

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO  
SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE INGENIERÍA AGRARIA, INDUSTRIAS  
ALIMENTARIAS Y AMBIENTAL**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA AMBIENTAL**



**TESIS**

**CULTURA AMBIENTAL Y EL COMPORTAMIENTO  
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA  
TERMINALES DEL PERÚ – SUPE PUERTO, 2021.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
INGENIERO AMBIENTAL**

**PRESENTADO POR:**

ANDERSON BUNZUT CRUZ RIMAC

**ASESOR:**

JOSE LUIS ROMERO BOZZETTA

**HUACHO – PERÚ**

**2023**

## 02 ANDERSON

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

### FUENTES PRIMARIAS

---

1	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	8%
2	<a href="http://repositorio.enamm.edu.pe">repositorio.enamm.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%
7	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://www.cultura10.org">www.cultura10.org</a> Fuente de Internet	<1%

---

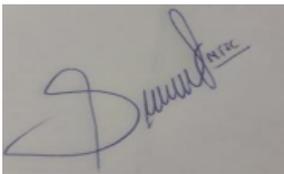
**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO  
SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE INGENIERÍA AGRARIA, INDUSTRIAS  
ALIMENTARIAS Y AMBIENTAL**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL**

**CULTURA AMBIENTAL Y EL COMPORTAMIENTO  
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA  
TERMINALES DEL PERÚ – SUPE PUERTO, 2021.**

**Sustentado y aprobado ante el Jurado evaluador**



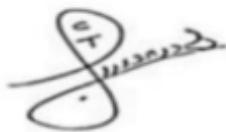
---

**PRESIDENTE**  
Dr. MARCO TULIO SANCHEZ CALLE



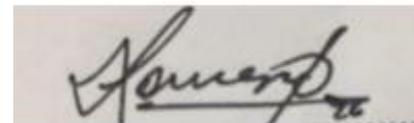
---

**SECRETARIO**  
Mg. MARIA DEL ROSARIO GRADOS  
OLIVERA



---

**VOCAL**  
Mg. LUCERO KATHERINE CASTRO  
TENA



---

**ASESOR**  
Dr. JOSE LUIS ROMERO BOZZETTA

**HUACHO – PERÚ**

**2022**



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
**Facultad de Ingeniería Agraria, Industrias Alimentarias y Ambiental**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN N°026-2023-FIAIAyA**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO AMBIENTAL**

En la ciudad de Huacho, el día 30 de marzo del 2023, siendo las 12: 00 PM , en la Facultad de Ingeniería Agraria, Industrias Alimentarias y Ambiental, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador integrado por:

<b>Presidente</b>	<b>Dr. MARCO TULIO SANCHEZ CALLE</b>	<b>DNI N°02807986</b>
<b>Secretario</b>	<b>Mg. MARIA DEL ROSARIO GRADOS OLIVERA</b>	<b>DNI N°15736587</b>
<b>Vocal</b>	<b>Mg. LUCERO KATHERINE CASTRO TENA</b>	<b>DNI N°70837735</b>
<b>Asesor</b>	<b>Dr. JOSE LUIS ROMERO BOZZETTA</b>	<b>DNI N°15581525</b>

Para evaluar la sustentación de la tesis titulada: "CULTURA AMBIENTAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA TERMINALES DEL PERÚ – SUPE PUERTO, 2021" El postulante al Título Profesional de **Ingeniero Ambiental** don: **CRUZ RIMAC ANDERSON BUNZUT**, identificado con DNI N°71838066, , procedió a la sustentación de Tesis, autorizada mediante Resolución de Decanato N°0186-FIAIAyA, de fecha 20/03/2023 de conformidad con las disposiciones vigentes, el postulante SI absolvió las interrogantes que le formularon los miembros del Jurado.

Concluida la sustentación de Tesis, se procedió a la votación correspondiente resultando el candidato **APROBADO** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NUMERO	LETRAS		
15	QUINCE	BUENO	APROBADO

Siendo 1 3:11PM del día 30 de marzo del 2023 se dio por concluido el ACTO DE SUSTENTACIÓN de Tesis para obtener el Título Profesional de **Ingeniero Ambiental** inscrito en el folio N°366 del Libro de Actas



**Dr. MARCO TULIO SANCHEZ CALLE**  
 Presidente



**Dr. MARIA DEL ROSARIO GRADOS OLIVERA**  
 Secretario



**Mg. LUCERO KATHERINE CASTRO TENA**  
 Vocal



**Dr. JOSE LUIS ROMERO BOZZETTA**  
 Asesor

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mis compañeros y tutores ya que me impartieron grandes cualidades y como enfrentar la vida que a través del esfuerzo se logran los objetivos extraordinarios de la vida, adicionalmente a mis compañeros y compañeras de colegio que me dinamizan paso a paso con su apoyo y guía para sobresalir de manera experta y progresar.

## **AGRADECIMIENTO**

Debo agradecer a Dios por permitirme seguir viviendo, siendo esencial para este mundo, por sus dones y así tener la opción de seguir adelante con mis objetivos, así como mi lugar de egreso Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por dándome el área local y la información en mi giro experto de los acontecimientos.

También agradezco a mis entrenadores, personas de extraordinaria perspicacia que realmente han tratado de ayudarme a llegar al lugar donde estoy para lograr mis objetivos.

## RESUMEN

Esta investigación tiene como **objetivo:** Conocer la cultura ambiental y su relación en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Terminales del Perú - Supe Puerto, 2021. **Metodología:** El método científico fue del tipo básico de nivel descriptivo - correlacional. Las técnicas que se utilizó fueron: Análisis documental, observación y encuesta con sus respectivos instrumentos como: Guía de observación, cuestionario, e incluso se hizo uso de registros bibliográficos, investigaciones hemerográficas, lo que finalmente se utilizó el paquete estadístico SPSS25.0 para el análisis estadístico. **Resultados:** Cuando se aplicó el cuestionario se obtuvo que un 50,0% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la variable de cultura ambiental dentro de la organización y un 66,7% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la variable de comportamiento organizacional en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto. Donde se demostró debido a la correlación Spearman que devuelve un valor de 0.849 representando una buena asociación. **Conclusión:** Se logró demostrar que existe una relación significativamente entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021,

**Palabras clave:** Cultura ambiental, comportamiento, organizacional

## **ABSTRACT**

This research aims to: Know the environmental culture and its relationship in the organizational behavior of the workers of the company Terminales del Perú - Supe Puerto, 2021. Methodology: The scientific method was of the basic type of descriptive - correlational level. The techniques used were Documentary analysis, observation and survey with their respective instruments such as: Observation guide, questionnaire, and even bibliographic records, hemerographic investigations were used, which finally used the statistical package SPSS25.0 for the analysis. statistical analysis. Results: It was obtained that 50.0% of the workers state that there is a low level in the environmental culture variable and 66.7% of the workers state that there is a medium level in the organizational behavior variable in the Terminal company. of Peru – Supe Puerto. Where it was shown due to the Spermman correlation that returns a value of 0.849 representing a good association. Conclusion: It was possible to demonstrate that there is a significant relationship between the environmental culture and the organizational behavior of the workers in the company Terminales del Perú - Supe Puerto, 2021.

**Keywords:** Environmental culture, behavior, organizational

## INDICE

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE TABLA.....	ix
ÍNDICE DE FIGURA.....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general .....	14
1.2.2. Problemas específicos .....	14
1.3. Objetivos de la investigación .....	14
1.3.1. Objetivo general .....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación.....	15
1.5. Delimitaciones del estudio .....	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes de la investigación.....	16
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	16
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	18
2.2. Bases teóricas .....	22
2.3. Definición de términos básicos .....	45
2.4. Formulación de la hipótesis.....	46
2.4.1. Hipótesis general .....	46
2.4.2. Hipótesis específicas .....	46
2.5. Operacionalización de variables.....	47
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	48
3.1. Diseño metodológico.....	48
3.2. Población y muestra .....	49
3.2.1. Población .....	49
3.2.2. Muestra .....	49
3.3. Técnicas de recolección de datos .....	50
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información.....	50
CAPÍTULO IV. RESULTADOS .....	52
4.1. Análisis de resultados .....	52
4.2. Contrastación de hipótesis.....	61
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	67
5.1. Discusión .....	67
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	69
6.1. Conclusiones .....	69
6.2. Recomendaciones .....	70
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	71
7.1.- Fuentes bibliográficas. ....	71
7.2. Fuentes electrónicas .....	74
ANEXOS.....	77

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Cultura ambiental .....	52
Tabla 2. Valores ambientales.....	53
Tabla 3. Actitudes ambientales.....	54
Tabla 4. Conducta ecológica .....	55
Tabla 5. Comportamiento organizacional .....	56
Tabla 6. Comportamiento individual.....	57
Tabla 7. Comportamiento grupal.....	58
Tabla 8. Sistema organizacional.....	59
Tabla 9. Dinámica organizacional .....	60
Tabla 10. Prueba de normalidad de la variable cultura ambiental.....	61
Tabla 11. Prueba de normalidad de la variable comportamiento organizacional.....	62
Tabla 12. La cultura ambiental y el comportamiento organizacional .....	63
Tabla 13. Los valores ambientales y el comportamiento organizacional.....	64
Tabla 14. Las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional .....	65
Tabla 15. La conducta ecológica y el comportamiento organizacional .....	66

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 2. Modelo de valores universales de Schwartz.....	30
Figura 2. Ubicación geográfica de Puerto Supe .....	49
Figura 3. Cultura ambiental .....	52
Figura 4. Valores ambientales .....	53
Figura 5. Actitudes ambientales .....	54
Figura 6. Conducta ecológica .....	55
Figura 7. Comportamiento organizacional .....	56
Figura 8. Comportamiento individual .....	57
Figura 9. Comportamiento grupal .....	58
Figura 10. Sistema organizacional.....	59
Figura 11. Dinámica organizacional.....	60
Figura 11. Prueba de normalidad de la variable cultura ambiental .....	83
Figura 12. Prueba de normalidad de la variable comportamiento organizacional .....	84
Figura 13. Plano de la Empresa terminales del Perú. ....	92
Figura 14. Encuesta al auxiliar operativo de la empresa Terminales del Perú.....	93
Figura 15. Encuesta al personal de limpieza de la contratista SSAYS.....	93
Figura 16. Encuesta al civil de la contratista M&M.....	94
Figura 17. Encuesta al auxiliar operativo de la empresa Terminales del Perú.....	94
Figura 18. Encuesta al operador de la contratista M&M.....	95
Figura 19. Encuesta al civil de la contratista Haug .....	95
Figura 20. Encuesta al personal de vigilancia de la contratista G4S .....	96
Figura 21. Encuesta al operador de la empresa Terminales del Perú .....	96

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el problema ambiental es tendencia a nivel mundial siendo un progresivo deterioro ecológico, como consecuencia de los efectos por la falta de una verdadera cultura ambiental. De esta forma el daño al medio ambiente viene dado por ciertos valores, actitudes y comportamientos de la sociedad. Determinándose que tales conductas constituyen un impacto o una grave amenaza para garantizar la supervivencia de todas las especies, por ende, el desarrollo de una cultura ambiental supone un cambio de concepción del hombre sobre sí mismo y sobre su lugar en el mundo, y consecuentemente de su lugar respecto con los otros hombres, con la sociedad y con la naturaleza. Debe apropiarse del conocimiento de una realidad compleja, aprender a interactuar con ella de otro modo, pero sobre todo debe reorientar sus fines, sin abandonarlos. Considerar al hombre como individuo, especie y miembro de grupos sociales, lo incorpora al mundo desde ámbitos múltiples (Martínez y Ramos, 2006).

La falta de una cultura ecológica determina el problema de la contaminación, llámese agua, aire y suelos, y tiene sus orígenes en ella. En nuestro país es urgente promover la cultura ambiental, debido al grave deterioro ambiental que esta falta de cultura ecológica nos trajo. Es responsabilidad de maestros, padres de familia, científicos, medios de comunicación, instituciones educativas, grupos sociales organizados y empresarios, los que deben buscar estrategias y acciones que permitan generar estos aspectos culturales del desarrollo sustentable en nuestra niñez y juventud (Polo, 2013)

Según Fraume, (2007). La cultura ambiental se describe como una conceptualización que se apoya en valores éticos, sociales, históricos, ecológicos y religiosos, que tienden a afianzar la identidad cultural en relación con el ambiente, enfatizando el sentido de compromiso y responsabilidad con el objetivo de alcanzar el equilibrio que armonice al hombre y su cultura, con la naturaleza y la tecnología (p. 32). Por lo que se considera que elevar el nivel de cultura ambiental de la población debe ser una prioridad, pero en nuestro país se desconoce hasta qué punto la educación está contribuyendo a formar ciudadanos ambientalmente responsables. Esto es particularmente importante en el nivel superior donde las instituciones tienen la responsabilidad de preparar a los estudiantes para enfrentar de manera crítica las nuevas preocupaciones, las problemáticas y los conflictos sociales y ambientales del mundo contemporáneo.

Por otro lado, con respecto al comportamiento organizacional, según Kinicki (2007) comenta que es un campo interdisciplinario dedicado al mejoramiento de la comprensión y administración de las personas en el trabajo. Por definición, es un área de investigación aplicada. Los tres niveles básicos de análisis del CO son los individuos, los grupos y las organizaciones. También Chiavlenato (20108), caracteriza que la conducta jerárquica son como atributos de carácter convencionales, deseos, metas y otros que deciden la conducta humana en organizaciones o asociaciones formales.

# CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día a nivel mundial existe un progresivo deterioro ecológico, como consecuencia de los efectos por la falta de una verdadera cultura ambiental. De esta forma el daño al medio ambiente viene dado por ciertos valores, actitudes y comportamientos de la sociedad. Determinándose que tales conductas constituyen un impacto o una grave amenaza para garantizar la supervivencia de todas las especies es por eso la cultura ambiental es la forma como los seres humanos se relaciona con el medio ambiente. (Martínez y Ramos, 2006)

Es decir, ya que no solo identifica la contaminación como uno de los problemas sinoa todo lo que conlleva, sino que los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales que se vinculan al desarrollo de la sociedad, lo cual también incluye a las organizaciones por ende ha adoptado unos comportamientos o practicas propias que favorecen el entorno interno y externo de la organización, más allá de lo exigido por la ley y que además no perjudique la cadena de valor de la empresa.(Fraume, 2007)

En el Perú, la cultura ambiental se convirtió en un tema fundamental ya que MINAM, (2019) indicó que a través del Programa Municipal EDUCCA buscan promover procesos participativos en educación y cultura ambiental entre la ciudadanía. Por lo tanto, está promoviendo acciones para crear conciencia ambiental en los ciudadanos y que el componente ambiental se incluya en las decisiones que adopte el Gobierno Central, los gobiernos regionales y locales, el sector privado, así como la población en general

Es por ello, la empresa Terminales Perú se manifiesta una contaminación natural en desarrollo en la organización por parte de los trabajadores, esto debido a la no ejecución de estrategias ecológicas, el bajo nivel instructivo de los especialistas y el poco interés de la organización por enseñar a sus compañeros.

En los diferentes exámenes ecológicos realizados en la organización Terminales del Perú, terminal donde se detallaron percepciones en contra de la normativa natural vigente, que pueden generar multas o endosos de hasta 10.000 UIT para la terminal minera. Entre estos tenemos la inexistencia de agrupación de materiales peligrosos en las oficinas de la organización, así como la ausencia de un convenio de seguridad para su cuidado. Además, la insuficiente eliminación y aislamiento de los residuos.

En este sentido, es importante ejecutar actividades instructivas con todo el personal que labora en la organización, agudizándolos y concientizándolos para iniciar la diferencia de conducta y que se pueda llevar a cabo una estrategia natural satisfactoria, teniendo en cuenta

que el medio ambiente la cultura es un curso de solicitud, preparaci3n y coordinaci3n que no se puede crear sin la cooperaci3n consciente de la relativa multitud de artistas incluidos.

Por lo tanto, debe verse primero la conexi3n entre la cultura natural de los individuos que trabajan en este campo y la conducta jer3rquica, para trabajar con la compresi3n de tal circunstancia, medir su nivel, ver el efecto logrado, tener una visi3n general y amplia para obligar. navegaci3n con respecto a las estrategias ecol3gicas de la organizaci3n.

## **1.2 Formulaci3n del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿C3mo la cultura ambiental se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Per3 – Supe Puerto, 2021?

### **1.2.2. Problemas espec3ficos**

1. ¿C3mo los valores ambientales se relacionan con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Per3 – Supe Puerto, 2021?
2. ¿C3mo las actitudes ambientales se relacionan con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Per3 – Supe Puerto, 2021?
3. ¿C3mo la conducta ecol3gica se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Per3 – Supe Puerto, 2021?

## **1.3 Objetivos de la investigaci3n**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relaci3n entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Per3 – Supe Puerto, 2021.

### **1.3.2. Objetivos espec3ficos**

1. Analizar la relaci3n entre los valores ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Per3 – Supe Puerto, 2021.
2. Analizar la relaci3n entre las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Per3 – Supe Puerto, 2021.
3. Analizar la relaci3n entre la conducta ecol3gica y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Per3 – Supe Puerto, 2021.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

El presente trabajo de investigación fue realizado con el objetivo de saber si la cultura ecológica se identifica con la conducta jerárquica de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021, para los intervalos posibles que sean buenos para dar opciones de cómo se debe ejecutar la cultura natural con la conducta autorizada para comprender la contaminación y los posibles ajustes de los entornos dentro de la organización debido a que afecta a la sección de sabores y patógenos remotos.

El motivo de esta investigación es comprender la situación actual como la cultura natural y los comportamientos jerárquicos se están dando como sustitutos de cuestiones personales para alterar el ajuste de los sistemas biológicos que pueden afectar a estos, ya sean monetarios, ambientales y humanos.

La importancia de este trabajo exploratorio se hizo como un piloto para que los trabajadores de la empresa Terminales del Perú fortalezcan, revelen problemas y cambien el comportamiento natural de los trabajadores que son valiosos para diferentes organizaciones en el Perú, ya que esto ayudará a entender y posiblemente evitar la contaminación futura. causados por las multas incurridas. También útil para diferentes asociaciones u organizaciones dedicadas al cuidado natural.

