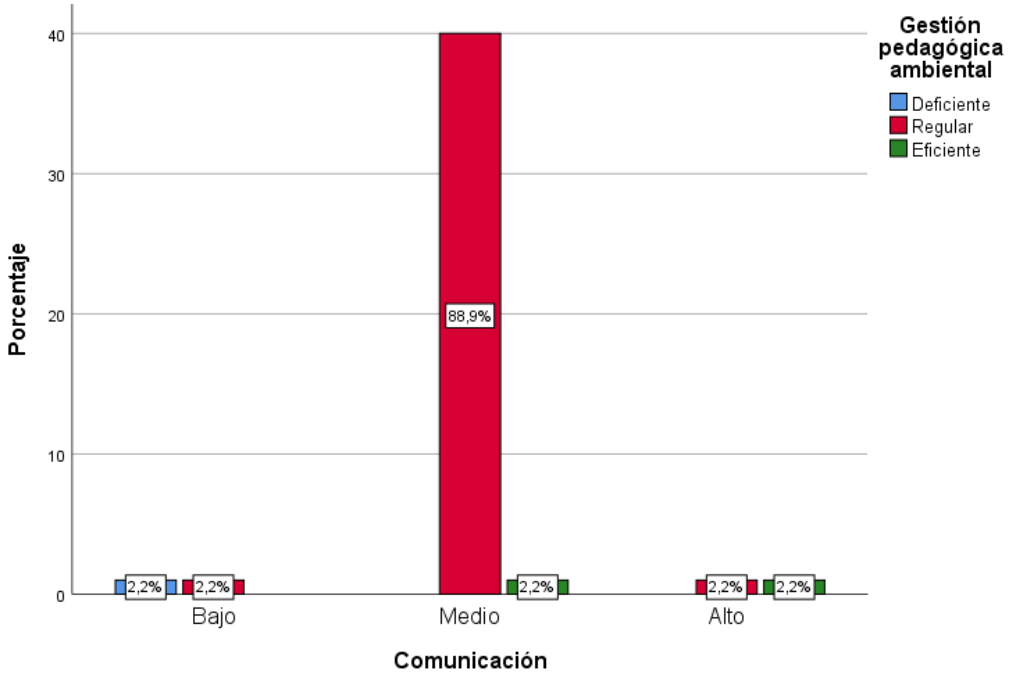



**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 93.3%, percibe la dimensión identidad institucional en el nivel medio, y a su vez, percibe la gestión pedagógica ambiental en el nivel regular; por lo que se puede afirmar que la intersección mayoritaria se encuentra en niveles equivalentes.

**Tabla 7**
***Asociación: Comunicación*Gestión pedagógica ambiental***

| | | | Gestión pedagógica ambiental | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Deficiente | Regular | Eficiente | Total |
| Comunicación | Bajo | Recuento | 1 | 1 | 0 | 2 |
| | | % del total | 2,2% | 2,2% | 0,0% | 4,4% |
| | Medio | Recuento | 0 | 40 | 1 | 41 |
| | | % del total | 0,0% | 88,9% | 2,2% | 91,1% |
| | Alto | Recuento | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 2,2% | 2,2% | 4,4% |
| Total | | Recuento | 1 | 42 | 2 | 45 |
| | | % del total | 2,2% | 93,3% | 4,4% | 100,0% |

***Figura 7.*** **Asociación: Comunicación*Gestión pedagógica ambiental**




**Descripción:** La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 88.9%, percibe la dimensión comunicación en el nivel medio, y a su vez, percibe la gestión pedagógica ambiental en el nivel regular; por lo que se puede afirmar que la intersección mayoritaria se encuentra en niveles equivalentes.

## CONTRASTE DE HIPÓTESIS

- **Prueba de hipótesis general**

**1º Planteamiento de la hipótesis**

**Hipótesis nula:** No existe relación positiva ni significativa entre cultura organizacional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

**Hipótesis alterna:** Existe relación positiva y significativa entre cultura organizacional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

**2º Establecer nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

**3º Elección de la prueba estadística**

**Tabla 8**
**Pruebas de normalidad**

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| [Val] Cultura organizacional | ,286 | 45 | ,000 | ,687 | 45 | ,000 |
| [Val] Gestión pedagógica ambiental | ,242 | 45 | ,000 | ,790 | 45 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño de la muestra, se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

