



Gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en
la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador,
Pachacamac, año 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Guuliana Lucy, Veliz Terreros

ASESOR:

Dr. José Victor Quispe Atúncar

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ-2018

Página del Jurado

.....
Dr. Noel Alcas Zapata
Presidente

.....
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
Secretario

.....
Dr. José Victor Quispe Atúncar
Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios, por darme la vida. A mi padre que desde el cielo guía mis pasos. A mi madre por haberme inculcado valores y dejado la mejor herencia que pueden dejarse a los hijos: La educación. A Thiago, mi hijo, por ser la inspiración de todo lo que hago. A mis hermanos por apoyarme siempre para que todos mis proyectos se hagan realidad.

Guuliana.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida, a mis padres por estar siempre a mi lado, a todos nuestros docentes por su esfuerzo y dedicación puesto de manifiesto en cada momento, demostrando su profesionalismo y responsabilidad y que supieron darnos sabias enseñanzas y encaminarnos para lograr nuestro gran objetivo de avanzar con éxito un peldaño más en nuestra difícil carrera profesional.

Guuliana.

Declaración de Autoría

Yo, Guuliana Lucy Veliz Terreros, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima, declaro el trabajo académico titulado “Gestión de Recursos Humanos en la Conciencia Ambiental en la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador, Pachacamac, Año 2016”, presentada, en 106 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 26 de agosto del 2017.

Guuliana Lucy Veliz Terreros
DNI: 43244026

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría con mención en Gestión Pública, se permite poner a vuestra consideración el presente trabajo de investigación denominado: “Gestión de Recursos Humanos en la Conciencia Ambiental en la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador, Pachacamac, Año 2016”. El presente trabajo refleja esfuerzo y dedicación aplicando los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la Maestría, de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación enfocar una propuesta de una Gestión de Recursos Humanos en la Conciencia Ambiental para hacerla más eficiente, estableciendo una estructura organizacional adecuada, que permita la aplicación de las estrategias y el aprovechamiento de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos, para lo cual se ha estructurado los siguientes capítulos:

Capítulo I: Una vez definido los antecedentes de estudios con la Fundamentación científica, técnica y humanística, entre otros. Capítulo II: Se aborda metodológicamente la investigación. Capítulo III: Se procede al análisis de los datos obtenidos de las encuestas a través de la tabulación y gráficos estadísticos. Capítulo IV: Se plantea la discusión de la investigación. Capítulo V: Se definen las conclusiones como consecuencia del análisis del capítulo relacionado con la discusión. Capítulo VI: Se concluye el estudio de investigación con las recomendaciones que se desprenden del análisis de las conclusiones.

Es propicia la oportunidad para expresar el sincero reconocimiento a todos Ustedes Señores Miembros del Jurado y a los profesores que con sus enseñanzas y consejos han contribuido a mi formación profesional, esperando que este trabajo de investigación sea evaluado y merezca su aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Indice	vii
Indice De Tablas	ix
Indice De Figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.2.1. De la primera variable: Gestión de Recursos Humanos	18
1.2.2. Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos	21
1.2.3. De la segunda variable: Conciencia ambiental	31
Dimensiones de la Conciencia Ambiental	33
1.3. Justificación	42
1.4. Problema	45
1.4.1. Formulación del Problema	47
1.5. Hipótesis	47
1.5.1 Hipótesis General	48
1.5.2 Hipótesis específicas	48
1.6. Objetivos	48
1.6.1. Objetivo General.	48
1.6.2. Objetivos Específicos.	49
II. Marco metodológico	50
2.1. Variables	51
2.2. Operacionalización de variables	52
2.3. Metodología	54

2.4. Tipo de estudio	54
2.5. Diseño de investigación	55
2.6. Población, muestra y muestreo	55
2.7. Método de análisis de datos	59
2.8. Aspectos éticos	60
III. Resultados	61
3.1. Descripción	62
3.1.1. Análisis descriptivo	62
3.2. Prueba de hipótesis	72
3.2.1. Análisis inferencial	72
IV. Discusión	85
V. Conclusiones	89
VI. Recomendaciones	91
Referencias	93
Anexos	97
Anexo 1. Matriz de consistencia	100
Anexo 2. Cuestionarios	103
Anexo 3. Base de datos de la prueba piloto	98
Anexo 4. Base de datos de la muestra	
Anexo 5. Certificados de Validez	

Índice de Tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Gestión de Recursos Humanos	51
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la segunda variable Conciencia Ambiental	52
Tabla 3	Validadores de e la variable Gestión de Recursos Humanos	56
Tabla 4	Confiabilidad de la variable gestión de recursos humanos	56
Tabla 5	Validadores de la variable conciencia ambiental	57
Tabla 6	Confiabilidad de la variable conciencia ambiental	58
Tabla 7	Niveles de la variable gestión de recursos humanos	62
Tabla 8	Niveles de la dimensión crecimiento y desarrollo	63
Tabla 9	Niveles de la dimensión búsqueda de la excelencia en las organizaciones	64
Tabla 10	Niveles de la dimensión globalización	65
Tabla 11	Niveles de la variable conciencia ambiental	66
Tabla 12	Niveles de la dimensión cognitiva	67
Tabla 13	Niveles de la dimensión afectiva	68
Tabla 14	Niveles de la dimensión conactiva	69
Tabla 15	Niveles de la dimensión activa	70
Tabla 16	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental	71
Tabla 17	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental	72
Tabla 18	Psedo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental	72
Tabla 19	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental	73
Tabla 20	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia La gestión de recursos humanos en la conciencia	74

	cognitiva	
Tabla 21	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva	74
Tabla 22	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva	75
Tabla 23	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva	75
Tabla 24	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva	76
Tabla 25	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva	77
Tabla 26	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva	77
Tabla 27	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva	78
Tabla 28	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva	79
Tabla 29	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva	79
Tabla 30	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva	80
Tabla 31	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva	80
Tabla 32	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la	81

	conciencia activa	
Tabla 33	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa	82
Tabla 34	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa	82
Tabla 35	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa	83

Índice de Figuras

Figura 1	Niveles de la variable gestión de recursos humanos	62
Figura 2	Niveles de la dimensión crecimiento y desarrollo	63
Figura 3	Niveles de la dimensión búsqueda de la excelencia en las organizaciones	64
Figura 4	Niveles de la dimensión globalización	65
Figura 5	Niveles de la variable conciencia ambiental	66
Figura 6	Niveles de la dimensión cognitiva	67
Figura 7	Niveles de la dimensión afectiva	68
Figura 8	Niveles de la dimensión conactiva	69
Figura 9	Niveles de la dimensión activa	70

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado *Gestión de Recursos Humanos en la Conciencia Ambiental en la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador, Pachacamac, Año 2016*, tiene como objetivo general determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental, en la institución educativa N° 6016, del distrito de Pachacamac, 2016.

La población estuvo constituida por 90 docentes, el enfoque del presente trabajo fue cuantitativo, el método a utilizar fue hipotético deductivo y el diseño no experimental. Los resultados fueron analizados a nivel descriptivo, en donde se pasó por el proceso de control de calidad y tabulación, llenando la información en el software estadístico SPSS 21.0, las respuestas a los ítems fueron sumados para obtenerse puntajes para las variables gestión de recursos humanos y conciencia ambiental así como también para las dimensiones de ambas variables y en el nivel inferencial, en donde se ha hecho uso de la Prueba de regresión logística ordinal.

Debido al análisis y resultado de la investigación, muestran que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 26.2% de la variable dependiente conciencia ambiental.

Palabras claves: Gestión de los Recursos Humanos, Conciencia Ambiental, crecimiento y desarrollo, globalización, búsqueda de la excelencia.

Abstract

The present research work titled "Human Resources Management in Environmental Awareness in Educational Institution No. 6016 Jesús Salvador, Pachacamac, Year 2016", has the general objective to determine the association that exists between the management of human resources in the environmental conscience, in educational institution N° 6016, of the district of Pachacamac, 2016.

The population was constituted by 90 teachers, the focus of the present work was quantitative, the method to be used was hypothetical deductive and the non-experimental design. The results were analyzed at the descriptive level, where the process of quality control and tabulation was carried out, filling the information in the statistical software SPSS 21.0, the responses to the items were added to obtain scores for the variables human resources management and environmental awareness as well as for the dimensions of both variables and at the inferential level, where the ordinal logistic regression test has been used.

Due to the analysis and results of the research, they show that the management of human resources affects the environmental awareness according to the teachers of the Educational Institution N ° 6016 Jesús Salvador of the Pachacamac district - 2016, due to the likelihood ratio, that the model logistic is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and explains 26.2% of the dependent variable environmental awareness.

Keywords: Human Resources Management, Environmental Awareness, growth and development, globalization, search for excellence.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Broggi (2010) en su tesis titulada *Metodología para la mejor administración de los Recursos humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*, para optar el grado de Magister en Administración de Negocios, en la Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires. Con el objetivo de diseñar una metodología que pueda ser aplicada a la dirección de los Recursos Humanos, con el propósito de otorgar una alternativa viable a la generación de un tablero de comando. Concluyó de forma contundente que los Recursos Humanos últimamente juegan un papel muy importante en el incremento económico de las empresas. En la actualidad, los avances de la tecnología son empleadas por la mayoría de e empresas, los bienes duraderos y las materias primas son dan acceso, la diferencia principal la establece las personas.

Parra (2013), en su tesis titulada *Generando conciencia ambiental en niños y jóvenes de la institución educativa la fuente de tocancipa para rescatar y preservar el ambiente que nos queda*, para optar el grado de magister en Ciencias Exactas y naturales de la Universidad Nacional de Colombia – Colombia. Su objetivo general consiste en elaborar e implementar estrategias que generen una motivación a toda la población estudiantil sobre la importancia de tener una conciencia y un conocimiento ambiental a partir de la realización de los proyectos ambientales desarrollados en los espacios que tiene la “Institución Educativa La Fuente de Tocancipá”. Es así que concluye sosteniendo que está convencida que la posibilidad de cambio de la mentalidad en los adolescentes y de todas las personas que conforman la comunidad educativa con respecto al medio ambiente, si se logra desarrollar un trabajo en equipo interdisciplinario, con un mismo objetivo.