#### **1.5 Delimitaciones del estudio**

##### **a). Delimitación espacial**

Esta investigación estuvo comprendida Región Lima, Provincia de Barranca, Distrito de Puerto Supe [Anexo n°6]

##### **b) Delimitación temporal**

Esta investigación estuvo realizada durante el año 2021

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Goyes (2018) la tesis titulada: “Gestión participativa para crear unacultura ambiental en la disposición final de desechos sólidos en la comuna Leopoldo N. Chávez perteneciente al GADPR de Tumbaco del DMQ al 2018”, la institución quien lo sostuvo fue la Universidad Central del Ecuador, su objetivo fue diseñar un modelo de gestión participativa para promover una cultura ecológica en la administración, uso y retiro final de los residuos sólidos domiciliarios de los habitantes y personas del área local de la CLNC, teniendo un lugar con el GADPR Tumbaco. El tipo de exploración fue subjetivo, plan correlacional, el instrumento de recolección de información fue una encuesta y percepción, que arribó a las resoluciones que lo acompañan.:

- Se resuelve que no es suficiente la situación actual de la Comuna Leopoldo N. Chávez en cuanto al orden y los ejecutivos de fuerte derroche de las familias, dejando de lado las pautas legales vigentes que inciden en las libertades de la naturaleza.
- Existen diversas opciones para que la administración de los residuos naturales e inorgánicos funcione en los ambientes cotidianos de los ocupantes de la Comuna Leopoldo N. Chávez y el escenario de la zona, y que dichas sustancias extrañas puedan ser disminuidas significativamente para conformar parte de los rendimientos que favorecer la agricultura y el progreso del área local.

Cleofa y Tatiana (2019) la tesis titulada: “Educación ambiental en la formación pedagógica. talleres educativos”, El establecimiento que lo apoyó fue la Universidad de Guayaquil, su objetivo fue decidir la escolarización natural en la preparación instructiva a través de una investigación bibliográfica y de campo; de las variables que obstaculizan la consideración del clima como formade pensar la vida para planificar estudios instructivos enfocados a los aprendices del segundo. de Bachillerato General Unificado Paralelo A, B y C de la Unidad Educativa Universitaria Francisco Huerta Rendón del encuentro matutino. El tipo de exploración fue subjetivo, sin plan de prueba, el instrumento de recolección de información fue la encuesta y la entrevista, con lo que se llegó a las resoluciones adjuntas:

- Los problemas de enfoque se deben a que las condiciones de aprendizaje no son satisfactorias en cuanto a fundamentos o dispositivos mecánicos.
- Los educadores necesitan preparación académica sobre la consideración y anticipación

del clima que los ayuda a aumentar la atención de los estudiantes.

- Nos damos cuenta de que los problemas ecológicos son el resultado de una calidad humana desafortunada con una ausencia de valores y conciencia que dañan la prosperidad y la presencia del hombre.
- Es importante aplicar técnicas de demostración con talleres instructivos que son de extraordinaria ayuda en la preparación académica.

Campoverde & Cando (2021) la tesis titulada: “La cultura organizacional en la educación superior pública y su comparación con el sector privado empresarial de Guayaquil”, la institución que le respaldó fue Universidad de Guayaquil, su objetivo fue desglosar si existe una conexión causal entre la cultura jerárquica en la educación superior abierta y el ámbito empresarial personal en Guayaquil. El tipo de examen fue fascinante, plan combinado, el instrumento de recopilación de información fue encuesta y entrevista, que llegó a las resoluciones adjuntas:

- Se reconocieron y validaron cualidades de la cultura jerárquica de las áreas públicas y privadas de la educación superior, llegando a un alto ritmo de respaldo autoritario, como ocurrió con la mirada misionera, al tiempo que se identificaron aspectos a desarrollar, como la consistencia y la polivalencia.
- Se establecieron semejanzas y contrastes entre las sociedades jerárquicas de las Instituciones de Educación Superior públicas y las organizaciones en miniatura, pequeñas, medianas y grandes del área confidencial de Guayaquil que son importantes para la revisión.
- En cuanto a las similitudes dentro del elemento de misión y cooperación, las secuelas de los dos exámenes determinaron las cualidades comparativas, así como en sus dimensiones.

Cerezo y Saa (2021) la tesis titulada: “Análisis del compromiso organizacional en los trabajadores del departamento comercial en la empresa Aquamarkert S.A.”, la institución que le respaldó fue Universidad Central Del Ecuador, su objetivo fue identificar la correlación que existe entre el compromiso y la satisfacción laboral como parte de la Cultura y el Clima Organizacional en el departamento comercial en la empresa Aquamarket S.A. El tipo de investigación fue cualitativa, diseño explicativo, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario y observación, que llegó a las siguientes conclusiones:

- Los objetivos establecidos hacia el comienzo de esta investigación en el caso de que la

investigación se establecieron a la luz de los problemas que se vieron dentro del entorno de la organización, mientras tanto, una parte importante de las especulaciones se aclararon progresivamente, con el uso de las herramientas. permitió una comprensión más exacta de los problemas que atormentan a la asociación y su personal.

- No hay duda de que el impacto que existe entre el cumplimiento y la responsabilidad jerárquica están relacionados bidireccionalmente, hay cualidades notables de los datos obtenidos a través de los instrumentos y lo más evidente en las reuniones fue la objeción extremadamente duradera de los especialistas en cuanto a la ausencia de preparación por parte de la organización hacia ellos, entregándoselos para que estén listos para realizar su trabajo, a esto se le suma la incertidumbre de las capacidades al interior de sus cargos junto con la ausencia de reconocimiento a través de motivaciones, en un nivel de la mitad hubo protestas por la utilización de hardware para la exhibición de su trabajo, la parte de teletrabajo tuvo numerosas quejas en cuanto a la red y el escenario.

Rodríguez (2021) la tesis titulada: “Comunicación organizacional como herramienta para el desempeño laboral de los estudiantes de comunicación social.”, la institución que le respaldó fue Universidad Central Del Ecuador, su objetivo fue determinar la ventaja competitiva a nivel laboral de prepararse profesionalmente en el campo de la comunicación organizacional. El tipo de investigación fue descriptiva, diseño mixto, el instrumento de recolecta de datos fue cuestionario y observación, que llegó a las siguientes conclusiones:

- Es importante concienciar a los estudiantes sobre la importancia de la correspondencia jerárquica, ya que tener cierta experiencia en este campo les permitirá acceder a todos los puestos vacantes más probables, ya que existen dificultades en las áreas de trabajo más conocidas para los comunicadores, por ejemplo, medios variados o medios de prensa compuestos; Para esta explicación, tomar exámenes de cuarto nivel enfocados en esta disciplina aborda una posición abierta genuina.
- La Carrera de Comunicación Social debe revisar su plan educativo para dar mayor relevancia a la correspondencia jerárquica y en consecuencia garantizar áreas de trabajo mínimamente vistas por los estudiantes, pero de importancia en el mundo empresarial.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Córdova y Rodríguez (2018) la tesis titulada: “Plan de actividades didácticas para fomentar la cultura ambiental en los estudiantes de sexto grado “c” de la institución educativa N° 17001 - Jaén - 2018”, la institución que le respaldó fue Universidad César

Viallejo, su objetivo elaborar un plan de actividades didácticas para fomentar la cultura ambiental en los estudiantes del sexto grado "C" de la institución educativa N° 170101 – Jaén. El tipo de investigación fue descriptiva - propositiva, diseño no experimental, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario y observación. Los resultados obtenidos muestran que el 86.1 % de los estudiantes a veces y siempre reciben eficientemente el desperdicio de los ejecutivos y la preservación natural, que llegó a las resoluciones acompañantes:

- El examen epistemológico del avance de la Cultura Ambiental y sus elementos sumados a la sistematización de las hipótesis y compromisos de los especialistas para refrescar la información sobre el proceso de la cultura ecológica demostrado en esta proposición.
- La representación de los tipos de materiales didácticos, novedades en el avance de la Cultura Ambiental, permitió mejorar la presentación de metodologías aplicadas a los estudiantes en la obtención de nueva información y sólidas formas de vida.
- El descubrimiento del estado actual del avance de la cultura ecológica ha hecho posible reconocer los problemas, las causas y los resultados confirmados por los estudiosos de la cultura ambiental.

Barboza y Vásquez (2018) la tesis titulada: "Programa de gestión ambiental para impulsar la cultura ambiental sostenible en los estudiantes de la Universidad César Vallejo, provincia de Chiclayo 2017", la institución que le respaldó fue Universidad César Vallejo, su objetivo determinar que la aplicación de un programa de gestión ambiental se avanza en el cultivo natural factible en los estudiantes de la vocación de experto en Ingeniería Ambiental de la Universidad César Vallejo de la Provincia de Chiclayo, 2017. Se aplicó el tipo de exploración, plan pre exploratorio, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario y observación. Los resultados obtenidos se ubicaron en un porcentaje superior en la clasificación faltante y habitual en cultura natural, sea como fue, posterior a la aplicación del ascenso a los suplentes; estos en el 62,5% (25 estudiantes) lograron un nivel generalmente excelente en cultura ecológica, un nivel aceptable en el 32,5% (13 estudiantes), quienes llegaron a las resoluciones adjuntas:

- La utilización del pretest permitió distinguir el grado de cultura ecológica que presentan los suplentes, previo a probar el programa de administración natural, en general, la mitad (20 suplentes) se ubican en un nivel medio y el 12,5 % (5 suplentes) están en un nivel insuficiente. También se razona que el promedio obtenido por los estudiantes es de 60 puntos con una desviación estándar de 22,7, lo que según la escala expuesta corresponde

a una cultura natural tradicional con tendencia a la insuficiencia.

- El plan y avance de la utilización del programa de gestión ecológica, para trabajar la cultura natural, permitió la ejecución de un conjunto de ejercicios y sistemas: educativos, de limpieza, de atención y reconocimiento, cambios en sus mentalidades y un nivel más elevado de apoyo en cuestiones ecológicas.

Piscoya (2021) la tesis titulada: “Modelo de Gestión para la Cultura Ambiental con la Participación de los Sectores Salud, Educación y Gobierno Local - Utcubamba”, la institución que le respaldó fue Universidad César Vallejo, su objetivo proponer un modelo de gestión para la cultura ambiental con la participación de los sectores salud, educación y gobierno local. El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario y observación. Los resultados obtenidos en el elemento mental de la cultura ecológica, la tasa más destacada (34,7%) de los miembros se compara con el nivel bajo. En los aspectos procedimentales y actitudinales el nivel abrumador es ordinario con 41.1% y 41.7% por separado), que llegó a las siguientes conclusiones:

- A partir de la determinación de la cultura ecológica en la zona de Bagua Grande, se razona que en el aspecto mental la tasa más destacada (34,7%) de los afiliados se sitúa en el nivel bajo. En los aspectos procedimentales y actitudinales el nivel prevalente es el habitual con un 41,1% y un 41,7% por separado. Estas cifras expresan que los grados de cultura ecológica en el territorio no son los ideales para lograr un giro económico, ya que el nivel normal puede desintegrarse en caso de que no se planifique y ejecute un trabajo planificado y deliberado encaminado a la sana administración de la regularización, lo que provocaría una reducción del grado de cultura ecológica en el territorio y, consecuentemente, a un desmoronamiento más acusado del hábitat común.

Pérez (2021) la tesis titulada: “Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 HORAS ELIRL., Huánuco, 2020”, la institución que le respaldó fue Universidad César Vallejo, su objetivo mejorar el comportamiento organizacional en la botica 24 horas ELIRL, Huánuco. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario y observación. Los resultados obtenidos son no existe una gran conexión entre los elementos de la cultura organizacional y el comportamiento grupal. ( $P = 0,267 > 0,05$ ), existe una conexión crítica entre los componentes de la conducta de reunión y la forma de comportarse

individual ( $P = 0,019 < 0,05$ ) y entre los aspectos individuales forma de comportarse y cultura autoritaria ( $P = 0,021 < 0,05$ ), que llegó a las resoluciones que acompañan:

- Hay mejoría en la forma autoritaria de comportarse en la pandemia del Coronavirus, de la farmacéutica 24 horas de la EIRL, Huánuco, 2020.
- No hay gran conexión entre la cultura jerárquica y la conducta de reunión en la pandemia del Coronavirus, de la farmacéutica EIRL 24 Horas, Huánuco, 2020.
- Existe una conexión crítica entre la conducta grupal y la forma individual de comportarse en la pandemia del Coronavirus, de la farmacéutica EIRL 24 Horas, Huánuco, 2020.
- Existe relación significativa del comportamiento individual y cultura organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.

Sagastegui (2019) la tesis titulada: “Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la I.E “Salavierry” de Ailto Saliaverry – 2019”, la institución que le respaldó fue Universidad Cesar Vallejo, su objetivo determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en los docentes. El tipo de investigación fue descriptivo, diseño correlacional transeccional, el instrumento de recolección de datos fue cuestionario y observación. Los resultados obtenidos son el nivel de comportamiento organizacional de los docentes y en cada una de sus dimensiones Recompensas, mecanismos útiles, propósito, estructura, liderazgo, relaciones y actitud ante el cambio, se ubicaron en el nivel Ausencia de problemas, que llegó a las siguientes conclusiones:

- No existe una gran conexión entre la forma de comportarse jerárquica y el cumplimiento laboral en los educadores con ( $Rho = - 0.020$ ) y con una Sig. Bilateral. idéntico a 0,889 ( $p$  estima  $> 0,05$ ).
- El grado de Comportamiento Organizacional de los educadores y en cada uno de sus aspectos Recompensas, sistemas de ayuda, razón, estructura, autoridad, conexiones y disposición al cambio, se sitúan en el nivel Ausencia de problemas.
- El grado de cumplimiento laboral de los educadores y en los aspectos cumplimiento con la cooperación, cumplimiento con la gestión, cumplimiento con el clima real y cumplimiento natural del trabajo se sitúan en el nivel significativo, mientras que en el aspecto cumplimiento con las introducciones conseguidas se sitúan en el nivel centro.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Cultura ambiental (X)**

#### **2.2.1.1 Fundamentos de la cultura ambiental**

La actitud humana en medio del ultra avance es el principal impulsor de la crisis natural, exhibiendo la necesidad de un cambio en la seguridad a través de un cambio escandaloso en la forma en que la sociedad se comunica, solo y en su mayor parte, con la tierra, coordinado por tener la opción de diseñar una asociación fantástica con la naturaleza. Una profunda relación hombre-naturaleza es un lujo, en el caso de que el hombre trascienda la naturaleza adaptándose a través de un método refinado (Rodríguez, 2019).

Según Vallejos, (2022) manifiesta que el Decreto Supremo N°001-2022-MINAM fomenta una cultura de reciclaje y regulaciones a la labor de la municipalidad en aras de garantizar un mayor aprovechamiento de los residuos producidos en su jurisdicción

Además, la MINAM, (2022) El Decreto Supremo N° 001-2022-MINAM establece que las empresas creadas para realizar negocios relacionados con el manejo de residuos sólidos deben inscribirse previamente en el Registro Autorizado de Empresas Operadoras de Residuos Sólidos (EO-RS). El registro autorizado permite el establecimiento de operaciones de manejo de residuos sólidos con fines de abastecimiento o comercialización, las cuales deben realizarse en áreas de regulación, infraestructura de residuos sólidos o empresas dedicadas a actividades de producción, extracción o servicios.

Por lo tanto, es difícil caracterizar la cultura natural, Mc Pherson la retrata como la disposición del hombre a comprender algún recado sin dañar la tierra y la fuerza del hombre. Afirmación en la voz apacible y pequeña del hombre sobre los estándares del seguro ecológico y la utilización sensata de los activos comunes. Cualidades profundas y materiales con respecto a la naturaleza (García y Sánchez, 2012, p. 34).

Fraume (2007), describe la cultura ecológica como una conceptualización que depende de cualidades morales, sociales, registradas, biológicas y estrictas, que en general fortalecerán el carácter social en relación con la tierra, subrayando el sentimiento de deber y obligación con el punto de llegar a la igualdad que se ajusta al hombre y su forma de vida, con la naturaleza y la innovación (p. 32)

El desarrollo del pensamiento dependiente de la atención ecológica hace un cambio genuino de información con respecto a la administración fundamental de los activos normales, al igual que el surgimiento de otra ética dependiente de las ideas y mentalidades de una conjunción amigable (Colombia, 2011).

Para dar a entender la diversidad de modo de vida y modo de vida, el célebre experto cubano Raúl Roa García dio una definición, definió un modo de vida como: Lo que el hombre ha hecho por su propio esfuerzo, todo lo que ha soportado. características de la voluntad creadora, desde hachas de piedra, principios de plomo y versos hasta hieleras eléctricas y baterías nucleares. Como grupo, existe una conciencia razonable sobre este proceder. Fuera de la vida, respectivamente, el universo en un sentido no excluyente de cultura. La vida humana no es imaginaria. Un hombre no puede considerar su realidad aislado de la cultura, porque no puede existir fuera de la tierra que ha creado para él. (Leon, 2012)

Cuando se discute la cultura natural, se hace referencia a un tema moralmente famoso, donde cada una de las partes de la cultura (valores) vive en relación con la confianza relativa y se une a las valoraciones humanas, donde la calidad profunda vive en relación con el resto del marco social. Por lo tanto, la disposición de los problemas ecológicos es una obligación social, un problema social, en el que los valores se incorporan con la moral y la cultura ecológica, para asumir trabajos cardinales (Sánchez, 2014)

Esta línea de especulación, de naturaleza creciente, presenta el requisito de un acto confiable de la persona con su condición, los nuevos pensamientos que tienen sobre el ambientalismo son excepcionalmente significativos ya que establecen un freno hacia actividades específicas de tipo pesimista para la especie humana. , avanzando y fusionando la capacidad de la persona para enfrentar las dificultades y dificultades forzadas por ser responsable de sus actividades, aceptando los resultados que obtienen de sus actividades, siguiendo estos estatutos, la cultura ecológica debe ser alentada desde una visión integradora, donde esta maravilla es vista como un todo y la correspondencia asume un trabajo crucial, ya que la comunicación entre los sujetos y la tierra asume un trabajo fundamental (Sánchez, 2014)

Couceiro (2013) dogmatiza la cultura natural como un problema moral y lógico donde la obligación social puede mejorar experimentalmente su adecuación para proteger la tierra. Además, declara que la idea de cultura siempre ha discutido la relación Hombre- naturaleza-

sociedad, todavía se caracteriza típicamente por que la cultura es todo lo que no es naturaleza, para el creador esta idea es demasiado miope dependiendo de las razones que la acompañan: las bromas hombre-naturaleza-sociedad, persigue que lo regular es héroe en la presión de la cultura; cada discernimiento o comprensión que el individuo obtiene sobre la naturaleza de manera consciente o inconsciente es una certeza social; la cultura es fundamental en el instinto humano, cuando discutimos lo común, debemos incorporar la cultura como normal en la persona; La cultura humana no puede ser comprendida sin comprender la cultura de la criatura, y como regla, la cultura y la naturaleza no pueden ser comprendidas en la prohibición, sino en la complementación y la combinación.