**4º Aplicación de la prueba estadística**

**Tabla 9**
**Rho de Spearman: Hipótesis general**

| | | [Val] Gestión pedagógica ambiental |
|---|---|---|
| Rho de Spearman [Val] Cultura organizacional | Coeficiente de correlación | ,756** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 45 |

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

**5º Toma de decisión**

El resultado Rho=0.756 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre cultura organizacional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

- **Prueba de hipótesis específica 1**

**1º Planteamiento de la hipótesis**

**Hipótesis nula:** No existe relación positiva ni significativa entre satisfacción con su empleo y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

**Hipótesis alterna:** Existe relación positiva y significativa entre satisfacción con su empleo y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

**2º Establecer nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

### 3º Elección de la prueba estadística

**Tabla 10**
**Pruebas de normalidad**

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| [Val] Satisfacción con su empleo | ,194 | 45 | ,000 | ,911 | 45 | ,002 |
| [Val] Gestión pedagógica ambiental | ,242 | 45 | ,000 | ,790 | 45 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño de la muestra, se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

### 4º Aplicación de la prueba estadística

**Tabla 11**
**Rho de Spearman: Hipótesis específica 1**

| | | | [Val] Gestión pedagógica ambiental |
|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | [Val] Satisfacción con su empleo | Coeficiente de correlación | ,602** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 45 |

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

### 5º Toma de decisión

El resultado Rho=0.602 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre satisfacción con su empleo y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

- **Prueba de hipótesis específica 2**

**1º Planteamiento de la hipótesis**

**Hipótesis nula:** No existe relación positiva ni significativa entre clima institucional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

**Hipótesis alterna:** Existe relación positiva y significativa entre clima institucional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

**2º Establecer nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

**3º Elección de la prueba estadística**

**Tabla 12**
**Pruebas de normalidad**

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| [Val] Clima institucional | ,248 | 45 | ,000 | ,844 | 45 | ,000 |
| [Val] Gestión pedagógica ambiental | ,242 | 45 | ,000 | ,790 | 45 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño de la muestra, se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

**4º Aplicación de la prueba estadística**

**Tabla 13**
**Rho de Spearman: Hipótesis específica 2**

| | | | [Val] Gestión pedagógica ambiental |
|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | [Val] Clima institucional | Coeficiente de correlación | ,761** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 45 |

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

**5º Toma de decisión**

El resultado Rho=0.761 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre clima institucional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

- **Prueba de hipótesis específica 3**

**1º Planteamiento de la hipótesis**

**Hipótesis nula:** No existe relación positiva ni significativa entre identidad institucional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

**Hipótesis alterna:** Existe relación positiva y significativa entre identidad institucional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

**2º Establecer nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

### 3º Elección de la prueba estadística

**Tabla 14**
**Pruebas de normalidad**

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| [Val] Identidad institucional | ,252 | 45 | ,000 | ,860 | 45 | ,000 |
| [Val] Gestión pedagógica ambiental | ,242 | 45 | ,000 | ,790 | 45 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño de la muestra, se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

### 4º Aplicación de la prueba estadística

**Tabla 15**
**Rho de Spearman: Hipótesis específica 3**

| | | [Val] Gestión pedagógica ambiental |
|---|---|---|
| Rho de Spearman [Val] Identidad institucional | Coeficiente de correlación | ,548** |
| | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | N | 45 |

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

### 5º Toma de decisión

El resultado Rho=0.548 y el p-valor= 0.001 indican una correlación positiva alta y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre identidad institucional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

- **Prueba de hipótesis específica 4**

**1º Planteamiento de la hipótesis**

**Hipótesis nula:** No existe relación positiva ni significativa entre comunicación y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

**Hipótesis alterna:** Existe relación positiva y significativa entre comunicación y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

**2º Establecer nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

**3º Elección de la prueba estadística**

**Tabla 16**
**Pruebas de normalidad**

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| [Val] Comunicación | ,272 | 45 | ,000 | ,839 | 45 | ,000 |
| [Val] Gestión pedagógica ambiental | ,242 | 45 | ,000 | ,790 | 45 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño de la muestra, se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica, por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

### 4º Aplicación de la prueba estadística

**Tabla 17**
**Rho de Spearman: Hipótesis específica 4**

| | | | [Val] Gestión pedagógica ambiental |
|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | [Val] Comunicación | Coeficiente de correlación | ,756** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 45 |

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

### 5º Toma de decisión

El resultado Rho=0.756 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre comunicación y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.

