

ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE

“ALMIRANTE MIGUEL GRAU”

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA



CULTURA AMBIENTAL Y EL COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CONSORCIO EMPRESARIAL AGNAV S.A. PUERTO SAN NICOLÁS,
MARCONA – 2016

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA PORTUARIA

PRESENTADA POR:
ALONSO YGREDA, ALEXIS GUSTAVO
SANTILLÁN VEGA, JEAN PIERRE

CALLAO – PERÚ

2017

**CULTURA AMBIENTAL Y EL COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CONSORCIO EMPRESARIAL AGNAV S.A. PUERTO SAN NICOLÁS,
MARCONA – 2016**

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a nuestras familias.

A nuestros padres, por estar con nosotros, por enseñarnos a crecer, por guiarnos y ser las bases que nos ayudaron a llegar hasta aquí.

A nuestros amigos, por apoyarnos, a nuestros asesores y profesores, y a todos los que nos prestaron ayuda.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento al Ser supremo, Dios Padre, que nos ilumina y derrama sus bendiciones en nuestra vida.

Con mucho afecto, a la ingeniera Miriam Huamán Sánchez y al Magister Lino Sósimo Miranda Blas, asesores de la presente tesis, quienes nos guiaron y orientaron en esta ardua tarea de investigación.

.

ÍNDICE

Portada.....	I
Título	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTOS	IV
RESUMEN	X
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIV
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Pregunta general	3
1.2.2. Preguntas específicas	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Limitaciones de la investigación	5
1.6. Viabilidad de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7

2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.2. Bases teóricas	15
2.3. Definiciones conceptuales.....	57
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	62
3.1. Formulación de hipótesis	62
3.1.1. Hipótesis general	62
3.1.2. Hipótesis específicas.....	62
3.1.3. Variables	63
CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO.....	64
4.1. Diseño de la investigación.....	64
4.2. Población y muestra	65
4.3. Operacionalización de variables	66
Fuente: Elaboración propia.....	67
4.4. Técnicas para la recolección de datos.....	68
4.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	68
4.6. Aspectos éticos	72
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	75
5.1. Análisis descriptivo por variables y dimensiones.....	75
5.2. Contrastación de hipótesis.....	85
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES.....	94
Y RECOMENDACIONES	94
6.1. Discusión	94
6.2. Conclusiones	95
6.3. Recomendaciones.....	96
FUENTES DE INFORMACIÓN	98
ANEXOS	104
Anexo 1: Matriz de consistencia	105
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	106
Anexo 3: Cronograma 2016-2017	110
Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realiza la investigación.	111
Anexo 5: Confiabilidad de Alfa Cronbach	112

Anexo 6: Validación de Instrumentos.....	114
Anexo 7: Tabla de datos.....	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cultura ambiental.....	75
Tabla 2. Valores ambientales.....	77
Tabla 3. Actitudes ambientales.....	78
Tabla 4. Conducta ecológica.....	79
Tabla 5. Comportamiento organizacional	80
Tabla 6. Comportamiento individual.....	81
Tabla 7. Comportamiento grupal	82
Tabla 8. Sistema organizacional.....	83
Tabla 9. Dinámica organizacional	84
Tabla 10. Relación entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional	86
Tabla 11. Relación entre los valores ambientales y el comportamiento organizacional ...	88
Tabla 12. Relación entre las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional	90
Tabla 13. Relación entre la conducta ecológica y el comportamiento organizacional.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de valores universales de Schwartz	30
Figura 2. Denotación grafica tipo de investigación	65
Figura 4. Escala de relación de la variable dependiente	71
Figura 5. Cultura ambiental.....	76
Figura 6. Valores ambientales	77
Figura 8. Conducta ecológica	79
Figura 10. Comportamiento individual.....	81
Figura 12. Sistema organizacional	83
Figura 14. La cultura ambiental y el comportamiento organizacional	87
Figura 15. Los valores ambientales y el comportamiento organizacional	89
Figura 17. La conducta ecológica y el comportamiento organizacional	93

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: *“La cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Empresa Consorcio Empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016”* tiene como objetivo determinar si existe una relación entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa AGNAV S.A.

Es una investigación de tipo básica, llamada pura o fundamental en su nivel descriptivo. Por la información obtenida de las variables, fue correlacional al tipo de variables estudiadas. Variable dependiente (y): comportamiento organizacional, y variable independiente (x): cultura ambiental.

Las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron: de observación no estructurada la entrevista; estructurada, la encuesta, y las fuentes documentales. Para la recolección de la información se construyó un cuestionario, que midiera la variable independiente y la variable dependiente. Luego se aplicó el instrumento y se procesó estadísticamente la información, utilizando el programa SPSS 22.0.

El análisis permitió concluir que la cultura ambiental es significativamente variable en relación con el nivel del comportamiento organizacional de los trabajadores en

la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016, evidenciando que los valores, las actitudes y la conducta ecológica del personal puede optimizarse, si la empresa adopta una adecuada política ambiental responsable.

Palabras claves: cultura ambiental, comportamiento organizacional

ABSTRACT

The present research work titled: Environmental culture and the organizational behavior of workers in the Enterprise Consortium AGNAV SA Puerto San Nicolás, Marcona – 2016 has as objective determine if there is relationship between Environmental culture and the organizational behavior of workers in the Enterprise Consortium AGNAV SA.

The type of research was basic, known as fundamental, the level of research was Descriptive, by the information obtained from the variables, it was correlational to the type of variables studied; dependent variable (y): Organizational Behavior; and the independent variable (x): Environmental Culture.

The techniques used in the present investigation were unstructured observation, interview, structured survey and documentary sources.

For the collection of the information a questionnaire was constructed, which measured the independent variable and the dependent variable; then the instrument was applied and the information was statistically processed using the SPSS 22.0 program.

The analysis allowed to conclude that the environmental culture is significantly variable with the level of the organizational behavior of the workers in the enterprise consortium AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona - 2016 demonstrating that the values, attitudes and ecological behavior of the personnel can be optimized if the company adopts an appropriate responsible environmental policy.

Keywords: environmental culture, organizational culture

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la pérdida de ecosistemas, el deterioro de recursos naturales y la afectación de la calidad ambiental constituyen una gran preocupación mundial. Por tanto, han surgido políticas no solo para la seguridad y salud de las personas y la sociedad, sino también para el cuidado y protección del medio ambiente. La conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y, en especial, de nuestros océanos es un reto a conseguir. Estos retos tienen que ver con la valorización del medio ambiente y la calidad de vida humana, con la finalidad de obtener el equilibrio armónico con el ecosistema.

Estas modificaciones de las conductas humanas deben estar encaminadas a la formación de un nuevo tipo de trabajador “ecoamigable”, más responsable de su entorno. Hoy en día, el esfuerzo de las empresas y de las administraciones por el respeto por el medio ambiente es una brecha que se debe alcanzar. La empresa y el medio ambiente están ligados en el entendimiento cuya actividad productiva se llama “ecoeficiencia” (disminución del impacto ambiental en relación con el volumen de producción obtenido).

Expresado esto, se presenta una investigación enfocada en demostrar la relación entre la cultura ambiental y el comportamiento de los trabajadores de la empresa AGNAV S.A., con la finalidad de proponer políticas empresariales de sensibilización, concientización e iniciar el cambio de conducta en relación con el

ambiente, contemplado en las políticas del Estado indicadas en el contexto del artículo 127° de la Ley General del Ambiente del Perú (DL N°28611).

La investigación consta de VI capítulos estructurados de la siguiente manera:

El capítulo I corresponde al planteamiento del problema, donde se hace la descripción de la realidad problemática, seguida por la formulación del problema con sus respectivos objetivos, justificación, limitaciones y la viabilidad de la investigación. En el capítulo II, se presenta el marco teórico, que comprende los antecedentes del estudio, que tienen en cuenta las investigaciones relacionadas con el tema a investigar y otras publicaciones, así como las bases teóricas y definiciones conceptuales necesarias en esta investigación. El capítulo III contiene el sistema de hipótesis y las variables de la investigación. En el Capítulo IV, se comprende el diseño metodológico, la población y muestra, así como las técnicas para la recolección de datos, el procesamiento y los análisis. En el capítulo V, se presentan los resultados de la investigación, donde se analizaron estadísticamente las variables y sus dimensiones, así como la contrastación de las hipótesis. El capítulo VI, se hace referencia a la discusión de los resultados, las conclusiones de la investigación y las recomendaciones. Finalmente, se detallan las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Existe una creciente contaminación ambiental en el puerto de San Nicolás de Marcona por parte de los trabajadores de AGNAV SA, esto debido a la nula implementación de políticas medioambientales, el bajo nivel educativo de los trabajadores y el escaso interés de la empresa para instruir a sus colaboradores.

En las distintas inspecciones ambientales realizadas entre los años 2014-2016 por el Departamento del Medio Ambiente del operador del terminal de minerales “Shougang Hierro Perú S.A.A.”, terminal donde la agencia marítima AGNAV S.A. desarrolla operaciones a las motonaves que arriban al terminal para el carguío de mineral, se detallaron observaciones en contra de la legislación ambiental vigente, que pueden acarrear multas o sanciones de hasta 10.000 UIT para el terminal de minerales. Entre estas tenemos, la

inexistente clasificación de materiales peligrosos en las instalaciones de la agencia, así como la carencia de un protocolo de seguridad para la manipulación de estos. Además, la inadecuada eliminación y segregación de residuos sólidos y el hecho de que las unidades de transporte no cuenten con revisión técnica, lo cual evidencia la carencia de control para minimizar la generación de gases de combustión.

En ese sentido, se hace necesario instrumentar acciones educativas con todo el personal que labora en la empresa, sensibilizándolo y concientizándolo para iniciar el cambio de conducta y que se pueda implementar una adecuada política ambiental, porque la cultura ambiental es un proceso de ordenamiento, capacitación y coordinación que no puede desarrollarse sin la participación consciente de todos los actores involucrados.

Por esta razón, se debe ver primero la relación entre cultura ambiental de las personas que laboran en este ámbito y el comportamiento organizacional, para facilitar el entendimiento de tal situación, medir su nivel, ver el impacto alcanzado, tener una visión general y amplia para una toma de decisiones efectiva respecto de las políticas ambientales de la empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cómo la cultura ambiental se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016?

1.2.2. Preguntas específicas

- 1) ¿Cómo los valores ambientales se relacionan con el comportamiento organizacional de los trabajadores?
- 2) ¿Cómo las actitudes ambientales se relacionan con el comportamiento organizacional de los trabajadores?
- 3) ¿Cómo la conducta ecológica se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1) Conocer los valores ambientales y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores de AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.
- 2) Conocer las actitudes ambientales y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores de AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.
- 3) Conocer la conducta ecológica y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores de AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica y tiene importancia por las siguientes razones:

Justificación teórica: Si bien es cierto, existen algunas investigaciones relacionadas con el tema, la presente es pionera porque no se ha realizado otra investigación sobre la cultura ambiental proveniente de nuestra Facultad de Administración Marítima y Portuaria, en empresas de Agenciamiento Marítimo. En ese sentido, se justifica porque presenta información única y novedosa para contribuir con la sensibilización y concientización ambiental en los trabajadores.

Justificación metodológica: El presente estudio cumple con los requisitos y lineamientos de investigación definidos por la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, usados para sus diferentes especialidades y proyectos de investigación.

Justificación práctica: Los resultados del presente estudios son útiles y trascendentes, ya que demuestra la relación entre la cultura ambiental y el comportamiento de los colaboradores de AGNAV S.A., en el puerto de San Nicolás – Marcona – Ica. Por tanto, con los resultados expuestos esperamos que se implementen programas para sensibilizar y concientizar a los trabajadores de AGNAV S.A., y, consecuentemente, se efectúen nuevas políticas ambientales en las empresas del rubro marítimo y portuario.

1.5. Limitaciones de la investigación

En el proceso de investigación, se ha encontrado una serie de dificultades que se han ido superando, a lo largo del presente trabajo de investigación. Sin embargo, mencionamos algunas de estas:

- **Limitación teórica.** La revisión de la literatura se presentó con ciertas dificultades por la similitud de algunos términos que diferentes autores manejan. Así, en otras fuentes no siempre aparecen las referencias comentadas, sino las citas y datos.
- **Limitación temporal.** El tiempo es otro factor en contra, que dificulta el trabajo de investigación.

El acceso a las bibliotecas, tanto públicas como privadas es restringido en los días y horas señaladas. En los días feriados no se cuenta con la atención al público.

- **Limitación metodológica.** La amplia variedad de estructuras o formatos para la realización de proyectos de investigación brindados por distintas instituciones, debido a los diferentes enfoques y el direccionamiento de los proyectos de tesis.
- **Limitación espacial.** El acceso a las instituciones universitarias es alejado, por lo que es difícil viajar cada semana para recibir las clases y la asesoría del proyecto.

El centro laboral del docente y las sedes de estudios generan una limitación espacial.

- **Limitación de recursos.** Limitaciones del tipo económico y financiero para realizar nuestro trabajo se presentaron durante todo el proceso de investigación.

1.6. Viabilidad de la investigación

El presente trabajo de investigación es viable porque cuenta con el presupuesto autofinanciado por los investigadores, existen fuentes teóricas que respaldan la presente investigación, cuenta con el apoyo de los docentes especializados en el tema y la investigación, como un metodólogo y asesores temáticos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Parrales (2012) presentó su investigación *“El comunicador social y su influencia en la cultura ambiental en el Cantón Salinas”*, en la Universidad Estatal de Península de Santa Elena – Ecuador. Esta tiene como objetivo difundir la información ambiental disponible y facilitar el acceso público a la misma, a través de mecanismos que mejoren la participación ciudadana en las cuestiones ambientales. Llegando a las siguientes conclusiones:

- Escasa información de medio ambiente en la población.
- Desequilibrio en las acciones y los esfuerzos de rehabilitación ambiental emprendidos a nivel municipal, de las empresas o de la propia comunidad pudiendo tener una buena acogida, lo cual garantiza la superación y el crecimiento de la cultura ambiental.

- Para inculcar la cultura ambiental deben de fomentarse hábitos y realizarlos de forma adecuada, acompañados de una correcta formación personal, la misma que se da en los hogares. En este sentido, es un factor muy importante, porque se podrá trabajar con la comunidad de una manera familiarizada.
- Limitación de recursos humanos, económicos y tecnológicos para atender los requerimientos de una eficiente gestión ambiental local.
- Carencia de mecanismos y escasa difusión de campañas en medios de comunicación para la solución de conflictos derivados de la gestión ambiental, tanto en el ámbito del gobierno local como de la propia comunidad.

Trelles (2015) presentó su investigación *“Estudio sobre la cultura ambiental y ecológica de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil”*, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador. Tiene como objetivo caracterizar los conceptos, valores y las prácticas existentes por parte de los estudiantes, docentes y autoridades de la Facultad de Ciencias Médicas, en relación con la construcción y el desarrollo de una cultura ambiental y ecológica. Llegando a las siguientes conclusiones:

- Por medio de la investigación, se identificó que la cultura ambiental no se encuentra arraigada dentro de la Facultad de Ciencias Médicas, debido al bajo índice de conocimiento acerca del tema que existe entre la comunidad universitaria, la carencia de directrices que conlleven a la implementación de una cultura ambiental y la escasez de instrumentos

que permitan propagar los valores de la cultura ambiental dentro de la Facultad objeto de estudio.

- Las políticas ambientales establecidas por las autoridades de la Facultad de Ciencias Médicas obedecen a la obligatoriedad existente, en cuanto al manejo de desechos bioquímicos. La deficiente implementación de prácticas ambientales, provoca el inadecuado manejo de los recursos renovables y no renovables (agua y energía eléctrica) por parte de la comunidad objeto de estudio, lo que ocasiona el desperdicio de los mismos, la inadecuada disposición y recolección de desperdicios, así como el reciclaje y la reutilización de los mismos. Son aspectos débiles dentro de la Facultad.

Pesantez y Guapacaza (2012) presentaron su investigación *“Análisis del comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Cuenca”*, en la Universidad Politécnica Salesiana - Ecuador. Su objetivo es educar en la fraternidad a los jóvenes ecuatorianos para la promoción total de sus personas, ofreciéndoles una propuesta que parte de la acogida de sus valores propios y el llamamiento a la solidaridad, en el contexto de la comunidad social y eclesial. Llegando a las siguientes conclusiones:

- Los valores tienen un enorme potencial favorecedor para los administradores, estos deben ser vistos como guías conductuales, tanto para los colaboradores como para la organización y no deben mantenerse intactos en el transcurso del tiempo, es decir, que los

valores de la organización se deben modificar en la medida que los valores sociales se transforman por la acción y el surgimiento de nuevas generaciones.