Cuando examinamos las ideas de ecocultura, vemos que establecen varias medidas importantes para entender su condición, excepto que se refiere a la forma en que el hombre se relaciona con su mundo, pero a las diferencias. forma de hacerlo. La cultura natural es la mentalidad que la sociedad ha adoptado para avanzar y construir relaciones con la tierra, ofreciendo ideas que mejoran la satisfacción personal y programas que guían los procesos sociales, políticos, financieros y sociales. Este milagro, conocido como cultura natural, demuestra la base ecológica sobre la que debe esperarse el sano desarrollo de la naturaleza. (Miranda,2013)

La instrucción y los asuntos gubernamentales son formas de acción clave firmemente identificadas con el razonamiento socio-filosófico que intercede en la guía de las relaciones humanas con la naturaleza a través de la cultura, desde la tierra de la objetividad ecológica en la que las partes de la asociación social están conectadas de manera confiable e incierta en el procedimiento de mejora, de una manera única que puede ser dirigida explotando los diversos aspectos de los asuntos legislativos y la capacitación como tractores hacia la manejabilidad. (Bayón y Morejón, 2007).

Como hemos visto, la estrategia se identifica con el avance de la cultura natural, aquí nadie cuestiona la importancia de la investigación de temas ecológicos, las Cumbres de la Tierra y otras ocasiones globales, así como numerosas actividades nacionales y de vecindario para la preservación del medio ambiente fortalecen esta hipótesis. . Al finalizar el siglo XX, el procedimiento de atención plena con respecto al problema ecológico en ciertas sociedades más que en otras se aceleró en un grado cada vez mayor, con la capacitación natural como el mejor aparato para la propagación de problemas naturales. (Sánchez, 2019)

Para Pérez (2011), la cultura natural es un procedimiento de solicitud, preparación y coordinación que no puede completarse sin la inversión consciente del considerable número de artistas requerido, existe la importancia de actualizar las actividades instructivas. La instrucción académica y no académica no puede cambiar el estado de ánimo de las personas con el objetivo de que tengan la capacidad de evaluar y abordar los problemas de mejora factible (p. 15)

La cultura natural es una forma de vida donde el avance sostenible es significativo, sin embargo, es, además, el cambio de sus personajes en pantalla y comprende un compromiso significativo para los órdenes sociales y los problemas ecológicos que se avecinan.

A través del entrenamiento, el hombre puede fabricar y entregar su visión, lo que le permite desarrollar sus capacidades para reorientar sus cualidades, lo que se suma al cambio de la realidad natural. (García y Sánchez, 2012).

Columbie (2011), aclara que la cultura ecológica debe ser imaginada en un nivel más extenso, la concordancia con la naturaleza requiere que la seguridad y la solidez de los procedimientos sociales se desarrollen en condiciones que no son impotentes, la investigación correcta del problema ecológico requiere a partir de una información pasada del mundo real, que avanza el establecimiento de una condición más ventajosa y cada vez más maravillosa (p. 2)

Para García y Sánchez (2012), la cultura se comunica de la manera en que la sociedad coincide y se compone, cómo cambia y usa los activos normales para abordar los problemas e intereses humanos, estas propiedades de la cultura se ven afectadas por las características condiciones en las que la sociedad crea, dando el carácter de personalidad de los grupos de personas (p. 25)

Estos componentes sociales están conectados a partes del marco natural, cambiándolos. La ecocultura es importante para el hombre porque puede revelar preguntas sobre sí mismo y su situación en la tierra, y para lograr este tipo de atención plena, es esencial una guía natural satisfactoria, que servirá como base para implementar estamejora. como parte del ajuste. Personas Para el planeta, cada cultura exhibe y afecta sus bienes regulares de diversas maneras, y las consecuencias de este proceso de cambio determinan el estado de su condición. Para ello, el público debe corregir sus prácticas y sus interacciones creando una

verdadera armonía entre las personas, la sociedad y la naturaleza. (Sacramento, 2017)

Sugerir que la cultura ecológica tiene la razón para comprender el mundo actual, es legítimo, ya que las personas deben vencer una progresión de procedimientos complejos y maravillas en este día y época, uniendo la relación sujeto-naturaleza-sociedad, con el punto de proponiendo respuestas para el problema ecológico, combinando para él todas las diferentes partes y medidas asociadas con el procedimiento.(Barrera, 2010).

### **2.2.1.2 Medio ambiente, concepto y aspectos generales**

La tierra se caracteriza por ser un marco constituido por componentes regulares y falsificados, interrelacionados entre sí, propensos a ser alterados por la actividad humana. Como lo indica la Real Academia de la Lengua Española (RAE), la tierra se entiende como la disposición de las condiciones físicas, sociales, monetarias y sociales que abarcan a los individuos y las criaturas vivientes. la tierra condiciona el estilo de vida de un público en general, impactado por sus cualidades regulares, sociales y sociales.

La tierra es una disposición alucinante y dinámica de interrelaciones biológicas, financieras y , que avanza a través del procedimiento auténtico de la sociedad, incluida la naturaleza, la sociedad, el legado social registrado, hecho por la humanidad, la humanidad misma y como un componente vital de las relaciones sociales y la cultura. (Ecured, 2014).

La satisfacción y el bienestar personal se basan en la gran escala del estado en el que vives, donde el medio ambiente es la fuente principal para satisfacer necesidades como la alimentación, la madera, la vitalidad, etc. También nos brinda ventajas de gestión, como la degradación de residuos, los diagramas del ciclo del agua, el apoyo a la biodiversidad y mucho más. El significado de naturaleza incluye directamente al hombre, el movimiento y la cooperación del hombre con la tierra, además, presenta al hombre como una condición necesaria de la eternidad o un arreglo de cosas. factores relacionados con el elemento tiempo, como se muestra, podemos entender la tierra como:

- Fuente normal de riqueza: Da a una persona los ingredientes básicos para siempre. Soporte de movimiento: tiene un sistema de ejercicios creado. Colector saliente: Recoge todos los resultados de los ejercicios realizados por esa persona. El gran problema es que la única parte de los recursos naturales es sostenible (restaurados o restaurados adecuadamente, son inagotables), y si las actividades humanas superan el ritmo de

recuperación o aprovechamiento de las fuentes comunes, provocarán un daño real al organismo. (Sernaqué, 2019)

Para Rojas (2003) la tierra está organizada entre el funcionamiento de marcos comunes y marcos sociales, está dispuesta en la fase misma de la actividad regular y pública. No hay mejora o existencia humana sin naturaleza. En el presente Siglo XXI nunca más es concebible o sostenible pensar en un modelo que se desconecte de las perspectivas biológica y natural (p. 22).

El acervo ecológico se compone de los activos obtenidos del sistema biológico, estos expanden la economía de una nación, pero el abuso de ellos sin las garantías adecuadas o sin su compensación puede causar descompensación y daños naturales extremos. (Gligo, 2001)

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) hace referencia a eso: Para evaluar los impactos de un fiasco en el capital regular, es muy posible que se separe en sus partes:

- Medio físico: suelo, agua, aire, clima.
- Medio biótico: ser humano, flora, fauna.
- Medio perceptual: paisaje, recuso científico-culturales.
- Las interacciones entre los medios anteriores.

La condición mundial se ha derrumbado rápidamente en contraste con siempre que sea, haciendo de los problemas naturales una de las principales preocupaciones del hombre.

Castillo (2012) garantiza que este tema no es una maravilla que se vuelve individual pero agregada, ya que existe una disparidad entre la relación naturaleza-sociedad, que antes era apenas observable, sin embargo hoy en día estos tipos de relación se obtienen Una medida mundial (p. 4).

El alto especialista financiero natural Herman Daly describe los problemas naturales del planeta a través de una fascinante hipótesis biológica llamada hipótesis del mundo completo, el creador aclara que con el ritmo de incremento constante el mundo pasará de estar medio lleno a estar completamente lleno. en un período equivalente.

Según lo indicado por Daly (1994) El mundo inmediatamente pasó de estar generalmente vacío (10% de la región terrestre) a moderadamente lleno (40% del territorio terrestre), a pesar de que este 40% no habla exactamente la mitad deberíamos sentir que en el siguiente período de tiempo multiplicar estas cifras nos llevará al 80%, lo que habla de una totalidad superior, esta realidad nos obliga a reflexionar sobre la diferencia en la cosmovisión lógica, que debe planificarse para impactar el presente y quién y qué vendrá con el objetivo de que sus demostraciones se centren en el respeto a la vida normal y ecológica , (p. 42).

Las actividades desmesuradas y la ausencia de preocupación en las que se han basado los marcos monetarios y lucrativos en el curso del único siglo restante son el motor fundamental de la emergencia ecológica que la sociedad enfrenta actualmente, no fue hasta 1972, que en La conferencia de la reunión de las Naciones Unidas en Estocolmo, creando naciones, percibió que a la luz del desarrollo que habían encontrado hasta ahora, no podían estar al tanto del abuso ilimitado de sus activos regulares (Lobardero, 2009, p. 35).

Los diversos asaltos naturales provocados por el hombre han despertado la atención biológica y ecológica de manera mundial, haciendo que surjan desarrollos naturales, arreglos que se marquen, proyectos y reuniones dependientes del seguro de la tierra.

Sin embargo, independientemente de esto, los problemas ecológicos se exacerbaban a medida que las naciones creadas e industrializadas dudaban esperar prácticas y capaces con la tierra, esto se refleja, por ejemplo, en la negativa de algunas naciones a dar su consentimiento al acuerdo de Kyoto, que creó medidas para disminuir la salida de sustancias que agotan el ozono, una de las razones del daño natural y el cambio ambiental, los resultados de estas maravillas abrumadoras dejan un seguimiento grave en las naciones más desafortunadas.

### **2.2.1.3 Protocolos de bioseguridad**

#### **a) Los valores ambientales (X.1)**

Cada persona, durante una historia de duración increíble, fabrica su propia colección de estimaciones individuales, que decidirán su actividad en la naturaleza. Estos influyen en la conducta, pero además de diferentes factores, lo que indica un modelo variado de relación en cuestiones naturales: conducta de valores y disposiciones (Pato y Tamayo, 2006, p. 3).

Según Schwartz y Bilsky (1987), las cualidades se han comprendido como representaciones psicológicas que reaccionan a las necesidades de los individuos, con el argumento de que la persona es un ser vivo natural que está en constante colaboración, buscando su prosperidad y su resistencia individual y reunión. Para Schwartz y Bilsky, los valores tienen cinco atributos principales: 1) son ideas o convicciones; 2) relacionar prácticas atractivas y la última condición de conducta; 3) superar las circunstancias explícitas; 4) gestionar la elección o evaluación de prácticas; 5) se solicitan por su importancia relativa. Lo anterior hace evidente la importancia que tienen las cualidades en la vida de la persona. Además, según lo propuesto por Ros y Gouveia (2001), las cualidades sirven para establecer conexiones entre las necesidades y prácticas de valoración.

Bolzan (2008), saber cómo se componen y explican esto puede ofrecer indicios de la forma en que ocurre la conducta ecológica experta (p. 86). Por otra parte, la hipótesis de cualidades propuesta por Schwartz (mencionada en García y Real, 2001) sugiere que las necesidades esenciales de los individuos se convierten en estimaciones explícitas. En este sentido, la raíz de las cualidades proviene de tres necesidades o requisitos humanos generales a los que deben reaccionar todas las personas y los órdenes sociales. Estas tres necesidades son: 1) Las necesidades de las personas como seres vivos naturales; 2) Los requisitos previos de las actividades sociales facilitadas; 3) Las necesidades de resistencia y bienestar de las reuniones (p. 23)..

A partir de estas tres necesidades humanas inclusivas, Schwartz y Bilsky, proponen diez clases o áreas inspiradoras de cualidades (figura 1), que los creadores consideran culturalmente diversas, lo que depende de diferentes exámenes dirigidos en diversas sociedades (Pucheu, 2010, p. 296).



Figura 1. Modelo de valores universales de Schwartz  
*Fuente:* (Puclic, 2010, p.295)

Según las secuelas del examen realizado por estos creadores, se demostró que existen dos tipos fundamentales de interrelación entre los distintos géneros inspiracionales: la semejanza y la lucha. Similitud para conectar tipos de estima y lucha por extremos alternos. El ejemplo general de las conexiones conflictivas o viables entre las necesidades de estima da una construcción redonda al marco de valor.

Un primer aspecto lo componen las variables contradictorias de receptividad al cambio versus tradicionalismo. En este aspecto, los valores se solicitan a la luz de la inspiración del individuo para buscar sus propias ventajas a través de formas inseguras o potencialmente vagas, más que la propensión a proteger la fuerza y la seguridad en asociación con sus factores ambientales (Schwartz, 1994; Schwartz y Sagiv, 1995; Schwartz, 2001; Schwartz y Bardi, 2001).

El aspecto subsiguiente, auto-progreso versus auto-grandeza, ordena los valores en vista de la inspiración para promover las propias ventajas en detrimento de los demás, en lugar de promover la asistencia gubernamental de la sociedad y la naturaleza sobre las propias ventajas. En este sentido, uno de los límites lo componen las clases persuasivas: poder social, realización y gratificación; el otro límite, por las ventajas del universalismo y la bondad. De esta manera, estos dos aspectos bipolares.

### **Principios ambientales (X.1.1)**

Un principio ambiental es una ley o decide que se cumple o debe seguirse por una razón específica, como resultado vital de algo o algo así para lograr el objetivo. Así como lo indica en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente donde los principios ambientales son las guías o ideas fuerza que recogen las orientaciones fundamentales que debe tener toda sociedad democrática y constitucional para lograr proteger el derecho a un ambiente sano y equilibrado, para los seres humanos y otras formas de vida, así como a las culturas locales, en un contexto extractivista, industrializado y consumista (Estocolmo, 1972)

- **Orientación ambiental (X.1.2)**

Está conectado a la palabra de acción organizar. Esta actividad alude al avance, la preparación y la construcción de cualquier espacio ecológico, para impartir a un individuo lo que no tiene una pista y lo que significa saber, o controlar el tema hacia la tierra (Esponda y Vera, 2010)

- **Protección al medio ambiente (X.1.3)**

El seguro de la tierra es una consideración preventiva en caso de un posible peligro o problema natural, para monitorear o evitar la contaminación de la tierra (De Burgos y Lorente, 2001).

- **Conciencia ambiental (X.1.4)**

Según Febles (2004) la conciencia ambiental es definida como el sistema de vivencias, conocimientos y experiencias que el individuo utiliza activamente en su relación con el medio ambiente, infiriendo la presencia de subjetividad en el proceso de interrelación con el entorno.

**b) Las actitudes ambientales (X.2)**

Desde la perspectiva de la ciencia del cerebro ecológica, Álvarez y Vega (2009) se refieren a algunos creadores que caracterizan las disposiciones como "los grandes u horribles sentimientos que tienen hacia algo normal para la tierra o hacia un problema relacionado con el" (p. 247); asimismo, Taylor y Todd (1995) comprenden el "marco mental natural como un determinante inmediato de la inclinación hacia actividades para la tierra" (p. 247). Fishbein y Azjen encabezaron la investigación con esta metodología e introdujeron un modelo hipotético que relaciona los marcos mentales, las convicciones, el objetivo de conducta y la conducta, que llamaron modelo de expectativa de valor. Este modelo, más tarde, con ciertas alteraciones hechas por sus creadores, trajo consigo la teoría de la acción razonada y, por fin, la teoría de la acción planificada. Estas especulaciones han sido las más convincentes en estudios dirigidos por la investigación del cerebro natural, para intentar establecer las conexiones entre las mentalidades ecológicas y las prácticas económicas (Álvarez y Vega, 2009, p. 247).

La investigación realizada concuerda en que los comportamientos impactan la conducta cuando diferentes componentes no impiden que se realice, particularmente en lo que respecta a la utilización singular y las prácticas de soporte natural. En cada uno de ellos, se sugiere que las personas posiblemente ejecuten prácticas naturales profesionales cuando conozcan satisfactoriamente el problema ecológico, estén inspiradas, sean aptas para crear cambios y estén convencidas de que su actividad será convincente y que no producirá desafíos. En cualquier caso, también se ha encontrado en reflexionar que las mentalidades y prácticas naturales de las estrellas tienen relaciones extremadamente bajas, lo que nos ha llevado a expresar que una familiaridad con la tierra, sin el aporte de nadie más, no garantiza el uso

de las prácticas. Esto ha enfatizado la necesidad de completar una nueva investigación para refinar los modelos que significan aclarar las prácticas para la naturaleza (Álvarez y Vega, 2009, p. 248).

Castro (2006), auditado por Elia, Valery y De Martínez (2009), afirma que los estados de ánimo naturales de las estrellas deben considerarse como una maravilla del molino de donde son examinados, ya que se identifican con los ejemplos de existencia de redes, es decir, estos procedimientos se identifican con la cultura. Esto es predecible con el modelo estructurado por Stern, Dietz y Guagnano, quienes sostienen que para comprender la conducta ecológica es importante comenzar por entender las estimaciones y posiciones sociales, al igual que las convicciones que los individuos tienen con respecto a la naturaleza. Al final del día, el hombre desarrolla representaciones del mundo a través de sus convicciones, valores y mentalidades, y estas representaciones son los componentes que clasifican y le dan importancia a su conducta (Elia et al. 2009, p. 204)

En este sentido, la dirección de las cualidades que tiene el individuo aplica un impacto inmediato en sus convicciones y, por lo tanto, en los comportamientos y conductas. En ese punto, las convicciones están más cerca de los estados de ánimo que las cualidades mismas, por lo que darán disposiciones inspiradoras que fomentan el liderazgo de la conducta (Aguilar, 2006, p. 99)

Se han creado algunos trabajos sobre disposiciones ecológicas identificadas con diferentes factores, por ejemplo, formas de vida (Corraliza y Martín, 2000), prácticas e información (Courtney, 2000), prácticas (Riviera y Rodríguez, 2008) y convicciones (Taskin, 2009).