# CAPÍTULO V
# DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo investigativo corresponde al contexto académico, refiere a la relación entre la cultura organizacional y la calidad de la gestión pedagógica ambiental en docentes de secundaria. En ese sentido, podemos especificar que Shao (2013), toda organización requiere de estímulos para la mejora en su coordinación y posibles nuevos conocimientos; por otra parte, percibimos la transformación de personas gracias a estos estímulos que son esenciales para la resolución de problemas pedagógicos ambientales, Ruíz (2012).

Los resultados de la presente investigación demuestran que la mayoría de docentes mejora la gestión pedagógica ambiental a medida que se planteen nuevas estrategias de cultura organizacional en la institución educativa, los docentes hacen utilización de ambas pero de manera individualizada, al relacionarlas se puede apreciar una notable mejoría; cultura organizacional involucran muchos factores, por lo que se ha convertido en uno de los aspectos más estudiados en el ámbito pedagógico, perspectiva encaminada Goleman (2009), que refiere que al momento de comprender las consecuencias tomamos mejores decisiones y beneficiosas para la salud ambiental, lo que se encamina a la organización colectiva.

En conclusión, la presente investigación nos encamina a confirmar que el comportamiento de la variable gestión pedagógica ambiental se comporta de manera similar con la variable cultura organizacional, eso quiere decir que tiene una relación significativa, corroborada por Melián (2017), quien finaliza que, a mejor organización de unidades de trabajo, esta influencia e impacta en el rendimiento. Así mismo, el Águila y Vásquez (2015), quienes encuentran una relación significativa en la utilización del ambiente para la mejora organizacional académica.

## CONCLUSIONES

Al término de la investigación, se arribaron a las siguientes conclusiones:

- Respecto al objetivo general de investigación, se obtuvo que existe relación positiva y significativa entre cultura organizacional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”, ya que, el resultado Rho=0.756 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y altamente significativa.
- Respecto al primer objetivo específico de investigación, se obtuvo que existe relación positiva y significativa entre satisfacción con su empleo y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”, ya que, el resultado Rho=0.602 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y altamente significativa.
- Respecto al segundo objetivo específico de investigación, se obtuvo que existe relación positiva y significativa entre clima institucional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”, ya que, el resultado Rho=0.761 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y altamente significativa.
- Respecto al tercer objetivo específico de investigación, se obtuvo que existe relación positiva y significativa entre identidad institucional y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”, ya que, el resultado Rho=0.548 y el p-valor= 0.001 indican una correlación positiva alta y altamente significativa.
- Respecto al cuarto objetivo específico de investigación, se obtuvo que existe relación positiva y significativa entre comunicación y gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”, ya que, el resultado Rho=0.756 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y altamente significativa.

## SUGERENCIAS

- A los coordinadores de la Institución educativa, velar por la conformación idónea de la cultura organizacional del docente, pues, como se observa en las conclusiones de esta investigación, tienen carencias en cuanto a la gestión pedagógica ambiental.
- A las autoridades de la institución educativa trabajar con una percepción de transparencia desarrollada en cada clase, considerando que este factor se relaciona a el desarrollo de cada docente frente a la finalidad de la institución.
- A los docentes, enfatizar la gestión pedagógica ambiental, ya que como se observó en los resultados tiene una fuerte suma académica cuando se relacional a la cultura organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Asociación para la gestión Educativa Ambiental (2009). *Gestión educativa ambiental de calidad*. Lima: AGEA.

Bournissen, J. (2017). *Modelo pedagógico para la facultad de estudios virtuales de la Universidad Adventista del Plata.* Tesis doctoral. Universidad de las Islas Baleares. España: Mallorca. https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/402708/tjmb1de%206.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: Mc Graw Hill.

Chidambaranathan, K. y RaniKumaresan, S., Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar: *An empirical study, Library & Information Science Research* (37), 363–369 (2015).

Chung, V. (2017). *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016.* Tesis doctoral. Universidad Peruana Unión, Perú. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/733/V%C3%ADctor_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1

Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: Ministerio de Educación.

Cosme, D. e Inga, W. (2018). *Percepción de la identidad corporativa en los trabajadores de la municipalidad de El Tambo y San Agustín de Cajas*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4980/T010_73494378_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Águila, M. y Vásquez, R. (2015). *Ecoeficiencia para el desarrollo sostenible de los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la institución educativa Agropecuario de Pucallpa*. Tesis de titulación. Universidad Nacional de Ucayali, Perú.