Irurtia (2012) en su tesis titulada *Conciencia ambiental en la educación secundaria: hacia una nueva percepción*, para optar el grado de Máster TFM del Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria que ofrece la Universidad Pública de Navarra UPNA/NUP, teniendo como objetivo general del trabajo la realización de una propuesta didáctica que contribuya en la

obtención de conocimiento y conciencia ambiental de los estudiantes, y se podría formular de la siguiente manera: Elaborar una propuesta de manera didáctica para mejorar el conocimiento y la conciencia ambiental del estudiantado. Concluido el estudio de investigación se llegó a determinar las siguientes conclusiones; es de suma necesidad poner en conocimiento a la población, de forma general, y al estudiantado en general, que los recursos son finitos y el planeta Tierra tiene unos límites. Pero, es sumamente necesario aprender la relación que hay entre sus conductas de comportamiento y los efectos que éstos tienen en el medio, debido a que muchos problemas ambientales presentan soluciones comportamentales, en los que pequeños gestos en nuestro medio cotidiano pueden generar mejoras.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Bedoya (2003), en su tesis titulada *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*, para optar el grado académico de Magister en Administración: Gestión empresarial, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú, teniendo como objetivo general, analizar las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de los Recursos Humanos y su relación con la Gestión de Evaluación de su Desempeño en la Empresa Competitiva. Concluyó de la siguiente manera, que todos los procesos de evaluación de desempeño están en proceso de modificaciones con el fin de acoplarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos.

Sánchez (2008) en su tesis titulada *Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los Institutos Tecnológicos de la Provincia de Chanchamayo*, para optar el grado académico de Magister en Educación: Gestión Educativa, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, teniendo como objetivo general, establecer si existe relación entre la cultura organizacional y la gestión de los recursos humanos en los Institutos Tecnológicos de la provincia de Chanchamayo. Concluyó que, la asociación entre cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los institutos Superiores Tecnológicos de la provincia de

Chanchamayo es significativa y, esto se demuestra con la existencia de una menor cultura organizacional de existir una menor gestión de recursos humanos.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. De la primera variable: Gestión de Recursos Humanos

Valle (2003) indicó:

Que los recursos humanos es la última y más reciente etapa de un enfoque proactivo, en la relación estrategia-recurso humanos y presenta como característica más relevante, el reconocimiento de que las personas son elementos esenciales para el éxito de la empresa, principalmente porque pueden ser fuente de ventaja competitiva sostenible para la misma. (p.35).

La gestión de recursos humanos que laboran en una organización son el elemento más importante y eficaz a la hora de desarrollar sus labores, sin ellos no se podría llegar al logro de metas y objetivos planteados por las organizaciones, el éxito de toda organización depende generalmente de la labor de los Directivos que van a promover la confianza necesaria en todo el personal que ellos dirigen, con esta mejora optima, se va lograr el éxito en el servicio que brindan.

Teoría de las relaciones humanas

Mayo (1927) creó “Para equilibrar la deshumanización del trabajo iniciada por Frederick Taylor con la aplicación de métodos tan rigurosos que solo buscaban obtener mayor productividad y consideraban al trabajador como un hombre – máquina” (p.16).

Indicó que a través de las teorías se da a conocer lo complicado que es entender los elementos que obedecen al logro de la satisfacción del personal, pero estas se han ido desarrollando gracias a las relaciones humanas. Finalmente todas estas teorías muestran el manifiesto los individuos que se mueven para satisfacer sus propias necesidades. (Mayo, 1927).

Teoría de la Motivación Humana

Se refiere a una niveles de necesidades y de elementos que generan la motivación de los individuos; tal es así que en cuanto el ser humano va compensando sus necesidades nacen otras que intervienen y cambian la forma de actuar del individuo; tomando en cuenta que cuando una necesidad está insatisfecha.

Hay que señalar que el individuo en su evolución muestra signos de satisfacción en sus necesidades, es por ello que aparecen otras que modifican el comportamiento personal; para ello toma en cuenta que cuando existe una necesidad esta se debe de satisfacer para dar paso a futuras perspectivas.

Muchos creen que la motivación solo es para lograr nuestros intereses, pero no se dan cuenta que en la actualidad existe la motivación laboral que es la capacidad que tiene una Institución Educativa para mantener el espíritu positivo de todo su personal en las diferentes labores que realiza, para lograr un ambiente saludable y además para cumplir los objetivos trazados. El éxito de toda Institución Educativa es saber promover la motivación laboral en sus trabajadores que son heterogéneos en los aspectos de edad, sexo, educación, condición social y cultural, a pesar de estos inconvenientes se alinean, porque están de por medio sus aspiraciones personales, profesionales y estilo de vida, esto le permite satisfacer sus necesidades y expectativas, a pesar de que todo el personal no es homogéneo.

Se trata de que la Institución Educativa logre, en la mayor medida posible, que los objetivos perseguidos por ellos sean semejantes o que al plantearlos se incluya también los objetivos de los colaboradores que laboran en ella. Esto generará la motivación laboral ya que los trabajadores sentirán y verán que son incluidos en la toma de decisiones por parte de la institución, generando así que ambos persigan objetivos comunes y beneficiosos. (Quinteros, 2007).

Teoría de las expectativas

La presente teoría determina que las personas están muy pendiente acerca de las decisiones sobre de lo que hará en el futuro. Plantea que la estimulación de una persona para hacer alguna actividad tiene que ver de tres factores principales: valor, instrumentalidad y expectativa.

(a) Valor: toma en cuenta el posible resultado que un individuo le da al hacer alguna actividad. (b) Instrumentalidad: concierne con la peripecia de que la actividad realizada dé el resultado esperado. (c) Expectativa: es la creencia relativa de que un determinado nivel de voluntad culmine con el resultado efectivo esperado.

En el campo, esta teoría da a conocer que la motivación se establece por el grado de responsabilidad y esfuerzo que los trabajadores creen que deben de necesitar para llevar a cabo dicha actividad, en lo posible para llegar al logro de los objetivos planteados en un inicio luego de haber llevado a cabo la tarea. (Pérez, 2012)

A su vez otro estudioso que aportó con sus estudios e investigación sobre los recursos humanos refirió:

El interés de las personas es ver el mejoramiento del desempeño y el comportamiento que puede presentar la persona que ocupa un cargo determinado, es necesario tomar en cuenta cuáles son sus aptitudes para determinar si la labor que desarrolla puede modificar la productividad de su desempeño y por el mejoramiento del servicio que brinda la organización. (Chiavenato, 2011)

Dicho desempeño puede cambiar de un individuo a otro y esto va a depender de diferentes condiciones que intervienen en él. En este sentido tiene un valor los incentivos y la visión de que éstas necesitan de manera individual, que va ser lo que va a determinar el grado de esfuerzo que la persona está dispuesto a dar. Se aprecia un vínculo ideal de costo-beneficio. Así mismo el

empeño personal va a depender de todas las habilidades y de las múltiples capacidades de cada individuo y del rol que desarrollará.

Chiavenato (2009) indicó: “Que los de recursos humanos (RH) es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones “(p. 7).

Hay que tomar en cuenta que las organizaciones presentan características diferentes de acuerdo a su realidad y objetivos que busca lograr; esta cultura organizacional va a desarrollar actividades de acuerdo a la propuesta empresarial que visualiza, sin dejar de lado el entorno donde se desarrolla, este tipo de administración tiende a superar la infinidad de problemas que existen en el contexto y además buscar otras alternativas viables.

1.2.2. Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos

Según Chiavenato (2009) indicó “que las dimensiones de la gestión de recursos humanos son: Crecimiento y desarrollo de la organización, búsqueda de la excelencia en las organizaciones y la globalización” (p. 9).

A continuación, definiremos cada uno de los elementos que conforman las dimensiones:

Dimensión 1: Crecimiento y desarrollo de la organización

Esta dimensión apunta a un crecimiento y desarrollo de la organización no negativo, sino por un desarrollo previsto, con miras hacia el futuro, en el cual se aproveche y se unifique todos los elementos y teniendo presente que los recursos humanos constituyen el principal componente.

Sobre este desarrollo según Chiavenato (2009) refirió que “El desarrollo organizacional es un esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, que tiene por objeto mejorar los procesos para la solución de problemas y la renovación organizacional” (p. 425).

Para llevar a cabo este proceso de crecimiento de la organización, con la apoyo de un especialista en la materia, y la atención de la teoría y la tecnología relacionada con la conducta de las personas, previamente se debe realizar un diagnóstico, poniendo especial énfasis en los equipos de trabajo, así como la cultura entre grupos. Este proceso se desarrollará a largo plazo que permitirá perfeccionar la contenido de la organización y le posibilite afrontar los nuevos retos que se presentan en su entorno o medio ambiente y afrontar con éxito la solución de sus diferentes problemas (Chiavenato, 2009).

Dimensión 2: Búsqueda de la excelencia en las organizaciones

En un lenguaje simple, Deming (1999) indicó:

Que si todos los recursos humanos, desde su punto actual de labores, se preocuparan por optimizar permanentemente la calidad de sus trabajos, aumentando la cantidad y reduciendo los costos asociados a los mismos; por lo tanto favorecerán a que la organización sea vista como una entidad de prestigio y competitiva en el mercado. (p. 35)

En una organización, cuando se llega a establecer oportunamente la calidad total, se abre un espacio propicio para el desenvolvimiento y desarrollo de la búsqueda de la excelencia de una organización. Lo que manifiesta el Dr. Deming es que la calidad total es una orientación de cometido de las personas, que los invita a ser partícipes constantemente del cambio y la innovación de todos y cada integrante de una organización.

Cuando hablamos de calidad total implica una reestructuración de procesos de gestión en forma continua según las demandas cambiantes de la sociedad, así mismo unifica el trabajo en conjunto, en función al líder de la organización, al sistema de valores y cultura organizacional en donde se priorice el rol del capital humano direccionado al éxito y desarrollo organizacional.

En función a la calidad total para el éxito de una organización requiere una innovación práctica, usos, costumbres y códigos de los miembros de la organización, entendidos como asociados, los mismos que deben demostrar resultados tangibles, medibles, observables que contribuyan positivamente a la organización.

Para una buena gestión de los trabajadores se debe considerar un sistema de recompensas a través de estímulos, en forma de refuerzo positivo, reflexivo y no negativo a fin de garantizar un buen rol en forma efectiva y eficaz del asociado. La cultura organizacional entendida como la personalidad de la organización, es un elemento importante para alcanzar el éxito. Comprende el comportamiento general de todos los miembros. En tal sentido, mejorar este aspecto implica la reorganización de la misma con el objetivo de crear nuevos horizontes que se orienten hacia el desarrollo de la organización. (Deming, 1999).

Cuando las organizaciones conciben que el elemento fundamental para que una organización sea exitosa es perfeccionar el retorno de las inversiones de todos los socios, con mayor énfasis en los trabajadores; es cuando solo así logran el crecimiento y la excelencia y buscan la su continuidad de las mismas. Tal es así que la gestión de los recursos humanos en las instituciones es la ocupación que consiente la contribución eficiente de los trabajadores para lograr las metas de la organización. (Chiavenato, 2008).