- **Preocupación ambiental (X.2.1)**

Amérigo et al., (2012) definen a la preocupación ambiental como la falta de preocupación que la persona presenta por las problemáticas ambientales y la afinidad emocional como la relación de carácter emocional con la naturaleza.

- **Interés ambiental (X.2.2)**

Es la importancia de lidiar con la condición que se trata de la vida. En la medida en que aseguremos nuestra condición rápida, podemos proteger a nuestra nación y nuestro planeta y

garantizar una herencia de resistencia para quién y lo que está por venir (OAUE, 2010)

- **Calidad ambiental (X.2.3)**

Según el Observatorio Ambiental de la Unión Europea (2010) define la calidad ambiental como el conjunto de propiedades, elementos o variables del medio ambiente, que hacen que el sistema ambiental tenga mérito suficiente como para ser conservado.

- c) **La conducta ecológica (X.3)**

Existe cierto desorden académico con respecto a la redacción utilizada para la conducta humana y la naturaleza. Bolzan (2008) se refiere a ciertos creadores que caracterizan la conducta natural de manera alternativa (p. 42); por ejemplo: Suárez (2000) lo llama conducta biológica responsable; diferentes creadores, conducta natural estrella (Castro 2000, Degenhardt, 2002; Voz Mediano y San Juan, 2005) o conducta ambiental (Kaiser y Gutscher, 2003; Kaiser y Fürer, 2003; Kaiser y Wilson, 2000; Corraliza y Martín, 2000; Patoy Tamayo, 2006).

Bolzan (2008) hace referencia a que Suárez caracteriza la conducta biológica capaz como la disposición de ejercicios humanos cuyo objetivo es aumentar la seguridad de los activos comunes o, en cualquier caso, la disminución del debilitamiento natural (p. 42). Pato y Tamayo (2006) utilizan la idea en un sentido positivo, como una palabra equivalente para estrella natural, en donde el sujeto hace demostraciones de la tierra. Esta actividad puede tener un propósito no, basarse en el aprendizaje y el disfraz, y ser parte de la vida cotidiana de las personas (p. 54).

La conducta ecológica maestra no es involuntaria y se identifica legítimamente con el esfuerzo de la persona. Desde este punto de vista, se puede afirmar muy bien que la conducta ecológica estrella tiene tres cualidades centrales: 1) Debe ser un elemento o un resultado, ya que se compone de actividades que crean cambios inconfundibles en la tierra. 2) Se distingue como conducta exitosa: resulta de la disposición de un problema o de una reacción a un requisito previo. 3) Muestra un nivel específico de naturaleza multifacética: permite elevarse por encima de las circunstancias actuales y, por lo tanto, imaginar y planificar el resultado poderoso normal (Bolzan, 2008, p. 43).

Harsh (2000) rompió la expectativa humana en prácticas conscientes con la tierra. En este sentido, conceptualizó la gran conducta de la tierra. Esto se caracteriza por su efecto, es decir, si hay un ajuste en la accesibilidad de los materiales o energías naturales, o produce un cambio en los elementos y la estructura de los ambientes de la biosfera.

El efecto humano en la tierra es el resultado de su ansia de comodidad, control, seguridad individual y deleite. Estas necesidades se ven fortalecidas por los emprendimientos y por la innovación que el hombre mismo ha hecho para cumplir su deseo.

- **Reciclaje de productos (X.3.1)**

Reutilizar consiste en obtener otro material crudo o artículo, a través de un procedimiento fisicoquímico o mecánico, de artículos y materiales a partir de ahora en descuido o utilizado. En este sentido, descubrimos cómo ampliar el ciclo de existencia de un artículo, ahorrando materiales y aprovechando la tierra creando menos desechos. La reutilización surge no solo para eliminar los desechos, sino también para administrar el consumo de los activos comunes del planeta.

- **Conservación de la energía (X.3.2)**

La preservación ecológica, la preservación de especies, la preservación de la naturaleza o el seguro de la naturaleza son una parte de los nombres mediante los cuales se conocen los diversos métodos para salvar el destino de la naturaleza, la tierra o, explícitamente, una parte de sus partes: vegetación, varias especies, diversos ambientes, estima de escenas, entre otros.

- **Reducción de la contaminación (X.3.3)**

Disminuir la contaminación crea ciertas ventajas médicas, lo que ha descubierto otra investigación que ha descubierto que el aire más limpio expande el futuro en cinco meses.

### **2.2.1.2. El daño ambiental en la Ley General del Ambiente en el Perú**

En el Perú existen muchas empresas del rubro que no le dan la importancia necesaria a la seguridad y salud en el trabajo durante las operaciones y a la protección del medio ambiente, puesto que los presupuestos y/o recursos económicos son muy bajos, lo cual no cubre por completo el cumplimiento de las normas que exige la Ley Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N°29783 y la Ley General del Ambiente N°28611”.

En octubre del 2005 se aprueba la Ley N.º 28611 “Ley General del Ambiente”, el cual se constituye en la norma ordenadora del marco normativo legal para la gestión ambiental en el Perú. Donde se establece los principios, normas básicas para asegurar el efectivo cumplimiento del derecho a un ambiente saludable, equilibrado y adecuado para el completo desarrollo de la vida, así como el cumplimiento del derecho de contribuir con una correcta gestión ambiental y proteger el medio ambiente, y sus componentes, con el fin de mejorar la calidad de vida y alcanzar el desarrollo sustentable del país

El daño ambiental se encuentra previsto en la Ley 28611 -Ley General del Ambiente, siendo que en su artículo 142.1 prescribe: “Aquél que mediante el uso o aprovechamiento de un bien o en el ejercicio de una actividad pueda producir un daño al ambiente [...], está obligado a asumir los costos que se deriven de las medidas de prevención y mitigación de daño, así como los relativos a la vigilancia y monitoreo de la actividad y de las medidas de prevención y mitigación adoptadas” y en su artículo 142.2: “Se denomina daño ambiental a todo menoscabo material que sufre el ambiente y/o alguno de sus componentes, que puede ser causado contraviniendo o no disposición jurídica, y que genera efectos negativos actuales o potenciales”.

La Ley 28611 -Ley General del Ambiente, en su artículo 147 prescribe que: La reparación del daño ambiental consiste en el restablecimiento de la situación anterior al hecho lesivo al ambiente o sus componentes, y de la indemnización económica del mismo. De no ser técnica ni materialmente posible el restablecimiento, el juez deberá prever la realización de otras tareas de recomposición o mejoramiento del ambiente o de los elementos afectados. La indemnización tendrá por destino la realización de acciones que compensen los intereses afectados o que contribuyan a cumplir los objetivos constitucionales respecto del ambiente y los recursos naturales.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783, Publicada el 20 de agosto del 2011, es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; el mismo que incluye a empleadores, trabajadores del régimen laboral del sector privado o público en todo el territorio nacional. Que garantiza la compensación o reparación de los daños sufridos al trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, establece procedimientos para la rehabilitación, readaptación y reinserción lo cual la reubicación laboral por una discapacidad temporal o permanente.

## **2.2.2. Comportamiento Organizacional (Y)**

### **A) Definición**

Kinicki (2007) comenta que es un campo interdisciplinario dedicado a mejorar la comprensión y la organización de las personas en el trabajo. Por definición, es una zona de exploración aplicada. Los tres grados fundamentales del examen de CO son personas, reuniones y asociaciones

Robbins (2004) aclara que una persona puede tener una gran cantidad de mentalidades, pero en la conducta jerárquica se centra en las pocas disposiciones que se identifican con el trabajo y que hablan con representantes positivos o negativos de su lugar de trabajo. La conducta jerárquica ha estado interesada en tres actividades, trabajo, inversión con la asociación. Este término, además, el trabajo alude al estado de ánimo hacia su trabajo. Un individuo con un cumplimiento extraordinario del trabajo tiene mentalidades edificantes, mientras que los individuos que se sienten decepcionados albergan disposiciones negativas. En el momento en que hablamos de comportamientos representativos, normalmente aludimos al cumplimiento del trabajo.

Dubrin (2004) hace referencia a que la conducta jerárquica es la investigación de la conducta humana en el entorno laboral, la conexión entre los individuos y la asociación, y la asociación misma. Los principales destinos del CO son aclarar, anticipar y controlar dicha conducta.

Robbins (2004), explica que una estructura jerárquica caracteriza cómo las empresas están aisladas, reunidas y organizadas oficialmente.

Los ejecutivos deben concentrarse en seis componentes clave al planificar la estructura de su asociación: especialización laboral, departamentalización, aumento de la jerarquía de liderazgo del área de control, centralización y descentralización y formalización.

Chiavenato (2008), caracteriza la conducta jerárquica como atributos de carácter convencionales, deseos, metas y otros que deciden la conducta humana en organizaciones o asociaciones formales.

Silly (2007) muestra que la conducta jerárquica es la forma de escala miniaturizada para tratar con las asociaciones, ya que considera a las personas dentro de las asociaciones como las unidades de investigación aplicables. El CO inspecciona ideas, por ejemplo, inspiración, estilo de administración y carácter. Asimismo, maneja contrastes intelectuales entusiastas entre individuos dentro de asociaciones.

Blanchard y O'Connor (2005), hacen referencia a que:

El activo humano es lo que revitaliza la vida y a una asociación, muchos divisores, máquinas y capital, no es nada, sin la capacidad humana. Ingerir la naturaleza multifacética de una asociación obtenida de las necesidades de ajuste en desarrollo, canalizar la visión clave hacia donde la organización debería ir más adelante, ajustar la visión individual de los trabajadores a la visión de la organización, conectarse con sus familiares, coordinar el curso Estratégico con el enfoque de las personas, buscando el avance del deber, creando inquebrantabilidad, inclusión en la ejecución de expertos de calidad, es el desafío del día a día.

Además, el creador mencionado anteriormente está de acuerdo en que la organización es un marco clamoroso donde no se pueden hacer expectativas y convicciones sobre prácticas futuras, lo cual es evidentemente arbitrario y excéntrico dependiendo de ajustes insignificantes a sus condiciones subyacentes. Se sabe cómo comienza, pero no cómo terminará. La organización por valores está situada directamente para mejorar las sociedades y, en consecuencia, alentar la administración de los cambios vitales de la organización para ajustarse a su condición y vencer sus presiones internas. (Blanchard y O'Connor, 2005)

Robbins (2004) afirma que:

Los trabajadores no están equipados hasta el final de los tiempos. Los límites se debilitan y se vuelven obsoletos. De esta manera, es importante poner recursos en la preparación que abarca desde dar a los trabajadores habilidades fundamentales de lectura y composición, hasta la autoridad oficial de vanguardia, en una organización de asistencia es básico preparar al representante en temas, por ejemplo, conexiones relacionales, cliente cuidado, mucha moral para ayudarlos a mantenerse .

Stephen (2009), Behavior gestiona la investigación de lo que hacen los individuos en una asociación y cómo su conducta influye en su presentación. A pesar del hecho de que todavía hay mucha discusión sobre el significado general de cada uno, parece que está de acuerdo en que la conducta jerárquica incorpora los principales temas de inspiración, conducta e intensidad del pionero, la correspondencia relacional, la estructura del grupo y los procedimientos., procedimiento de progreso, lucha, plan de trabajo y presión laboral. De esta manera, se representan los campos de investigación de conducta autorizada.

- **Complementar la intuición con el estudio sistemático**

Cada uno de nosotros es un suplente de conducta. Desde nuestros primeros años hemos observado las actividades de otros, intentando descifrar lo que vemos. Independientemente de si lo ha reflexionado inequívocamente, ha estado examinando a las personas durante casi toda su vida (Stephen, 2009)

- **Disciplinas que intervienen en el campo del CO**

La conducta jerárquica es un estudio de conducta aplicada que se compone de los compromisos de varias disciplinas, así como de conducta. Las regiones predominantes son la ciencia del cerebro, la ciencia del cerebro social, el humanismo y los estudios humanos (Stephen, 2009)

- **Retos y oportunidades del CO**

Es para distinguir las dificultades y aperturas que tienen los supervisores al aplicar las ideas de CO. Nunca ha sido tan significativo para los administradores comprender la conducta autorizada como lo es hoy. Un rápido vistazo a algunos de los cambios significativos que actualmente ocurren en las asociaciones refuerza este caso (Stephen, 2009)

## **B) Comportamiento Individual (Y.1)**

Robbins y Judger (2013) exponen el comportamiento individual como el estudio de las organizaciones, toma en cuenta la existencia e importancia que tienen las diferencias individuales entre los integrantes de la organización, se presenta como un proyecto para la mejora de los servicios prestados, como una solución a la necesidad de cambio en la

práctica organizacional, que parte de un foco inicial protagonizado por los profesionales encargados de actualizar los conocimientos internos, para convertirse en un modelo de actuación entre todos los miembros de la organización.

- **Percepción (Y.1.1)**

Stephen (2009), alude al discernimiento como el procedimiento mediante el cual las personas organizan y descifran las impresiones de sus facultades para repartir importancia a su condición.

- **Toma de decisiones (Y.1.2)**

Según Chiavenato, (2009), la toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción (p. 36). Las escuelas del consejo normalmente entrenan a sus suplentes para perseguir modelos objetivos de liderazgo básico. A pesar del hecho de que estos modelos tienen una legitimidad impresionante, generalmente no representan la manera genuina por la cual las personas deciden. Este es el lugar donde la conducta jerárquica se adelanta a la escena: en el caso de que debamos mejorar la forma en que se toman las decisiones en las asociaciones, tenemos que comprender los errores que las personas hacen al hacer eso.

- **Valores (Y.1.3)**

Para García (1998) valor es aquello que hace a una cosa digna de ser apreciada, deseada y buscada; son, por tanto, ideales que siempre hacen referencia al ser humano y que éste tiende a convertir en realidades o existencias (p. 1).

- **Actitud (Y.1.4)**

Son articulaciones de evaluación buena u horrible de artículos, individuos u ocasiones. Reflejan cómo se siente alguien acerca de algo. En el momento en que afirmo que me gusta mi trabajo, expreso mi estado de ánimo hacia el trabajo.

Los comportamientos son alucinantes. En caso de que los individuos reciban alguna información sobre su mentalidad hacia la religión, hacia Paris Hilton o hacia la asociación para la que trabajan, se podría obtener una reacción básica, individuos que probablemente

las razones ocultas de la reacción son impredecibles. Para obtener comportamientos por completo, se requieren sus principales propiedades.

- **Satisfacción en el trabajo (Y.1.5)**

Es la inclinación positiva que resulta de la evaluación de los atributos de la persona que realiza. Esta definición es excepcionalmente amplia. Sin embargo, esto es algo natural en la idea. Tenga en cuenta que la actividad de un individuo es algo más que hacer los ejercicios conspicuos de solicitar documentos, componer códigos de programación, servir a los clientes o conducir un camión. Las ocupaciones requieren asociarse con socios y gerentes, mantener principios y enfoques jerárquicos, satisfacer pautas de ejecución, vivir en condiciones de trabajo que regularmente no son exactamente perfectas, etc. Esto implica evaluar cuán cumplido está un trabajador con su trabajo es un total impredecible de un número específico de componentes discretos de negocios.

- **Motivación (Y.1.6)**

El procedimiento influye en la fuerza, el porte y la incansabilidad del esfuerzo realizado por una persona para lograr un objetivo. Si bien la inspiración cuando todo está dicho está hecha, alude al impulso para lograr cualquier objetivo.

### **C) Comportamiento de grupo (Y.2)**

Davis (2003) muestra que la conducta de los individuos en una reunión es más que el agregado total de cada individuo que realiza un seguimiento por su cuenta. La imprevisibilidad del modelo se amplía en el caso de que se perciba que la conducta de los individuos en las reuniones es distintiva cuando se separan de los demás.

En este sentido, la etapa posterior en el aprendizaje de CO es la investigación de la conducta de recolección.

La manera en que las personas, dentro de una reunión, se ven afectadas por los estándares de conducta personal en los que se basa su apariencia, al igual que por lo que piensa la reunión acerca de los índices de conducta adecuados y por cuánto se atraen entre sí se desglosará. Recopilación de individuos Entre los factores fundamentales a nivel de reunión se encuentran reuniones de trabajo exitosas, diseños de correspondencia, estilos de

administración, cuestiones de poder y legislativas, conexiones intergrupales y niveles de contención que influyen en la conducta del grupo.

- Clasificación de los grupos
- Stephen (2009), se clasifican en grupo formal y grupo no formal.
- Grupo formal: grupo de trabajo designado, definido por la estructura de la organización.
- Grupo no formal. El que no está estructurado de manera formal, ni determinado por la organización, aparece como respuesta a la necesidad de contacto social.
- Grupo de mando, Compuesto por individuos que reportan directamente a un gerente asignado.
- Grupo de tarea. Quienes trabajan juntos para realizar su trabajo.
- Grupo de interés. Aquellos que trabajan juntos para alcanzar un objetivo específico que interesa a cada uno.
- Grupo amistoso. Aquel cuyos miembros se reúnen porque tienen una o más características en común.
- **Comunicación (Y.2.1)**

La investigación muestra que la correspondencia probablemente se referirá con la mayor frecuencia posible a la fuente de enfrentamientos relacionales. Dado que las personas pasan aproximadamente el 70% de las horas que están alerta impartiendo, componiendo, examinando, hablando y sintonizando, parece razonable suponer que algo que restringe la exhibición fructífera de una reunión es la ausencia de correspondencia convincente. Además, para la vocación experta es fundamental tener una gran correspondencia.

- **Liderazgo (Y.2.2)**

Hellriegel (2005, 418) afirma que la iniciativa es una relación de impacto entre pioneros y partidarios que intentan un cambio genuino y resultados que reflejan sus perspectivas.

Sin embargo, Ander-Egg (1997, 110) afirma que el liderazgo es la capacidad que realiza el pionero dentro de la reunión, a veces con sugerencias encantadoras. Hay varios tipos de administración que dependen de las circunstancias y los compromisos: un individuo puede ser un precursor en una reunión y un partidario en otra. Puede aplicar impacto en un campo

específico o para completar una empresa y no aplicar ningún impacto administrativo en ese estado de ánimo de actividad. La idea de administración según el punto de vista de Ander-Egg; crea desde la región donde actúa el pionero; la capacidad de autoridad se actúa en una asociación o reunión. Esta capacidad puede recordar moxy para ciertos casos. El individuo generalmente no será un precursor en todas las asociaciones.