De la Torre, L. y Kiars, A. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú.* Tesis de licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf

Frias, G. (2015). *Gestión pedagógica para la reflexión de la práctica educativa como estrategia que fortalece el logro escolar. El caos de la escuela Primaria Magisterio Mexicano.* Tesis de maestría. Universidad Pedagógica Nacional, México. http://xplora.ajusco.upn.mx:8080/xplora-pdf/Frias%20Ramirez,%20Guadalupe.pdf

Goleman, D. (2009). *Inteligencia emocional*. Le Libros. https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

IPAE (2002). *Materiales de apoyo para la gestión educativa de calidad*. Lima: IPAE.

Jiménez, L. (s.f.). Cooperación mundial para el desarrollo sostenible. https://www.ipc.pe/inmobiliario2011/Desarrollo_sostenible_lectura.pdf

Levis, D. (2008). Acerca de la comunicación organizacional. www.monografías.com.

Llacchua, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015.* Tesis de licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas, Perú: http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAE-Llacchua%20Quino-Cultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%20tratajadores%20adminsitrativos%20de%20la%20UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llanos, F. y Fernández, C. (2005). *Técnicas de investigación en Educación*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

López, Y. (2018). Percepción de la identidad corporativa de una institución de educación superior. *Correspondencias & Análisis*, 8, 255-275. https://doi.org/10.24265/cian.2018.n8.13

Marcelo, W. y Cojal, B. (2006). *Gestión educativa*. Lambayeque, Perú: Universidad Pedro Ruiz Gallo.

Maslow, A. (1989). *El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser*. Buenos Aires: Troquel S.A.

Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y reflexibilidad*. Tesis doctoral. Universidad de Valencia, España. http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Monroy, J. (1999). *El empresario y la Comunicación*. España: AECI.

Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. UNESCO. http://www.ideassonline.org/public/pdf/LosSieteSaberesNecesariosParaLaEdudelFuturo.pdf

Nano de Mello, G. (1998). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México: Monografías.

Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18, Universidad ICESI, Colombia. http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf

Real Academia Española (2020). Diccionario de la RAE. https://dle.rae.es/

Ruiz, G. (2012). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, vol. 22, núm. 2, pp. 161-166. Universidad Tecnológica de Pereira-Pereira, Colombia. https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf

Virginia, M. (2016). *La cultura organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuario.* Tesis maestría, Universidad de Belgrano. Argentina. http://www.revistacts.net/files/Portafolio/Tesis_Roca.pdf

Shao, G.; J. Lan; S. Yu; N. Liu; R. Guo and D. She. (2013). Photosynthesis and growth of winter wheat in response to waterlogging at different growth stages. *Photosynthetica*, 51(3): 429-437.