- Las afinidades de los valores personales con los valores organizacionales traen como consecuencia una alta satisfacción personal con el trabajo, y los objetivos, tanto los de la organización como los de sus miembros, tienen mayor significado e importancia para sus empleados. Creemos que los valores organizacionales determinan si la organización tendrá éxito, siempre y cuando los miembros de la misma compartan una serie de valores unidos en un sentido común de propósito o misión. Es así como se pueden obtener excelentes resultados.

Betancourt y Valera (2004) presentaron su investigación *“Diagnóstico del comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Materiales Eléctricos Monagas, C.A. (MEMCA), MATURIN - Monagas”*, en la Universidad Autónoma de Oriente – Venezuela, cuyo objetivo es diagnosticar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa “Materiales Eléctricos Monagas, C.A.” (M.E.M.C.A.), Maturín - Monagas 2004. Llegando a las siguientes conclusiones:

- La mayoría del personal de la empresa está en edad adulta, esto indica que son personas maduras con una amplia experiencia laboral y que conocen sus necesidades. Además, aunado a esto, encontramos que un porcentaje significativo es de género masculino, lo cual obedece a la

naturaleza de las labores que se realizan en la empresa, que exigen fuerza física, como la carga y descarga de mercancía. Sin embargo, es importante destacar la presencia del personal femenino en el Área Administrativa.

- Un elevado porcentaje de los trabajadores manifestó que no se sienten motivados a cumplir sus actividades con entusiasmo y determinación. Según su opinión, esto se debe a que la asignación de beneficios no es equitativa para todos, originando descontento y frustración. De acuerdo con la percepción de los mismos, el clima laboral de la empresa se ubica entre excelente y bueno, lo que constituye un punto a favor para el logro de los objetivos organizacionales. También manifestaron que solo un pequeño grupo participa en el proceso de toma de decisiones, por lo que se debe fomentar la participación de todos para asegurar las decisiones más acertadas.

Carhuapoma y Juárez (2015) publicaron su investigación titulada “*Valores humanos, actitudes y comportamientos pro ambientales en estudiantes universitarios de Lima-Perú*”, en la Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería. Tiene como objetivo determinar la relación entre los valores humanos, las actitudes y los comportamientos pro-ambientales en estudiantes universitarios de Lima-Perú. Llegaron a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación significativa entre los valores de Schwartz y las actitudes ecocéntricas y antropocéntricas que presentaron los estudiantes universitarios.
- Los estudiantes universitarios con altas puntuaciones para los valores de la dimensión de autotrascendencia están predispuestos a exteriorizar una actitud ecocéntrica, mediante un comportamiento que favorezca el medio ambiente.
- El universalismo y la benevolencia son valores que buscan atender y preservar el bienestar colectivo y de la naturaleza, permitiendo generar, en mayor medida, una actitud positiva con el medio ambiente.

Yarlequé (2004) presento su investigación titulada *“Actitudes hacia la conservación ambiental en estudiantes de educación secundaria”*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tiene como objetivo general establecer si existen o no diferencias en las actitudes hacia la conservación ambiental en estudiantes de educación secundaria, en función de las variables: región natural, lugar de residencia, grado de instrucción, edad y sexo. Llegaron a las siguientes conclusiones:

- Basados en la teoría de la sostenibilidad, en torno de las actitudes hacia la conservación ambiental que tienen los estudiantes de educación secundaria en ocho departamentos y dado que estos constituyen la tercera parte de los departamentos del Perú, los resultados expuestos pueden ser generalizados a nivel nacional. Esta investigación es un

importante asidero para la implementación de políticas y programas de educación ambiental.

- Las actitudes hacia la conservación ambiental en los estudiantes de educación secundaria no son homogéneas, ni alcanzaron, en todos los casos, niveles similares de desarrollo.
- Los estudiantes de la costa demostraron tener actitudes más favorables a la conservación ambiental que los de la sierra y selva, y los de la selva, a su vez, mejores que las de los estudiantes de la sierra. Asimismo, los de las zonas urbanas han mostrado ventajas actitudinales con respecto de los de la zona rural.
- Las variables grado de instrucción y edad cronológica parecen no tener un papel distintivo en las actitudes hacia la conservación ambiental. En cuanto a la variable del sexo, el grupo femenino revelo poseer actitudes más favorables que los varones en el componente cognitivo y afectivo, pero se diferencian en el componente reactivo.

Rivera y Rodríguez (2009) publicaron su estudio titulado *“Actitudes y comportamientos ambientales en estudiantes de enfermería de una universidad pública del norte del Perú”*, en la Revista Peruana de Medicina Experimental y de Salud Pública. La cual tenía como finalidad determinar y analizar las actitudes y los comportamientos ambientales de los estudiantes de enfermería. Concluyendo en lo siguiente:

- Los estudiantes de enfermería, aun cuando tienen actitudes ambientales adecuadas, éstas no se traducen en comportamientos ambientales

adecuados, por lo que a sus conocimientos de los problemas ambientales, las consecuencias en la salud y sobre qué se debe hacer para darles solución, es necesario sumar políticas y estrategias educativas que promuevan significativamente conductas ambientales individuales y de participación social, lo que implicaría que las actitudes y los comportamientos ambientales sean internalizados desde sus primeros años en la universidad y, por qué no, también desde el colegio, para mejorar el importante papel que desempeñarán en pro del ambiente y la salud.

Heyl (2012) presentó su tesis titulada *“Actitudes y conductas ambientales de los alumnos de la Escuela de Ingeniería de la PUC”*, en la Pontificia Universidad Católica de Chile. La cual tiene como objetivo evaluar las actitudes y conductas pro ambientales de los alumnos de ingeniería civil de la Pontificia Universidad Católica de Chile, según el tipo de diploma de especialización que cursen relacionados o no con el ambiente, el año de carrera en que se encuentran y el género, llegando a las siguientes conclusiones:

- Los estudiantes de ingeniería tienen actitudes ambientales positivas, pero que no se reflejan en una frecuencia correspondiente o proporcional de realización de conductas ambientales, en especial en los ámbitos relacionados con el consumo responsable y la participación. Es importante enfocarse en mejorar las actitudes y conductas ambientales de los alumnos de ingeniería, con respecto de estos dos ámbitos, ya que

se ha mostrado que cambiar el comportamiento relacionado con la compra de productos o el uso de recursos es mucho más efectivo (causa mayor impacto) que reciclar o reusar los productos (Steg y Vlek, 2009).

2.2. Bases teóricas

La investigación es realizada en el Área Portuaria del terminal de San Nicolás. Comprende el Departamento de Ica (ciudades de Ica y Pisco) y, por el sur, entre límite del Departamento de Ica y Arequipa, para desarrollar sus actividades.

2.2.1. Cultura ambiental (X)

2.2.1.1. Fundamentos de la cultura ambiental

“La preparación del hombre para resolver una u otra tarea sin perjudicar el medio ambiente y la salud del hombre. Confirmación en la conciencia y la actividad del hombre de los principios de la protección del medio ambiente y la utilización racional de los recursos naturales. Valores espirituales y materiales con respecto al medio ambiente” (García & Sánchez, 2012, pág. 34).

Fraume (2007, pág. 32) describe a la cultura ambiental 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,

enfaticando 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.

La evolución del pensamiento basado en la conciencia ambiental crea una verdadera transformación del saber en cuanto al manejo integral de los recursos naturales, así como en la aparición de una nueva ética fundamentada en los conceptos y las actitudes de convivencia armónica.

Para referimos a la cultura y a la diversidad de esta, se evoca la definición aportada por el prestigioso investigador cubano Raúl Roa García, quien cataloga a la cultura como: “todo lo que el hombre ha creado con su propio esfuerzo, todo lo que lleva la impronta de su voluntad creadora, desde un hacha de piedra, una doctrina de conducta y un poema lírico hasta una nevera eléctrica y una pila atómica. Ser culto es poseer clara conciencia de este proceso. Fuera de la convivencia, el mundo de la cultura en un sentido genérico, la vida humana no se concibe”. Un ser humano no puede concebir su existencia alejado de la cultura, ya que no puede existir fuera del medio que ha creado exclusivamente para él (Columbie, 2011).

Hablar de cultura ambiental hace referencia de un problema eminentemente ético, en donde todos los componentes de la

cultura (valores) viven en interacción de relativa dependencia y entrelazados con las valoraciones humanas, de donde la moral vive en concatenación con el resto del sistema cultural. Por ende, la solución de los problemas ambientales son una responsabilidad social, un problema cultural, en el cual los valores se integran con la ética y la cultura ambiental, para desempeñar papeles esenciales.

Esta línea de pensamiento, de carácter emergente introduce la necesidad de una práctica responsable del ser humano con su entorno. Las nuevas ideas que se tienen acerca del ambientalismo son altamente valiosas, ya que constituyen un freno hacia determinadas acciones de carácter negativo para la especie humana, promoviendo y consolidando la capacidad del individuo de enfrentar los retos y desafíos impuestos, siendo responsable con sus actos, asumiendo las consecuencia que se derivan de sus acciones. Siguiendo estos preceptos, la cultura ambiental debe fomentarse desde una visión integradora, donde se vea este fenómeno como un todo y la comunicación juegue un papel fundamental, ya que la interacción entre los sujetos y el ambiente juegan un papel imprescindible.

Couceiro (2013) dogmatiza a la cultura ambiental como un problema ético y científico, donde la responsabilidad social

puede potenciar científicamente su eficacia en la preservación del medio ambiente. Además, asevera que el concepto de cultura siempre ha debatido la relación hombre-naturaleza-sociedad. Aún suele definirse que cultura es todo aquello que no es naturaleza. Para el autor, este concepto es demasiado simplista, basándose en los siguientes motivos: Del debate hombre-naturaleza-sociedad se desprende que “lo natural” es protagonista en la comprensión de la cultura. Toda percepción o entendimiento que el ser humano adquiera sobre la naturaleza, de manera consciente o inconsciente, es un hecho cultural. La cultura es esencial en la naturaleza humana, al hablar de “lo natural” hay que incluir cultura como natural en el ser humano. No se puede comprender la cultura humana sin comprender la cultura animal y, en general, la cultura y la naturaleza no pueden entenderse en exclusión, sino en complementación e integración.

Cuando analizamos los conceptos de cultura ambiental, advertimos que estos anuncian diferentes dimensiones que son necesarias para comprender su condición. Esta no solo hace referencia a la manera como el hombre se interrelaciona con su realidad, sino a las variadas formas de hacerlo. La cultura ambiental es la actitud que la sociedad adopta para promover e instaurar las relaciones con el medio ambiente, originando un pensamiento que se preocupa por el mejoramiento de la

calidad de vida, dirigiéndose a orientar los procesos sociales, políticos, económicos y culturales. Este fenómeno llamado cultura ambiental es un desafío a la ignominia ambiental, el cual debe proyectarse hacia la construcción de una racionalidad ambiental.

La educación y la política son procesos claves de actividad que están íntimamente relacionados con el pensamiento socio filosófico, que intervienen en la regulación de las relaciones humanas con la naturaleza mediante la cultura, desde el entorno de racionalidad ambiental, en el cual los componentes de la organización social se vinculan de modo interdependiente e indeterminado en el proceso de desarrollo, en una dinámica que puede encauzarse aprovechando las diferentes facetas de la política y la educación como tractores hacia la sustentabilidad (Bayón & Morejón, 2007, págs. 2-3).

Como hemos visto, la política se encuentra relacionada con el desarrollo de la cultura ambiental. En este ámbito, nadie cuestiona la urgencia del estudio de los temas ambientales. Las Cumbres de la Tierra y otros eventos internacionales, así como muchas acciones nacionales y locales en favor de la conservación del medio ambiente refuerzan esta teoría. A medida que finalizaba el siglo XX, se aceleraba cada vez más el proceso de concientización con respecto de la problemática

ambiental en unas culturas más que en otras, siendo la educación ambiental la herramienta más eficaz para la difusión de los problemas ambientales.

Pérez (2011) afirma que “la cultura ambiental es un proceso de ordenamiento, capacitación y coordinación que no puede desarrollarse sin la participación consciente de todos los actores involucrados. Ahí radica la importancia de instrumentar acciones educativas. La educación académica y la no académica son indefectibles para transformar las actitudes de las personas para que tengan la capacidad de evaluar y abordar los problemas del desarrollo sostenible” (pág. 15).

La cultura ambiental es un estilo de vida donde el desarrollo sostenible es importante, pero lo es, más aún, la transformación de sus actores y constituye una importante contribución para las sociedades y la inminente problemática ambiental.

“A través de la educación el hombre es capaz de construir y producir sus conocimientos permitiendo desarrollar sus capacidades para reorientar sus valores, contribuyendo a la transformación de la realidad ambiental” (García & Sánchez, 2012).

Columbie (2011, pág. 2) explica que “la cultura ambiental debe concebirse en un plano más amplio, la armonía con la naturaleza requiere que se promueva la seguridad y estabilidad de procesos sociales en ambientes que no son vulnerables, el análisis adecuado de la problemática ambiental exige partir de un conocimiento previo de la realidad, que promueva la cimentación de un medio más sano y placentero”.

“La cultura se expresa en la forma en que la sociedad convive y se organiza, cómo transforma y usa los recursos naturales para satisfacer las necesidades e intereses humanos, estos atributos propios de la cultura están influenciados por las condiciones naturales en las que se desarrolla la sociedad otorgando el carácter de identidad de los pueblos” (García & Sánchez, 2012, pág. 25).

Estos elementos culturales interactúan con los componentes del sistema ambiental, transformándolos. La cultura ambiental es importante para que el hombre concientice sobre sí mismo y su posición en el mundo. Para lograr esta conciencia, es necesaria una adecuada educación ambiental que funcionará como un pilar fundamental para realizar este cambio, actuando como el mecanismo de adaptación de los seres humanos con el entorno. Cada cultura actúa e impacta sus recursos naturales de diferentes maneras y los resultados de este proceso de

transformación determinan el estado de su medio ambiente. Para esto la sociedad debe reajustar sus comportamientos y su organización, creando una verdadera armonía entre los seres humanos, la sociedad y la naturaleza.

Plantear que la cultura ambiental tiene la finalidad de comprender al mundo presente es válido, ya que los individuos deben sortear una serie de complejos procesos y fenómenos en el mundo actual, unificando la relación sujeto- naturaleza- sociedad, con el objetivo de plantear soluciones a la problemática medio ambiental, mezclando, para ello, todos los diversos componentes y las dimensiones que intervienen en el proceso.

2.2.1.2. Medio Ambiente, concepto y aspectos generales

Se define al medio ambiente como un sistema conformado por elementos naturales y artificiales, interrelacionados entre sí, propensos a ser modificados por la acción humana. Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE), se entiende por medio ambiente al “conjunto de circunstancias físicas, culturales, económicas y sociales que rodean a la persona y a los seres vivos”. El medio ambiente condiciona la forma de vida de una sociedad, influida por los valores naturales, sociales y culturales de la misma.

El medio ambiente es un sistema complejo y dinámico de interrelaciones ecológicas, socioeconómicas y culturales, que evoluciona, a través del proceso histórico de la sociedad. Abarca la naturaleza, la sociedad, el patrimonio histórico-cultural, lo creado por la humanidad, la propia humanidad y como elemento de gran importancia las relaciones sociales y la cultura (Ecured, 2014).

La calidad de vida y el bienestar depende en gran escala de las condiciones de su medio ambiente, donde los ecosistemas son los principales proveedores de bienes necesarios para la sobrevivencia, tales como, alimento, madera, energía, entre otros. Y, también, nos provee de una serie de servicios como la degradación de desechos, la regulación de los ciclos hídricos, mantenimiento de la biodiversidad, etcétera.

La definición del medio ambiente implica directamente al hombre, su actividad e interacción con el medio. Además, lo describe como el entorno necesario para la vida o el conjunto de factores que interaccionan entre sí con el factor tiempo. Por lo descrito, podemos entender el medio ambiente como:

Fuente de recursos naturales: Proporciona al ser humano los elementos necesarios para la vida.

Soporte de actividades: Acoge al conjunto de actividades desarrolladas.

Receptor de efluentes: Recibe todas las emisiones procedentes de las actividades desarrolladas por el hombre.

El gran problema es que solo una parte de los recursos que provienen de la naturaleza son renovables y, si las actividades del hombre superan los índices de renovación o consumo de los recursos naturales, se generará un grave daño al ecosistema.

Rojas (2003) indica que “El medio ambiente se sitúa entre el funcionamiento de los sistemas naturales y los sistemas sociales. Se sitúa en el escenario mismo de la vida natural y social. No existe el desarrollo ni la vida humana sin la naturaleza. En el presente siglo XXI, ya no es posible ni sustentable pensar en un modelo desvinculado de lo ecológico y ambiental” (pág. 22).