- **Poder y Política (Y.2.3)**

Sartori (2013) desde sus inicios, la idea de cuestiones legislativas fue todo y nada inequívoco en razón de que estaba conectado con la moral, la economía y lo político-social, hasta que cada cual hacía sus diseños y establecimientos; en este ciclo se hizo difícil separar lo político de lo social.

Burdeau (1984) No hay público en general o reunión sin poder. Lo social y el poder están proporcionalmente enredados. Uno no podría existir sin el otro. Esta es la razón del caso de Aristóteles de que el hombre es un ser político; certificación que en general se interpreta, con precisión, como que el hombre es un ser social

- **Conflictos y negociación (Y.2.4)**

Para Johan Galtung (2003) el conflicto es parte de la vida y podría llevar a conductas constructivas y destructivas, ambas pueden presentarse en el mismo tiempo y lugar, por lo que el conflicto está compuesto por tres elementos que son: actitudes/presunciones, comportamiento y contradicción/contenido. Asimismo, en todo conflicto hay una faceta manifiesta y una latente; la primera tiene que ver con la conducta manifestada, que es lo empírico y observable, mientras que la segunda está relacionada con las actitudes y contradicciones, que es lo teórico y deducible.

#### **D) Sistema organizacional (Y.3)**

Davis (2003) muestra que la conducta autorizada llega al nivel más elevado de la naturaleza multifacética cuando se agrega una estructura convencional a la información anterior de la conducta individual y colectiva. En un grado similar, las reuniones son más que el conjunto de individuos individuales, las asociaciones son más que el conjunto de las reuniones que lo estructuran.

- **Estructura Organizacional (Y.3.1)**

Robbins (2004) aclara que una estructura jerárquica caracteriza cómo las regiones en posiciones están aisladas, ensambladas y planificadas oficialmente.

Los jefes deben concentrarse en seis componentes clave al planificar la estructura de su asociación: especialización laboral, departamentalización, niveles de liderazgo, expansión del área de control, centralización, descentralización y formalización.

- **Cultura organizacional (Y.3.2)**

Stephen (2009), alude a un acuerdo de importancia compartido por los individuos, que reconoce una asociación de las otras. Este acuerdo de importancia compartida es, en una evaluación más detallada, muchas cualidades clave que la asociación estima. La cultura autorizada tiene que ver con la forma en que los trabajadores ven las cualidades del estilo de vida de una asociación, no en el caso de que les guste. En otras palabras, es un término gráfico. Esto es significativo a la luz del hecho de que separa esta idea del cumplimiento del trabajo. La cultura autoritaria busca medir la manera en que los representantes ven su asociación. ¿Vigoriza la colaboración? ¿Se remunera el desarrollo? ¿Refuerza las actividades?

- **Funciones de la cultura (Y.3.3)**

La cultura tiene un número específico de capacidades dentro de una asociación. La primera es que caracteriza las franjas: es decir, hace contrastes entre una asociación y las demás. El segundo es que transmite un sentimiento de personalidad a los individuos de la asociación. La tercera capacidad es que fomenta la edad de la promesa de una opción que es más notable que la intriga individual sin importancia. El cuarto es que mejora la solidez del marco social. La cultura es el folio social que mantiene una asociación al proporcionar puntos de referencia adecuados sobre lo que los trabajadores deben declarar y hacer. Por fin, la cultura se completa como un componente que da importancia y control para guiar y dar forma a la mentalidad y la conducta de los trabajadores.

- **Cultura organizacional positiva (Y.3.4)**

Aquella que hace énfasis en desarrollar las fortalezas del empleado, recompensa más

que castiga, y recalca la vitalidad y crecimiento individuales.

#### **E) Dinámica organizacional (Y.4)**

Robbins (2004), describe cómo la conducta jerárquica llega al nivel más significativo de la naturaleza multifacética cuando se agrega una estructura convencional a la información anterior de la conducta individual y colectiva. En un grado similar, las reuniones son más que el total de individuos individuales, las asociaciones son más que el total de las reuniones que lo estructuran.

- **Cambio organizacional (Y.4.1)**

Una característica destacada entre otras divulgaciones archivadas al pensar en la conducta de las personas y las asociaciones es que ellas y sus individuos se oponen al cambio. Un informe en curso indicó que, en cualquier caso, cuando los representantes reciben cartas demostrativas que proponen el requisito de un cambio, notan cualquier información que pueda demostrar que todo está bien y que no hay una razón convincente para cambiar. Nuestras conciencias son delicadas y regularmente consideramos que el cambio está minando.

- **Desarrollo organizacional (Y.4.2)**

Conjunto de mediaciones para un cambio organizado, a la luz de las estimaciones humanistas y basadas en el voto, que intenta mejorar la adecuación jerárquica y la prosperidad de los representantes.

- **Fuerzas para el cambio (Y.4.3)**

Identificar las fuerzas que actúan como estímulos para el cambio y comparar el cambio planeado con el imprevisto.

- **Cambio planeado (Y.4.4)**

Actividades para el cambio que son intencionales y están orientadas a alguna meta.

- **Agentes del cambio (Y.4.5)**

Persona que actúa como catalizador y asume la responsabilidad de dirigir las actividades para el cambio.

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **a) Conducta ecológica**

Thompson, S.y Barton, M (1994) Identifica un perfil de individuos centrados en humanos que valen el hábitat común debido a su compromiso con la naturaleza dela vida humana, y un perfil para individuos con evaluación ecocéntrica esencialmente en sí mismo.

### **b) Contaminacion ambiental**

La contaminación ecológica es la cercanía en la tierra de cualquier especialista(físico, brebaje o natural) o de una combinación de algunos operadores en lugares,estructuras y fijaciones con el objetivo final de que sean o puedan ser perjudicialespara el bienestar, la seguridad o la prosperidad de la población, o que podría ser inconveniente para la vida de las plantas o las criaturas, o bloquear la utilización típica de las propiedades y lugares de entretenimiento y satisfacción de los mismos.La contaminación ecológica es, además, el fusible en el ensamblaje de sustanciasfuertes, fluidas o vaporosas, o mezclas de las mismas, dado que ajustan horriblemente sus condiciones normales, o que pueden influir en el bienestar, la limpieza o el bienestar de la sociedad en general.

### **c) Definición de estructura**

La Estructuración o diseño de la organización infiere la seguridad de las capacidades o ejercicios que son importantes para lograr cualquier razón, y el comportamiento de ellos en reuniones para relegarlos a las personas.

Estructura: ejemplo establecido de conexiones entre segmentos o partes de la asociación. Sea como fuere, la estructura difiere según lo indicado por las tareas reales y la conducta de cada asociación.

La Estructura dependiente de estas dos ideas puede caracterizarse como un ejemplo establecido de las conexiones entre los distintos individuos de la asociación, en este sentido será concebible repretar los lugares de cada persona,así como los métodos utilizados en cada acción, de modo que, a partir de esto, se puede realizar un trabajo competente utilizando y explotando activos accesibles dela manera más ideal.

### **d) Disieño organizacional**

El diseño jerárquico implica la manera en que se organiza la organización o cualquier organización. El diseño organizacional es un medio muy supervisado por la

organización para dividir el trabajo en varias tareas y lograr una coordinación poderosa de ellas.

**e) Eficiencia**

Una estructura jerárquica es convincente en caso de que permita el compromiso de cada persona para el logro de los objetivos de la organización.

**f) Eficiencia**

Se considera que una estructura jerárquica es efectiva en el caso de que fomente la realización de los destinos ideales con el menor costo imaginable.

## **2.4. Formulación de la hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

**Hipótesis alterna:** La cultura ambiental se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

**Hipótesis nula:** La cultura ambiental no se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

1. Los valores ambientales se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.
2. Las actitudes ambientales se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.
3. La conducta ecológica se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

## 2.5. Operacionalización de variables

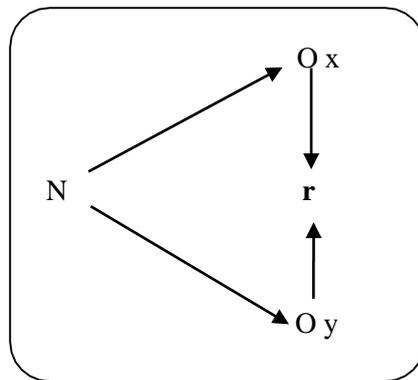
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>(X)</b> <b>CULTURA AMBIENTAL</b>	<b>X.1.- Valores Ambientales</b>	X.1.1.- Principios ambientales. X.1.2.- Orientación Ambiental. - Protección al medioambiente. X.1.4.- Conciencia ambiental.	Siempre. Casi Siempre A veces
	- Actitudes ambientales	X.2.1.- Preocupación ambiental. X.2.2.- Interés ambiental. X.2.3.- Calidad ambiental.	Casi nunca Nunca
	<b>X.3.- Conducta ecológica</b>	X.3.1.- Reciclaje de productos. X.3.2.- Conservación de la energía. - Reducción de la contaminación.	Likert.
<b>(Y)</b> <b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Comportamiento individual</b>	Y.1.1.- Percepción. Y.1.2.- Toma de decisiones. Y.1.3.- Valores. Y.1.4.- Satisfacción en el trabajo.	
	<b>Y.2.- Comportamiento grupal</b>	Y.2.1.- Comunicación. Y.2.2.- Liderazgo. Y.2.3.- Poder y política. Y.2.4.- Conflictos y negociación.	Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca
	<b>Y.3.- Sistema organizacional</b>	Y.3.1.- Estructura organizacional. Y.3.2.- Cultura organizacional. Y.3.3.- Funciones de la cultura. - Cultura organizacional positiva	Likert.
	<b>Y.4.- Dinámica organizacional</b>	Y.4.1.- Cambio organizacional. Y.4.2.- Desarrollo organizacional. Y.4.3.- Fuerza para el cambio. Y.4.4.- Cambio planeado. Y.4.5.- Agentes del cambio.	

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

### 3.1. Diseño metodológico

#### Tipo de Investigación

El tipo de investigación de acuerdo al fin que se persigue fue la investigación básica, llamada pura o fundamental. Fue descriptivo por cuanto nos dió valiosa información diagnóstica de las variables, con un enfoque cuantitativa y un diseño no experimental transaccional correlacional por cuanto las variables estudiadas se relacionan o tienen un grado relación o dependencia de una variable en la otra, y está interesada en conocer a través de una muestra de las unidades de observación, la relación existente entre las variables identificadas, como podemos ver en la siguiente figura:



#### Denotación:

- N** = Población  
**Ox** = Observación a la variable independiente.  
**Oy** = Observación a la variable dependiente.  
**r** = Relación entre variables.

#### Método de Investigación

Método Científico

## Ubicación

Región Lima, Provincia de Barranca, Distrito de Puerto Supe

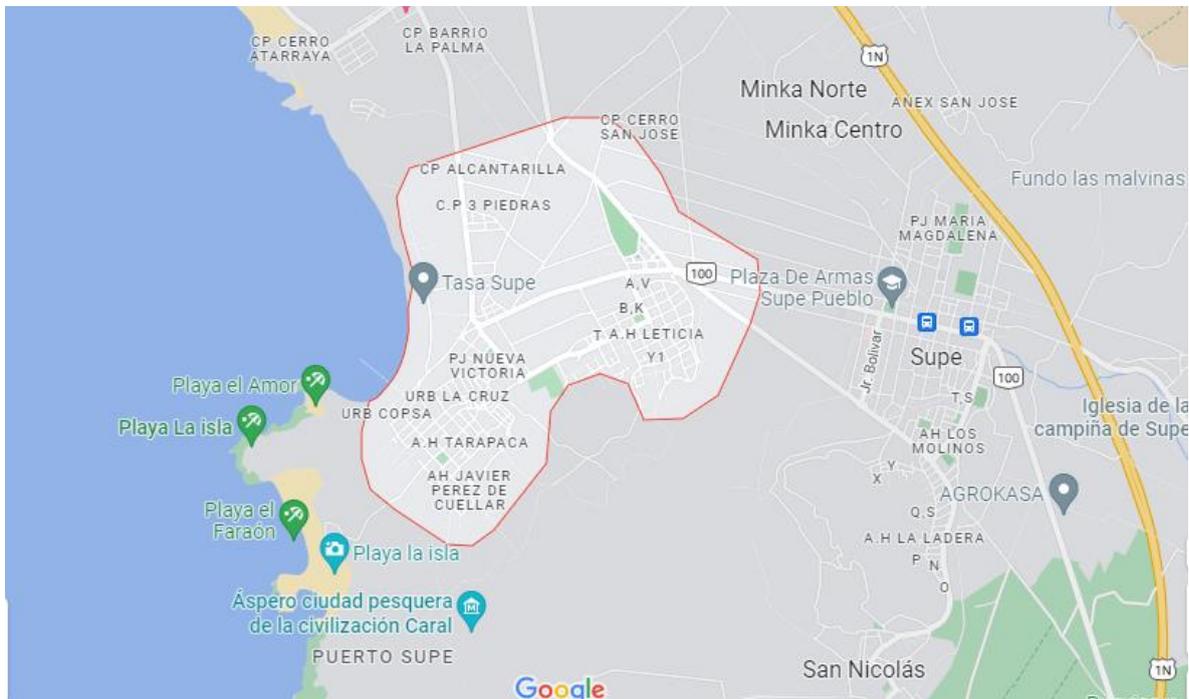


Figura 2. Ubicación geográfica de Puerto Supe

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

Córdoba (2009) señaló que: “La población es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles. Es denotado por la letra N”.

El universo poblacional estuvo constituido por 24 unidades de percepción que serán los trabajadores de la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto.

#### 3.2.2. Muestra

La muestra de estudio se consideró a la totalidad de la población por ser pequeña que vienen a ser todas las unidades de observación, los 24 trabajadores de la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas e instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

#### **Técnicas:**

- Análisis documental
- Observación
- Encuesta

#### **Instrumentos:**

- Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación
- Guía de observación
- Cuestionario de preguntas.

### **3.4. Técnicas para el procedimiento de la información**

#### **Análisis Documental**

A través de la investigación narrativa y sus instrumentos individuales, se auditaron fuentes bibliográficas, distribuciones particulares y entradas a Internet; directamente conectado con el tema de exploración.

A través de la reunión y su instrumento - encuesta, elaborado por la propuesta estudiada particularmente para esta exploración, se recogerán datos sobre cada uno de los elementos de la variable, las indagaciones aluden a las perspectivas particulares que sumarán para recabar información y encontrar las deficiencias en el vd

A través de la percepción y su instrumento separado comprenderemos los procesos, las interrelaciones entre los individuos y sus circunstancias o condiciones y ocasiones que suceden después de un tiempo, así como los ejemplos que crean y los escenarios sociales y sociales en los que ocurren los encuentros humanos; así como reconocer problemas.

#### **a) Ficiha Téchnica de Instrumentos**

La encuesta está constituida por preguntas de la variable independiente y la variable dependiente que se realizará por cada indicador según la matriz de consistencia, la medición se hará a través de la Escala de Likert, que mide de 1 a 5, donde se considerarán las escalas de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

## **b) Administración de los instrumentos y obtención de los datos**

Para el conjunto de datos se realizó y contó un sondeo, sólido y aprobado por profesionales capacitados y especialistas en la exploración, quienes dieron su opinión maestra sobre la posibilidad de que el sondeo sea material o pueda ser observado y revisado por el científico. La confiabilidad se completó mediante la aplicación de pruebas piloto que aplicaron la encuesta varias veces al ejemplo decidido para verificar la precisión y exactitud del instrumento o bien utilizamos la prueba Alfa de Cronbach.

En la organización de las encuestas se contó con la ayuda significativa en la recopilación de información de la fuerza laboral.

### **Análisis Estadístico**

El análisis estadístico se realizó utilizando el software estadístico SPSS v.25 en el cual se realizará la codificación, consistencia y tabulación de los datos, se utilizará el estadígrafo correspondiente dependiendo de la distribución normal.

### **Decisión estadística.**

La elección fáctica se hizo por la correlación de la medida de prueba determinada y la adquirida a través de tablas medibles relativas a la difusión de la medida de prueba; esto pretende que suponiendo que el valor de la medida de prueba determinada esté en el área de desestimación, se desestima la especulación inválida, en todo caso se reconoce; ser específico:

**Si:  $F_0 > F_{\alpha, a-1, N-a}$  se rechaza**

## Capítulo IV. Resultados

### 4.1. Análisis de resultados

Tabla 1. Cultura ambiental

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	9	37,5
	Medio	12	50,0
	Alto	3	12,5
	Total	24	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Terminales del Perú

– Supe Puerto.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

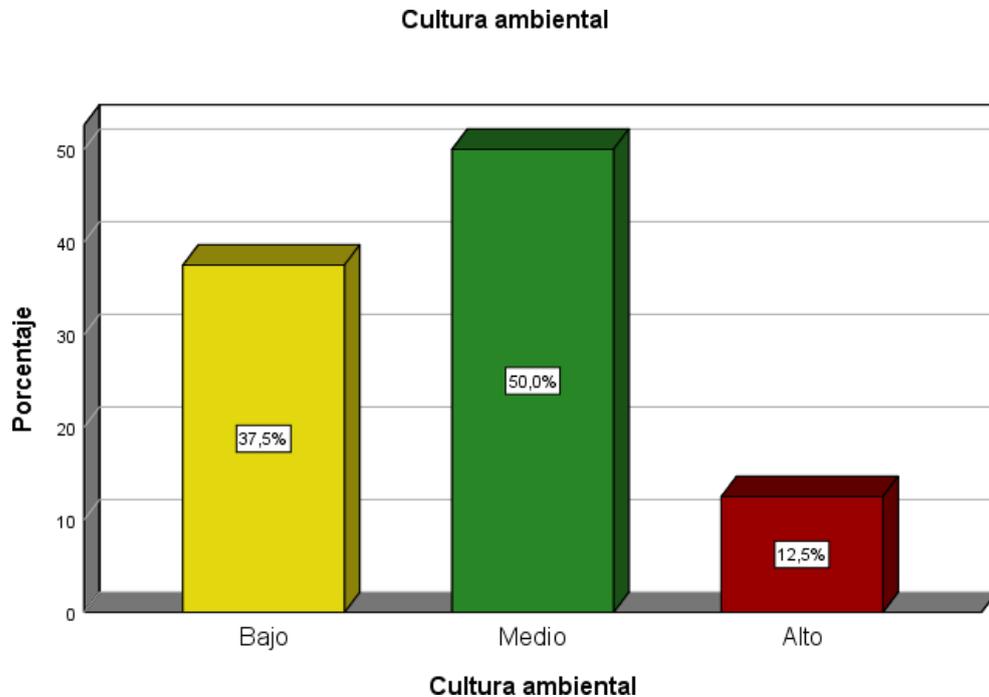


Figura 3. Cultura ambiental

De la figura 3, un 50,0% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la variable de cultura ambiental, un 37,5% un nivel bajo y un 12,5% un nivel alto en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto.