Dimensión 3: La globalización

Según Chiavenato (2008) indicó, “La globalización es un proceso de expansión económica que derriba todas las barreras para el intercambio económico y la competitividad, sean sociales, culturales, ambientales, éticas, legales, financieras o políticas” (p. 39).

Este movimiento de la globalización tiene un carácter competitivo en los cuales están involucrados los productos, los servicios, los recursos, los artefactos y las doctrinas de los países que compiten en el mercado mundial. Hoy podemos

decir que el éxito de una organización puede ser medido con base en la rentabilidad. Entonces ante esto se puede asegurar que hoy en día lo que impera es una marcada competencia. Y que para compensar las desventajas o problemas que trae consigo la globalización, es necesario reorganizar e innovar la organización orientadas en sólidos valores, en un compromiso de eficiencia en el desempeño de los trabajadores que garantice la calidad de servicio y una buena prestación de los mismos, sin dejar de lado el cuidado y la búsqueda del medio ambiente sano y sostenible.

Lo más importante es enfatizar que se debe orientar a la creación de formas de crecimiento económico de manera sostenible, tratando de evitar la competitividad negativa. Con esto debemos tomar conciencia de que la competitividad en toda organización es muy necesaria y buena para llegar al éxito tan ansiado; no obstante se hace necesario tomar las precauciones de un desenfreno en esta llamada competitividad.

En este sentido en el mundo actual y moderno en el que nos encontramos todos y cada uno de los que habitamos debemos esforzarnos con iniciativa y compromiso por ser eficientes, aprovechar al máximo los recursos que nos brinda este fenómeno de la globalización; para alcanzar lo que las organizaciones se planten, sin dejar de lado que lo más importantes es el recurso humano.

Podemos concluir entonces, el mundo está en constante cambio y de maneja muy rápida e intensa que antes, por lo tanto las dimensiones de la gestión de recursos humanos hoy en día se encuentran en constante cambio y cada una debe ser considerada y analizada en sus diferentes elementos para definir la gestión de recursos humanos. Entendiendo que, no existe una definición de gestión de recurso humano único y mejor, puesto que la configuración de las dimensiones varía de una organización a otra. (Chiavenato, 2008).

Gestión de RRHH: Retos

Según Gómez, Balkin, & Cardy (2008) indicaron que “los directivos son personas encargadas de otras personas y responsables de la ejecución correcta y a tiempo de las tareas que fomentan el éxito de su unidad” (p. 4).

Si para una organización dedicada a la prestación de servicios, como es el sector educación, son los trabajadores quienes vienen a ser el elemento más importante, deben poner sumo cuidado el director como los profesores de las instituciones educativas al momento de tomar decisiones en cuanto a la forma de la organización para que esta garantice alcanzar y mantener sostenible los objetivos y metas planteas por las mismas. (Gómez, Balkin, y Cardy, 2008)

Un nuevo mundo, una nueva organización

La denominada “Era del conocimiento” es una etapa iniciada a principios del año 1990; etapa en la cual nos encontramos en el presente. Esta revolución se caracteriza esencialmente por “los cambios”, que hoy en día se presentan con mayor velocidad, de manera inesperada y perturbadora. Se desarrollaron grandiosos avances tecnológicos, de los cuales aquellos que sirvieron de base para nuevos desarrollos fueron el teléfono, la televisión, la computadora y el internet.

Con lo indicado por el autor nos refiere que el impacto de la globalización se puede cotejar con los efectos de la Revolución Industrial. La transferencia a nivel planetario de informaciones y conocimientos variados y cuantiosos comenzó a ser cada vez más rápida y fácil de realizarla. Se hizo presente la denominada tecnología de la información, con los grandes avances tecnológicos, que fueron bases para el desarrollo y mundialización de la economía; es así que economías internacionales se convirtieron en mundiales y globales. Esto trajo consecuencias, tales como una creciente, poderosa, acelerada y complicada rivalidad y competitividad entre instituciones, organismos, empresas y demás sociedades a nivel planetario. Los negocios de comercialización de capitales comenzaron a cruzar continentes y trasladarse hacia ellos cada vez a mayor velocidad, con el

objetivo de invertir en negocios diferentes y superiores que les generen mayores ganancias.

Presentándose de esta manera un tiempo en el que todas las personas tienen la información deseada, con la mayor rapidez y al alcance de casi todas las personas. Ante esto las organizaciones deben ser capaces de saber discernir dichas informaciones para llegar al éxito de ellas mismas, pudiendo de esta manera llevar la delantera a otras organizaciones.

Se puede aseverar que con todo este movimiento de la globalización tiene ahora un papel fundamental y relevante el conocimiento, los denominados ahora capital o talento humano y el talento intelectual. Tomando como prioridad y en primera instancia que ahora, resulta esencial el conocimiento y se tiene como principal reto desarrollarlo e incrementarlo. Entonces la tarea y el compromiso de lograrlo recaen en manos de los profesionales de administración, por tanto que deberán conseguir sacar el mayor provecho al conocimiento para que éste resulte muy beneficioso y fructífero. (Chiavenato, 2009)

Importancia de los recursos humanos en las organizaciones

Existe una nueva relación entre el personal y la organización en el que se desempeñan. Esto se refiere a la interdependencia entre ambos ya que los trabajadores necesitan de las organizaciones, donde se sientan cómodos donde haya lugar a poder equivocarse y tener la libertad para aprender; así como también, las organizaciones requiere de sus trabajadores creándose una relación muy buena de responsabilidades mutuas.

En este contexto esta nueva relación que nos presenta representa la importancia de los recursos humanos. Todo esto nuevo, se percibe como todo un gran cambio que repercute de alguna manera al estado actual de las cosas y la situación de los individuos, todo este nuevo orden se percibe como el proceso que altera de una forma u otra a la situación actual de los individuos, que exige de

manera necesaria a cambiar la dirección y en ocasiones el sentido de un nueva perspectiva.

Esto amerita que si las organizaciones, quieren salvaguardar su permanencia en la competitividad con otras organizaciones, tienen que necesariamente dar un giro y adecuarse al distinto parámetro. En tanto tienen que estar dispuestos al aprovechamiento y contestación al contexto en el que se desenvuelven. Con lo mencionado, se requiere la búsqueda permanente y sostenible del cambio del sistema de la organización.

También son importantes las modificaciones del desarrollo que apuntan al crecimiento y cambio de actitudes, trabajadores y organizaciones creativas, innovadoras, para recibir el cambio y los nuevos roles. En tal sentido dichos cambios tienen que ser progresivos de tal modo que estos sean graduales y planificados, poniendo como punto principal a los recurso humanos, de tal modo que se respete y se mantenga los objetivos de las organizaciones a través de un plan de desarrollo sostenible donde los usuarios estén satisfechos de los servicios que reciben.

Se concluye con la reflexión de que en toda organización se tiene que dar el reconocimiento a al papel fundamental que desempeñan los que conducen al personal o trabajadores de la organización, llámese jefe, gerente, administrador, director, etc. Estas personas son los llamados a que con sus saberes, innovación identificación, actitud y valores, tendrán la responsabilidad de guiar a los trabajadores para lograr los objetivos trazados por la organización. (MINSa; PFSS; Área de capacitación y apoyo a la gestión, 1999)

La importancia en los recursos humanos

La cultura organizacional predominante en las empresas, hace un tiempo atrás dejó de priorizar las antiguas tradiciones y más bien se centró en lo actual y lo presente; con esto se insidió que el conservadurismo del statu obstaculizó a la innovación y a nuevos hábitos y formas de ver y actuar. En la actualidad se

reemplazó el concepto de las relaciones industriales por una nueva forma de conducir a los trabajadores, con la denominación de administración del recurso humano. Las personas dejaron de ser vistas como intereses de producción, para convertirse en recursos vivos e inteligentes. Las personas se convirtieron en el recurso más importante de la organización y en el elemento vital para la organización.

El avance tecnológico paso a ser un movimiento intenso de desarrollo trayendo como consecuencia la gran influencia en el comportamiento de las organizaciones y en los trabajadores; se evidenciaba un cambio cada vez más rápido en el mundo entero. Debido a esto los trabajadores deben estar en constante aprendizaje, adaptándose a los cambios que cada vez son más rápidos, porque las organizaciones ahora dan mayor valor al conocimiento que posean quienes laboran para ellas y a la capacidad de adaptación que posean; así como también a la predisposición que tengan para poder aprender e innovar y desarrollar mejores, novedosas y rápidas soluciones ante diferentes problemas o sucesos presentados. (Chiavenato, 2009).

Las organizaciones que aprenden

En la actualidad nos encontramos en la llamada era del conocimiento y el aprendizaje organizacional, y que es a través de los individuos que las organizaciones aprenden, captan e interiorizan, los valores y los elementos que le dará paso al cambio y al mejoramiento de su desenvolvimiento permanente como consecuencia de las experiencias que cada uno ira adquiriendo. La creatividad y la innovación representan el punto clave para que una organización aprenda. Las organizaciones deben estar prestas a la adaptación del cambio de a lo nuevo para mantenerse sostenible al tiempo y a la competitividad.

Tomando en cuenta y siendo conscientes que, dicho aprendizaje toma su tiempo, y se tiene que ir pasando por algunas brechas en el camino. En tanto, es urgente que las organizaciones inserten un pensamiento de aprendizaje incesante, para que esta se mantenga en competitividad. (Chiavenato 2009)

Sobre este desarrollo Senge (1993), en su obra *La Quinta disciplina*, indicó “Que las organizaciones tendrán que ser inteligentes, para crecer competitivamente” (p. 36).

Toda vez que las organizaciones que diseñan su mejora, son las que se dan cuenta de la necesidad del cambio, estas están conscientes de que es importante la innovación, insertar en su organización valores estables, nuevas formas de percibir a la organización, todo esto para su desarrollo y competitividad. Las organizaciones, actuales, se caracterizan por ser constantes en el aprendizaje. En tanto, si es que desean subsistir en el medio actual, tendrán que estar activamente en comunicación con todos los involucrados en ella, teniendo la responsabilidad de dar respuesta de manera asertiva a las solicitudes que reciben; por ello para poder tener comunicación con el mercado, deberán estar aptos a mantener un diálogo fluido y claro.

Toda organización que en el futuro tenga éxito habrá tenido la capacidad de saber encontrar y recibir las ganas y el conocimiento de sus trabajadores, así como también las expectativas de los mismos usuarios y de los que alrededor se convierten en colaboradores, para dar el giro a un verdadero cambio, de tal manera que esta sea positiva en los sistemas de trabajo.