Los recursos naturales obtenidos del ecosistema acrecientan la economía de un país, pero la explotación de los mismos sin las debidas precauciones o sin su restitución puede causar una descompensación y un severo daño ambiental.

La Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) menciona que: “Con el propósito de evaluar los efectos de un desastre en el capital natural, éste puede dividirse en sus componentes:

- Medio físico: Suelo, agua, aire, clima.
- Medio biótico: Ser humano, flora, fauna.
- Medio perceptual: Paisaje, recuso científico-culturales.
- Las interacciones entre los medios anteriores.

El medio ambiente mundial, actualmente, se ha deteriorado aceleradamente en comparación con cualquier época de la historia, convirtiendo a la problemática ambiental en una de las principales preocupaciones del hombre.

Castillo (2012) asegura que “este problema no es un fenómeno que se torna individual sino colectivo, ya que existe un desequilibrio entre la relación naturaleza-sociedad, que antes era apenas imperceptible, pero hoy estas formas de relación adquieren una dimensión global” (págs. 4-5).

El prestigioso economista ambiental Herman Daly ilustra los problemas ambientales del planeta mediante una interesante teoría ecológica denominada “Teoría del mundo lleno”. El autor explica que, con la tasa de aumento constante, el mundo va a

pasar de estar medio lleno a estar totalmente lleno en un periodo igual.

Daly (1994) afirma que “El mundo ha pasado rápidamente de estar relativamente vacío (10 % superficie terrestre) a relativamente lleno (40 % superficie terrestre), aunque este 40 % representa menos de la mitad, debemos pensar que, en un próximo periodo de duplicación, esta cifras nos llevará a un 80 %, lo que representa una llenura excesiva” (pág. 42). Esta realidad nos obliga a meditar acerca del cambio del paradigma científico, el cual debe estar dirigido a influir en las generaciones presentes y futuras para que sus actos sean enfocados hacia el respeto de la vida natural y ambiental.

“Las acciones desmesuradas y la falta de preocupación en la cual se han basado los sistemas económicos y productivos, a lo largo de este último siglo, son los principales causales de la crisis medioambiental que enfrenta actualmente la sociedad, no fue hasta 1972, que en la Conferencia de la Naciones Unidas reunidas en Estocolmo, los países en desarrollo reconocían que por el crecimiento que habían experimentado hasta el momento, no podían mantenerse con la explotación ilimitada de sus recursos naturales” (Lobardero, 2009, pág. 35).

Los diferentes estragos ambientales causados por el hombre han despertado la conciencia ecológica y ambiental de manera global, haciendo que surjan movimientos ambientales, se firmen tratados, se realicen programas y conferencias basados en la protección del medio ambiente.

Pero, a pesar de esto, los problemas ambientales se agravan a medida que los países desarrollados e industrializados se resisten a asumir conductas sustentables y responsables con el medio ambiente. Esto se ve reflejado, por ejemplo, en la negativa de varios países de firmar el Acuerdo de Kioto, el cual establecía medidas para disminuir las emisiones de gases efecto invernadero, uno de los causantes del daño ambiental y cambio climático. Dramáticamente, las consecuencias de estos devastadores fenómenos dejan huellas lamentables en los países más pobres.

2.2.1.3. Dimensiones de cultura ambiental

a) Los valores ambientales (X.1)

Cada ser humano, a lo largo de su historia de vida, construye su propio repertorio de valores individuales, los cuales determinarán su acción sobre el ambiente. Estos no solo afectan el comportamiento, sino también las otras

variables, mostrando un modelo jerárquico de relación en la temática ambiental: valores-actitudes-comportamiento (Pato y Tamayo, 2006, p. 3).

Según Schwartz y Bilsky (1987), los valores se han entendido como representaciones cognitivas que responden a las necesidades de las personas, debido a que el ser humano es un organismo biológico que está en constante interacción, en búsqueda de su bienestar y su supervivencia individual y grupal. Para Schwartz y Bilsky, los valores tienen cinco características fundamentales: 1) Son conceptos o creencias; 2) Relacionan conductas deseables y el estado final del comportamiento; 3) Transcenden a situaciones específicas; 4) Guían la selección o evaluación de comportamientos; y 5) Son ordenados por su importancia relativa. Lo anterior, hace evidente la importancia que los valores tienen en la vida del ser humano. Además, como proponen Ros y Gouveia (2001), los valores sirven para establecer relaciones entre las prioridades valorativas y los comportamientos.

Bolzan (2008) afirma que “conocer cómo estos se organizan y se articulan puede ofrecer pistas del modo en que se produce un comportamiento pro-ambiental” (p. 86). Por otra parte, la teoría de valores propuesta por Schwartz (citado

en García y Real, 2001) propone que las necesidades básicas de los seres humanos no se transforman en valores específicos. En este sentido, el origen de los valores está dado desde tres necesidades o requerimientos humanos universales a los que todos los individuos y las sociedades deben responder. Estas tres necesidades son: 1) Las necesidades propias de los seres humanos como organismos biológicos; 2) Los requerimientos de acciones sociales coordinadas; y 3) Las necesidades de supervivencia y bienestar de los grupos (p. 23).

A partir de estas tres necesidades humanas universales, Schwartz y Bilsky postulan diez tipos o dominios motivacionales de valores (figura 1), que son considerados por los autores como transculturales, lo cual se sustenta a partir de diversas investigaciones realizadas en diferentes culturas (Pucheu, 2010, pág. 296).

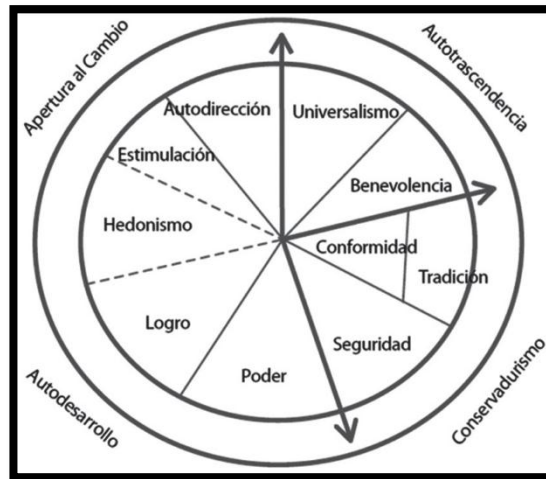


Figura 1. Modelo de valores universales de Schwartz

Fuente: Pucheu, 2010, pág. 295).

De acuerdo con los resultados de las investigaciones realizadas por estos autores, se demostró que existen dos formas básicas de interrelación entre los diversos tipos motivacionales: de compatibilidad y de conflicto. Compatibilidad para los tipos de valores lindantes, y conflicto para los opuestos. El patrón total de relaciones de conflicto o compatibilidad entre las prioridades de valores da una estructura circular al sistema de valores.

Una primera dimensión se encuentra constituida por los factores opuestos de apertura al cambio frente al conservadurismo. En esta dimensión, los valores son ordenados sobre la base de la motivación de la persona de perseguir sus propios intereses mediante caminos inciertos

y/o ambiguos, en oposición de la tendencia de preservar la estabilidad y la seguridad en las relaciones con lo que la rodea (Schwartz, 1994; Schwartz y Sagiv, 1995; Schwartz, 2001; Schwartz y Bardi, 2001).

La segunda dimensión, autodesarrollo frente a auto-trascendencia, ordena los valores en función de la motivación para promover los propios intereses a expensas de los de otros, en oposición a promover el bienestar de la sociedad y la naturaleza sobre los intereses propios. En ese sentido, uno de los extremos se encuentra conformado por los tipos motivacionales: poder social, logro y hedonismo; el otro extremo, por los valores de universalismo y benevolencia. Así, estas son dos dimensiones bipolares.

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

Un principio ambiental es una ley o regla que se cumple o debe seguirse con cierto propósito, como consecuencia necesaria de algo o con el fin de lograr el objetivo.

- **Orientación ambiental (X.1.2)**

Está vinculado al verbo orientar. Esta acción hace referencia a promover, formar y desarrollar todo espacio ambiental, a comunicar a una persona aquello que no sabe y que pretende conocer o a guiar al sujeto hacia el medio ambiental.

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

La protección del medio ambiente es un cuidado preventivo ante un eventual riesgo o problema ambiental, con el fin de conservar o prevenir la contaminación del medio ambiente.

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

La conciencia ambiental es la noción que tenemos de las sensaciones, los pensamientos y sentimientos que se experimentan en un momento determinado. Es la comprensión del ambiente que nos rodea y del mundo interno a los demás, para tener razonamiento consientes de la contaminación ambiental.

b) Las actitudes ambientales (X.2)

Desde el punto de vista de la psicología ambiental, Álvarez y Vega (2009, p. 247) citan a varios autores que definen las actitudes como “los sentimientos favorables o desfavorables que se tienen hacia alguna característica del medio o hacia un problema relacionado con él”. También, Taylor y Todd (1995) entienden la “actitud ambiental como un determinante directo de la predisposición hacia acciones a favor del medio” (p. 247). Fishbein y Azjen fueron pioneros de las investigaciones con este enfoque y expusieron un modelo teórico que relaciona las actitudes, las creencias, la intención conductual y la conducta, al cual denominaron Modelo de Valor-Expectativa. “Este modelo, posteriormente,

con algunas modificaciones hechas por sus autores, dio lugar a la Teoría de la Acción Razonada y, finalmente, a la Teoría de la Acción Planificada. Estas teorías han sido las más influyentes en los estudios realizados desde la psicología ambiental, para intentar establecer las relaciones entre actitudes ambientales y conductas sostenibles” (Álvarez y Vega, 2009, p. 247).

Las investigaciones realizadas concuerdan que las actitudes tienen una gran influencia sobre el comportamiento cuando otros factores no impiden que este se lleve a cabo, sobre todo en lo referente de los comportamientos individuales de consumo y de participación ambiental. En todos ellos, se plantea que los individuos solo ejecutan conductas pro-ambientales cuando conocen adecuadamente la problemática ambiental, están motivados, se ven capaces de generar cambios y están convencidos de que su acción tendrá efectividad y que no les generará dificultades. Sin embargo, se ha encontrado también en los estudios que las actitudes y las conductas pro-ambientales presentan correlaciones muy bajas, lo que ha llevado a plantear que una concienciación respecto del medio ambiente, por sí sola, no asegura la puesta en práctica de comportamientos ecológicos responsables. Todo ello ha acentuado la necesidad de llevar a cabo

nuevas investigaciones para perfeccionar los modelos que pretenden explicar los comportamientos en favor del medio (Álvarez y Vega, 2009, pág. 248).

Castro (2006), revisado por Valery y De Martínez (2009), plantea que “las actitudes pro-ambientales deben ser concebidas como un fenómeno propio del lugar donde se estudian, ya que se relacionan con los patrones de vida de las comunidades, es decir, estos procesos están relacionados con la cultura”. Esto es consistente con el modelo diseñado por Stern, Dietz y Guagnano (1995), quienes argumentan que, para entender el comportamiento ambiental, es necesario comenzar por entender los valores y las posiciones sociales, así como las creencias que tiene la gente referentes al ambiente. En otras palabras, “el hombre construye representaciones del mundo a través de sus creencias, valores y actitudes, y estas representaciones son los elementos que organizan y dan sentido a su comportamiento” (Elia et al. 2009, pág. 204).

En este sentido, “la orientación de valores que tenga la persona ejerce una influencia directa sobre sus creencias y, por lo tanto, sobre las actitudes y el comportamiento. Entonces las creencias se encuentran más cercanas a las actitudes que los propios valores, por lo que proveerán

actitudes positivas que faciliten la realización de la conducta” (Aguilar, 2006, p. 99).

Se han desarrollado algunos trabajos sobre actitudes ambientales relacionados con otras variables, tales como estilos de vida (Corraliza y Martín, 2000), comportamientos y conocimientos (Courtney, 2000), comportamientos (Riviera y Rodríguez, 2008) y creencias (Taskin, 2009).

- **Preocupación ambiental (X.2.1)**

La preocupación ambiental suele asociarse con la angustia y con la inquietud que se produce por la contaminación ambiental.

- **Interés ambiental (X.2.2)**

Es la importancia de cuidar el ambiente, que es cuidar la vida. En la medida en que protejamos nuestro ambiente inmediato, podemos conservar nuestro país y nuestro planeta y garantizar un legado de supervivencia para las futuras generaciones.

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

Es el conjunto de características (ambientales, sociales, culturales y económicas) que califican el estado, la disponibilidad y el acceso de los componentes de la naturaleza y la presencia de posibles alteraciones en el ambiente, que estén afectando sus derechos o puedan

alterar sus condiciones y las de la población de una determinada zona o región.

c) La conducta ecológica (X.3)

Existe cierta confusión literaria respecto de la terminología utilizada para el comportamiento humano y el medio ambiente. Bolzan (2008) cita algunos autores que definen el comportamiento ambiental de diferente forma. Por ejemplo: Suárez (2000) lo denomina conducta ecológica responsable. Otros autores, comportamiento pro-ambiental (Castro 2000, Degenhardt, 2002; Voz Mediano y San Juan, 2005) o comportamiento ecológico (Kaiser y Gutscher, 2003; Kaiser y Fürer, 2003; Kaiser y Wilson, 2000; Corraliza y Martín, 2000; Pato y Tamayo, 2006).

Bolzan (2008) menciona que Suárez (2000) define la conducta ecológica responsable como “el conjunto de actividades humanas cuya intención es contribuir a la protección de los recursos naturales o, al menos, a la reducción del deterioro ambiental” (p. 42). Pato y Tamayo (2006) utilizan el concepto en sentido positivo, como un sinónimo de pro ecológico, en el cual el sujeto actúa en favor del medio ambiente. Esta acción puede ser intencionada o no, estar basada en aprendizajes e

internalizaciones y formar parte de la vida cotidiana de las personas.

El comportamiento pro ambiental no es casual y está directamente relacionado con el esfuerzo del individuo. Desde esta perspectiva, puede afirmarse que “el comportamiento pro ambiental posee tres características fundamentales: 1) Debe ser un producto o un resultado, ya que consiste en acciones que generan cambios visibles en el medio; 2) Se identifica como conducta efectiva: resulta de la solución de un problema o de una respuesta a un requerimiento; y 3) Presenta un cierto nivel de complejidad: permite trascender la situación presente y, así, anticipar y planear el resultado efectivo esperado” (Bolzan, 2008, p. 43).

Stern (2000) analizó la intención humana en los comportamientos responsables con el medio. Así, conceptualizó el comportamiento ambientalmente significativo. Este se define según su impacto, es decir, si se produce un cambio en la disponibilidad de materiales o energías del medio ambiente, o genera alteración en la dinámica y estructura de los ecosistemas de la biosfera.

El impacto humano sobre el medio ambiente es producto de sus deseos de confortabilidad, poder, seguridad personal y placer. Dichos deseos son reforzados por las industrias y por la tecnología que el propio hombre ha creado para alcanzar sus ambiciones.

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

El reciclaje consiste en obtener una nueva materia prima o producto, mediante un proceso fisicoquímico o mecánico, a partir de productos y materiales ya en desuso o utilizados. De esta forma, conseguimos alargar el ciclo de vida de un producto, ahorrando materiales y beneficiando al medio ambiente al generar menos residuos. El reciclaje surge no sólo para eliminar residuos, sino para hacer frente al agotamiento de los recursos naturales del planeta.

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

Conservación ambiental, conservación de las especies, conservación de la naturaleza o protección de la naturaleza son algunos de los nombres con que se conocen las distintas formas de preservar el futuro de la naturaleza, el medio ambiente o, específicamente, algunas de sus partes: la flora y la fauna, las distintas especies, los distintos ecosistemas, los valores paisajísticos, entre otros.

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

Reducir la contaminación produce ciertos beneficios a la salud, según lo que ha revelado un nuevo estudio que ha encontrado que el aire más limpio alarga la esperanza de vida en cinco meses.

2.2.2. Comportamiento organizacional (Y)

A) Definición

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.

Robbins (2004) explica que una persona puede tener miles de actitudes, pero en el comportamiento organizacional centra su atención en las muy escasas actitudes que se relacionan con el trabajo y que se representan en positivas o negativas de los empleados de su entorno laboral. El comportamiento organizacional se ha interesado en tres acciones: satisfacción en el trabajo, participación con la organización y compromiso organizacional. Este término, también laboral se refiere a la actitud hacia su trabajo. Una persona con gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquellas que se

sienten insatisfechas albergan actitudes negativas. Cuando hablamos de actitudes de los empleados, por lo regular nos referimos a la satisfacción laboral.

Dubrin (2004) hace referencia al comportamiento organizacional como el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma. Los objetivos principales del CO son explicar, predecir y controlar dicha conducta.

Robbins (2004) explica que una estructura organizacional define cómo se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas en los puestos.

Los administradores necesitan concentrarse en seis elementos clave cuando diseñan la estructura de su organización: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del tramo de control, centralización y descentralización y la formalización.