Tabla 2. Valores ambientales

	Frecuencia	Porcentaje		
				Porcentaje válido
Válido	Bajo	12	50,0	50,0
	Medio	7	29,2	29,2
	Alto	5	20,8	20,8
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

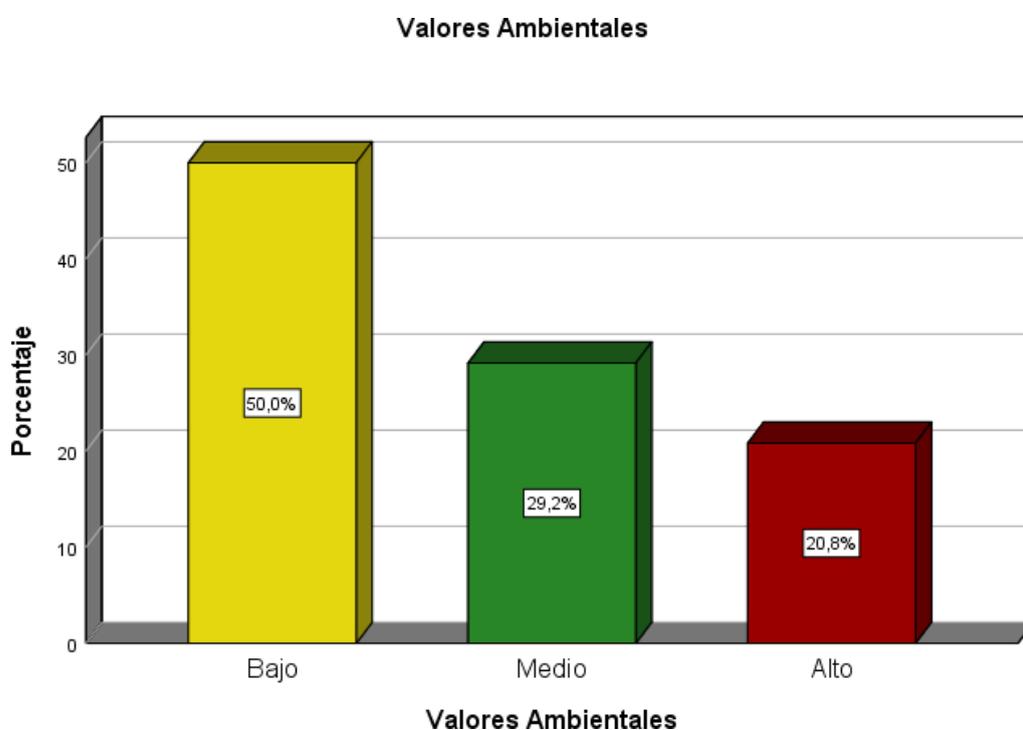


Figura 4. Valores ambientales

De la figura 4, un 50,0% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de valores ambientales, un 29,2% un nivel medio y un 20,8% un nivel alto en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto

Tabla 3. Actitudes ambientales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	8	33,3
	Medio	12	50,0
	Alto	4	16,7
	Total	24	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

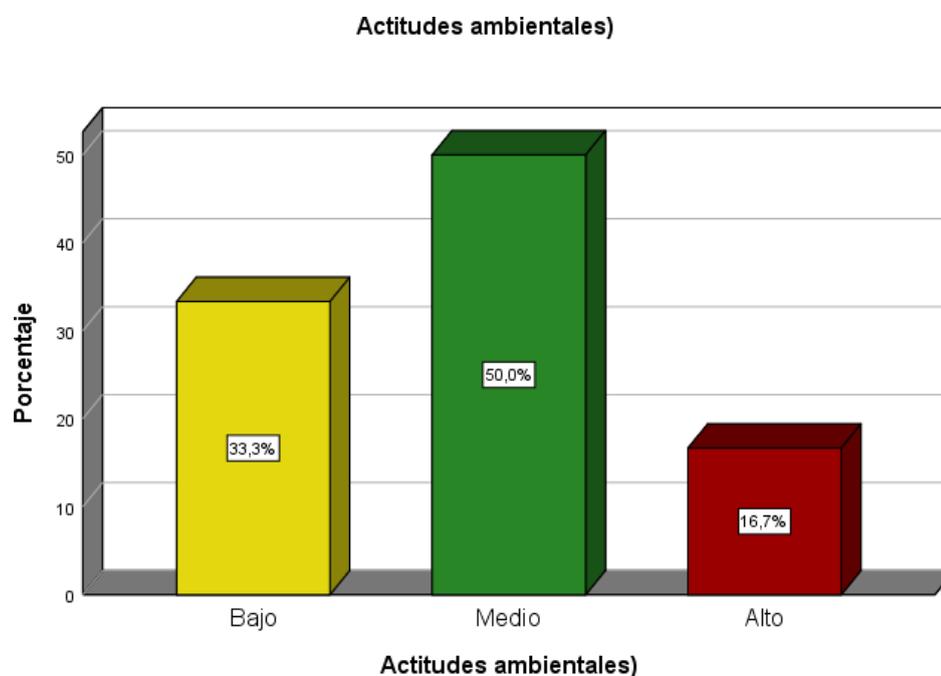


Figura 5. Actitudes ambientales

De la figura 5, un 50,0% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de actitudes ambientales, un 33,3% un nivel bajo y un 16,7% un nivel alto en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto

Tabla 4. Conducta ecológica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Bajo	8	33,3	33,3
	Medio	13	54,2	54,2
	Alto	3	12,5	12,5
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

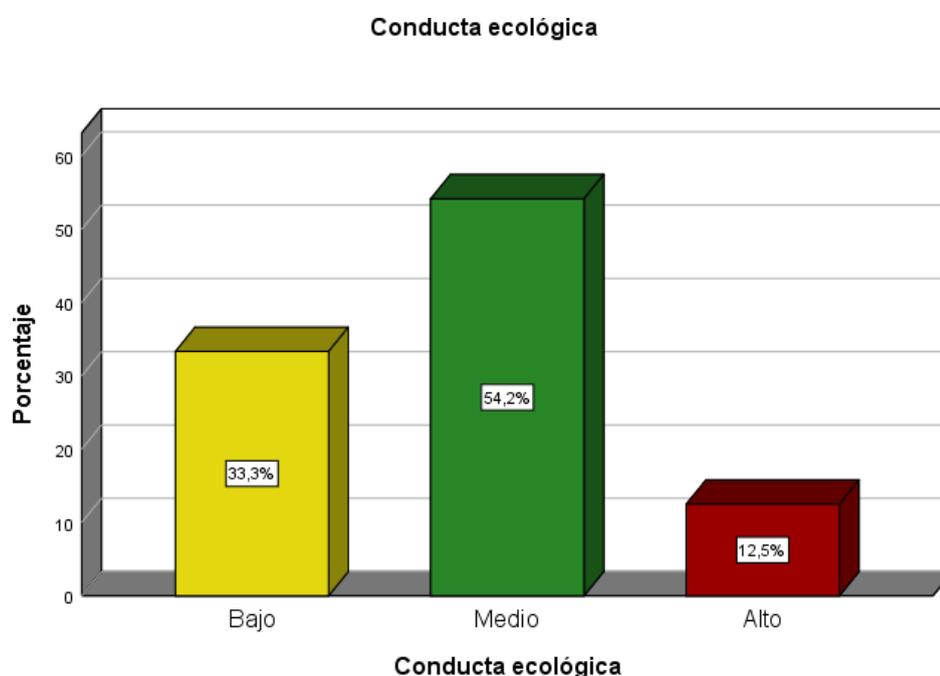


Figura 6. Conducta ecológica

De la figura 6, un 54,2% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de conducta ecológica, un 33,3% un nivel bajo y un 12,5% un nivel alto en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto

Tabla 5. Comportamiento organizacional

		Porcentaje válido		
	Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo	6	25,0	25,0
	Medio	16	66,7	66,7
	Alto	2	8,3	8,3
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



Figura 7. Comportamiento organizacional

De la figura 7, un 66,7% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la variable de comportamiento organizacional, un 25,0% un nivel bajo y un 8,3% un nivel alto en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto

Tabla 6. Comportamiento individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	12	50,0
	Medio	10	41,7
	Alto	2	8,3
	Total	24	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

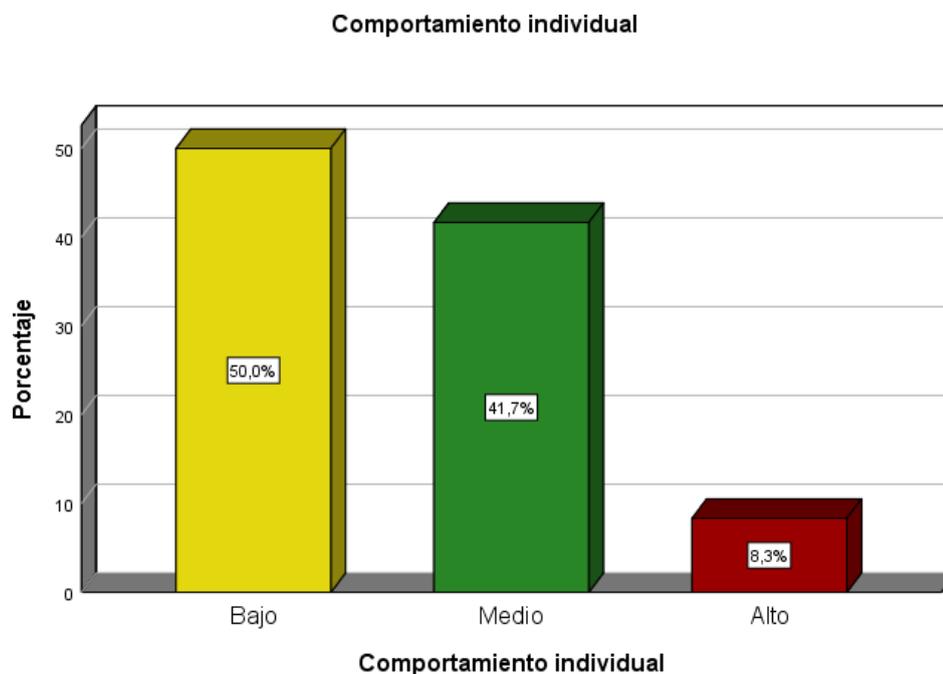


Figura 8. Comportamiento individual

De la figura 8, un 50,0% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de comportamiento individual, un 41,7% un nivel medio y un 8,3% un nivel alto en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto

Tabla 7. Comportamiento grupal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	10	41,7
	Medio	12	50,0
	Alto	2	8,3
	Total	24	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Terminales del Perú– Supe Puerto.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

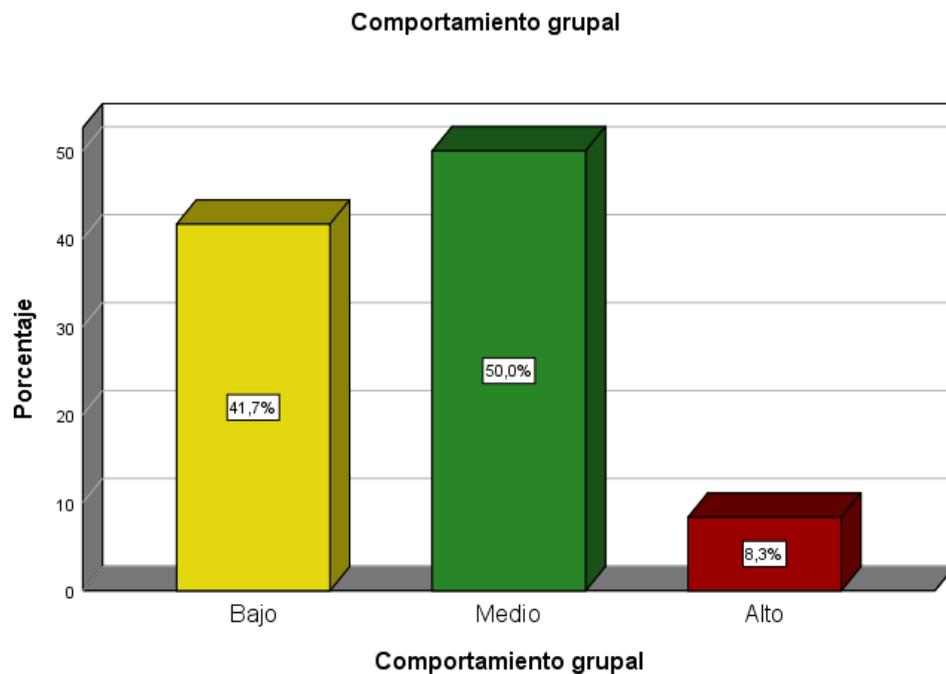


Figura 9. Comportamiento grupal

De la figura 9, un 50,0% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de comportamiento grupal, un 41,7% un nivel bajo y un 8,3% un nivel alto en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto

Tabla 8. Sistema organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	8	33,3
	Medio	15	62,5
	Alto	1	4,2
	Total	24	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



Figura 10. Sistema organizacional

De la figura 10, un 62,5% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de sistema organizacional, un 33,3% un nivel bajo y un 4,2% un nivel alto en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto

Tabla 9. Dinámica organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	11	45,8
	Medio	10	41,7
	Alto	3	12,5
	Total	24	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

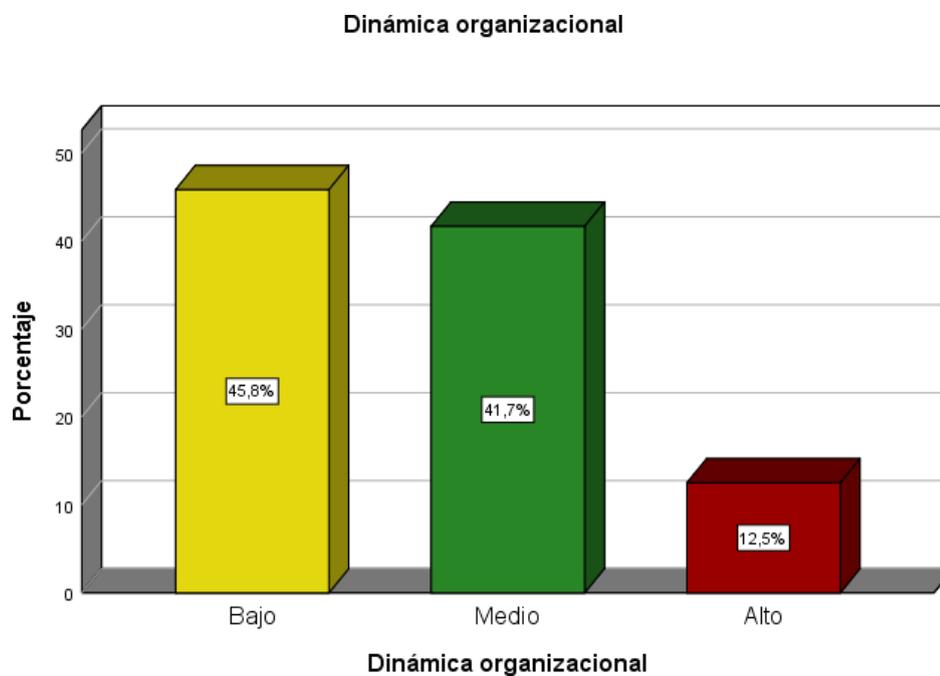


Figura 11. Dinámica organizacional

De la figura 11, un 45,8% de los trabajadores manifiestan que existe un nivel bajo en la dimensión de dinámica organizacional, un 41,7% un nivel medio y un 12,5% un nivel alto en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto

## 4.2. Contrastación de hipótesis

Dado que se tiene 2 variables cuantitativas es necesario comprobar antes de cualquier análisis estadístico inferencial, si los datos de las variables aleatorias estudiadas siguen o no el modelo normal de distribución de probabilidades. Para realizar la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Shapiro -Wilk (S-W), dado que el tamaño de la muestra es menor que 50.

### Prueba de Normalidad la variable de la cultura ambiental

Para realizar la prueba de normalidad de la variable cultura ambiental, se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk y se siguió el siguiente procedimiento:

A. Planteo de las hipótesis:

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** Las puntuaciones de la variable cultura ambiental, tienen una distribución normal

**Hipótesis Alterna ( $H_a$ ):** Las puntuaciones de la variable cultura ambiental, no tienen una distribución normal.

B. Nivel de significación o riesgo:  $\alpha = 5\% = 0,05$

C. Estadístico de prueba: Shapiro – Wilk

Tabla 10. Prueba de normalidad de la variable cultura ambiental

Estadístico	Shapiro-Wilk	Sig.
Cultura ambiental	,877	,007

D. Regla de decisión:

- Si:  $P\_valor (Sig) \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula
- Si:  $P\_valor (Sig) > 0,05$  no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable cultura ambiental, el p-valor=Sig= es igual 0,007 como este valor es menos a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

### Prueba de Normalidad de la variable comportamiento organizacional

Para realizar la prueba de normalidad de la variable comportamiento organizacional, se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** Las puntuaciones de la variable comportamiento organizacional tienen una distribución normal

**Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ):** Las puntuaciones de la variable comportamiento organizacional no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo:  $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Shapiro – Wilk

Tabla 11. Prueba de normalidad de la variable comportamiento organizacional

Estadístico		Shapiro-Wilk	Sig.
comportamiento organizacional	,817	24	,001

d) Regla de decisión:

- Si:  $P\_valor (Sig) \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula
- Si:  $P\_valor (Sig) > 0,05$  no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable comportamiento organizacional, el p-valor=Sig= es igual 0,001 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

## Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: La cultura ambiental se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

Hipótesis nula: La cultura ambiental no se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

Tabla 12. La cultura ambiental y el comportamiento organizacional

		Cultura ambiental	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Cultura ambiental	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,849**
		N	24
Comportamiento organizacional	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,849**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	24

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

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.849$ , con una  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud muy **buena**.