# ANEXOS

# ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Método de investigación |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **General**<br>¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa "Diego Ferré Sosa"?<br><br>**Específicos**<br>¿Qué relación existe entre la satisfacción con su empleo y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa "Diego Ferré Sosa"?<br><br>¿Cómo se perfila la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica | **General**<br>Determinar cuál es la relación entre cultura organizacional y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa "Diego Ferré Sosa".<br><br>**Específicos**<br>Explicar la relación entre la satisfacción con su empleo y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa "Diego Ferré Sosa".<br><br>Establecer cómo se perfila la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica | **General**<br>A mejor cultura organizacional, mejor gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa "Diego Ferré Sosa".<br><br>**Específicas**<br>A mayor satisfacción con su empleo, mejor gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa "Diego Ferré Sosa".<br><br>A mejor clima institucional, mejor gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa | Cultura organizacional | Satisfacción con su empleo | Su carrera le produce satisfacción personal | ¿Usted se siente bien desempeñándose como docente? | **Tipo**<br>Explicativa<br><br>**Diseño**<br>Correlacional<br><br>**Método**<br>Cuantitativo<br><br>**Técnicas**<br>Encuesta<br><br>**Instrumentos**<br>Cuestionario<br><br>**Delimitación**<br>Espacial: I.E. Diego Ferré de Yarinacocha<br><br>Temporal: 8 meses<br><br>**Población muestral**<br>100% de docentes y directivos<br>(45)<br><br>**Tipo:**<br>Aleatoria simple<br><br>**Viabilidad**<br>Es viable pues existe la bibliografía y recursos económicos y humanos para el desarrollo de la investigación.<br><br>**Limitaciones**<br>Posible renuencia de los maestros a participar en la investigación. |
| | | | | | Siente conformidad con el nivel que ocupa en su institución | ¿Usted siente conformidad con el nivel que ocupa en su institución educativa? | |
| | | | | | Considera que su sueldo es adecuado | ¿Considera que su remuneración mensual es adecuada? | |
| | | | | | Se prepara constantemente para desempeñarse adecuadamente | ¿Usted se prepara permanentemente para que su desempeño se optimice? | |
| | | | | | Es propositivo | ¿Usualmente usted propone mejoras en su institución educativa? | |
| | | | | | Gusta de la interacción docente-alumno | ¿Usted se siente bien cuando interactúa con sus alumnos? | |
| | | | | Clima institucional | Muestra un alto desempeño cooperativo | ¿A usted le agrada trabajar cooperativamente en la institución educativa? | |
| | | | | | Brinda confianza a sus colegas | ¿Usted brinda confianza a sus colegas? | |
| | | | | | Se desempeña con cordialidad | ¿Usted es cordial y amable en su interacción laboral? | |
| | | | | | Trabaja en equipo | ¿Usted gusta de trabajar en equipo? | |
| | | | | | Coordina con sus superiores | ¿Usted coordina con sus superiores en su desempeño laboral? | |
| | | | | | Respeta las funciones de sus compañeros | ¿Usted muestra respeto por el trabajo de sus colegas? | |
| | | | | Identidad institucional | Desarrolla su trabajo en función de la misión y visión institucionales | ¿Usted tiene como norte la misión y visión institucionales para el | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”?<br><br>¿De qué manera se evidencia relación entre la identidad institucional y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”?<br><br>¿Cuál la relación entre la comunicación y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”? | ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.<br><br>Precisar los modos con que se evidencia la relación entre la identidad institucional y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.<br><br>Determinar cuál es la relación entre la comunicación y la gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”. | “Diego Ferré Sosa”.<br><br>A mayor identidad institucional, mejor gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”.<br><br>A mejor comunicación, mejor gestión pedagógica ambiental en docentes del nivel secundaria de la institución educativa “Diego Ferré Sosa”. | | | | cumplimiento de sus funciones? | |
| | | | | | Participa en planes, proyectos y programas institucionales | ¿Participa en los planes, proyectos y programas de carácter institucional? | |
| | | | | | Participa de la evaluación de las acciones de desarrollo institucional | ¿Usted participa en la evaluación de las acciones de desarrollo institucional? | |
| | | | | | Vela por la seguridad del equipamiento e infraestructura | ¿Usted vela por la seguridad del equipamiento y la infraestructura? | |
| | | | | | Vela por las buenas relaciones humanas | ¿Usted mantiene buenas relaciones con sus colegas? | |
| | | | | | Mantiene buenas relaciones con los padres de familia | ¿Usted mantiene buenas relaciones con los padres de familia de su institución? | |
| | | | | | Vela por el bienestar del educando | ¿Usted cuida el bienestar del educando? | |
| | | | | Comunicación | Expresa sus ideas con asertividad | ¿Usted se muestra asertivo en sus contextos comunicativos? | |
| | | | | | Respeta las jerarquías en la institución educativa | ¿Usted muestra respeto por las jerarquías institucionales? | |
| | | | | | Muestra empatía en la interacción | ¿Usted es empático en su interacción humana? | |
| | | | | | Escucha con atención a sus interlocutores | ¿Usted escucha con atención a sus interlocutores en sus diversos contextos comunicativos? | |
| | | | | | Involucra en sus iniciativas a sus colegas | ¿Cuándo usted propone una acción, involucra a sus colegas en ella? | |
| | | | | | Emplea una expresión alturada | ¿Usted se comunica de manera alturada? | |
| | | | Gestión pedagógica ambiental | Gestión curricular | Se ha considerado la temática ambiental como eje transversal | ¿Ha considerado la temática ambiental como eje transversal? | |
| | | | | | Se considera la problemática ambiental en la diversificación curricular | ¿Ha considerado la problemática ambiental en | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | la diversificación curricular? | |
| | | | | | Es visible la consideración de la temática ambiental en la programación curricular anual | ¿Es visible la consideración de la temática ambiental en su programación curricular anual? | |
| | | | | | Es visible la consideración de la temática ambiental en las unidades de aprendizaje | ¿Es visible la consideración de la temática ambiental en sus unidades de aprendizaje? | |
| | | | | | Es visible la consideración de la temática ambiental en las sesiones de aprendizaje | ¿Es visible la consideración de la temática ambiental en sus sesiones de aprendizaje? | |
| | | | | | Desarrolla proyectos de aprendizaje de índole ambiental | ¿Usted desarrolla proyectos de aprendizaje de índole ambiental? | |
| | | | | Desempeño ambiental del docente | Contribuye en el cuidado de la limpieza de la escuela | ¿Usted contribuye en el cuidado de la limpieza de la escuela? | |
| | | | | | Se muestra vigilante para que el educando evite ensuciar la escuela | ¿Usted se muestra vigilante para que el educando evite ensuciar la escuela? | |
| | | | | | Evita ensuciar la escuela | ¿Usted evita ensuciar la escuela? | |
| | | | | | Desarrolla campañas por la conservación ambiental dentro de la escuela | ¿Usted desarrolla campañas por la conservación ambiental dentro de la escuela? | |
| | | | | | Desarrolla acciones de reciclaje | ¿Suele desarrollar acciones de reciclaje? | |
| | | | | | Comparte sus iniciativas ambientales con sus colegas | ¿Usted comparte sus iniciativas ambientales con sus colegas? | |
| | | | | | Comparte sus iniciativas ambientales con sus alumnos | ¿Usted comparte sus iniciativas ambientales con sus alumnos? | |