El autor mencionó también que las estructuras que asimilan desarrollan una capacidad constante para aprender y cambiar. Nos presenta cinco disciplinas: Modelos mentales. Al cambio en la manera de pensar, desterrando todo lo pasado, para de esta manera, tener nuevos horizontes y nuevas formas de investigar, comprobar y mejorar.

Dominio personal. En este punto nos menciona que las personas deben poner en práctica y expandir sus habilidades para llegar a la innovación y creatividad, sin miedo a ser señalados por los demás.

Sistemas de pensamiento. Se hace necesario que los individuos piensen en un sistema de interrelaciones de las organizaciones con el medio que los rodea, tratando de establecer las relaciones propicias.

Visión compartida. Se espera que los individuos deben tener una mirada en común y compartida de lo que se desea lograr.

Aprendizaje en equipo. Los individuos tienen que unirse para el intercambio de saberes y conocimientos de los distintos miembros de los grupos, basados principalmente en el diálogo. (Senge, 1993).

La gestión de los recursos humanos en las empresas estatales

Los cambios intensos sobre la gestión del recurso humano, está afectando a la organización de las empresas, tanto así como las funciones directivas. Esto como efecto de los cambios en el campo económico y social. Igualmente, también está siendo dañada acerca del rol que cumple cada trabajador de una organización, que han dado pase de ser a corto plazo los recursos, canjeables, a ser la ventaja competitiva por exquisitez de la organización.

Tal situación el autor refiere que toda organización está actualmente obligada a tratar y revisar los paradigmas tradicionales de gestión de las individuos que trabajan en las organizaciones y por lo tanto estas deben ajustarse a las nuevas circunstancias con un sentido de anticipación; en tal sentido cuando se habla de la Gestión de recurso humanos, plenamente integrados se tiene que trabajar conjuntamente con todos sus colaboradores en la gestión estratégica de la empresa. Dicha gestión estratégica incluye aspectos como visión, misión, objetivos, metas, estrategias, planes de acción y otros, los cuales deben ser compartidos por todos los miembros de la organización, donde se incluya los diferentes intereses y puntos de vista buscando el beneficio para todos y así poder trabajar conjuntamente y en armonía. (Gareth, 2008)

Planificación e implantación de las políticas de RRHH

El éxito que una empresa tiene está en la implantación de programas y estrategias en cuanto a los recursos humanos, con relación lo que el entorno te

ofrece. En tal sentido cuando se esta planificación estratégica se formula adecuadamente, trae consigo distintas ventajas tanto directas e indirectas para la empresa.

A través de la planificación e implementación del diseño organizacional podemos determinar cuál es la estructura más adecuada que permitirá a la organización coordinar sus diferentes actividades para el buen manejo de sus recursos, así como la asignación expresa de responsabilidades en sus diferentes niveles organizacionales y la aplicación de la estrategia apropiada que repercute permita alcanzar las metas trazadas y un crecimiento ordenado. Para que una organización pueda lograr sus metas trazadas tiene que definir un sistema formal de tareas y un conjunto de relaciones de autoridad que le permita fiscalizar la utso de sus capitales y la efectiva coordinación de las acciones de las personas y como consecuencia de esta organización la planificación estratégica de los recursos humanos proporciona muchas ventajas que toda organización desea alcanzar. (Gómez, 2008)

1.2.3. De la segunda variable: Conciencia ambiental

Desde hace un tiempo atrás nuestro planeta viene presentando problemas muy graves pudiendo verse claramente en la degradación de nuestro alrededor, que ha ido haciendo el ser humano debido a una fuerza por someter a la naturaleza. Para poder darle el verdadero valor a nuestro medio ambiente y al cuidado del mismo, es urgente que se implante una educación ambiental, que trabaje por generar y desarrollar en cada individuo una conciencia ambiental, y con esto se implante en las personas nuevos hábitos de sentimiento de cuidado y protección hacia el medio donde vivimos. (Morejón, 2006)

Bravo (2004), sostuvo que:

Se entiende tanto el conocimiento como la actitud positiva hacia los asuntos ambientales, en el sentido de que éstos constituyen variables centrales que, al lado de otras, definen la existencia de las

sociedades humanas y determinan sus posibilidades de desarrollo material, social y tecnológico. (p. 2)

Ahora bien, el autor nos indica que la conciencia ambiental está ligada a ciertos comportamientos desarrollados por las personas con el único objetivo de sumarse a la protección y mantenimiento pero de manera sostenible al tiempo y espacio de su alrededor, de esta forma toda la sociedad se verá beneficiada. Se puede resaltar que todo acto por más pequeño o insignificante que se crea, se considera y contribuye al cuidado y a la implantación de nuevos hábitos y actitudes, que de alguna manera ayudan y se suman a la no degradación de nuestro planeta, así mismo se busca que éste se mantenga en el tiempo y espacio fomentando que sea sostenible de generación en generación.

Tal como señala la ONG El mundo de Ania (2007) se requieren cambios radicales en nuestros comportamientos y valores en relación a cómo tratamos la naturaleza. Este tema está orientado a la gran transformación y muy urgente en los individuos, y con mayor énfasis en nuestro futuro prometedor nuestros niños. Cuando se refiere al concepto de la conciencia ambiental, se refieren al acercamiento y a la valoración cada vez más directa de las personas con nuestra naturaleza.

Se hace difícil negar que nuestro medio ambiente se deteriora y degrada cada instante más y más y es por la acción de las personas, en tanto que no se aprecia el actuar de las personas frente a esta problemática, teniendo en cuenta que la conciencia ambiental es la responsabilidad de todos los ciudadanos a cuidar, preservar y promover una cultura ambiental para la sostenibilidad del planeta y evitar enfermedades, esta actitud se manifiesta desde temprana edad, guiados por sus familiares a continuar reconociendo que el lugar donde habitamos debe ser el mejor.

Entonces se podría decir que a nivel de todas las edades de las personas, para implantar una fuerte y comprometida conciencia ambiental la mejor es la

niñez, ya que desde ahí se da la formación de valores y el amor que uno pueda sentir hacia su alrededor, en este caso hacia el medio ambiente, desde pequeños a los niños se les debe inculcar el respeto hacia nuestra naturaleza, a todo lo que conforma el medio ambiente, así también se les debe formar con una cultura de protección, valoración y preservación. (Ania, 2007)

Dimensiones de la Conciencia Ambiental

Según Chuliá (1995), indicó “que las dimensiones de la conciencia ambiental son: la dimensión afectiva, cognitiva, conactiva y activa. (p. 48).

Dimensión 1: La dimensión afectiva

Según Chuliá (1995) “sería aquella referida a los sentimientos de preocupación por el estado del medio ambiente y el grado de adhesión a los valores culturales favorables a la protección de la naturaleza” (p, 51). Gómez, et. al.(1999), define esta dimensión de manera similar, llegando a la distinción de dos facetas de la presente dimensión: la sensibilidad ambiental o receptividad hacia la problemática ambiental (ello incluiría el interés por la “cuestión ambiental” y la percepción con respecto a la gravedad que representa).

Guiándonos de las definiciones anteriores, en la dimensión afectiva podemos distinguir cuatro tipos de indicadores, los cuales son:

Situación de gravedad del medio ambiente (de forma global, los diversos problemas) se llega a percibir como un problema (presente, pasado o a futuro) que requiere de una actuación muy necesaria. Esto se ve reflejada a través de valoraciones acerca del actual estado del medio ambiente en el transcurso de los años.

Preocupación personal por cómo se encuentra los temas ambientales en relación a otras problemáticas.

Primacía sobre temas del medio ambiente (referentes a los otros temas de la sociedad, diferenciando entre los diferentes problemas del medio ambiente, etc...), que a comparación con los indicadores ya mencionados, este indicador conlleva un trabajo de jerarquización de las problemáticas.

Apego hacia las actitudes positivas en relación al cuidado del medio ambiente, o la forma en que los individuos perciben los temas relacionados a lo ecológico de la situación presente, ejemplo, reconocer cuáles son los inconvenientes originados por prácticas productivas y los diversos estilos de vida, así como elegir la realización de medidas proambientales con el objetivo de solucionar los diversos problemas.

Dimensión 2: La dimensión cognitiva.

Según Chilúá (1995) refirió es el “grado de información y conocimiento sobre cuestiones relacionadas con el medio ambiente. Hablamos de ideas.” (p, 52)

En este sentido el autor Gómez (1999), indicó que esta dimensión tiene que ver con el grado de información y conocimiento con relación a los incesantes problemas del medio donde habitamos, así como también información acerca de los responsables del cuidado de medio ambiente. Para esto los autores establecen algunos grados o niveles sobre lo que se conoce acerca de la problemática ambiental. Ante esto, podemos aproximarnos a esta información con los siguientes indicadores:

Grado de conocimiento acerca de temas ambientales (o la forma en que los individuos demuestran las ganas de informarse acerca de los problemas medioambientales y se orientan a través de diferentes fuentes).

Conocimiento de calidad sobre el cuidado y la problemática del medio ambiente, sus causas (así como acerca de los responsables) y lo que trae consigo dicha causa.

Conocimiento (y puntos de vista) sobre las políticas ambientales (como las autoridades concernientes y programas en temas ambientales, etc). (Gómez, et al. 1999)

Dimensión 3: La dimensión conactiva.

Define la dimensión conactiva como la disponibilidad de la actuación individualmente con juicios ecológicos y a aceptar las responsabilidades individuales asociados a intervenciones gubernamentales en temas del medio ambiente. Gómez et al. (1999) asumen la definición de Chuliá (1995) e introducen la destreza a acceder a limitaciones con relación a algunos comportamientos dañosos para el medio donde vivimos o la disponibilidad a reaccionar a ciertos tipos de alientos o a la reacción y actuación con criterios ecológicos. En este contexto se tomar en cuenta tres facetas sobre la dimensión que se vine trabajando:

Apreciación de la del comportamiento de cada persona, como eficaz y como responsabilidad propia.

Disposición a actuar con diferente comportamientos proambientales (así como hacer uso del vehiculó en común y dejar el particular).

Disposición a ser responsables acerca de las conductas negativas con relación a los límites de las políticas del medio ambiente (como tasas ambientales, o multas infractoras, etc.).