### Hipótesis Especifica 1

Hipótesis Alternativa: Los valores ambientales se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

Hipótesis nula: Los valores ambientales no se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

Tabla 13. Los valores ambientales y el comportamiento organizacional

		Valores Ambientales	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Valores Ambientales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,776** 24
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,776** ,000 24

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

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r= 0.776$ , con una  $p=0.000(p<0.05)$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre los valores ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

## Hipótesis Especifica 2

Hipótesis Alternativa: Las actitudes ambientales se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

Hipótesis nula: Las actitudes ambientales no se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

Tabla 14. Las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional

			Actitudes ambientales	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Actitudes ambientales)	Coefficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	24	24
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,610**	1,000
Sig. (bilateral)		,002	.	
N		24	24	

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

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.610$ , con una  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

### Hipótesis Especifica 3

Hipótesis Alternativa: La conducta ecológica se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa

Hipótesis nula: La conducta ecológica no se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa

Tabla 15. La conducta ecológica y el comportamiento organizacional

			Conducta ecológica	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Conducta ecológica	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	24	24
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
Sig. (bilateral)		,003	.	
N		24	24	

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

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r= 0.577$ , con una  $p=0.000(p<0.05)$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativamente entre la conducta ecológica y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderado**.

## Capítulo V. Discusión

### 5.1. Discusión

Los resultados estadísticos demuestran que existe una relación significativamente entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.849, representando una muy buena asociación. Entre las variables estudiadas. En este punto concordamos con la investigación Piscoya, (2021) en su investigación titulada: “Modelo de Gestión para la Cultura Ambiental con la Participación de los Sectores Salud, Educación y Gobierno Local - Utcubamba”, donde concluyó que, a partir de la determinación de la cultura ecológica en la zona de Bagua Grande, se razona que en el aspecto mental la tasa más destacada (34,7%) de los afiliados se sitúa en el nivel bajo. En los aspectos procedimentales y actitudinales el nivel prevalente es el habitual con un 41,1% y un 41,7% por separado. Estas cifras expresan que los grados de cultura ecológica en el territorio no son los ideales para lograr un giro económico, ya que el nivel normal puede desintegrarse en caso de que no se planifique y ejecute un trabajo planificado y deliberado encaminado a la sana administración de la regularización, lo que provocaría una reducción del grado de cultura ecológica en el territorio

Luego analizamos estadísticamente por dimensiones las variables el cual la primera dimensión se puede apreciar también existe una relación significativamente entre los valores ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,776, representando una buena asociación. Lo cual concordamos con la investigación de Campoverde y Cando (2021) en su investigación titulada: “La cultura organizacional en la educación superior pública y su comparación con el sector privado empresarial de Guayaquil”, donde concluyó que se reconocieron y validaron cualidades de la cultura jerárquica de las áreas públicas y privadas de la educación superior, llegando a un alto ritmo de respaldo autoritario, como ocurrió con la mirada misionera, al tiempo que se identificaron aspectos a desarrollar, como la consistencia y la polivalencia

En la segunda dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.610, representando una buena asociación. En la tercera dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre la conducta ecológica y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.577, representando una asociación moderada. Esto nos sirve para conocer la relación entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional. En este punto, concordamos con la investigación de Barboza & Vásquez (2018) en su investigación “Programa de gestión ambiental para impulsar la cultura ambiental sostenible en los estudiantes de la Universidad César Vallejo, provincia de Chiclayo 2017”, cuyo objetivo fue determinar que la aplicación de un programa de gestión ambiental se impulsa la cultura ambiental sostenible en los estudiantes de la carrera profesional de Ingeniería Ambiental de la Universidad César Vallejo de la Provincia de Chiclayo, 2017, donde éstos en un 62,5% (25 estudiantes) logró un nivel muy bueno en cultura ambiental, un nivel bueno en un 32,5% (13 estudiantes), concluyendo que el promedio obtenido por los estudiantes es de 60 puntos con una desviación típica de 22,7 que de acuerdo al baremo establecido corresponde a una cultura ambiental regular con tendencia a deficiente.

## Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones

### 6.1. Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

1. **Primero:** Existe una relación significativamente entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.849, representando una muy buena asociación.
2. **Segundo:** Existe una relación significativamente entre los valores ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,776, representando una buena asociación.
3. **Tercero:** Existe una relación significativamente entre las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.610, representando una buena asociación.
4. **Cuarto:** Existe una relación significativamente entre la conducta ecológica y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.577, representando una moderada asociación.

## **6.2. Recomendaciones**

1. Se recomienda realizar estudios relacionados con las variables de la presente investigación, con una muestra mayor, que permita asentar una cultura ambiental dentro de las organizaciones como la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, resaltando estrategias que demuestren a los empleados, en todos los niveles, el compromiso ecoeficiente de la empresa, mejorando el comportamiento organizacional.
2. Implementar, en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto., un plan de manejo ambiental que permita hacer una valoración de la conciencia y cultura ambiental, como parte del desarrollo sostenible saludable de la organización.
3. Utilizar los instrumentos de medición trabajados en el presente estudio, con el fin de obtener datos de medición precisa en el análisis de características del trabajo de investigación

## Capítulo VII. Referencias bibliográficas

### 7.1.- Fuentes bibliográficas.

- Amérigo, M., Aragonés, J. I., & García, J. A. (2012). Explorando las dimensiones de la preocupación ambiental. Una propuesta integradora. *PsyEcology*, 3(3), 299-311. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/217119712802845705>
- Ander-Egg, E. (1997). Diccionario de Pedagogía. Buenos Aires: *Magisterio* (BC de San Marcos) Pág. 110 R/LB 15 A57. <http://bibmcgrath.usma.ac.pa/library/index.php?title=308160&lang=es&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@field1=clasificacion@value1=371.03@mode=advanced&recnum=1>
- Barboza, R. & Vásquez, J. (2018). *Programa de gestión ambiental para impulsar la cultura ambiental sostenible en los estudiantes de la Universidad César Vallejo, provincia de Chiclayo 2017* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo – Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32054>
- Bayón, P., & Morejón, A. (2007). *Cultura Ambiental y la Construcción de Entornos de Reproducción Social en Cuba a: un reto para el siglo 21*. Cuba. Grupo GEMAS. [https://cursos.clavijero.edu.mx/cursos/191\\_gdpf/modulo3/tareas/documentos/Estudio de caso 2.pdf](https://cursos.clavijero.edu.mx/cursos/191_gdpf/modulo3/tareas/documentos/Estudio de caso 2.pdf)
- Blanchard, K., y O'Connor M. (2005). *Administración por Valores*, 20 ed. Grupo Editorial Norma. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=v8Don8HZHvQC&oi=fnd&pg=PA7&dq=Administraci%C3%B3n+por+Valores,+20+ed.+Grupo+Editorial+Norma&ots=ac6Fu3yPLm&sig=Y2uC606GIVBJbAuv2Pg53FJFJ-Y>
- Bolzan, C. (2008). *Sistemas de Gestión ambiental y comportamiento proambiental de trabajadores fuera de la empresa: aproximación de una muestra brasileña* (Tesis Posgrado). Universidad de Barcelona, Barcelona – España. *botica 24 HORAS EIRL., Huánuco, 2020* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Burdeau, G. (1982). *Tratado de ciencia política*, México trad. de Brunilda Gordon.
- Campoverde, a. & cando, S. (2021). *La cultura organizacional en la educación superior pública y su comparación con el sector privado empresarial de Guayaquil* (Tesis Pregrado), Guayaquil – Ecuador.
- Cerezo, A. & Saa, A. (2021). *Análisis del compromiso organizacional en los trabajadores del departamento comercial en la empresa Aquamarkert S.A* (Tesis Pregrado),

- Guayaquil – Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: McGraw-Hill.  
<https://www.mheducation.com.co/comportamiento-organizacional-9781456256616-col>
- Columbie Puig, N. (2011, octubre). *Cultura ambiental y pensamiento complejo: un enfoque transdisciplinario. Contribución a la Economía*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2011b/>
- Córdova, M. & Rodríguez, J. (2018). *Plan de actividades didácticas para fomentar la cultura ambiental en los estudiantes de sexto grado “c” de la institución educativa N° 17001 - Jaén - 2018* (Tesis Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo – Perú.
- Courtney, K. (2000). *An analysis of the correlations between the attitude, behavior, and knowledge components of environmental literacy in undergraduate university student* (Tesis Pregrado). University of Florida, Florida – EE. UU.
- Daft, R., (2007). *Teoría y Diseño Organizacional, CengageLearning* (9ª Edición).
- Daly, H. (1994). *De la economía del mundo vacío a un mundo lleno. En desarrollo económico sostenible*. Bogotá, Colombia: Ediciones Uni andes.
- Davis, Keith, (2003), *El comportamiento humano en el trabajo*. España. 4ta. Edición McGraw Hill.
- De Burgos y Lorente, (2001). La protección ambiental y el resultado: Un análisis crítico de su relación. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la empresa*, 7(2), 93-108.
- Dubrin, A., (2004). *Fundamento de Comportamiento Organizacional*. México y América Central. (2ª. Edición).
- Esponda, Y. S., & Vera, R. R. O. (2010). Orientación sobre educación ambiental para los profesores en formación de la enseñanza media superior. *DELOS: Desarrollo Local Sostenible*, 3(8), 14.
- Estocolmo, (1972). *Los principios ambientales en un estado democrático y constitucional según la jurisprudencia del tribunal constitucional*.
- Febles, M. (2004) *Sobre la necesidad de la formación de una conciencia ambiental*. Cuba: Universidad de La Habana, Facultad de Psicología.
- Fraume Restrepo, N. J. (2007). *Diccionario Ambiental (segunda ed.)*. Bogotá: ECOE EDICIONES.
- García, M. (1998). Aproximación global al concepto de valor. (Ed.), *La educación en los valores, un reto compartido* (p. 1). San Pablo. S/e

- Gardner, H.; Laskin, E. (2005). *Mentes Líderes. Una Anatomía del Liderazgo*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica
- Goyes, K. (2018). *Gestión participativa para crear una cultura ambiental en la disposición final de desechos sólidos en la comuna Leopoldo N. Chávez perteneciente al GADPR de Tumbaco del DMQ al 2018* (Tesis Posgrado). Universidad Central Del Ecuador, Quito – Ecuador.
- Kinicki A., (2007). *Comportamiento organizacional* (7ª. ed). México D.F.
- León (2021). *El problema del método en el pensamiento filosófico cultural de Raúl Roa García*. Santiago, (156), 70-82.
- Lobardero, J. L. (2009). *Manual para la formación en medio ambiente*, España: Lex Nova.
- Mite, C. & Quimi, T (2019). *Educación ambiental en la formación pedagógica. talleres educativos* (Tesis de Posgrado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.
- Pérez, J. (2020). *Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19*.
- Piscoya, V. (2021). *Modelo de Gestión para la Cultura Ambiental con la Participación de los Sectores Salud, Educación y Gobierno Local - Utcubamba* (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo – Perú.
- Polo, (2013). El Estado y la educación Ambiental. Comunitaria en el Perú. *Acta méd. peruana* vol.30 no.4 Lima
- Pucheu, Á. (2010). ¿Cuáles son los valores evaluados en los modelos de competencias conductuales? Análisis de tres diccionarios ocupados en Chile. *Ciencia & Trabajo*, volumen(número), 36 -293/305.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento organizacional*(15ª e.d.) México: Pearson.
- Robbins, S., (2004). *Comportamiento Organizacional* (10 edición), Pearson educación, México2004
- Rodríguez, K. (2021). *Comunicación organizacional como herramienta para el desempeño laboral de los estudiantes de comunicación social* (Tesis Pregrado), Guayaquil – Ecuador.
- Ros, M. & Gouveia, B. (2001). *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca nueva.
- Sartori, G. (2013). *La política. Lógica y método en las ciencias sociales*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Stephen (2009), *Comportamiento Organizacional* decimotercer edición, *Pearson education*, México 2009.

Stern, P. (2000). New environmental theories: toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of social Issues*.

Thompson, S. y Barton, M (1994). *Ecocentric and anthropocentric attitudes toward the environment* *Journal of Environmental Psychology*.

Vallejos, (2022). *Propuesta de gestión para mejorar el manejo de residuos sólidos en los distritos de Santa María del Mar y San Bartolo, 2022*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo – Perú.

## 7.2. Fuentes electrónicas

Aguilar, L.; Garcia, M.; Monteoliva, S. & Salinas, J. (2006). El modelo del valor, las normas y las creencias hacia el medio ambiente en la predicción de la conducta ecológica: *Medio Ambiente y Comportamiento Humano*. Recuperado de [http://mach.webs.ull.es/PDFS/Vol7\\_2/Vol7\\_2\\_b.pdf](http://mach.webs.ull.es/PDFS/Vol7_2/Vol7_2_b.pdf)

Álvarez, P. & Vega, P. (2009). Actitudes ambientales y conductas sostenibles. Implicaciones para la educación ambiental. *Revista de Psicodidáctica*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17512724006>

Castillo León, Y. (2012). Cultura ambiental comunitaria metodología para su diagnóstico. *Delos*. Recuperado el 15 de MAYO de 2014, de eumed.net: <http://www.eumed.net/rev/delos/14/ycl.pdf>

Cepal, C. E. (s.f.). Documentos y Publicaciones. *Medio Ambiente, efectos globales de los daños*. Recuperado el 15 de Mayo de 2014, de Division de desarrollosostenible y asentamiento humano: <http://www.eclac.cl/dmaah/mdn/cd/manual/esp/ambiente.pdf>

Chiavenato, I. (2008). Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc. Graw Hill, Buenos Aires. Recuperado de [http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci](http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf)

Congreso de la republica del Perú (2005). Ley general del ambiente, 55-64. Recuperadode: <http://cdam.minam.gob.pe/novedades/leygeneralambiente2.pdf>

Couceiro Rodríguez, A. V. (2013). Amigos de las letras- Uruguay. *Fundamentos teórico-metodológicos para una educación ambiental científica*. Recuperado de: [http://letras-](http://letras-uruguay.espaciolatino.com/aaa/couceiro_rodriguez_avelino/fundamentos_teorico_metodologicos.htm)

Ecured. (2014). Medioambiente: Ecured.

Recuperado:

[http://www.ecured.cu/index.php/Medio\\_ambiente](http://www.ecured.cu/index.php/Medio_ambiente)

- Elía, S. & Valery, V. & De Martínez, F. (2009). Sistema de creencias ambientales en estudiantes de pregrado de la Universidad Metropolitana. Factores de personalidad, género y variables académicas asociadas. *ANALES*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3623878>
- García, O., & Sánchez, N. (septiembre de 2012). Fundamentos teóricos de la educación ambiental como parte de la cultura ambiental. *Fundamentos teóricos de la educación ambiental*. Recuperado de: <http://revistas.ojs.es/index.php/didascalía/article/view/1655/1343>
- García, R. & Real, E. (2011). Valores, actitudes y creencias: hacia un modelo predictivo del ambientalismo. *Medio Ambiente y Comportamiento Humano*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2110649>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México. *McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.* Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kinicki A., Kreither, R., (2007). Comportamiento Organizacional Enfoque para América Latina. *Pearson Educación de México, S.A. de C.V.* recuperado de: <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
- Martínez y Ramos, (2006). Cultura ambiental y la construcción de entornos de reproducción social en Cuba: un reto para el siglo 21. *Revista Interface (Porto Nacional)* n°3. Cuba.
- MINAM, (2019) Decreto Supremo N° 10-2019-MINAM. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minam/normas-legales/363557-10-2019-minam>
- MINAM, (2022). Decreto Supremo N° 001-2022-MINAM. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minam/normas-legales/2649587-001-2022-minam>
- Observatorio Ambiental de la Unión Europea (2010). Concepto de Calidad Ambiental. Disponible: <http://www.observatorio-camaravalladolid.com/>
- Pato, C. & Tamayo, A. (2006). Valores, creencias ambientales y comportamiento ecológico de activismo. *Medio Ambiente y Comportamiento Humano*, 51-66.
- Rojas Hernández, J. (2003). *Conceptos Básicos sobre Medio Ambiente y Desarrollo*

*Sustentable: Paradigma Ambiental y Desarrollo Sustentable*. Recuperado de: [https://siar.minam.gob.pe/puno/sites/default/files/archivos/public/docs/conceptos\\_ambientales.pdf](https://siar.minam.gob.pe/puno/sites/default/files/archivos/public/docs/conceptos_ambientales.pdf)

Schwartz, S. & Bisky, W. (1987). Hacia una estructura psicológica universal de los valores humanos. *Revista de Personalidad y Psicología Social*.