# ANEXO 2: BASE DE DATOS

| | D1 | | | | | | | | D2 | | | | | | | | D3 | | | | | | | | | | D4 | | | | | | | | V1 | | D1 | | | | | | | | | | D2 | | | | | | | | | | V2 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ID | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Ptj. | Nvl. | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | Ptj. | Nvl. | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | Ptj. | Nvl. | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | Ptj. | Nvl. | Ttl. | Nvl. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Ptj. | Nvl. | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | Ptj. | Nvl. | Ttl. | Nvl. |
| 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 72 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 2 | 36 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 76 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2 | 34 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 23 | 3 | 91 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 46 | 2 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 18 | 2 | 72 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 2 | 36 | 2 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 73 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 36 | 2 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 72 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 37 | 2 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 22 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 22 | 2 | 94 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 28 | 3 | 49 | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2 | 71 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 2 | 35 | 2 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 74 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 2 | 34 | 2 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 71 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 35 | 2 |
| 11 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 15 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 68 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 38 | 2 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 73 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 18 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 2 | 35 | 2 |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 14 | 1 | 70 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 38 | 2 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2 | 72 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | 2 | 35 | 2 |
| 15 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 70 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 2 | 40 | 2 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 17 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 19 | 2 | 75 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 17 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2 | 35 | 2 |
| 17 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 70 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2 | 38 | 2 |
| 18 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 73 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 2 | 38 | 2 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2 | 75 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 21 | 2 | 38 | 2 |
| 20 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 68 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 37 | 2 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2 | 71 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 2 | 39 | 2 |
| 22 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2 | 69 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 40 | 2 |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 69 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2 | 35 | 2 |
| 24 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 17 | 2 | 71 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 37 | 2 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 73 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | 2 | 36 | 2 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 71 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 37 | 2 |
| 27 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 24 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 24 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 25 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 96 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 24 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 28 | 3 | 52 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 18 | 2 | 71 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 2 | 36 | 2 |
| 29 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 69 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 36 | 2 |
| 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 71 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 37 | 2 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 18 | 2 | 74 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 27 | 3 | 47 | 2 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 70 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 37 | 2 |
| 33 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2 | 69 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 21 | 2 | 38 | 2 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 74 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 38 | 2 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2 | 74 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 2 | 38 | 2 |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 75 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 2 | 35 | 2 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 72 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 33 | 2 |
| 38 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 71 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 2 | 39 | 2 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 75 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 2 | 39 | 2 |
| 40 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 11 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 11 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 13 | 1 | 51 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 14 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 16 | 1 | 30 | 1 |
| 41 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 73 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 36 | 2 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 17 | 2 | 73 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 2 | 37 | 2 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 2 | 74 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 2 | 38 | 2 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 73 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 18 | 2 | 35 | 2 |
| 45 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 2 | 69 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 39 | 2 |

## ANEXO 3 : INSTRUMENTOS

## CUESTIONARIO: PERCEPCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

**Estimado docente:** Responda a las siguientes interrogantes que se presentan marcando con una equis (X) debajo de la opción que crea usted conveniente. Este cuestionario es de carácter anónimo.