Cuarta dimensión: La dimensión activa

La dimensión activa se encarga del comportamiento de la persona de manera individual y colectiva en un medio determinado que puede ser natural o de convivencia, así mismo ha de estar en la capacidad de defender el medio ambiente a través de sus actos y/o de organismos que defienden el medio ambiente en todo su contexto. Así mismo ha de ser un defensor del medio ambiente a través de convenios, participación de los ciudadanos y donaciones de organismos internacionales. (Chuliá, 1999)

Por lo analizado se puede concluir que las decisiones tomadas en este ámbito por cada persona, se encuentran determinadas por la conciencia ambiental personal, por lo que analizarla, diagnosticarla y potenciarla a través del desarrollo de herramientas representa un paso fundamental en el momento del diseño e implementación de planes y programas eficientes para incrementar y al

vez fortalecer una educación ambiental en todas las personas que habitamos nuestro planeta.

La Educación Ambiental en el mundo

La concientización y la información acerca de los temas ambientales es un proceso constante donde tanto las personas y la población entera reciban y adquieran la información, valores y que se les prepare para actuar, tanto de manera personal como conjuntamente, en la solución de las necesidades de atención a los problemas del medio ambiente más urgentes del momento como del futuro.

La EA, inspirada en la constante problemática ambiental y los problemas asociados, toma como uno de los principales objetivos la promoción de las capacidades de los estudiantes para formarlos como entes activos en la lucha por contrarrestar los problemas medioambientales. En este sentido mencionamos que la EA:

Lo primordial es la educación para la acción: ya que interviene de manera óptima en nuestros saberes y conocimientos sobre las consecuencias del comportamiento de los seres humanos sobre nuestro medio ambiente, pero con el único sentido de superar y fortalecer las capacidades para una posible solución de los problemas ambientales.

Ayuda a entender y comprender la problemática ambiental: a través de la formación ambiental que se nos facilita, de forma oral, visual y experimental, el entendimiento acerca de las difíciles y complejas que son las integraciones entre las personas y/o sociedades y el medio ambiente.

Fortifica la comprensión de los procesos ecológicos, económicos, sociales; en este sentido, es necesario desarrollar el análisis crítico en temas ambientales desde una perspectiva socio-ambientales y su correspondencia con los modelos de gestión y las acciones desarrolladas por las personas.

Incita a la obtención de ciertos compromisos: que busca promover la iniciativa y compromiso para contribuir a la renovación social, económico y

cultural a partir del desarrollo de habilidades, valores y actitudes que tengan como consecuencia una visión propia de cada persona, para actuar con la mayor compromiso y desarrollar un papel innovador y sostenible.

Es necesario tener mucho cuidado en no dejar de lado, que en alguna ocasiones es lamentable pero son los mismos profesores quienes no quiere participar en el desarrollo de los proyectos que les toca desarrollar en temas sobre la educación ambiental, en tanto que suponen que demandara de más trabajo y que no le dan la verdadera importancia a tan urgente problemática ambiental. Es importante centrarse en este punto porque lo que sucede es que algunos docentes desconocen la relación entre el individuo y el ambiente natural, es por ello que en la institución educativa los espacios naturales no existen. (Anon, 1999).

La Globalización y el medio ambiente

La sociedad contemporánea que se caracteriza por ser consumista, en sus inicios y a través del tiempo viene reducidamente ligado a procesos que se han desarrollado y esto ha generado la interrelación de sociedades llegando a establecer la "globalización", el cual comprende los distintos procesos de cambio y transformación de todas las sociedad del mundo de manera continua, la misma que se viene dando a partir de la década de los sesenta, hasta la fecha actual. (Giddens, 1990)

Si nos referimos a un carácter culturalista definimos a la globalización como un proceso social que se desarrolla con el entendimiento del mundo y el engrandecimiento de la conciencia de las personas de este mundo como un todo, el cual radica en el fortalecimiento y engrandecimiento de las interrelaciones sociales en sus respectivas sociedades, la relación de personas y sociedades en un gobierno político y economía globalizada, en un nivel mundial de comunicaciones y relaciones competitivas. La presencia de una conciencia global permite que cada vez más existan más individuos que toman conciencia de la globalización entre los seres humanos y la existencia de un solo ecosistema

global pertenece cada una de las personas de las diferentes sociedades del orbe. (Robertson, 1992)

Si nos referimos a un carácter económico, se entiende que la globalización es principalmente como la existencia de un mercado a nivel mundial y la liberalización de los mercados internacionales, las cuales permiten el flujo de capitales, mercancías, información e individuos, movimientos apoyados por el creciente desarrollo tecnológico. Entonces la globalización representaría la consolidación del proceso de construcción y desarrollo de un sistema-mundial que se originó a través del tiempo y hoy se ve ya realizado.

El fortalecimiento del mercado mundial se refiere, al crecimiento de poderosas empresas corporativas -con una marcada inclinación a la fusión y desarrollo de oligopolios a nivel mundial. Así mismo, los efectos de la globalización se dejan notar en distintos espacios de la sociedad, es así que se puede mencionar:

Los efectos sobre la estructura social

- (a) la partición internacional de la labor cataloga la sociedad global y marca su dinámica como si de un entorno convencional
- (b) La dualización social de carácter supranacional, que diferencia entre países o sociedades de un Norte desarrollado y pudiente, y un Sur con dificultades socioeconómicas fuertes y de gravedad. Pero Norte y Sur se conceptualizan de manera mutua en el entorno global, puesto que no se daría la existencia de uno sin las condiciones del otro.
- (c) El origen y desarrollo de redes sociales a nivel internacional y el incremento acelerado en la densificación de relaciones sociales a través de las crecientes tecnologías de comunicación, fundamentalmente la red informática mundial conocida como "internet".

Los efectos culturales de la globalización

(a) Una alta tendencia a la homogeneización cultural, donde se tiende a implicar pérdida de la diversidad cultural.

(b) Procesos de recuperación cultural en multitud de las sociedades, tanto como el aguante al proceso de homogeneización cultural como una manera de sacar provecho del nuevo y desarrollo de un mercado más extenso en el que "vender" identidad cultural o hallar apoyos para la supervivencia cultural

(c) La creación de una conciencia a escala mundial que interrelaciona individuos y ecosistemas que se encuentran lejanos. En paralelo a concepción de identidad cultural, se origina otra de carácter global, donde la percepción de la crisis ecológica tiene un papel relevante.

Los efectos de la globalización sobre el medio ambiente

Ulrich Beck (1998) distingue tres clases de peligros ambientales globales:

Los peligros y daños al medio ambiente como consecuencias del enriquecimiento técnico industrial (agujero de ozono, efecto invernadero o las consecuencias ocasionadas por la manipulación genética). Se presentan como peligros ocasionados por el avance de la tecnología y el derroche de los países más desarrollados pero cuya extensión y efectos se extienden y llegan a todo el mundo.

El punto de la pobreza y sus consecuencias, estos se diferencian en que se refieren a quebrantos de los pobres hacia ellos mismos, que tienen consecuencias secundarias para la clase pudiente. El caso más sonado es el de la deforestación.

Los riesgos de las armas de catástrofe masiva, cuyo rutina además de estar en el alcance de los gobiernos o el establishment se puede encontrar como es bien sabido al alcance de los terroristas o de los grupos de delincuentes.

Los peligros ya presentados, relacionados a la globalización, generan cuantiosos problemas en el medio ambiente, los cuales de manera resumida se presentan a continuación

La generación de riesgos ecológicos a nivel global, el calentamiento artificial del planeta como consecuencia que da como consecuencia el cambio climático o la reducción del ozono en las altas capas de la atmósfera. Todo esto tendría un carácter sistémico, debido a los constantes cambios producidos en una parte del planeta tienden a traer consecuencias en cualquier otra parte del globo, así como sucede con la lluvia ácida, y, a la vez, se le podría definir de carácter acumulativo, pues las acciones anti-ecológicas locales (por ejemplo, la deforestación, la desertización a nivel o regional, los vertidos de fábricas concretas, etc.), se suman creando amenazas que dañan a extensas zonas del planeta. La diferencia entre la crisis ecológica actual y los procesos de degradación ecológica es el alcance global que representan, ya que daña o amenaza a la totalidad de países y clases sociales, aunque los peligros se encuentran socio-estructuralmente distribuidos. (Ludevid,1996)

Medio ambiente y desarrollo sustentable

La problemática ambiental del mundo entero en la actualidad se empeora debido a que los grandes países desarrollados e industrializados son reacios al cambio de las formas de desarrollarse sin perjudicar nuestro planeta y a adoptar comportamientos productivos y más sostenibles.

Esto se puede evidenciar, por ejemplo en el rechazo por firmar el acuerdo de Kyoto, el cual establecía disminuir las emisiones con efecto invernadero que gatillan los cambios climáticos, y las lamentables consecuencias y estragos ya han dejado huellas catastróficas en toda la población, como es de saberse afectó a las personas de más precaria condición. Este rechazo no se da por los países subdesarrollados sino por las grandes potencias, debido a que consideran el aceptar firmar el acuerdo de Kyoto como una gran afectación a sus industrias, las cuales les generan grandes ingresos y beneficios. Saben que de firmar el acuerdo tendrían que reducir la proporción de contaminación que generan sus industrias hacia el medio ambiente. Esto es lamentable porque se ve claramente que para ellos es más importante la generación de ingresos (a costa de todo) que la

protección del lugar donde habitan y la formación de un desarrollo pero de manera sustentable para todos.

Cuando se habla del cuidado del medio ambiente y un desarrollo sostenible nos invita a dar un cambio en nuestra forma de pensar sobre lo que es el desarrollo y valores humanos, a dar el cambio al modelo científico que se tenía e influir en las generaciones de hoy no sin antes dejar de pensar en las futuras generaciones y que todos demos ese cambio al modo de pensar y se actúen se tal forma que se respete la vida natural y humana.

Tal es así que, es la educación y la institución educativa, se convierten en la base de la sociedad, que representa esa linda pero difícil tarea de: interactuar con los niños y adolescentes en el trabajo de la sostenibilidad del planeta y por lo tanto nuestra calidad de la existencia. Siempre la educación ha cumplido un papel muy importante siendo llevadora de recomendaciones, de anhelos nuevos, de valores; y en todo momento ha estado dispuesta a contribuir a cambiar y apuntando a la búsqueda siempre de una calidad de vida.

Los temas ambientales están dentro del ejercicio de los métodos naturales y los regímenes sociales, se encuentra dentro del espacio mismo de la vida natural y social. Es innegable decir que no puede haber existencia de las personas sin un medio ambiente. Actualmente en el siglo XXI, no se puede concebir que exista ningún modelo de desarrollo que no esté vinculado de lo ecológico y ambiental. Dichos métodos tiene que ser higiénicos, tanto como para apuntar en mermar el uso de los recursos naturales y energéticos, sino también a volver a utilizar residuos, disminuir la utilización de energía, promover la utilización de energías cambiables, protegiendo siempre la biodiversidad, la producción y proceso natural de reproducción de los ecosistemas.