Taskin, O. (2009). The environmental attitudes of Turkish Senior High School students in the context of postmaterialism and the New Environmental Paradigm. *International Journal of Science Education*. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500690701691689>

Ministerio de Ambiente (s.f). Ley general del ambiente. Recuperado de: <https://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2013/06/ley-general-del-ambiente.pdf>

## **ANEXOS**

**Anexo N°1: Matriz de consistencia**

**Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos**

**Anexo N°3: Prueba de Normalidad**

**Anexo N°4: Confiabilidad de Alfa Crombach**

**Anexo N°5: Validacion de expertos**

**Anexo N°6: Base de datos**

**Anexo N°7: Plano**

**Anexo N°8: Evidencia fotografica**

## Anexo N°1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO Y TÉCNICAS
<b>Problema General</b>  ¿Cómo la cultura ambiental se relaciona en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021?	<b>Objetivos General</b>  Determinar la relación entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.	<b>Hipótesis General</b>  La cultura ambiental se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.	<b>(X) CULTURA AMBIENTAL</b>	<b>X.1.- Valores Ambientales</b>  <b>X.2.- Actitudes ambientales</b>  <b>X.3.- Conducta ecológica</b>	<b>X.1.1.-</b> Principios ambientales. <b>X.1.2.-</b> Orientación Ambiental. Protección al medio ambiente. <b>X.1.4.-</b> Conciencia ambiental.  <b>X.2.1.-</b> Preocupación ambiental. <b>X.2.2.-</b> Interés ambiental. <b>X.2.3.-</b> Calidad ambiental.  <b>X.3.1.-</b> Reciclaje de productos. <b>X.3.2.-</b> Conservación de la energía. <b>X.3.3.-</b> Reducción de la contaminación.	<b>Población = 24</b> <b>Muestra = 24</b> <b>Método:</b> Científico. <b>Técnicas:</b> <b>Para el acopio de Datos:</b> La observación Encuesta Análisis Documental y Bibliográfica. <b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Guía de observación. Guía de entrevista. Cuestionario. Análisis de contenido y Fichas.
<b>Problemas Específicos:</b>  1).- ¿Cómo los valores ambientales se relacionan en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021?  2).- Cómo las actitudes ambientales se relacionan en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021?  3).- ¿Cómo la conducta ecológica se relaciona en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021?	<b>Objetivos Específicos:</b>  1).- Analizar la relación entre los valores ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.  2).- Analizar la relación entre las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.  3).- Analizar la relación entre la conducta ecológica y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.	<b>Hipótesis Específicos:</b>  1).- Los valores ambientales se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.  2).- Las actitudes ambientales se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.  3).- La conducta ecológica se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.	<b>(Y) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Y.1.- Comportamiento individual</b>  <b>Y.2.- Comportamiento grupal</b>  <b>Y.3.- Sistema organizacional</b>  <b>Y.4.- Dinámica organizacional</b>	<b>Y.1.1.-</b> Percepción. <b>Y.1.2.-</b> Toma de decisiones. <b>Y.1.3.-</b> Valores. <b>Y.1.4.-</b> Satisfacción en el trabajo.  <b>Y.2.1.-</b> Comunicación. <b>Y.2.2.-</b> Liderazgo. <b>Y.2.3.-</b> Poder y política. <b>Y.2.4.-</b> Conflictos y negociación.  <b>Y.3.1.-</b> Estructura organizacional. <b>Y.3.2.-</b> Cultura organizacional. <b>Y.3.3.-</b> Funciones de la cultura. Cultura organizacional positiva  <b>Y.4.1.-</b> Cambio organizacional. <b>Y.4.2.-</b> Desarrollo organizacional. <b>Y.4.3.-</b> Fuerza para el cambio. <b>Y.4.4.-</b> Cambio planeado. <b>Y.4.5.-</b> Agentes del cambio.	<b>Para el Procesamiento de datos.</b> Consistencia, Codificación Tabulación de datos.  <b>Técnicas para el análisis e interpretación de datos.</b> Paquete estadístico SPSS 24.0 Estadística descriptiva para cada variable.  <b>Para presentación de datos</b> Cuadros, gráficos y figuras estadísticas. <b>Para el informe final:</b> Tipo de Investigación: Básica  <b>Diseño de Investigación</b> Esquema propuesto por la EPG. UNJFSC. Nivel Correlacional Transseccional.  X  <b>M</b> <b>r</b>  Y

## Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Cuestionario es para determinar la relación de cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

Estimado poblador esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

El objetivo es recopilar información, para analizar la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa terminales del Perú – Supe Puerto, 2021.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un cuestionario sobre conciencia ecológica, que para nuestra investigación su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leer cuidadosamente las preguntas y marcar con una “X” una de las cinco alternativas.

### Escala valorativa

Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
5	4	3	2	1

<b>CULTURA AMBIENTAL (X)</b>						
<b>Nº</b>	<b>X.1. Valores Ambientales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>01</b>	¿El principio ambiental es una ley o decide que se cumple o debe seguirse por una razón específica?					
<b>02</b>	¿La orientación ambiental está conectado a la palabra de acción de organizar?					
<b>03</b>	¿El seguro de la tierra es una consideración preventiva en caso de un posible peligro o problema natural?					
<b>04</b>	¿Sabía que la atención ecológica es la idea que tenemos de las sensaciones y los sentimientos que se experimentan en un momento dado?					
	<b>X.2. Actitudes ambientales</b>					

<b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (Y)</b>						
	<b>Y.1. Comportamiento individual</b>					
<b>11</b>	¿Está de acuerdo que la percepción de Stephen ayuda positivamente a las personas que organizan y descifran las impresiones de sus facultades para repartir importancia a su condición?					
<b>12</b>	¿Este es el lugar donde la conducta jerárquica se adelanta a la escena?					
<b>13</b>	¿Los sentimientos principales sobre el grado individual son deseables sobre otra forma inversa?					
<b>14</b>	¿Actitud son articulaciones de evaluación buena u horrible de artículos?					
	<b>Y.2. Comportamiento grupal</b>					
<b>15</b>	¿Usted conoce que la investigación muestra que la correspondencia con la mayor frecuencia posible a la fuente de enfrentamientos?					
<b>16</b>	¿El liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real?					
<b>17</b>	¿La noción de política está vinculado a la ética, la economía y lo político-social?					
<b>18</b>	¿La disputa debe ser vista por las reuniones en cuestión; si existe o no implica reconocimiento?					

<b>05</b>	¿Usted conoce que la preocupación ambiental suele asociarse a la angustia y a la inquietud que se produce por la contaminación ambiental?					
<b>06</b>	¿Usted conoce que la importancia de lidiar con la condición de que se trata de la vida podremos asegurar nuestra condición, nuestra nación y nuestro planeta?					
<b>07</b>	¿Usted conoce que la calidad ambiental es la disposición de los atributos (ecológicos, sociales, sociales y monetarios) que califican el estado, la accesibilidad partes de la naturaleza?					
<b>X.3. Conducta ecológica</b>						
<b>08</b>	¿Está de acuerdo que reutilizar consiste en obtener otro material crudo o artículo, a través de un procedimiento?					
<b>09</b>	¿Sabe usted que la preservación ecológica o el seguro de la naturaleza son nombres mediante los cuales se conocen los diversos métodos para salvar la tierra?					
<b>10</b>	¿Al disminuir la contaminación crea ciertas ventajas médicas como aire más limpio expande el futuro en cinco meses?					

<b>Y.3. Sistema organizacional</b>						
<b>19</b>	¿La estructura jerárquica se caracteriza cómo las regiones en posiciones aisladas, ensambladas y planificadas?					
<b>20</b>	¿La cultura organizacional alude a un acuerdo de importancia compartido por los individuos?					
<b>21</b>	¿La cultura tiene un número específico de capacidades dentro de una asociación?					
<b>22</b>	¿Cultura organizacional positiva hace énfasis al desarrollo a las fortalezas del empleado?					
<b>Y.4. Dinámica organizacional</b>						
<b>23</b>	¿El cambio organizacional destaca entre otras divulgaciones archivadas en la conducta de las personas?					
<b>24</b>	¿Son conjunto de mediaciones para un cambio organizado?					
<b>25</b>	¿Identificas las fuerzas que actúan como estímulos para el cambio?					
<b>26</b>	¿Los cambios planeados son actividades para el cambio intencionales?					
<b>27</b>	¿Agentes del cambio asumen la responsabilidad de dirigir las actividades para el cambio?					

### Anexo N°3: Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk (S-W)

Dado que se tiene 2 variables cuantitativas es necesario comprobar antes de cualquier análisis estadístico inferencial, si los datos de las variables aleatorias estudiadas siguen o no el modelo normal de distribución de probabilidades. Para realizar la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Shapiro -Wilk (S-W), dado que el tamaño de la muestra es menor que 50.

#### Prueba de Normalidad la variable de la cultura ambiental

Para realizar la prueba de normalidad de la variable cultura ambiental, se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** Las puntuaciones de la variable cultura ambiental, tienen una distribución normal

**Hipótesis Alterna ( $H_a$ ):** Las puntuaciones de la variable cultura ambiental, no tienen una distribución normal.

a) Nivel de significación o riesgo:  $\alpha = 5\% = 0,05$

b) Estadístico de prueba: Shapiro – Wilk

c) Regla de decisión:

- Si:  $P\_valor (Sig) \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

- Si:  $P\_valor (Sig) > 0,05$  no se rechaza la hipótesis nula

Figura 12. Prueba de normalidad de la variable cultura ambiental

Estadístico	Shapiro-Wilk	Sig.	
Cultura ambiental	,877	24	,007

Sobre la variable cultura ambiental, el p-valor=Sig= es igual 0,007 como este valor es menos a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

### **Prueba de Normalidad de la variable comportamiento organizacional**

Para realizar la prueba de normalidad de la variable comportamiento organizacional, se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** Las puntuaciones de la variable comportamiento organizacional tienen una distribución normal

**Hipótesis Alterna (H<sub>a</sub>):** Las puntuaciones de la variable comportamiento organizacional no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo:  $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Shapiro – Wilk

d) Regla de decisión:

- Si: P\_valor (Sig)  $\leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula
- Si: P\_valor (Sig)  $> 0,05$  no se rechaza la hipótesis nula

Figura 13. Prueba de normalidad de la variable comportamiento organizacional

Estadístico		Shapiro-Wilk	k Sig.
Comportamiento organizacional	,817	24	,001

Sobre la variable comportamiento organizacional, el p-valor=Sig= es igual 0,001 como este valor es menos a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal

## Anexo N°4: Confiabilidad de Alfa Cronbach

### CONFIABILIDAD

#### FORMULACIÓN

El alfa de Cronbach es siempre la relación promedio entre las variables (o elementos) que pertenecen al tamaño. Se pueden calcular de dos maneras: contraste o asociación con factores. Cabe señalar que las dos fórmulas son versiones de esto y el otro se puede deducir.

#### **A partir de las varianzas**

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- $S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$ ,
- $S_t^2$  es la varianza de la suma de todos los ítems y
- $K$  es el número de preguntas o ítems.

#### **A partir de las correlaciones entre los ítems**

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- $n$  es el número de ítems y
- $p$  es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems

### Midiendo los ítems del cuestionario

#### **Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,922	27

## Anexo N°5: Validación de expertos



# Universidad Nacional

## “José Faustino Sánchez Carrión”

### MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

### FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

#### I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Cargo e Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Ernesto Diaz Ronceros	Maestro	DOCENTE - UNJFSC	Cuestionario	Anderson Bunzut Cruz Rimac
Título de Investigación: CULTURA AMBIENTAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA TERMINALES DEL PERÚ – SUPE PUERTO, 2021.				

#### II.- Aspecto de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20				REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																			87	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			87	
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																			87	
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																			87	
5. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																			87	
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																			87	
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																			87	
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																			87	

#### III.- Opinión de aplicabilidad:

--

#### IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	87	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 23/09/2022	15693113		992995781



# Universidad Nacional

“José Faustino Sánchez Carrión”

## FACULTAD DE INGENIERÍA AGRARIA INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Y AMBIENTAL

### FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

#### I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Cargo e Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Rodriguez Lopez Guido German	Maestro	DOCENTE - UNJFSC	Cuestionario	Anderson Bunzat Cruz Rimac
Título de Investigación: CULTURA AMBIENTAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA TERMINALES DEL PERÚ – SUPE PUERTO, 2021.				

#### II.- Aspecto de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20				REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																			89	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			89	
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																			89	
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																			89	
5. Intencionalidad	Los ítem son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																			89	
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																			89	
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																			89	
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																			89	

#### III.- Opinión de aplicabilidad:

--

#### IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	89	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 16/07/2022	15710259		943605016



# Universidad Nacional

“José Faustino Sánchez Carrión”

## FACULTAD DE INGENIERÍA AGRARIA INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Y AMBIENTAL

### FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

#### I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Cargo e Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Miranda Portella Franco Jhordy	Maestro	DOCENTE - UNJFSC	Cuestionario	Anderson Bunzat Cruz Rimac
Título de Investigación: CULTURA AMBIENTAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA TERMINALES DEL PERÚ – SUPE PUERTO, 2021.				

#### II.- Aspecto de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20				REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																				96
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				96
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																				96
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																				96
5. Intencionalidad	Los ítem son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																				96
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																				96
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																				96
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																				96

#### III.- Opinión de aplicabilidad:

--

#### IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	96	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 06/07/2022	73044452		935294027



# Universidad Nacional

“José Faustino Sánchez Carrión”

FACULTAD DE INGENIERÍA AGRARIA INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Y AMBIENTAL

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

## I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Cargo e Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Rios Herrera Josué Joél	Doctor	DOCENTE - UNJFSC	Cuestionario	Anderson Bunzut Cruz Rimac
Título de Investigación: CULTURA AMBIENTAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA TERMINALES DEL PERÚ – SUPE PUERTO, 2021.				

## II.- Aspecto de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE DE 00 A 20				REGULAR DE 21 A 40				BUENA DE 41 A 60				MUY BUENA DE 61 A 80				EXCELENTE DE 81 A 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y comprensible																			88	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			88	
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																			88	
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																			88	
5. Intencionalidad	Los ítem son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																			88	
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																			88	
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																			88	
8. Visibilidad	Es posible su aplicación y ejecución																			88	

## III.- Opinión de aplicabilidad:

--

## IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	88	Calificación (De Deficiente a Excelente)	Excelente
----------------------	----	--	-----------

Lugar y fecha	D. N. I.	Firma del experto informante	Teléfono
Huacho, 10/07/2022	41997989		950611894

Anexo N°6: Base de datos

N	CULTURA AMBIENTAL																	ST1	X
	Valores Ambientales						Actitudes ambientales					Conducta ecológica							
	1	2	3	4	S1	D1	5	6	7	S2	D2	8	9	10	S3	D3			
1	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	3	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	24	Bajo	
2	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	9	Medio	1	5	1	7	Bajo	23	Bajo	
3	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	9	Medio	3	2	3	8	Medio	28	Medio	
4	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	12	Alto	5	3	5	13	Alto	42	Alto	
5	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	5	10	Medio	28	Medio	
6	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	7	Bajo	4	4	2	10	Medio	29	Medio	
7	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	4	10	Medio	26	Medio	
8	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	10	Medio	4	2	3	9	Medio	32	Medio	
9	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	23	Bajo	
10	5	3	5	3	16	Medio	3	3	2	8	Medio	2	2	4	8	Medio	32	Medio	
11	2	2	3	1	8	Bajo	5	2	3	10	Medio	1	3	2	6	Bajo	24	Bajo	
12	3	3	1	2	9	Bajo	2	1	2	5	Bajo	3	5	1	9	Medio	23	Bajo	
13	3	4	2	2	11	Medio	2	3	1	6	Bajo	2	3	2	7	Bajo	24	Bajo	
14	4	2	3	2	11	Medio	1	2	3	6	Bajo	4	1	3	8	Medio	25	Medio	
15	2	3	4	3	12	Medio	3	4	3	10	Medio	3	2	4	9	Medio	31	Medio	
16	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	44	Alto	
17	3	2	3	2	10	Bajo	2	3	2	7	Bajo	3	3	5	11	Medio	28	Medio	
18	4	1	2	3	10	Bajo	4	3	2	9	Medio	2	2	2	6	Bajo	25	Medio	
19	2	3	1	4	10	Bajo	3	2	5	10	Medio	2	2	2	6	Bajo	26	Medio	
20	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	23	Bajo	
21	2	3	3	2	10	Bajo	1	3	3	7	Bajo	3	3	3	9	Medio	26	Medio	
22	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	44	Alto	
23	2	3	1	3	9	Bajo	2	5	1	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	24	Bajo	
24	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	3	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	24	Bajo	

N																											ST2	Y
	Comportamiento individual						Comportamiento grupal						Sistema organizacional						Dinámica organizacional									
	11	12	13	14	S1	D1	15	16	17	18	S2	D2	19	20	21	22	S3	D3	23	24	25	26	27	S4	D4			
1	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	2	10	Bajo	3	4	3	4	2	16	Medio	47	Medio	
2	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	1	6	Bajo	1	2	4	2	1	10	Bajo	33	Bajo	
3	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	3	14	Medio	3	1	2	1	3	10	Bajo	45	Medio	
4	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	5	16	Medio	5	5	5	5	5	25	Alto	80	Alto	
5	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	5	15	Medio	2	3	2	3	5	15	Medio	50	Medio	
6	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	2	10	Bajo	4	5	3	5	2	19	Medio	56	Medio	
7	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	4	16	Medio	3	2	3	2	4	14	Medio	48	Medio	
8	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	3	15	Medio	4	4	5	4	3	20	Alto	62	Medio	
9	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	4	11	Medio	2	2	2	2	4	12	Bajo	38	Bajo	
10	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	4	16	Medio	2	3	3	3	4	15	Medio	53	Medio	
11	3	1	2	5	11	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	2	10	Bajo	1	1	2	1	2	7	Bajo	38	Bajo	
12	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	1	13	Medio	3	2	3	2	1	11	Bajo	43	Medio	
13	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	40	Bajo	
14	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	3	16	Medio	4	2	1	2	3	12	Bajo	46	Medio	
15	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	4	14	Medio	3	3	3	3	4	16	Medio	53	Medio	
16	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	5	19	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	83	Alto	
17	3	2	4	2	11	Medio	2	2	3	2	9	Bajo	3	4	2	5	14	Medio	3	2	4	2	5	16	Medio	50	Medio	
18	2	3	3	4	12	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	2	3	3	3	2	13	Medio	44	Medio	
19	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	3	13	Medio	2	5	3	2	12	Medio	2	4	2	4	2	14	Medio	49	Medio	
20	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	5	4	13	Medio	2	2	2	2	4	12	Bajo	40	Bajo	
21	3	2	5	1	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	1	2	3	9	Bajo	3	2	5	2	3	15	Medio	47	Medio	
22	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	1	13	Medio	3	2	3	2	1	11	Bajo	43	Medio	
23	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	40	Bajo	
24	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	3	16	Medio	4	2	1	2	3	12	Bajo	46	Medio	



**Anexo N°8:Evidencia fotográfica:**



Figura 15. Encuesta al auxiliar operativo de la empresa Terminales del Perú



Figura 16. Encuesta al personal de limpieza de la contratista SSAYS



Figura 17. Encuesta al civil de la contratista M&M



Figura 18. Encuesta al auxiliar operativo de la empresa Terminales del Perú



Figura 19. Encuesta al operador de la contratista M&M



Figura 20. Encuesta al civil de la contratista Haug



Figura 21. Encuesta al personal de vigilancia de la contratista G4S



Figura 22. Encuesta al operador de la empresa Terminales del Perú