Chiavenato (2008) define el comportamiento organizacional como las características genéricas de personalidad, las expectativas, los objetivos y otras que determinan el comportamiento humano en las empresas u organizaciones formales.

Daft (2007) indica que el comportamiento organizacional es el micro enfoque hacia las organizaciones, debido a que considera a los individuos en el interior de las organizaciones como las unidades relevantes de análisis. El CO examina conceptos como la motivación, el estilo de liderazgo y la personalidad. También se ocupa de las diferencias cognitivas emocionales entre las personas en el interior de las organizaciones.

Blanchard y O'Connor (2005) hacen referencia de que el recurso humano es lo que da vida y fuerza a una organización, un conjunto de paredes, máquinas y capital no es nada sin el talento humano. Absorber la complejidad de una organización derivada de las crecientes necesidades de adaptación, encauzar la visión estratégica hacia donde debe ir la empresa en el futuro, alinear la visión personal de los colaboradores a la visión de la empresa, comprometer a su gente, integrar la dirección estratégica con la política de personas, buscando el desarrollo del compromiso, generando lealtad, involucramiento por el rendimiento profesional de calidad, es el reto del día a día.

De igual forma, el mencionado autor coincide que la empresa es un sistema caótico donde no pueden realizarse predicciones y certezas sobre comportamientos en el futuro, el cual es en apariencia aleatoria e impredecible, a partir de mínimas modificaciones en sus condiciones iniciales. Se sabe cómo

empieza, pero no cómo va a acabar. La administración por valores está directamente orientada a rediseñar culturas y facilitar, así, el gobierno de los cambios estratégicos de la empresa para adaptarse a su entorno y superar sus tensiones internas.

Robbins (2004) afirma que los empleados no son competentes para siempre. Las capacidades se deterioran y se vuelven obsoletas. Por ello, es necesario invertir en capacitación, lo cual abarca desde impartir a los empleados destrezas básicas de lectura y escritura, hasta cursos avanzados de liderazgo ejecutivo. En una empresa de servicios es imprescindible capacitar al empleado en temas como: relaciones interpersonales, servicio al cliente y mucha ética, para ayudarlos a mantener su competitividad.

Stephen (2009) señala que el comportamiento se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta. Aunque aún existe mucho debate sobre la importancia relativa de cada uno, parece que se coincide en que el comportamiento organizacional incluye los temas fundamentales de la motivación, el comportamiento y el poder del líder, la comunicación interpersonal, la estructura y los procesos de grupo, el aprendizaje, el desarrollo y la percepción de actitudes, el proceso de cambio, el conflicto, el diseño del trabajo y la tensión laboral. Por lo anterior,

se describen los campos de investigación del comportamiento organizacional.

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

Cada uno de nosotros es un estudiante del comportamiento. Desde nuestros primeros años, hemos observado las acciones de otros, tratando de interpretar lo que vemos. Sea, o no, que haya pensado al respecto en forma explícita, usted ha estado leyendo a las personas durante casi toda su vida.

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

El comportamiento organizacional es una ciencia del comportamiento aplicada que se conforma de las aportaciones de cierto número de disciplinas, también del comportamiento. Las áreas predominantes son la psicología, psicología social, sociología y antropología.

- **Retos y oportunidades del CO**

Es identificar los retos y las oportunidades que tienen los gerentes al aplicar los conceptos del CO. Nunca había sido tan importante para los gerentes entender el comportamiento organizacional como lo es actualmente. Una mirada rápida a unos cuantos de los cambios profundos que ahora tienen lugar en las organizaciones apoya esta afirmación.

B) Comportamiento Individual (Y.1)

Son todas aquellas características que posee una persona y han sido inherentes a ella, en todo momento, como sus valores, sus actitudes, su personalidad y sus propias habilidades, que son posiblemente modificables por las empresas y que influirían en su comportamiento dentro de la empresa.

- **Percepción (Y.1.1)**

Stephen (2009) hace referencia sobre la percepción como el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones de sus sentidos con objeto de asignar significado a su entorno.

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

Las escuelas de administración, por lo general, enseñan a sus estudiantes a seguir modelos racionales de toma de decisiones. Aun cuando estos modelos tienen un mérito considerable, no siempre describen la manera real en que la gente toma decisiones. Aquí es donde entra en escena el comportamiento organizacional: si hemos de mejorar el modo en que se toman decisiones en las organizaciones, necesitamos entender los errores que cometen las personas al hacerlo.

- **Valores (Y.1.3)**

Convicciones fundamentales acerca del nivel personal y social

de conducta o estado final de la existencia es preferible a otro modo opuesto o inverso.

- **Actitud (Y.1.4)**

Son enunciados de evaluación favorable o desfavorable de los objetos, las personas o los eventos. Reflejan cómo se siente alguien respecto de algo. Cuando digo “me gusta mi trabajo”, expreso mi actitud hacia el trabajo.

Las actitudes son complejas. Si se pregunta a las personas sobre su actitud hacia la religión, hacia Paris Hilton o hacia la organización para la cual trabajan, quizá se reciba una respuesta esencial, porque las razones que subyacen a la respuesta pueden ser complejas. A fin de entender a fondo las actitudes, se necesitan sus propiedades fundamentales.

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

Es el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que se desempeña. Esta definición es muy amplia. Pero esto es algo inherente al concepto. Se debe recordar que el trabajo de una persona es más que sólo realizar las actividades obvias de ordenar papeles, escribir códigos de programación, atender clientes o manejar un camión. Los trabajos requieren interactuar con los compañeros y jefes, seguir las reglas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño, vivir en condiciones de trabajo que con frecuencia son menos que ideales y, así, por el estilo. Esto

significa que evaluar qué tan satisfecho se encuentra un empleado con su trabajo es un agregado complejo de cierto número de elementos discretos del empleo.

- **Motivación (Y.1.6)**

Es el proceso que incide en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Si bien, la motivación, en general, se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo.

C) Comportamiento de grupo (Y.2)

Davis (2003) indica que el comportamiento de la gente en grupo es algo más que la suma total de cada individuo actuando por sí solo. La complejidad del modelo se incrementa si se reconoce que el comportamiento de la gente cuando está en grupos es diferente que cuando está sola.

Por tanto, el siguiente paso en el conocimiento del CO es el estudio del comportamiento en grupo.

Se analizará la forma en que los individuos, dentro de un grupo, se ven influidos por los patrones de comportamiento que se espera que muestren, así como por lo que el grupo considera normas aceptables de comportamiento y por el grado al que se atraen entre sí los miembros del grupo. Dentro de las principales variables, a nivel de grupo, se encuentran los grupos de trabajo

eficaces, los patrones de comunicación, los estilos de liderazgo, el poder y la política, las relaciones intergrupales y los niveles de conflicto que afectan el comportamiento del grupo.

Clasificación de los grupos: Stephen (2009) clasifica en:

- 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 de 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)**

Las investigaciones indican que es probable que la comunicación sea el origen que se cita con más frecuencia de conflictos interpersonales. Debido a que los individuos pasan cerca del 70 % de las horas que están despiertos comunicándose, escribiendo, leyendo, hablando, escuchando,

parece razonable concluir que una de las cosas que más inhiben el desempeño exitoso de un grupo es la carencia de una comunicación eficaz. Y para la carrera profesional es muy importante tener una buena comunicación.

- **Liderazgo (Y.2.2)**

Es la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización. Debido a que los puestos directivos vienen acompañados de cierto grado de autoridad formalmente asignada, una persona asume un rol de liderazgo sólo debido a la posición que tiene en la organización. Sin embargo, no todos los líderes son directivos, ni tampoco, para ese efecto, todos los directivos son líderes. Solo porque una organización da a sus gerentes ciertos derechos formales no se tiene una garantía de que sean capaces de dirigir con eficiencia. Observamos que el liderazgo no sancionado, es decir, la capacidad de influir que se da en forma independiente de la estructura formal de una organización con frecuencia es tan importante o más que la influencia formal. En otras palabras, los líderes surgen desde el interior de un grupo o bien por la designación formal para dirigirlo.

- **Poder y política (Y.2.3)**

Han sido descritas como las últimas de las palabras sucias. Para la mayoría de nosotros, es más fácil hablar sobre sexo o

dinero que sobre poder o comportamiento político. Las personas con poder lo niegan, quienes lo desean tratan de que no parezca que lo buscan y aquellos que son buenos para obtenerlo mantienen en secreto su forma de lograrlo.

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

A pesar de los significados divergentes que tiene el término, hay varios conceptos comunes a la mayor parte de ellos. El conflicto debe ser percibido por las partes involucradas, que exista o no es asunto de percepción. Si nadie ve un conflicto, entonces, por lo general, hay acuerdo en que no existe. Otros aspectos en común que tienen las definiciones son la oposición o incompatibilidad y alguna forma de interacción. Mientras que la negociación es un proceso en el que dos o más partes intercambian bienes o servicios y tratan de ponerse de acuerdo con la tasa de cambio para cada quien.

D) Sistema organizacional (Y.3)

Davis (2003) indica que el comportamiento organizacional alcanza el nivel más alto de complejidad cuando se agrega una estructura formal al conocimiento previo del comportamiento individual y de grupos. En la misma medida que los grupos son algo más que la suma de los miembros individuales, las organizaciones son más que la suma de los grupos que lo forman.

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

Robbins (2004) explica que una estructura organizacional define cómo se dividen, agrupan y coordinan formalmente las áreas en los puestos.

Los administradores necesitan concentrarse en seis elementos clave cuando diseñan la estructura de su organización: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando extensión del tramo de control, centralización, descentralización y la formalización.

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

Stephen (2009) se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora. La cultura organizacional tiene que ver con la manera en que los empleados perciben las características de la cultura de una organización, no si les gusta. Es decir, es un término descriptivo. Esto es importante debido a que diferencia este concepto del de satisfacción en el trabajo. La cultura organizacional busca medir el modo en que los empleados ven a su organización. ¿Estimula el trabajo en equipo? ¿Premia la innovación? ¿Apoya las iniciativas?

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

La cultura tiene cierto número de funciones dentro de una

organización. La primera es que define fronteras, es decir, crea diferencias entre una organización y las demás. La segunda es que transmite un sentido de identidad a los miembros de la organización. La tercera función es que facilita la generación de compromiso con algo más grande que el mero interés individual. La cuarta es que mejora la estabilidad del sistema social. La cultura es el aglutinante social que ayuda a mantener una organización al proveer estándares apropiados de lo que deben decir y hacer los empleados. Por último, la cultura sirve como mecanismo que da sentido y control para guiar y conformar las actitudes y el comportamiento de los empleados.

- **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 el crecimiento individuales.

E) Dinámica organizacional (Y.4)

Esta analiza la interacción de las estructuras, los procesos, los sistemas de información y las relaciones humanas en el contexto de las empresas. Describe la cultura de la organización y su impacto en las personas.

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

Uno de los descubrimientos mejor documentado en los estudios sobre el comportamiento de los individuos y las organizaciones

es que, tanto éstas como sus miembros, se resisten al cambio. Un estudio reciente demostró que, incluso cuando se muestra a los empleados cartas que sugieren la necesidad de un cambio, ellos mencionan cualesquier dato que puedan demostrar que todo está bien y que no hay necesidad de cambiar. Nuestros egos son frágiles y es frecuente que veamos al cambio como algo amenazador.

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

Conjunto de intervenciones para el cambio planeado, basadas en valores humanistas y democráticos, que busca mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados.

- **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.

2.2.3. Marco legal

Se refiere a las bases legales que sustentan su objetivo de estudio. Aquí, se debe comenzar por hacer referencia a la Ley General del Ambiente (DL N° 28611).

TÍTULO II: DE LOS SUJETOS DE LA GESTIÓN AMBIENTAL

CAPÍTULO 4: EMPRESA Y AMBIENTE

Artículo 76°.- De los sistemas de gestión ambiental y mejora continúa

El Estado promueve que los titulares de operaciones adopten sistemas de gestión ambiental acordes con la naturaleza y magnitud de sus operaciones, con la finalidad de impulsar la mejora continua de sus niveles de desempeño ambiental.

Artículo 78°.- De la responsabilidad social de la empresa

El Estado promueve, difunde y facilita la adopción voluntaria de políticas, prácticas y mecanismos de responsabilidad social de la empresa, entendiendo que ésta constituye un conjunto de acciones orientadas al establecimiento de un adecuado ambiente de trabajo, así como de relaciones de cooperación y buena vecindad impulsadas por el propio titular de operaciones.

TÍTULO III: INTEGRACIÓN DE LA LEGISLACIÓN AMBIENTAL

CAPÍTULO 1: APROVECHAMIENTO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS NATURALES

Artículo 87°.- De los recursos naturales transfronterizos

Los recursos naturales transfronterizos se rigen por los tratados sobre la materia o en su defecto por la legislación especial. El Estado promueve la gestión integrada de estos recursos y la realización de alianzas estratégicas en tanto supongan el mejoramiento de las condiciones de sostenibilidad y el respeto de las normas ambientales nacionales.

CAPÍTULO 3: CALIDAD AMBIENTAL

Artículo 113°.- De la calidad ambiental

Toda persona natural o jurídica, pública o privada, tiene el deber de contribuir a prevenir, controlar y recuperar la calidad del ambiente y de sus componentes.

Son objetivos de la gestión ambiental en materia de calidad ambiental:

- a) Preservar, conservar, mejorar y restaurar, según corresponda, la calidad del aire, el agua y los suelos y demás componentes del ambiente identificando y controlando los factores de riesgo que la afecten.
- b) Prevenir, controlar, restringir y evitar según sea el caso, actividades que generen efectos significativos, nocivos o peligrosos para el

ambiente y sus componentes, en particular cuando ponen en riesgo la salud de las personas.

- c) Recuperar las áreas o zonas degradadas o deterioradas por la contaminación ambiental.
- d) Prevenir, controlar y mitigar los riesgos y daños ambientales procedentes de la introducción, uso, comercialización y consumo de bienes, productos, servicios o especies de flora y fauna.
- e) Identificar y controlar los factores de riesgo a la calidad del ambiente y sus componentes.
- f) Promover el desarrollo de la investigación científica y tecnológica, las actividades de transferencia de conocimientos y recursos, la difusión de experiencias exitosas y otros medios para el mejoramiento de la calidad ambiental.

Artículo 120°.- De la protección de la calidad de las aguas

El Estado, a través de las entidades señaladas en la Ley, está a cargo de la protección de la calidad del recurso hídrico del país.

El Estado promueve el tratamiento de las aguas residuales con fines de su reutilización, considerando como premisa la obtención de la calidad necesaria para su reusó, sin afectar la salud humana, el ambiente o las actividades en las que se reutilizarán.

CAPÍTULO 4: CIENCIA, TECNOLOGÍA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL

Artículo 123°.- De la investigación ambiental científica y tecnológica

La investigación científica y tecnológica está orientada, en forma prioritaria, a proteger la salud ambiental, optimizar el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y a prevenir el deterioro ambiental, tomando en cuenta el manejo de los fenómenos y factores que ponen en riesgo el ambiente; el aprovechamiento de la biodiversidad, la realización y actualización de los inventarios de recurso naturales y la producción limpia y la determinación de los indicadores de calidad ambiental.

Artículo 127°.- De la Política Nacional de Educación Ambiental

La educación ambiental se convierte en un proceso educativo integral, que se da en toda la vida del individuo, y que busca generar en éste los conocimientos, las actitudes, los valores y las prácticas, necesarios para desarrollar sus actividades en forma ambientalmente adecuada, con miras a contribuir al desarrollo sostenible del país.

El Ministerio de Educación y la Autoridad Ambiental Nacional coordinan con las diferentes entidades del estado en materia ambiental y la sociedad civil para formular la política nacional de educación ambiental, cuyo cumplimiento es obligatorio para los procesos de educación y comunicación desarrollados por entidades que tengan su ámbito de acción en el territorio nacional, y que tiene como lineamientos orientadores:

- a) El desarrollo de una cultura ambiental constituida sobre una comprensión integrada del ambiente en sus múltiples y complejas

relaciones, incluyendo lo político, social, cultural, económico, científico y tecnológico.

- b) La transversalidad de la educación ambiental, considerando su integración en todas las expresiones y situaciones de la vida diaria.
- c) Estímulo de conciencia crítica sobre la problemática ambiental.
- d) Incentivo a la participación ciudadana, a todo nivel, en la preservación y uso sostenible de los recursos naturales y el ambiente.
- e) Complementariedad de los diversos pisos ecológicos y regiones naturales en la construcción de una sociedad ambientalmente equilibrada.
- f) Fomento y estímulo a la ciencia y tecnología en el tema ambiental.
- g) Fortalecimiento de la ciudadanía ambiental con pleno ejercicio, informada y responsable, con deberes y derechos ambientales.
- h) Desarrollar programas de educación ambiental, como base para la adaptación e incorporación de materias y conceptos ambientales, en forma transversal, en los programas educativos formales y no formales de los diferentes niveles.
- i) Presentar anualmente un informe sobre las acciones, avances y resultados de los programas de educación ambiental.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Conducta ecológica**

Thompson y Barton (1994) Identifican un perfil de personas antropocéntricas que valoran el medio ambiente natural, debido a su

contribución con la calidad de la vida humana y un perfil para las personas con valoración ecocéntrica por la propia naturaleza.