Se puede concluir que la palabra desarrollo debe superar ceñido concepto de crecimiento más aún productivismo, que estas es bien sabido que solo se basan en el factor dinero y la mayor cantidad de ganancia. Entonces se afirma

que la calidad de vida no está relacionada al cúmulo de irracional de dinero, riquezas y ganancias o de bienes. Por supuesto es necesario que los bienes materiales para poder vivir. Es necesario los bienes materiales que viene a ser indispensables la subsistencia, pero también conjuntamente con estos; es importante insertar y crear valores infaltables relacionado a lo inmaterial, la cultura, la belleza, la solidaridad, las relaciones humanas, etc.

1.3. Justificación

Justificación Teórica

La presente justificación se sustenta en Chiavenato (2009) quien dimensionó a la primera variable gestión de recursos humanos en: crecimiento y desarrollo de las organizaciones, búsqueda de la excelencia de las organizaciones y globalización.

Por otro lado la segunda variable conciencia ambiental se sustenta teóricamente en Chuliá (1995) en las dimensiones: cognitiva, afectiva, conactiva, activa.

Justificación Práctica

Castaño (2005) refirió que “el Recurso Humano es el principal activo de toda organización. El éxito de las organizaciones modernas en este mundo globalizado se debe a su alto grado de competitividad alcanzado” (p. 5).

Por lo tanto la comprensión de estas nuevas forma de ver de la gestión de recursos humanos es importante porque favorece a revalorizar la función que les corresponde a la comunidad educativa siendo fundamental contar con el sistema educativo como agentes de cambio dentro y fuera de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del Distrito de Pachacamac. Hoy más que nunca, los responsables de la comunidad educativa en conjunto se deberían organizar para implantar una nueva forma de dirigir la Institución de tal modo que les permita formar, producir y desarrollar la capacidad de los trabajadores para que la Institución sea cada día más eficiente, eficaz y sostenible.

Este trabajo de grado se hace con el fin de demostrar que es posible que a con un buen manejo y dirección de la gestión de los recursos humanos en la conciencia ambiental se puede cambiar la noción de los individuos con relación al ambiente que nos rodea, no solo de cuidar, sino también de saber aprovecharlos. La educación a través de sus incomparables medios y enfoques, está llamada a brindar recursos que ayuden a modificar los comportamientos de los individuos de manera positiva, promoviendo e insertando una cultura de conciencia ambiental, perfilando y llevando a cabo actividades en el ámbito educativo a través del presente trabajo de investigación, en prosperidad a la mejora de nuestra calidad de vida de las personas. Por todo lo mencionado es muy necesario el involucramiento de toda la comunidad educativa, en tal sentido serán capaces de dar alternativas de solución y ser capaces de transformar sus propios problemas.

La Institución educativa afronta una problemática con la falta de conciencia ambiental, evidenciándose por ejemplo en la recolección, tratamiento y reutilización de los desechos sólidos, entre otros, donde los afectados directamente son los estudiantes además de toda la comunidad educativa, generando una situación de malestar y contaminación. Entonces se hace necesario implementar este proyecto de investigación donde se planifica el desarrollo de diferentes actividades educativas, donde se busca involucrar a toda la comunidad, para incentivar la conciencia ambiental, donde se logren establecer espacios limpios y atractivos, desechando las marcas negativos en el ambiente y perfeccionando la calidad de vida de toda la comunidad educativa.

En este sentido se ha organizado una serie de actividades debidamente planificadas, por ejemplo se creará un equipo ecológico que realizaran trabajos en beneficio de la naturaleza y se insertará la conciencia hacia el medio donde habitamos, los docentes participaran interdisciplinariamente en las diferentes áreas donde se planificará una semana de trabajo denominada la semana de la Tecnología y la Creatividad todo esto será posible a través de la gestión de los recursos humanos y la participación activa de los que brindan el servicio

educativo de la Institución Educativa, los estudiantes participantes del grupo ecológico elaborando murales, afiches informativos y se llevará a cabo la semana de la Tecnología y la Creatividad, donde se verían reflejados los trabajos y estrategias diseñadas por los participantes del grupo ecológico, los profesores y los padres de familia.

Entre otras actividades se trabajará con los estudiantes en la elaboración de folletos o boletines para estimular e invitar a toda la comunidad educativa a que se unan a este proyecto y participen a través de la siembra y adopción de árboles. También trabajar con los líderes de la institución educativa en marcadas campañas de reciclaje y de ahorro de agua en el colegio y la comunidad, con materiales de desecho.

De ser posible el desarrollo de la presente investigación se demostrará y la importancia que cumple la gestión de los recursos humanos en el éxito de las metas instituciones y que por medio de este trabajo se quiere lograr el cambio acciones y comportamientos en los estudiantes, docentes y padres de familia; asociándolo con respecto al medio ambiente, esto hace que los conocimientos y las reflexiones se queden en nuestra razón y no seamos indiferentes a las problemáticas ambientales. El futuro de nuestro planeta está en nuestras manos podemos ser vigilantes y preservadores del ambiente que nos queda para volverlo sostenible en el tiempo y espacio para nuestras futuras generaciones disfruten plena y sanamente de nuestro medio ambiente.

Una sociedad organizada a través del establecimiento de reglas de juego claras que inspiren un comportamiento asertivo y responsable de sus miembros, es un soporte muy poderoso que nos permite hacer frente a nuevo cambios que se avecinan; apuntando al crecimiento, desarrollo y competitividad de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador y a una educación ambiental debe permitir que las personas nos relacionemos conscientemente con nuestro medio, que tome medidas necesarias sobre la importancia de conservarlo para el futuro y para mejorar nuestra calidad de vida.

Justificación metodológica

Para el logro de los objetivos de la investigación, se acudió a la formulación de los instrumentos para medir la primera variable “Gestión de recursos humanos” y sus dimensiones, así como también la segunda variable “conciencia ambiental”. La información será recabada por medio de la técnica de recolección de datos como es la encuesta, y su instrumento el cuestionario, respectivamente, cuyos resultados nos permitirá llegar a las conclusiones y recomendaciones para elegir el diseño organizacional adecuado para la aplicación de la estrategia de la organización y el uso eficiente de sus recursos.

1.4. Problema

1.4.1 Realidad problemática

En el transcurso de los últimos 100 años, durante los que la población mundial se triplicó, las degradaciones al medio ambiente por parte de los humanos han pasado de movimientos locales a alteraciones a nivel mundial; dando como resultado de la problemática mundial que la civilización sea una fuerza ecológica y geoquímica mundial. A todos los niveles (local, regional, mundial), los resultados ambientales de los actuales patrones de generación y uso de la energía constituyen una parte significativa de los impactos que producen los seres humanos en el medio ambiente.

Hoy en día, uno de los desafíos más importantes que tiene nuestra sociedad es el cuidado y recuperación de nuestro planeta. Si bien es cierto el estado ha asumido en parte este desafío a través del establecimiento de políticas públicas y normas que regulan los la degradación y los impactos de la actividad de los seres humanos. Pero es bien sabido que estos esfuerzos no resultan si no van acompañados de una adecuada gestión de los recursos humanos orientada hacia una conciencia ambiental en todas las personas, que permita a los individuos entender sobre las consecuencias e impactos sobre el medio ambiente que causan algunos comportamientos negativos y perjudiciales a nuestro medio ambiente y las del resto de la sociedad.

Siendo evidente que es un tema de actualidad y que nos involucra a todos, es importante que sea trabajado y permitir involucrar a toda la población por esto la educación es fundamental para conseguir objetivos planteados y por ello surge una disciplina que es la educación ambiental. Consciente entonces del papel determinante de los recursos humanos en las organizaciones y la importancia de que estos sean cada vez más competentes, se hace evidente la necesidad de gestionar adecuadamente los recursos humanos en la asociación de la conciencia ambiental y buscar que el desempeño laboral de los trabajadores sean superiores, para crear una conciencia ambiental.

La Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador, está ubicado en Antigua carretera a Huarochirí Km 15.5 del Centro Poblado Rural San Juan Punte Manchay del Distrito de Pachacamac de la Provincia de Lima, encargada de formar a los futuros ciudadanos en el marco de la Política Nacional de Educación Ambiental Decreto Supremo N° 017 2012-ED, en la LEY GENERAL DEL AMBIENTE – LEY 28611:

Artículo 127°.- De la Política Nacional de Educación Ambiental
127.1 la educación ambiental se convierte en un proceso educativo Integral, con miras a contribuir al desarrollo sostenible del país.

Teniendo la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador un rol fundamental que es informar a través de diferentes estrategias de aprendizaje a los estudiantes del estado del medio ambiente, su avance y las consecuencias de las acciones que el hombre desarrolla sobre él, y que a través de una buena gestión de recursos humanos se apunta a crear conciencia y proponer comportamientos ambientales responsables, que le permitan tomar decisiones y promover que las y los estudiantes se involucren en la problemática ambiental

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.

1.4.1. Formulación del Problema

Problema General.

¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016?

1.5. Hipótesis

De acuerdo a Mejía (2005), las hipótesis son “conjeturas, suposiciones, intento de manifestar a priori, los problemas científicos. Como toda figuración, algunas son más sólidas o establecidas y otras son suposiciones superficiales que tiene trascendencia muy relativa” (p. 23).

1.5.1 Hipótesis General

Existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac –2016

Hipótesis específica 2

Existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Hipótesis específica 3

Existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Hipótesis específica 4

Existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

1.6.2. Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016 en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia conativa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Objetivo específico 4

Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Definición conceptual de la variable gestión de Recursos humanos

La primera variable de este trabajo de investigación es “Gestión de Recursos Humanos”. Los de recursos humanos (RH) es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. (Chiavenato, 2009).

Definición operacional de la variable gestión de Recursos humanos

Conjunto de actividades para medir la variable gestión de recursos humanos, con las dimensiones: Crecimiento y desarrollo de la organización, búsqueda de la excelencia en las organizaciones y globalización; medido con un instrumento de escala ordinal.

Definición conceptual de la variable conciencia ambiental

La segunda variable del presente trabajo de investigación es “Conciencia Ambiental”. Se refiere al conocimiento de la forma positiva hacia los temas ambientales, en este aspecto se presentan elementos nucleares que refieren la existencia de las sociedades humanas y establecen sus medios de crecimiento material, social y tecnológico. (Bravo, 2004).