**Leyenda:**

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
| Nunca | A veces | Regularmente | Muchas veces | Siempre |

| ÍTEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO** | | | | | |
| ¿Usted se siente bien desempeñándose como docente? | | | | | |
| ¿Usted siente conformidad con el nivel que ocupa en su institución educativa? | | | | | |
| ¿Considera que su remuneración mensual es adecuada? | | | | | |
| ¿Usted se prepara permanentemente para que su desempeño se optimice? | | | | | |
| ¿Usualmente usted propone mejoras en su institución educativa? | | | | | |
| ¿Usted se siente bien cuando interactúa con sus alumnos? | | | | | |
| **DIMENSIÓN: CLIMA INSTITUCIONAL** | | | | | |
| ¿A usted le agrada trabajar cooperativamente en la institución educativa? | | | | | |
| ¿Usted brinda confianza a sus colegas? | | | | | |
| ¿Usted es cordial y amable en su interacción laboral? | | | | | |
| ¿Usted gusta de trabajar en equipo? | | | | | |
| ¿Usted coordina con sus superiores en su desempeño laboral? | | | | | |
| ¿Usted muestra respeto por el trabajo de sus colegas? | | | | | |
| **DIMENSIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL** | | | | | |
| ¿Usted tiene como norte la misión y visión institucionales para el cumplimiento de sus funciones? | | | | | |
| ¿Participa en los planes, proyectos y programas de carácter institucional? | | | | | |
| ¿Usted participa en la evaluación de las acciones de desarrollo institucional? | | | | | |
| ¿Usted vela por la seguridad del equipamiento y la infraestructura? | | | | | |
| ¿Usted mantiene buenas relaciones con sus colegas? | | | | | |
| ¿Usted mantiene buenas relaciones con los padres de familia de su institución? | | | | | |
| ¿Usted cuida el bienestar del educando? | | | | | |
| **DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN** | | | | | |
| ¿Usted se muestra asertivo en sus contextos comunicativos? | | | | | |
| ¿Usted muestra respeto por las jerarquías institucionales? | | | | | |
| ¿Usted es empático en su interacción humana? | | | | | |
| ¿Usted escucha con atención a sus interlocutores en sus diversos contextos comunicativos? | | | | | |
| ¿Cuándo usted propone una acción, involucra a sus colegas en ella? | | | | | |
| ¿Usted se comunica de manera alturada? | | | | | |

***Muchas gracias.***

## CUESTIONARIO: GESTIÓN PEDAGÓGICA AMBIENTAL

**Estimado docente:** Responda a las siguientes interrogantes que se presentan marcando con una equis (X) debajo de la opción que crea usted conveniente. Este cuestionario es de carácter anónimo.

**Leyenda:**

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
| Nunca | A veces | Regularmente | Muchas veces | Siempre |

| ÍTEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **DIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR** | | | | | |
| ¿Ha considerado la temática ambiental como eje transversal? | | | | | |
| ¿Ha considerado la problemática ambiental en la diversificación curricular? | | | | | |
| ¿Es visible la consideración de la temática ambiental en su programación curricular anual? | | | | | |
| ¿Es visible la consideración de la temática ambiental en sus unidades de aprendizaje? | | | | | |
| ¿Es visible la consideración de la temática ambiental en sus sesiones de aprendizaje? | | | | | |
| ¿Usted desarrolla proyectos de aprendizaje de índole ambiental? | | | | | |
| **DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE AMBIENTAL** | | | | | |
| ¿Usted contribuye en el cuidado de la limpieza de la escuela? | | | | | |
| ¿Usted se muestra vigilante para que el educando evite ensuciar la escuela? | | | | | |
| ¿Usted evita ensuciar la escuela? | | | | | |
| ¿Usted desarrolla campañas por la conservación ambiental dentro de la escuela? | | | | | |
| ¿Suele desarrollar acciones de reciclaje? | | | | | |
| ¿Usted comparte sus iniciativas ambientales con sus colegas? | | | | | |
| ¿Usted comparte sus iniciativas ambientales con sus alumnos? | | | | | |

***Muchas gracias.***