- **Contaminación ambiental**

Se denomina contaminación ambiental a la presencia en el ambiente de cualquier agente (físico, químico o biológico) o bien de una combinación de varios agentes en lugares, formas y concentraciones tales que sean o puedan ser nocivos para la salud, la seguridad o para el bienestar de la población, o bien, que puedan ser perjudiciales para la vida vegetal o animal, o impidan el uso normal de las propiedades y lugares de recreación y goce de los mismos. La contaminación ambiental es también la incorporación a los cuerpos receptores de sustancias sólidas, líquidas o gaseosas, o mezclas de ellas, siempre que alteren desfavorablemente las condiciones naturales del mismo o que puedan afectar la salud, la higiene o el bienestar del público.

- **Definición de estructura**

La estructuración o diseño de la organización implica la determinación de las funciones o actividades que son necesarias para alcanzar un fin cualquiera y la disposición de las mismas en grupos para asignarles a los individuos.

Estructura: Patrón establecido de relaciones entre componentes o partes de la organización. Sin embargo, la estructura varía de acuerdo con las operaciones reales y el comportamiento de cada organización.

La estructura, partiendo de estos dos conceptos, se puede definir como

un patrón establecido de las relaciones entre los diferentes miembros de la organización. En este sentido, se podrán describir los puestos de cada individuo, así como los procedimientos utilizados en cada actividad, para que, de esta manera, se pueda realizar un trabajo eficiente, utilizando y aprovechando de la mejor manera los recursos disponibles.

- **Diseño organizacional**

El diseño organizacional significa la forma en que está estructurada la empresa o cualquier Organización.

“El Diseño Organizacional es un conjunto de medios que maneja la Organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas” (Mintzberg, 1998).

- **Eficacia**

Una estructura organizacional es eficaz si permite la contribución de cada individuo al logro de los objetivos de la empresa.

- **Eficiencia**

Una estructura organizacional se considera que es eficiente si facilita la obtención de los objetivos deseados con el mínimo costo posible.

- **Desarrollo sostenible o sustentable**

“Desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades” (Informe de la comisión Bruntland, 1987).

- **Ecoamigable**

Es el acto de vivir con una intención enfocada a no crear daño al medio ambiente y prevenir el mayor daño posible procedente de la interacción hombre-entorno.

- **Ecoeficiencia**

Enfoque que busca la reducción del impacto ambiental (adaptando procesos y readecuando sistemas), que al mismo tiempo permita el rendimiento económico con el mínimo costo posible.

- **Agente marítimo**

Empresa jurídica que representa en territorio extranjero al propietario del buque. Este se encarga de cubrir las necesidades del buque (aprovisionamiento, reparaciones, suministro de combustible, etc.), durante el tiempo que dure la recalada en un terminal portuario.

- **Ecologismo ecocéntrico**

Enfoque filosófico que da prioridad a la preservación y el cuidado de la naturaleza y sus especies, inclusive por encima de la vida humana.

- **Ecologismo antropocéntrico**

Enfoque en el cual se prioriza al hombre y sus actividades sobre la conservación de las especies y de los ecosistemas

- **Convivencia armónica**

Es vivir en compañía de otro u otros practicando el respeto y la tolerancia, independientemente del origen, la creencia, la cultura, el sexo y la orientación sexual.

- **Ignominia**

Es una ofensa que se realiza de manera pública y que resulta visible por los integrantes de una comunidad

- **Aglutinante**

Como adjetivo, califica a aquello que tiene la capacidad de aglutinar (es decir, de conseguir que distintos elementos queden unidos entre sí).

- **Catalizador**

Como adjetivo, es aquella persona o cosa que atrae, conforma y agrupa fuerzas, opiniones, sentimientos, etc.

- **Transversalidad**

Consiste en introducir un tema en la vida diaria para abordarlo posteriormente de forma permanente.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La cultura ambiental se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A. puerto san Nicolás, Marcona – 2016.

3.1.2. Hipótesis específicas

- 1) Los valores ambientales se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores.
- 2) Las actitudes ambientales se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores.
- 3) La conducta ecológica se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores.

3.1.3. Variables

3.1.3.1. Variable independiente (X)

Cultura ambiental (X)

3.1.3.2. Variable dependiente (Y)

Comportamiento Organizacional (Y)

CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Diseño de la investigación

Tipo de Investigación

El tipo de investigación, de acuerdo con el fin que se persigue, fue la investigación básica, llamada pura o fundamental en su nivel descriptivo. Fue descriptivo por cuanto nos dará valiosa información diagnóstica de las variables. Fue 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:

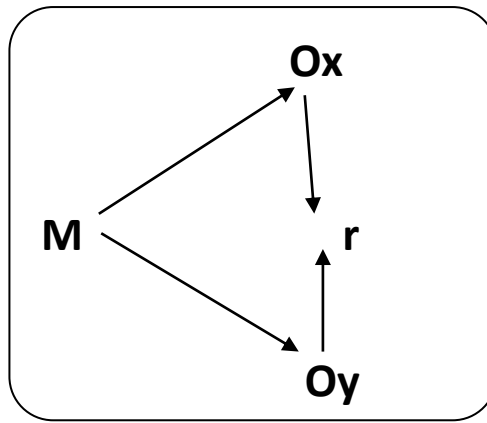


Figura 2. Denotación grafica tipo de investigación

Denotación:

M	=	Población
Ox	=	Observación a la variable independiente
Oy	=	Observación a la variable dependiente
r	=	Relación entre variables

Método de Investigación

Método científico

Estrategia procedimiento de contratación de hipótesis

Las reglas estratégicas que se emplearán para la prueba de hipótesis se realizaron a través del paquete estadístico de la correlación, en su variante descriptiva y comparativa, puesto que se trata de determinar y establecer el nivel de relación existente entre ambas variables. Finalmente, se hará un análisis estadístico de los resultados, mediante el coeficiente de correlación.

4.2. Población y muestra

Población (N)

El universo poblacional estuvo constituido por 24 unidades de observación, que fueron los trabajadores en la Empresa Consorcio Empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

Muestra (n)

La muestra de estudio consideró a la totalidad de la población, por ser pequeña, la cual viene a ser todas las unidades de observación, los 24 trabajadores en la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

Por ser pequeña la población, se consideró muestra no probabilística, porque el investigador, conociendo bien la población y con el buen criterio, decide qué unidades de observación integraron la muestra. Se hizo uso del método, o técnica de muestreo, llamado muestreo intencional opinático, con el criterio de conveniencia del investigador para que la muestra sea representativa. Esta se aplicará a la totalidad de los elementos de observación con las mismas características. Según Córdoba (2009, pág. 32), en su libro denominado *“Estadística aplicada a la investigación”*, y la fórmula estadística que presentamos, no es necesario su aplicación para la obtención de la muestra que consideramos.

4.3. Operacionalización de variables

Variables	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
------------------	--------------------	--------------------	---------------

(X) CULTURA AMBIENTAL	X.1.- Valores ambientales X.2.- Actitudes ambientales X.3.- Conducta ecológica	X.1.1.- Principios ambientales X.1.2.- Orientación ambiental X.1.3.- Protección al medio ambiente X.1.4.- Conciencia ambiental X.2.1.- Preocupación ambiental X.2.2.- Interés ambiental X.2.3.- Calidad ambiental X.3.1.- Reciclaje de productos X.3.2.- Conservación de la energía X.3.3.- Reducción de la contaminación	Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca Likert
(Y) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Y.1.- Comportamiento individual Y.2.- Comportamiento grupal Y.3.- Sistema organizacional Y.4.- Dinámica organizacional	Y.1.1.- Percepción Y.1.2.- Toma de decisiones Y.1.3.- Valores Y.1.4.- Satisfacción en el trabajo Y.2.1.- Comunicación Y.2.2.- Liderazgo Y.2.3.- Poder y política Y.2.4.- Conflictos y negociación Y.3.1.- Estructura organizacional Y.3.2.- Cultura organizacional Y.3.3.- Funciones de la cultura Y.3.4.- Cultura organizacional positiva 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	Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca Likert.

Fuente: Elaboración propia

4.4. Técnicas para la recolección de datos

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

Técnicas:

- La observación
- Análisis documental
- La encuesta

Instrumentos:

- Guía de observación
- Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación
- El cuestionario

4.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Análisis documental

Mediante el análisis documental y sus respectivos instrumentos, se revisaron fuentes bibliográficas, publicaciones especializadas y portales de Internet, directamente relacionados con las variables de estudio.

A través de la encuesta y su instrumento el cuestionario, elaborados por los investigadores, para el presente estudio, se recopiló información sobre cada uno de los indicadores que han sido descompuestos de las dimensiones y éstas de las variables, de acuerdo con eso se plantearon las preguntas.

Mediante la técnica de la observación y su instrumento, la guía de observación, se fueron comprendiendo los procesos, las interrelaciones entre personas y sus situaciones o circunstancias y los eventos que suceden a través del tiempo, así como los patrones que se desarrollarán los contextos sociales y culturales, en los cuales ocurren las experiencias humanas; así como identificar problemas.

a) Ficha técnica de instrumentos

La encuesta estuvo constituida por preguntas sobre la percepción del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. La medición fue a través de la Escala de Likert, que mide de 1 a 5.

b) Administración de los instrumentos y obtención de los datos

Para el acopio de la información se formuló un cuestionario, confiable y validado por especialistas y expertos en la investigación, que darán su opinión de expertos, si el cuestionario es aplicable o puede ser observado. La confiabilidad se logrará aplicando la prueba de Alfa de Cronbach.

En la administración de cuestionarios, se contará con el valioso apoyo del personal.

Análisis estadístico

Se llevó a cabo utilizando el paquete estadístico SPSS 22.0, el cual procesará los datos para lograr la interpretación, el análisis y la discusión de

los gráficos y las figuras estadísticas, para lograr los resultados y contar con las conclusiones, implicando los objetivos y las hipótesis que fueron el producto final de la investigación.

- **Descripción de la escala de relación (bajo, moderado y alto)**

Una vez aplicado el instrumento a los 24 unidades de observación, trabajadores de la Consorcio empresarial AGNAV S.A., que conformaron nuestra muestra, ya con las respuestas obtenidas se procederá a ubicar el nivel de relación correspondiente a la primera variable en un escala de relación obtenida de la siguiente forma.

Asumiendo que, en el peor de los casos, un trabajador responda con NUNCA=1 las 15 primeras preguntas que evalúan la variable independiente, tendríamos como valor mínimo 15 (15×1) en nuestra escala. Y, en el mejor de los casos, que responda las 15 preguntas iniciales con SIEMPRE=5, tendríamos como valor máximo 75 (15×5) en nuestra escala. Luego, se procede a restar estos valores ($75 - 15 = 60$) y la diferencia se dividirá entre 3 ($60 / 3 = 20$). El cociente obtenido se suma con el VM ($20 + 15 = 35$) y nos señala el límite del primer rango "BAJO". Y, este último paso, se repite para delimitar los rangos de MODERADO ($20 + 35 = 55$) Y ALTO ($20 + 55 = 75$).

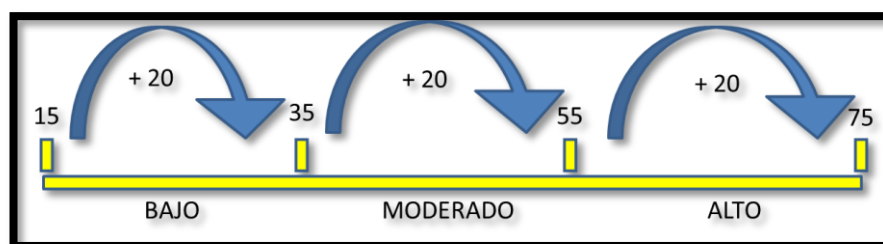


Figura 3. Escala de relación de la variable independiente

Consecuentemente, se usa el mismo proceso líneas arriba para determinar la escala de relación de la variable dependiente, que está compuesta en cuestionario de 20 preguntas.

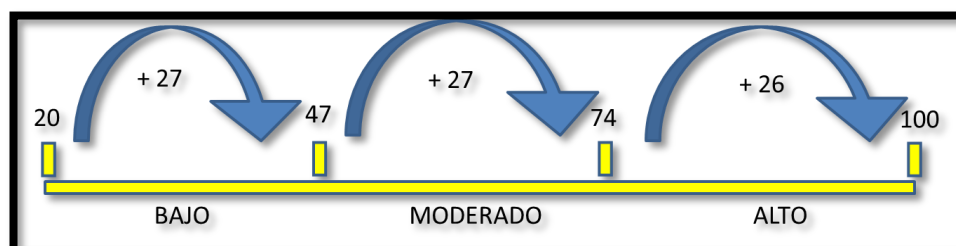


Figura 4. Escala de relación de la variable dependiente

Formulación del modelo

a) Hipótesis nula

Existen evidencias de que las medias de los tratamientos estadísticamente no difieren significativamente.

b) Hipótesis alterna

Estadísticamente las medias de los tratamientos difieren significativamente.

c) Recolección de datos y cálculos de los estadísticos correspondientes

La recolección de datos se efectuó una vez aplicados los tratamientos correspondientes a cada muestra y para el procesamiento se utilizaron los programas estadísticos antes mencionados.

d) Decisión estadística

La decisión estadística se tomó como consecuencia de la comparación del estadístico de prueba calculado y el objeto de estudio, mediante gráficos y figuras estadísticas correspondientes a la distribución del estadístico de prueba. Esto quiere decir si el valor del estadístico de prueba calculado se encuentra en la región de rechazo se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario se acepta; es decir:

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

4.6. Aspectos éticos

Valor social o científico. La investigación plantea una intervención que conduce a mejoras en las condiciones de vida y el bienestar de la población,

y que incrementa los conocimientos y abre oportunidades de superación o solución a problemas de carácter ambiental y conducta organizacional, no será de forma inmediata, pero sí de manera procesal. El valor social o científico es un requisito ético, entre otras razones, por el uso responsable de recursos naturales limitados (esfuerzo, dinero, espacio, tiempo) y el evitar la explotación. Esto asegura que las personas no sean expuestas a riesgos o agresiones sin la posibilidad de algún beneficio personal o social.

Validez científica. Los resultados que encontraremos en la presente investigación serán confiables, porque contamos con docentes asesores expertos en la investigación con conocimientos científicos humanísticos que nos enseñaron a elaborar instrumentos confiables que son aplicados en una muestra adecuada, obtenida científicamente, con estudios de seres humanos que es, en sí, un principio ético. La búsqueda de la validez científica establece el deber de plantear: a) Un método de investigación coherente con el problema y la necesidad social, con la selección de los sujetos, los instrumentos y las relaciones que establece el investigador con las personas; b) Un marco teórico suficiente basado en fuentes documentales y de información; c) Un lenguaje cuidadoso empleado para comunicar el informe; éste debe ser capaz de reflejar el proceso de la investigación y debe cultivar los valores científicos en su estilo y estructura; d) Alto grado de correspondencia entre la realidad psicológica, cultural o social de los sujetos investigados, con respecto de la cultura ambiental y la formación de la conducta organizacional.

Selección adecuada de las unidades de observación. La selección de los sujetos del estudio serán escogidos por razones relacionadas por sus mismas características, para que la muestra sea representativa. Una selección adecuada de las unidades de observación serán todos los trabajadores del Puerto San Nicolás que requiere que sea la ciencia y no la vulnerabilidad, o sea, el estigma social. La selección de sujetos debe considerar la inclusión de aquellos que pueden beneficiarse de un resultado positivo.

Consentimiento informado. La finalidad del consentimiento informado es asegurar que las unidades de observación participan en la investigación propuesta. El consentimiento informado se justifica por la necesidad del respeto a las personas y a sus decisiones autónomas. Cada persona tiene un valor intrínseco, debido a su capacidad de elegir, modificar y proseguir su propio plan de vida.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo por variables y dimensiones.