Definición operacional de la variable conciencia ambiental

Conjunto de actividades para medir la variable conciencia ambiental, con las dimensiones: cognitiva, afectiva, conativa; medido con un instrumento de escala ordinal.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la primera variable Gestión de Recursos Humanos

Dimensiones	Indicadores	Item	Escalas y valores	Niveles y rangos
				NIVELES: Bajo, Medio y Alto.
1.Crecimiento y desarrollo de la organización	Cultura organizacional, normas	1, 2, 3, 4, 5,6,7,8	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre	1 2 3 4 5 Para la variable: Rango: 32 Del 24 al 56 : Bajo Del 57 al 88 : Medio Del 89 al 120 : Alto
				Dimensión1.Crecimiento y desarrollo de la organización Rango : 10
2.Búsqueda de la excelencia en las organizaciones	Relaciones humanas, trabajo en equipo.	9, 10, 11, 12, 13,14,15, 16,17		Del 8 al 18 : Bajo Del 19 al 29 : Medio Del 30 al 40 : Alto
				Dimensión 2 Búsqueda de la excelencia en las organizaciones. Rango : 12
				Del 9 al 21 : Bajo Del 22 al 34 : Medio Del 35 al 45 : Alto
3.Globalización	Promueve la Competencia en la calidad de servicios	18,19,20,21,22,23,24		Dimensión 3 Globalización Rango : 9
				Del 7 al 16 Del 17 al 26 Del 27 al 35

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la segunda variable Conciencia Ambiental

Dimensiones	Indicadores	Item	Escalas y valores	Niveles y rangos
				NIVELES: Bajo, Medio y Alto.
		1, 2, 3, 4 4,5,6	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 siempre 5	Para la variable: Rango: 26 Del 20 al 46 : Bajo Del 47 al 73 : Medio Del 74 al 100 : Alto
1. Cognitiva	Grado en el que se considera informado sobre asuntos relacionados con el medio ambiente.			Dimensión1. Cognitiva Rango : 7
		7,8, 9, 10, 11		Del 6 al 13 : Bajo Del 14al 22 : Medio Del 23 al 30 : Alto
2 Afectiva	Valoración de la situación del medio ambiente.			Dimensión 2 Afectiva Rango : 6
		12,13,14,1 5,16		Del 5 al 11 : Bajo Del 12 al 18 : Medio Del 19 al 25 : Alto
3 Conactiva	Disposición ecológica en conductas, grado de acuerdo con la propuesta proambientales			Dimensión 3 Conactiva Rango : 6
		17,18,19, 20		Del 5 al 18 Del 12 al 18 Del 19 al 25
4 Activa	Actúa con responsabilidad en el medio ambiente			Dimensión 3 Activa Rango : 5
				Del 4 al 9 Del 10 al 15 Del 16 al 20

2.3. Metodología

Se va a emplear la metodología hipotético-deductiva. De la lectura de varios autores, se encuentra que sostienen que, el método es el camino, la vía por donde ha de transitar el investigador para llegar a la meta. Se indica también que el método deductivo es para utilizarlo en la investigación cuantitativa mientras que el inductivo se asocia a lo cualitativo. Por el método hipotético-deductivo, se buscará comprobar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas en el trabajo de investigación. Según Quispe (2014), indicó: “La esencia del método hipotético-deductivo consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba” (p. 125).

2.4. Tipo de estudio

La investigación es de tipo básica, y de nivel correlacional causal sobre el tipo de estudio de la investigación.

El diseño de investigación a realizar, se enmarca dentro del tipo de investigación básica en tanto a decir, Valderrama (2015), se tiene que “al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la relación” (p. 105).

De igual forma, Hernández, Fernández y Bautista (2014) indicaron que “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

Hernández, et. al. (2015), a su vez indicaron que, “para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables en los estudios correlacionales primero se mide cada uno de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones”. (p. 93)

2.5. Diseño de investigación

El diseño planteado es No Experimental, porque no se manipularon variables.

Quispe (2014), indicó que “se trata de investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. ” (p. 107)

En tanto en los trabajos de investigación no experimentales se observa los elementos como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos.

A su vez el diseño es Transversal o transaccional, porque se recolectarán los datos en un solo momento. Sobre este punto, Hernández, et. al., (2015) “dijeron que “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (p. 157)

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población del trabajo de investigación está conformada por los 90 docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del nivel de secundaria.

Criterios de selección

La población del trabajo de investigación está conformada por los 90 docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del nivel de secundaria.

La población es el conjunto de individuos que comparten característica afines los cuales se van a estudiar y a las cuales se les puede difundir las averiguaciones encontrados en el proceso de la investigación.

Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual es una técnica que va a permitir obtener información relevante de un grupo de individuos sobre un tema a fin; esta encuesta se desarrolló por el interés personal del investigador. La recolección de datos es importante para conocer la realidad de las variables planteadas y así mismo descartar algunas hipótesis sugeridas. (Quispe, 2014)

Instrumento de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se aplicará dos encuestas, una de ellas para medir la gestión de recursos humanos y el siguiente para medir la conciencia ambiental, esta encuesta es de tipo cuestionario. Según Quispe (2014) indico que, “el cuestionario es el conjunto de preguntas previamente diseñadas para ser contestadas por una persona, una o varias veces” (p. 136)

El cuestionario es un instrumento utilizado para la aplicación de la técnica de encuesta y por el método hipotético – deductivo, cuando se refiere a la aplicación de preguntas cerradas por que permite aplicarlo por su fácil codificación y análisis a partir de fórmulas estadísticas establecidas; el cuestionario debe de cumplir de manera fehaciente con la confiabilidad y validez respectiva.

Ficha Técnica de la variable Gestión de recursos humanos

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Nombre del instrumento: Gestión de recursos humanos

Autor: Guuliana Lucy Veliz Terreros

Año: 2016.

Contenido: Cantidad de Item (24), dimensiones (03)

Ámbito de aplicación: Dirigido a los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016

Objetivo: Determinar la asociación que existe entre la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Escala de medición: De Likert para medir la reacción de los participantes en cinco categorías: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

Validación: El instrumento cuestionario fue sometido a juicios de expertos para determinar su validación, los que se detallan a continuación:

Tabla 3.

Validadores de la variable gestión de recursos humanos

Validadores	Resultados
Dr. José Quispe Atúncar	Existe suficiencia
Dra. Rosa Isabel Rivera Rupay	Existe suficiencia
Mg. Manuel Martin Meléndez Anez	Existe suficiencia

Confiabilidad

Para la consistencia interna de la presente investigación se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo cálculo se realiza mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total (Valderrama, 2013).

Tabla categórica:

- De 0.60 hacia arriba se aproxima a ser confiable
- De 0.80 hacia arriba es altamente confiable

Tabla 4.

Confiabilidad de las variables gestión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	24

De acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad con un Alfa de Cronbach de ,870 nos indica que la prueba del instrumento de medición es altamente confiable.

Ficha Técnica de la variable Conciencia ambiental

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Nombre del instrumento: Conciencia ambiental

Autor: Guuliana Lucy Veliz Terreros

Año: 2016.

Contenido: Cantidad de Item (20), dimensiones (04)

Ámbito de aplicación: Dirigido a los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016

Objetivo: Determinar la asociación que existe entre la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Escala de medición: De Likert para medir la reacción de los participantes en cinco categorías: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

Validación a través de juicio de expertos

El instrumento cuestionario fue sometido a juicios de expertos para determinar su validación, los que se detallan a continuación:

Tabla 5.

Validadores de la variable conciencia ambiental

Validadores	Resultados
Dr. José Quispe Atúncar	Existe suficiencia
Dra. Rosa Isabel Rivera Rupay	Existe suficiencia
Mg. Manuel Martin Meléndez Anez	Existe suficiencia

Tabla 6.

Confiabilidad de la variable conciencia ambiental

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

De acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad con un Alfa de Cronbach de ,844 nos indica que la prueba del instrumento de medición es altamente confiable.

Procedimientos de recolección de datos

Para realizar la investigación es necesario contar con la aplicación de técnicas para la recolección de datos, las mismas que van a permitir comprobar la existencia del problema planteado, cada investigación a desarrollarse se encargara de fijar las técnicas a emplear. La aplicación de cada técnica determina la existencia de instrumentos diferenciados las mismas que se va a encargarse de conseguir datos empleando diferentes medios, el marco metodológico a la hora de la recolección de datos se centra en la técnica a utilizar, el logro o fracaso del proceso de investigación va a depender exclusivamente en la manera de cómo se aplicó el instrumento respectivo, los instrumentos que se han de confeccionar van a permitir obtener datos reales las mismas que van a ser seleccionadas para finalmente procesarlas.

2.7. Método de análisis de datos

El análisis de datos que se ha realizado es descriptiva e inferencial; se inició con el análisis descriptivo mediante la observación directa de las tablas de frecuencia y gráficos de barras sobre el nivel de percepción que tienen los docentes en cada una de las variables de la investigación, y de sus respectivas dimensiones, además de gráficos segmentados para realizar un análisis exploratorio de la asociación entre la gestión de recursos humanos y la conciencia ambiental. Para el análisis inferencial se utilizó la prueba de Regresión logística ordinal. La

digitación del procesamiento y análisis de datos fueron realizados con ayuda del programa estadístico spss versión 22,0.

2.8. Aspectos éticos

El objetivo del trabajo de investigación desarrollado es hallar a través de la técnica y la aplicación del instrumento correspondiente, la mejor solución posible para los intereses de la institución materia de análisis. La presente investigación ha considerado de forma oportuna los aspectos éticos que son necesarios en el estudio de investigación, en razón de haberse trabajado con la población, docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador. El instrumento de medición ha sido elaborado en función de algunos modelos de otras investigaciones que sirven como antecedente y también considerando la experiencia del investigador.

La investigación cuenta con el respectivo permiso de la Dirección de la Institución Educativa correspondiente y la acción voluntaria de los docentes sujetos a la investigación. Además, se va a guardar en el anonimato a todas las personas que han participado en el proceso de investigación mediante la encuesta. El conocimiento de los resultados obtenidos a través de la encuesta tiene como finalidad única el fortalecer el presente trabajo de investigación y por ende no pueden ser utilizados para otros fines.

III. Resultados

3.1. Descripción

3.1.1. Análisis descriptivo

Se Describe de los resultados de la variable gestión de recursos humanos y conciencia ambiental

En el estudio se encuestó a 90 docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac, posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se pasó por el proceso de control de calidad y tabulación, llenando la información en el software estadístico SPSS 21.0. Las respuestas a los ítems fueron sumados para obtenerse puntajes para las variables gestión de recursos humanos y conciencia ambiental así como también para las dimensiones de ambas variables.

Se describe los resultados de la variable gestión de recursos humanos y conciencia ambiental

Se encuestó a 90 docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac, posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se dio paso por el proceso de control de calidad y tabulación, llenando la información en el software estadístico SPSS 21.0. Las respuestas a los ítems fueron sumados para obtenerse puntajes para las variables gestión de recursos humanos y conciencia ambiental así como también para las dimensiones de ambas variables.