Tabla 2:

Cultura ambiental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	16,7	16,7	33,3
	Moderado	16	66,7	66,7	100,0
	Alto	4	16,7	16,7	16,7
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

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

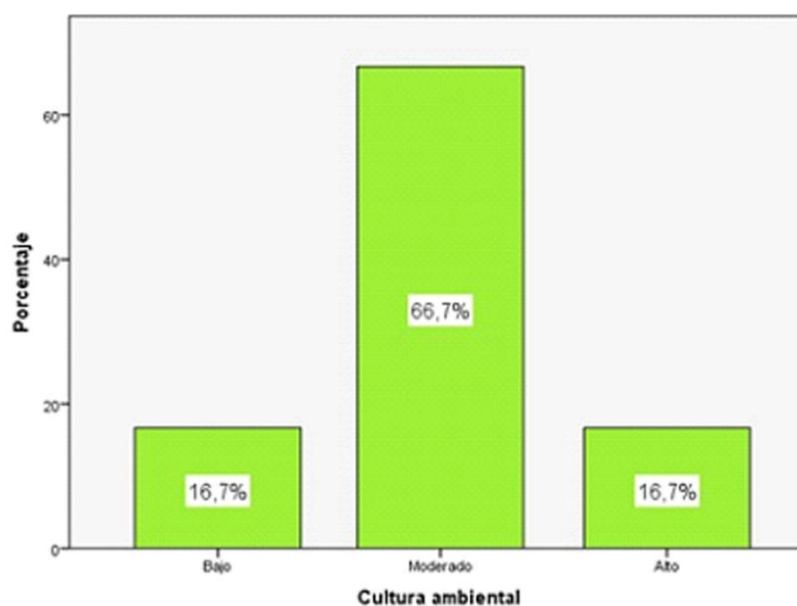


Figura 5. Cultura ambiental

De la figura 5, un 66,7 % de los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016 afirman que la cultura ambiental alcanzo un nivel moderado, un 16,7 % sostiene que se consiguió un nivel alto y otro 16,7 % que se logró un nivel bajo.

Tabla 3:

Valores ambientales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	6	25,0	25,0	41,7
	Moderado	14	58,3	58,3	100,0
	Alto	4	16,7	16,7	16,7
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa Consorcio
empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016

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

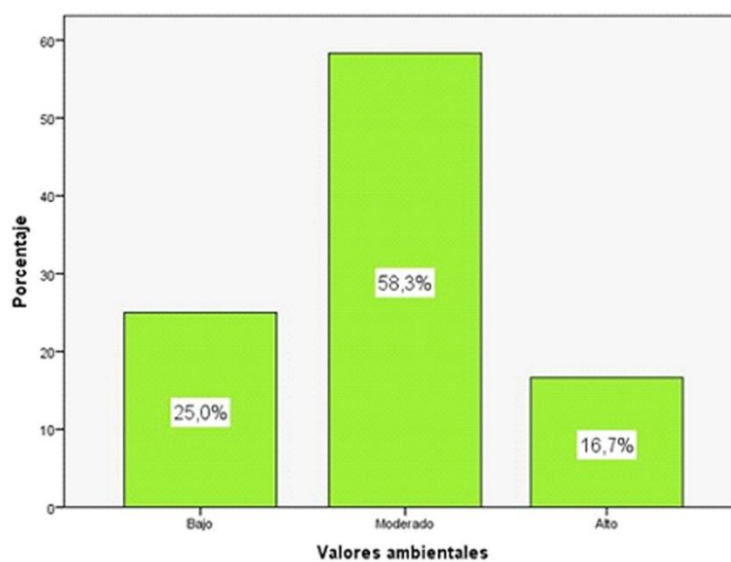


Figura 6. Valores ambientales

De la figura 6, un 58,3 % de los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016 afirma que los

valores ambientales alcanzo un nivel moderado, un 25,0 % sostiene que se consiguió un nivel bajo y un 16,7 %, que se logró un nivel alto.

Tabla 4:

Actitudes ambientales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	7	29,2	29,2	45,8
	Moderado	13	54,2	54,2	100,0
	Alto	4	16,7	16,7	16,7
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

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

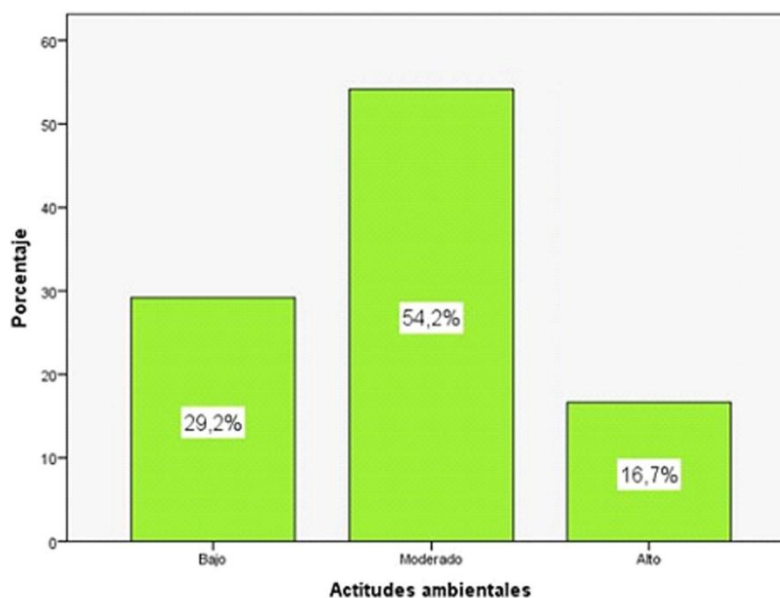


Figura 7. Actitudes ambientales

De la figura 7, un 54,2 % de los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016 afirma que las actitudes ambientales alcanzo un nivel moderado, un 29,2 % sostiene que se consiguió un nivel bajo y un 16,7 %, que se logró un nivel alto.

Tabla 5:

Conducta ecológica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	5	20,8	20,8	50,0
	Moderado	12	50,0	50,0	100,0
	Alto	7	29,2	29,2	29,2
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

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

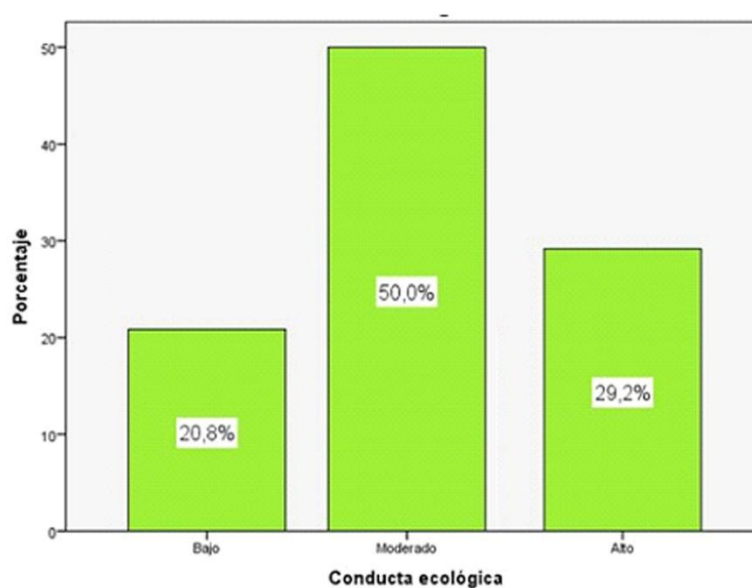


Figura 8. Conducta ecológica

De la figura 8, un 50 % de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016 afirma que la conducta ecológica alcanzo un nivel moderado, un 29,2 % sostiene que se consiguió un nivel alto y un 20,8 %, que se logró un nivel bajo.

Tabla 6:

Comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	16,7	16,7	29,2
	Moderado	17	70,8	70,8	100,0
	Alto	3	12,5	12,5	12,5
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016

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

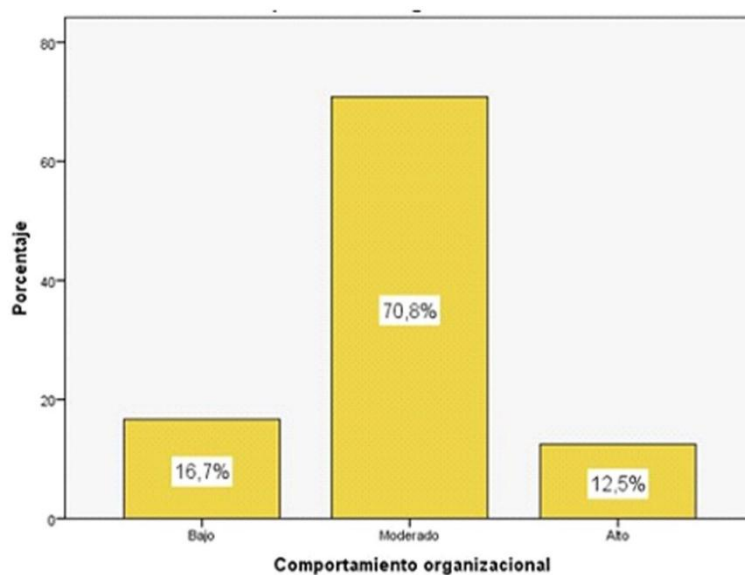


Figura 9. Comportamiento organizacional

De la figura 9, un 70,8 % de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016 afirma que se alcanzó un nivel moderado en el comportamiento organizacional, un 16,7 % sostiene que se logró un nivel bajo y un 12,5 %, que se muestra un nivel alto.

Tabla 7:

Comportamiento individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	6	25,0	25,0	37,5
	Moderado	15	62,5	62,5	100,0
	Alto	3	12,5	12,5	12,5
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016

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

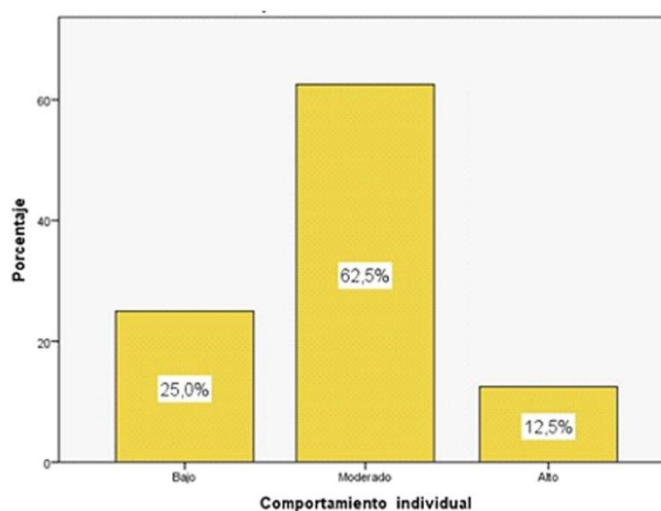


Figura 10. Comportamiento individual

De la figura 10, un 62,5 % de los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016 afirma que se alcanzó un nivel moderado en el comportamiento individual, un 25 % sostiene que se logró un nivel bajo y un 12,5 %, que se muestra un nivel alto.

Tabla 8:

Comportamiento grupal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	2	8,3	8,3	25,0
	Moderado	18	75,0	75,0	100,0
	Alto	4	16,7	16,7	16,7
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa

Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás,

Marcona – 2016

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

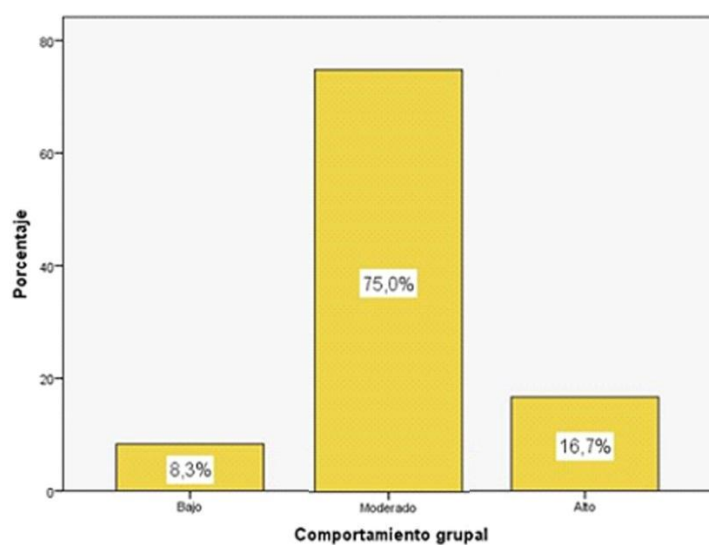


Figura 11. Comportamiento grupal

De la figura 11, un 75 % de los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016 afirma que se alcanzó un nivel moderado en el comportamiento grupal, un 16,7 % sostiene que se logró un nivel alto y un 8,3 %, que se muestra un nivel bajo.

Tabla 9:

Sistema organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	6	25,0	25,0	37,5
	Moderado	15	62,5	62,5	100,0
	Alto	3	12,5	12,5	12,5
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016

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

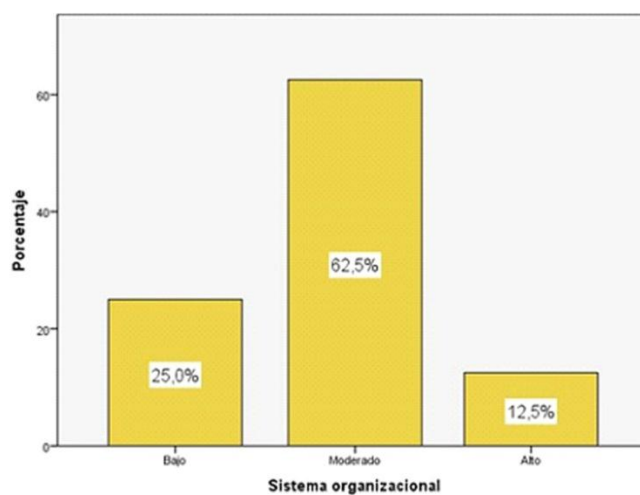


Figura 12. Sistema organizacional

De la figura 12, un 62,5 % de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016 afirma que se alcanzó un nivel moderado en el sistema organizacional, un 25 % sostiene que se logró un nivel bajo y un 12,5 %, que se muestra un nivel alto.

Tabla 10:

Dinámica organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	5	20,8	20,8	37,5
	Moderado	15	62,5	62,5	100,0
	Alto	4	16,7	16,7	16,7
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016

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

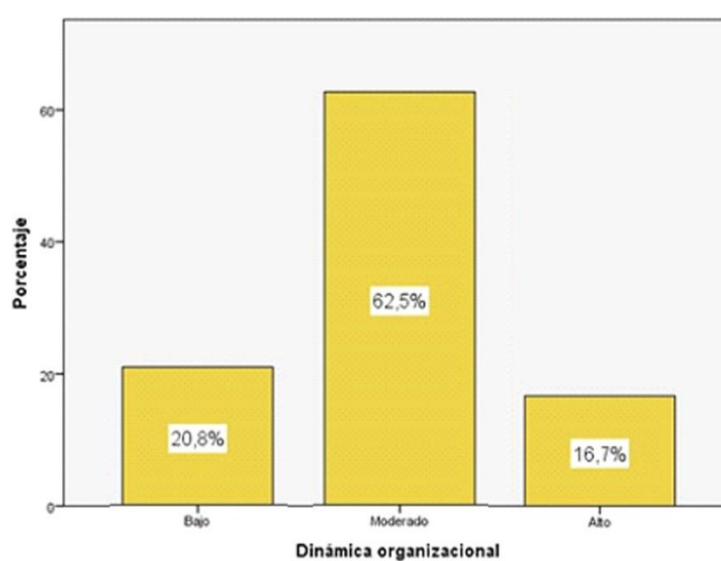


Figura 13. Dinámica organizacional

De la figura 13, un 62,5 % de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016 afirma que se alcanzó un nivel moderado en la dinámica organizacional, un 20,8 % sostiene que se logró un nivel bajo y un 16,7 %, que se muestra un nivel alto.

5.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis alternativa H_a : La cultura ambiental se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

Hipótesis nula H_0 : La cultura ambiental no se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

Tabla 11:

Relación entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional

Correlaciones				
			Cultura ambiental	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Cultura ambiental	Coefficiente de correlación	1,000	,628**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	24	24
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	24	24
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Como se muestra en la tabla 11, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.628$, con una $p=0.001$ ($p<.05$), 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 entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

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

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

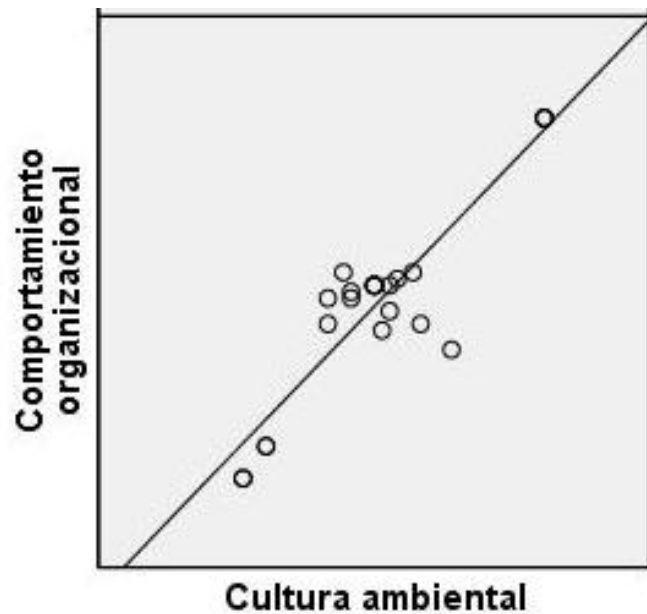


Figura 14. La cultura ambiental y el comportamiento organizacional

Hipótesis específica 1

Hipótesis alternativa **H1**: Los valores ambientales se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

Hipótesis nula **H₀**: Los valores ambientales no se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

Tabla 12:

Relación entre los valores ambientales y el comportamiento organizacional

Correlaciones				
			Valores ambientales	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Valores ambientales	Coefficiente de correlación	1,000	,421*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,421*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

Como se muestra en la tabla 12, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.421$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$), 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 entre los valores ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

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

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

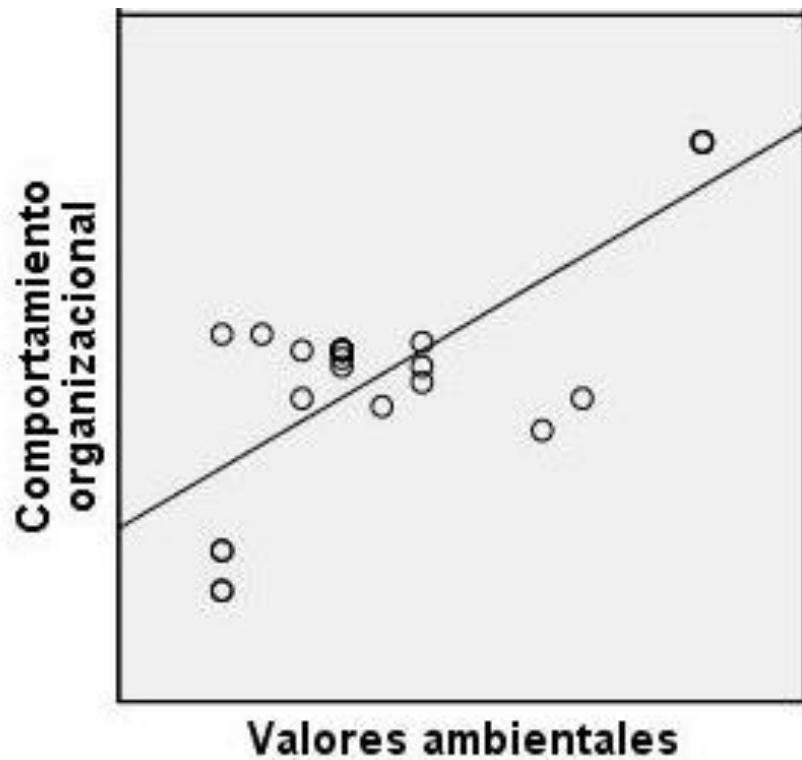


Figura 15. Los valores ambientales y el comportamiento organizacional

Hipótesis específica 2

Hipótesis alternativa **H2**: Las actitudes ambientales se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

Hipótesis nula **H₀**: Las actitudes ambientales no se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

Tabla 13:

Relación entre las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional

Correlaciones				
			Actitudes ambientales	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Actitudes ambientales	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	24	24
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	24	24
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Como se muestra en la tabla 12, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.621$, con una $p=0.001$ ($p<.05$), 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 entre las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

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

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

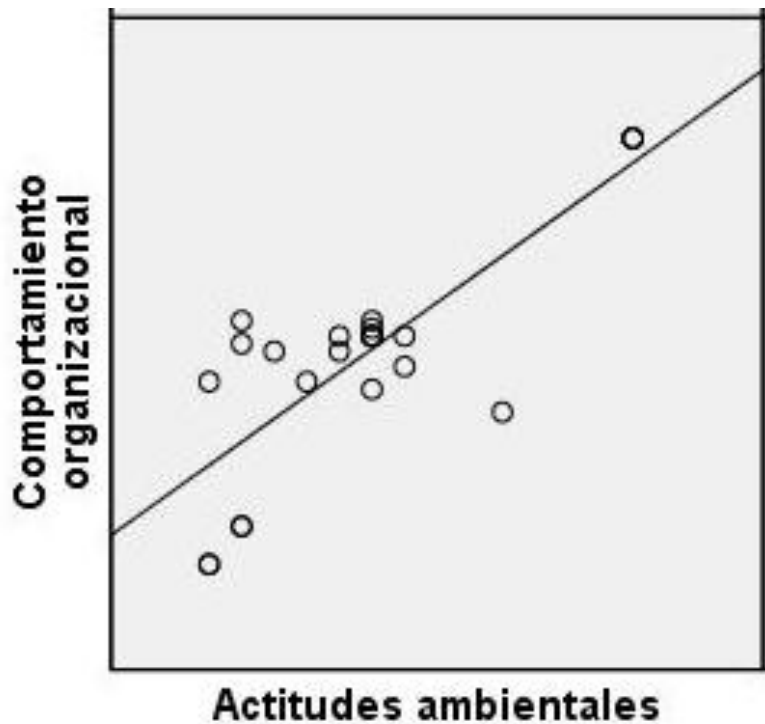


Figura 16. Las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional

Hipótesis específica 3

Hipótesis alternativa **H3**: La conducta ecológica se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

Hipótesis nula **H₀**: La conducta ecológica no se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

Tabla 14:

Relación entre la conducta ecológica y el comportamiento organizacional

Correlaciones				
			Conducta ecológica	Comportamiento o organizacional
Rho de Spearman	Conducta ecológica	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Como se muestra en la tabla 14, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.758$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$), 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 entre la conducta ecológica y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

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

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

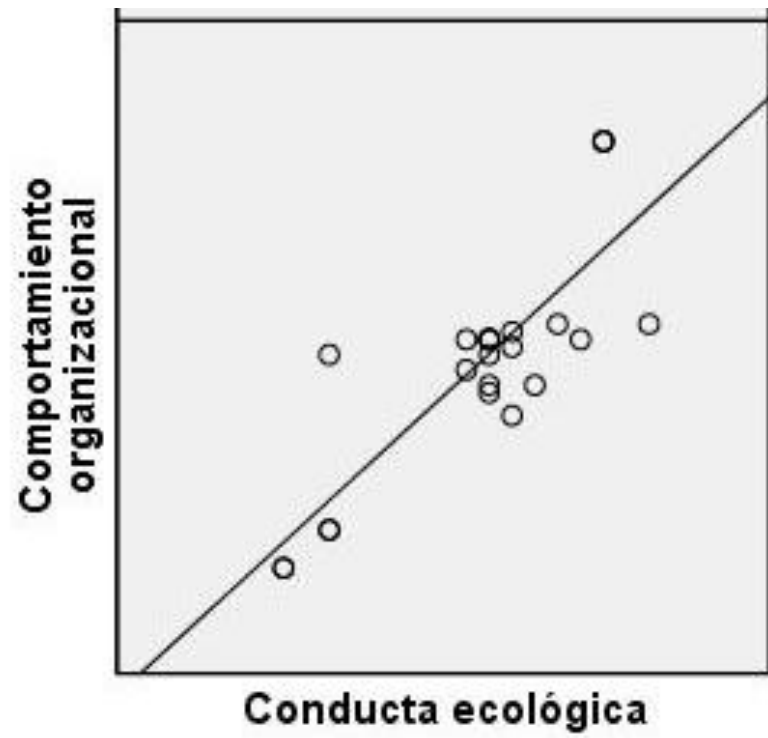


Figura 17. La conducta ecológica y el comportamiento organizacional

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión

Llegado a este punto, podemos afirmar que la cultura ambiental conformada por valores, actitudes y conducta se relaciona, dado que otras investigaciones llegaron a estos desenlaces como Carhuapoma y Juárez P (2015), relación directa entre valor – actitud, y Heyl (2012) demostró la relación entre actitud – comportamiento. Sin embargo, a pesar de existir la relación no eran suficientes para lograr la preservación activa del medio o dicho de otro modo la conducta ecológica deseada por parte de sus unidades de observación.

Es así, como se concuerda con la conclusión de Rivera y Rodríguez (2009), la cual indica que se deben de sumar políticas y estrategias educativas para alcanzar un accionar ambientalmente adecuado.

En relación con el comportamiento organizacional, los valores ambientales, las actitudes ambientales y la conducta ecológica, interpretadas como una buena asociación estadística, indicarían la relación de la cultura ambiental y el comportamiento organizacional. Lo que se infiere con Fraume (2007, pág. 32), en donde describe que la “cultura ambiental es 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”; lo cual guarda relación con la contrastación de la hipótesis de nuestra investigación, en la que se muestra la dependencia entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional, de los trabajadores de la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto san Nicolás, Marcona – 2016.

6.2. Conclusiones

- El valor de 0.628 de asociatividad estadística, muy cercano a 1, demuestra que existe una correlación **buena** entre la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.
- El valor de 0.421 de asociatividad estadística por debajo de 0.5 indicaría que existe una correlación **moderada** entre los valores ambientales y el

comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

- El valor de 0.621 de asociatividad estadística, muy cercano a 1, demuestra que existe una correlación **buena** entre las actitudes ambientales y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.
- El valor de 0.758 de asociatividad estadística, muy cercano a 1, demuestra que existe una correlación **buena** entre la conducta ecológica y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

6.3. Recomendaciones

- 1) Realizar estudios relacionados con las variables de la presente investigación, con una muestra mayor, que permita asentar una cultura ambiental dentro de la organización de empresas navieras como AGNAV S.A., no sólo ideando estrategias en el lugar de trabajo, sino también hacerlo evidente a través de acciones que demuestren a los empleados, en todos los niveles, el compromiso ecoeficiente de la empresa, mejorando el comportamiento organizacional.
- 2) Identificar otras variables relacionadas con la cultura ambiental y el comportamiento organizacional para potenciar las acciones de la

empresa que permitan disminuir la contaminación ambiental en las zonas costeras que son las más vulnerables.

- 3) Implementar, en las empresas navieras como AGNAV S.A., un plan de manejo ambiental que permita hacer una valoración de la conciencia y cultura ambiental, como parte del desarrollo sostenible saludable de la empresa.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas

Álvarez, P. y Vega, P. (2009). *Actitudes ambientales y conductas sostenibles.*

Implicaciones para la educación ambiental. Revista de Psicodidáctica

Bayón, P. y Morejón, A. (2007). *Cultura ambiental y la construcción de entornos de reproducción social en Cuba.* Grupo GEMAS

Blanchard, K. y O'Connor M. (2005). *Administración por valores*, 20 ed. Grupo Editorial Norma

Bolzan, C. (2008). *Sistemas de gestión ambiental y comportamiento proambiental de trabajadores fuera de la empresa: aproximación de una muestra brasileña.* Tesis de doctorado, Barcelona: Universidad de Barcelona.

Carhuapoma Y. y Juárez P. (2015). *Valores humanos, actitudes y comportamientos pro ambientales en estudiantes universitarios de Lima-Perú.* Rev. Perú. Obstet. Enferm. 11 (1) 2015

- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. Buenos Aires: Editorial Mc. Graw Hill
- Columbie, N. (2011). *Contribución a la economía: Cultura ambiental y pensamiento complejo: Un enfoque transdisciplinario*. Recuperado en mayo de 2014, de Aumet. Net.
- Córdoba, I (2009). *Estadística aplicada a la investigación*. Lima: San Marcos
- Courtney, K. (2000). *An analysis of the correlations between the attitude, behavior, and knowledge components of environmental literacy in undergraduate university student*. Florida: University of Florida
- Daft, R., (2007). *Teoría y diseño organizacional*, 9^a. ed. Cengage Learning.
- Daly, H. (1994). *De la economía del mundo vacío a un mundo lleno. En desarrollo económico sostenible*. Bogotá: Ediciones Uni andes
- Davis, K, (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*, 4^a ed. Madrid : McGraw Hill
- Dubrin, A., (2004). *Fundamento de comportamiento organizacional*, 2^a. ed. México y América Central.
- Elía, S., Valery, V. y De Martinez, F. (2009). *Sistema de creencias ambientales en estudiantes de pregrado de la Universidad Metropolitana. Factores de personalidad, género y variables académicas asociadas: Anales de la Universidad Metropolitana*, 9(1), 197-226.
- Fraume, N. J. (2007). *Diccionario ambiental (2^a ed.)*. Bogotá: ECOE Ediciones

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Heyl M.E. (2012). *Actitudes y conductas ambientales de los alumnos de la Escuela de Ingeniería de la PUC*. Pontificia Universidad Católica de Chile
- Kinicki A. y Kreither, R., (2007). *Comportamiento organizacional* (7^a. ed). México D.F.
- Lobardero, J. L. (2009). *Manual para la formación en medio ambiente*. Valladolid: Lex Nova.
- Ontoria, A. (2008). *Aprendizaje centrado en el alumno, metodología para una escuela abierta*. Madrid: Narcea S.A.
- Pucheu, Á. (2010). *¿Cuáles son los valores evaluados en los modelos de competencias conductuales? Análisis de tres diccionarios ocupados en Chile*. *Ciencia y Trabajo*
- Rivera-Jacinto M y Rodríguez-Ulloa C. *Actitudes y comportamientos ambientales en estudiantes de enfermería de una universidad pública del norte del Perú*. En *Rev Perú Med Exp Salud Pública*. 2009; 26(3): 338-42
- Robbins, S., (2004). *Comportamiento organizacional* (10^a ed). San diego: Pearson educación
- Rojas, J. (2003). *Conceptos básicos sobre medio ambiente y desarrollo sustentable: Paradigma ambiental y desarrollo sustentable*. Buenos Aires: INET-GTZ.

- Ros, M. y Gouveia, B. (2001). *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*: Madrid: Biblioteca nueva
- Schwartz, S. & Bislky, W. (1987). *Toward a universal psychological structure of human values. Journal of Personality and Social Psychology*
- Stephen (2009), *Comportamiento organizacional* (13 Ed), México: Pearson education
- Stern, P. (2000). *New environmental theories: toward a coherent theory of environmentally significant behavior. Journal of social Issues*
- 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*
- Thompson, S. y Barton, M (1994). *Ecocentric and anthropocentric attitudes toward the environment. Journal of Environmental Psychology*
- Yarlequé L.A. (2004). *Actitudes hacia la conservación ambiental en estudiantes de educación secundaria*. Lima: Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Referencias electrónicas

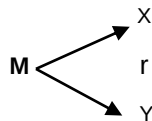
- Aguilar, L., Garcia, M., Monteoliva, S. y Salinas, J. (2006). *El modelo del valor, las normas y las creencias hacia el medio ambiente en la predicción de la conducta ecológica: Medio Ambiente y Comportamiento Humano*, 7(2), 21- 44. Recuperado de Mach.webs: http://mach.webs.ull.es/PDFS/Vol7_2/Vol7_2_b.pdf

- Castillo, Y. (2012). *Revista Delos: Cultura ambiental comunitaria. Metodología para su diagnóstico*. Recuperado 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 de División de desarrollo sostenible y asentamiento humano: <http://www.eclac.cl/dmaah/mdn/cd/manual/esp/ambiente.pdf>
- Couceiro Rodríguez, A. V. (2013). *Amigos de las letras- Uruguay*. Recuperado de Fundamentos teórico-metodológicos para una educación ambiental científica: http://letras-uruguay.espaciolatino.com/aaa/couceiro_rodriguez_avelino/fundamentos_teorico_metodologicos.htm
- Ecured. (2014). *Medioambiente: Ecured.*, de Ecured: conocimiento con todos y para todos. Recuperado de Ecured: http://www.ecured.cu/index.php/Medio_ambiente
- Garcia, O. y Sánchez, N. (Septiembre de 2012). *Artículo: Fundamentos teóricos de la educación ambiental como parte de la cultura ambiental*. Recuperado de Disdocalia.com: <http://revistas.ojs.es/index.php/didascalía/article/view/1655/1343>
- García, R. y Real, E. (2011). *Valores, actitudes y creencias: hacia un modelo predictivo del ambientalismo: Medio ambiente y comportamiento humano*, 2(1), 21-43. Recuperado de [Dialnet: http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2110649](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2110649)
- Pato, C. y Tamayo, A. (2006). *Valores, creencias ambientales y comportamiento ecológico de activismo. Medio ambiente y comportamiento humano*, 51-66.

Recuperado de Mach.webs: [http://
mach.webs.ull.es/PDFS/Vol7_1/Vol7_1_d.pdf](http://mach.webs.ull.es/PDFS/Vol7_1/Vol7_1_d.pdf)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

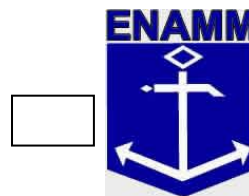
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO Y TÉCNICAS
<u>Problema General</u> ¿Cómo la cultura ambiental se relaciona con el comportamiento organizacional, de los trabajadores en la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016?	<u>Objetivos General</u> Conocer la relación de la cultura ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.	<u>Hipótesis General</u> La cultura ambiental se relaciona significativamente en el comportamiento organizacional, de los trabajadores con la empresa consorcio empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.	(X) CULTURA AMBIENTAL	X.1.- Valores Ambientales X.2.- Actitudes ambientales X.3.- Conducta ecológica	X.1.1.- Principios ambientales. X.1.2.- Orientación Ambiental. X.1.3.- Protección al medio ambiente. X.1.4.- Conciencia ambiental. X.2.1.- Preocupación ambiental. X.2.2.- Interés ambiental. X.2.3.- Calidad ambiental. X.3.1.- Reciclaje de productos. X.3.2.- Conservación de la energía. X.3.3.- Reducción de la contaminación.	Población = 24 Muestra = 24 Método: Científico. Técnicas : Para el acopio de Datos: La observación Encuesta Análisis Documental y Bibliográfica. Instrumentos de recolección de datos: Guía de observación. Guía de entrevista. Cuestionario. Análisis de contenido y Fichas. Para el Procesamiento de datos. Consistenciación, Codificación Tabulación de datos. Técnicas para el análisis e interpretación de datos. Paquete estadístico SPSS 22.0 Estadística descriptiva para cada variable. Para presentación de datos Cuadros, gráficos y figuras estadísticas. Para el informe final: Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación Esquema propuesto por la ENAMM. Descriptiva Correlacional Transeccionales.
<u>Problemas Específicos:</u> 1).- ¿Cómo los valores ambientales se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores? 2).- Cómo las actitudes ambientales se relacionan con el comportamiento organizacional de los trabajadores? 3).- ¿Cómo la conducta ecológica se relaciona con el comportamiento organizacional de los trabajadores?	<u>Objetivos Específicos:</u> 1).- Conocer los valores ambientales y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores. 2).- Conocer las actitudes ambientales y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores. 3).- Conocer la conducta ecológica y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores.	<u>Hipótesis Específicos:</u> 1).- Los valores ambientales se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores. 2).- Las actitudes ambientales se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores. 3).- La conducta ecológica se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los trabajadores.	(Y) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Y.1.- Comportamiento individual Y.2.- Comportamiento grupal Y.3.- Sistema organizacional Y.4.- Dinámica organizacional	Y.1.1.- Percepción. Y.1.2.- Toma de decisiones. Y.1.3.- Valores. Y.1.4.- Satisfacción en el trabajo. Y.2.1.- Comunicación. Y.2.2.- Liderazgo. Y.2.3.- Poder y política. Y.2.4.- Conflictos y negociación. Y.3.1.- Estructura organizacional. Y.3.2.- Cultura organizacional. Y.3.3.- Funciones de la cultura. Y.3.4.- Cultura organizacional positiva 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.	Para el informe final: Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación Esquema propuesto por la ENAMM. Descriptiva Correlacional Transeccionales. 

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE

“ALMIRANTE MIGUEL GRAU”

ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA



Estimado compañero, 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 conocer la cultura ambiental y su relación en el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Consorcio empresarial AGNAV S.A., Puerto San Nicolás, Marcona – 2016.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una aspa (x) la alternativa que crea conveniente.

Escala valorativa

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

CULTURA AMBIENTAL (X)						
Nº	X1.- Valores Ambientales	S	C.S	A	C.N	N
1	X1.1.- ¿La empresa capacita a sus trabajadores en las normas y principios ambientales?					
2	X1.2.- ¿La empresa orienta a sus trabajadores en el cuidado ambiental?					
3	X1.3.- ¿La empresa se preocupa por la protección del medio ambiente?					

4	X1.4.- ¿Los trabajadores tienen conciencia ambiental en su centro de trabajo?					
5	X1.5.- Acepta que es deber humano accionar en pro del medio ambiente					
	X2.- Actitudes Ambientales					
6	X2.1.- ¿En la empresa donde labora hay preocupación ambiental por parte de los trabajadores?					
7	X2.2.- ¿Tus jefes demuestran Interés ambiental en el centro de trabajo?					
8	X2.3.- ¿En la empresa donde laboras demuestran calidad ambiental?					
9	X2.4.- Está usted dispuesto a utilizar papel reciclado porque así cortaremos menos árboles.					
10	X2.5.- Está usted dispuesto a apagar luces que no está ocupando para ahorrar energía					
	X.3.- Conducta Ecológica					
11	X3.1.- ¿Reciclas productos para evitar contaminación ambiental?					
12	X3.2.- ¿Tratas de conservar la energía en la empresa de trabajo?					
13	X3.3.- ¿Trabajas teniendo en cuenta la reducción de la contaminación ambiental?					
14	X3.4.- Participa en actividades que cuiden el medio ambiente					
15	X3.5.- Camina o utiliza la bicicleta para movilizarme a lugares cercanos a su casa					
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (Y)						
	Y.1.- Comportamiento individual	S	C.S	A	C.N	N
11	Y1.1.- ¿Tienes percepción con el comportamiento organizacional?					

12	Y1.2.- ¿Tomas decisiones para mejorar el comportamiento individual?					
13	Y1.3.- ¿Cuentas con valores en tu comportamiento individual?					
14	Y1.4.- ¿Demuestras satisfacción en el trabajo?					
15	Y1.5.- Te consideras un trabajador diligente en tu empresa					
	Y.2.- Comportamiento grupal					
16	Y2.1.- ¿Tienes comunicación interactiva con tus compañeros de trabajo?					
17	Y2.2.- ¿Demuestras liderazgo en la empresa donde laboras?					
18	Y2.3.- ¿Tienes poder y política en tu centro de trabajo?					
19	Y2.4.- ¿Generas conflictos con tus compañeros de trabajo?					
20	Y2.5.- Buscas la solución de conflictos, a través de la negociación					
	Y.3.- Sistema Organizacional					
21	Y3.1.- ¿En la empresa donde laboras cuenta con su estructura organizacional?					
22	Y3.2.- ¿Demuestras cultura organizacional en tu centro de trabajo?					
23	Y3.3.- ¿Conoces las funciones de la cultura organizacional?					
24	Y3.4.- ¿Cuentas con cultura organizacional positiva en tu trabajo?					
25	Y3.5.-La estructura organizacional de tu empresa influye en tu desempeño laboral					
	X.4.- Dinámica organizacional					
26	Y4.1.- ¿Conoces el cambio organizacional en la empresa donde laboras?					
27	Y4.2.- ¿Conoces su desarrollo organizacional de la empresa donde laboras?					
28	Y4.3.- ¿Demuestras fuerza para el cambio organizacional de					

	tu empresa donde laboras?					
29	Y4.4.- ¿Aportas cambio planteado para mejorar en la empresa donde laboras?					
30	Y4.5.- ¿Te consideras agente de cambio en la empresa donde laboras?					

“Muchas gracias por tu colaboración”

Anexo 3: Cronograma 2016-2017

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Elaboración del Plan de Investigación	X																							
2. Presentación y aprobación del Plan de Investigación					X																			
3. Elaboración y adaptación de los instrumentos de investigación									X															
4. Recolección, tratamiento y análisis de la información													X											
5. Redacción, revisión y reajuste del Informe Final																	X							
6. Presentación del Informe Final																					X			
7. Sustentación de la tesis																					X			

Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realiza la investigación.



CONSORCIO EMPRESARIAL AGNAV S.A.

EMPRESA CONFORMANTE DEL GRUPO SHOUGANG CORPORATION EN EL PERU

PUERTO SAN NICOLAS

PUERTO CALLAO
PERU

PUERTO SAN JUAN

MAILING ADDRESS
AV. REPUBLICA DE CHILE N° 262 - PISO 6
JESUS MARIA
APARTADO 1229
LIMA 11, PERU

CABLES ADDRESS
AGNAV SAN NICOLAS
TELEX : 21410 PE AGNAV
PHONE : 431-6605 425-0163 425-0406
FAX : 511-330-2664

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

A QUIENES PUEDA INTERESAR

Yo, JANIO RUY ABAD HERRERA / CAPITAN DE TRAVESIA con DNI 07955064, JEFE DE AGENCIA del CONSORCIO EMPRESARIAL AGNAV S.A. con RUC 20100128307 y con oficinas en el Puerto de San Nicolás.

DEJO CONSTANCIA:

Que nuestro procurador marítimo, Jean Pierre Santillán Vega, identificado con DNI 73774692, está llevando a cabo estudios relacionados a su proyecto de tesis, para los fines de trabajo que nuestro colaborador crea conveniente.

CAP. JANIO RUY ABAD HERRERA
Jefe de Agencia Marítima

Anexo 5: Confiabilidad de Alfa Cronbach

CONFIABILIDAD

FORMULACIÓN

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems. Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra.

A partir de las varianzas

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

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

Dónde:

- 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:

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

Dónde:

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

Midiendo los ítems de la variable Cultura ambiental

Estadísticos de fiabilidad

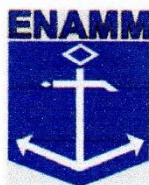
Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	15

Midiendo los ítems de la variable Comportamiento organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	20

Anexo 6: Validación de Instrumentos



ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE

"ALMIRANTE MIGUEL GRAU"

ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres Del Experto informante	Grado Académico	Cargo e Institución	Nombre del instrumento de Evaluación	Autores del instrumento
MIRANDA BLAS, Lino Sosimo	Maestro	Catedrático EPG	Cuestionario	Alonso Ygreja, Alexis Gustavo Santillán Vega, Jean Pierre
Título de Investigación: Cultura Ambiental y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la Empresa Consorcio Empresarial AGNAV S.A. Puerto San Nicolás, Marcona – 2015.				

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																X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X				
3. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems																X				
4. Suficiencia	Los ítems son suficiente para la medición de los indicadores en estudio																X				
5. Intencionalidad	Los ítem son adecuados para valorar los indicadores que se pretende medir																X				
6. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores																X				
7. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos - científicos sobre el tema en estudio																X				
8. Viabilidad	Es posible su aplicación y ejecución																X				

III.- Opinión de aplicabilidad:

Aplicar el instrumento

IV.- Promedio de valoración:

PUNTAJE (DE 0 a 100)	80	Calificación (De Deficiente a Excelente)	MUY BUENO
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del experto informante	Teléfono
ima, 27 de febrero del 2017	09325361	<i>Lino Sosimo Miranda Blas</i> Mg. Lino Sosimo Miranda Blas CATEDRÁTICO ESCUELA POSTGRADO	996178256

Anexo 7: Tabla de datos

N	Cultura ambiental																		Comportamiento organizacional																												
	Valores ambientales						Actitudes ambientales						Conducta ecológica						ST1	V1	Comportamiento individual					Comportamiento grupal					Sistema organizacional					Dinámica organizacional					ST2	V2					
1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13	14	15	S3	1	2	3	4	5	S5	6	7	8	9	10	S6	11	12	13	14	15	S7	16	17	18	19	20	S8						
1	2	3	1	4	3	13	1	3	2	3	2	11	1	5	4	4	4	18	42	Moderado	1	2	2	5	2	12	1	3	4	5	2	15	3	1	5	3	4	16	2	5	3	4	3	17	60	Moderado	
2	1	2	2	2	3	10	3	2	3	1	1	10	1	4	1	1	1	8	28	Bajo	3	1	1	1	2	8	1	2	1	1	4	9	3	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	7	31	Bajo	
3	3	2	5	1	2	13	5	2	3	3	3	16	5	1	2	5	3	16	45	Moderado	3		3	4	3	13	5	4	2	3	3	17	3	1	3	3	3	13	3	4	3	3	5	18	61	Moderado	
4	5	2	5	5	5	22	3	5	5	5	5	23	4	5	4	4	5	22	67	Alto	5	1	4	5	5	20	4	5	4	5	5	23	2	5	5	5	5	4	21	3	5	5	5	5	23	87	Alto
5	2	4	2	3	2	13	2	3	3	2	5	15	4	5	1	4	3	17	45	Moderado	2	3	2	3	2	12	3	4	3	4	4	18	4	2	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61	Moderado	
6	1	3	3	5	3	15	3	1	4	4	2	14	2	2	2	2	2	10	39	Moderado	3	5	2	3	3	16	4	4	3	3	4	18	3	1	5	1	4	14	2	2	3	2	2	11	59	Moderado	
7	3	2	1	2	3	11	3	3	2	3	4	15	5	4	5	5	5	24	50	Moderado	4	4	4	1	3	16	4	3	1	5	2	15	3	1	4	4	5	17	4	4	4	1	2	15	63	Moderado	
8	4	2	3	4	5	18	5	4	3	4	3	19	4	3	4	5	2	18	55	Alto	3	3	2	2	1	11	3	3	2	3	5	16	1	3	3	3	2	12	3	3	1	3	2	12	51	Moderado	
9	3	1	2	2	2	10	2	2	1	2	4	11	2	2	2	2	2	10	31	Bajo	2	2	1	2	2	9	3	2	2	2	3	12	1	2	1	2	1	7	1	2	2	2	1	8	36	Bajo	
10	5	3	5	3	3	19	3	2	2	2	4	13	4	4	5	5	1	19	51	Moderado	3	4	3	3	3	16	1	2	3	3	3	12	5	1	2	2	4	14	3	1	3	4	2	13	55	Moderado	
11	2	2	3	1	2	10	2	3	3	1	2	11	4	5	4	5	2	20	41	Moderado	3	2	2	5	5	17	3	5	2	3	1	14	2	3	4	5	3	17	4	2	4	3	2	15	63	Moderado	
12	3	3	1	2	3	12	1	2	3	3	1	10	1	4	4	4	4	17	39	Moderado	3	2	5	2	3	15	4	3	5	1	4	17	1	1	3	3	1	9	1	3	2	3	5	14	55	Moderado	
13	2	4	2	3	2	13	2	3	3	2	5	15	4	5	1	4	3	17	45	Moderado	2	3	2	3	2	12	3	4	3	4	4	18	4	2	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61	Moderado	
14	4	2	3	2	1	12	2	3	2	4	3	14	5	5	5	4	2	21	47	Moderado	5	1	2	3	3	14	2	2	4	2	5	15	2	1	3	1	4	11	5	3	5	5	3	21	61	Moderado	
15	2	3	4	3	3	15	4	3	2	3	4	16	4	1	4	5	2	16	47	Moderado	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	3	14	5	3	5	3	2	18	2	4	2	2	3	13	57	Moderado	
16	5	2	5	5	5	22	3	5	5	5	5	23	4	5	4	4	5	22	67	Alto	5	1	4	5	5	20	4	5	4	5	5	23	2	5	5	5	4	21	3	5	5	5	5	23	87	Alto	
17	3	2	3	2	4	14	3	2	2	3	5	15	2	4	4	4	3	17	46	Moderado	3	4	3	2	3	15	5	1	2	3	2	13	3	1	3	4	3	14	2	4	1	3	2	12	54	Moderado	
18	4	1	2	3	3	13	3	2	3	2	2	12	4	3	4	2	4	17	42	Moderado	2	3	3	3	5	16	2	3	3	4	1	13	2	2	1	2	5	12	5	3	4	4	2	18	59	Moderado	
19	2	4	2	3	2	13	2	3	3	2	5	15	4	5	1	4	3	17	45	Moderado	2	3	2	3	2	12	3	4	3	4	4	18	4	2	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61	Moderado	
20	3	1	2	2	2	10	2	2	1	2	4	11	2	2	2	2	2	10	31	Bajo	2	2	1	2	2	9	3	2	2	2	3	12	1	2	1	2	1	7	1	2	2	2	1	8	36	Bajo	
21	2	3	3	2	5	15	3	3	3	3	3	15	5	4	4	1	4	18	48	Moderado	2	1	3	3	2	11	5	3	3	4	5	20	3	3	5	4	3	18	4	1	3	2	3	13	62	Moderado	
22	5	2	5	5	5	22	3	5	5	5	5	23	4	5	4	4	5	22	67	Alto	5	1	4	5	5	20	4	5	4	5	5	23	2	5	5	5	4	21	3	5	5	5	5	23	87	Alto	
23	2	4	2	3	2	13	2	3	3	2	5	15	4	5	1	4	3	17	45	Moderado	2	3	2	3	2	12	3	4	3	4	4	18	4	2	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	61	Moderado	
24	1	2	2	2	3	10	3	2	3	1	1	10	1	4	1	1	1	8	28	Bajo	3	1	1	1	2	8	1	2	1	1	4	9	3	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	7	31	Bajo	