Tabla 7.

Niveles de la variable gestión de recursos humanos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	13,3
Medio	65	72,2
Alto	13	14,4
Total	90	100,0

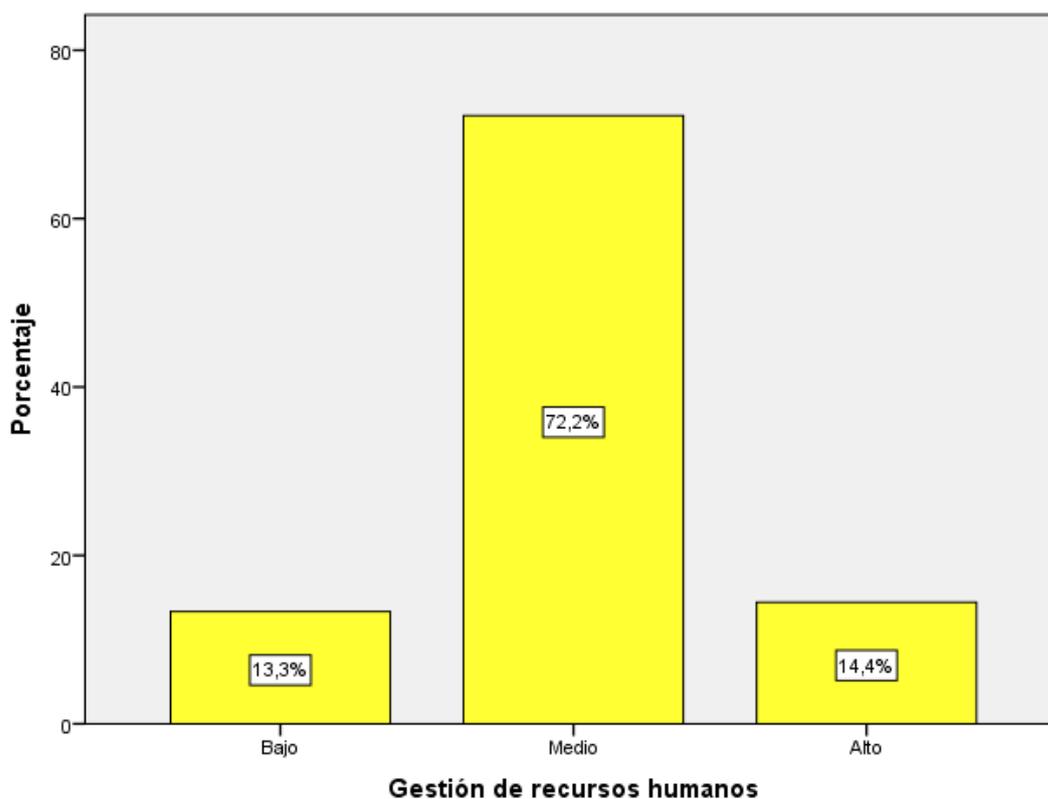


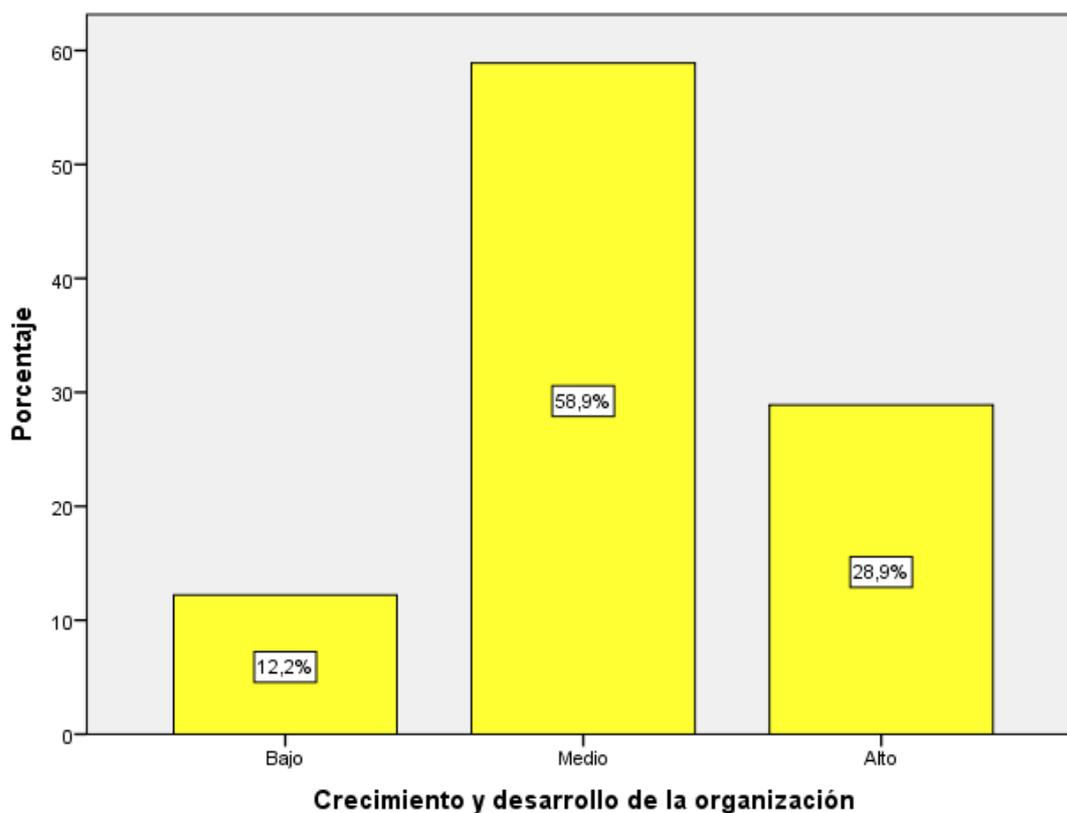
Figura 1. Niveles de la variable gestión de recursos humanos

De la tabla 7 y figura 1, se aprecia la variable gestión de recursos humanos en sus 3 niveles bajo, medio y alto, observándose que la mayoría el 72.2% de los docentes opinan que la gestión de recursos humanos de parte de los directivos de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac, tiene un nivel medio, un significativo 14.4% un nivel alto y un minoría del 13.3% tiene un nivel bajo. Dichos resultados permiten inferir que la tendencia es que se siga presentando un nivel medio según los docentes encuestados.

Tabla 8.

Niveles de la dimensión crecimiento y desarrollo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	12,2
Medio	53	58,9
Alto	26	28,9
Total	90	100,0

*Figura 2. Niveles de las dimensiones crecimiento y desarrollo*

En la tabla 8 y figura 2 se aprecia que con relación a la dimensión crecimiento y desarrollo, una mayoría de 58.9% de los encuestados opina que en la dimensión crecimiento y desarrollo presenta un nivel medio; un significativo 28.9% presenta un nivel alto y un mínimo de 12.2% que es bajo.

Tabla 9.

Niveles de la dimensión búsqueda de la excelencia en las organizaciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	31,1
Medio	61	67,8
Alto	1	1,1
Total	90	100,0

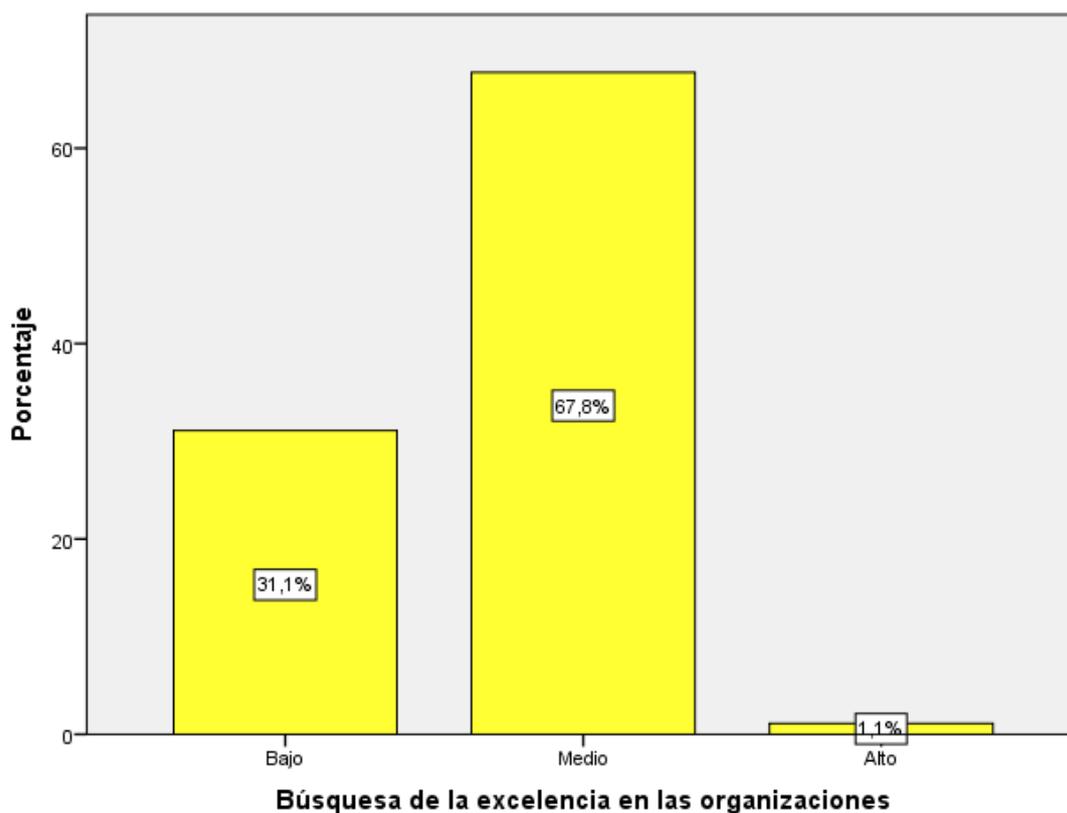


Figura 3. Niveles de la dimensión búsqueda de la excelencia en las organizaciones

En la tabla 9 y figura 3 se aprecia que con relación a la dimensión búsqueda de la excelencia en las organizaciones se aprecia que una mayoría de 67.8% de los encuestados opina que en la dimensión búsqueda de la excelencia presenta un nivel medio; un significativo 31.1% presenta un nivel bajo y un mínimo de 1.1% que es alto.

Tabla 10.

Niveles de la dimensión globalización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	16,7
Medio	63	70,0
Alto	12	13,3
Total	90	100,0

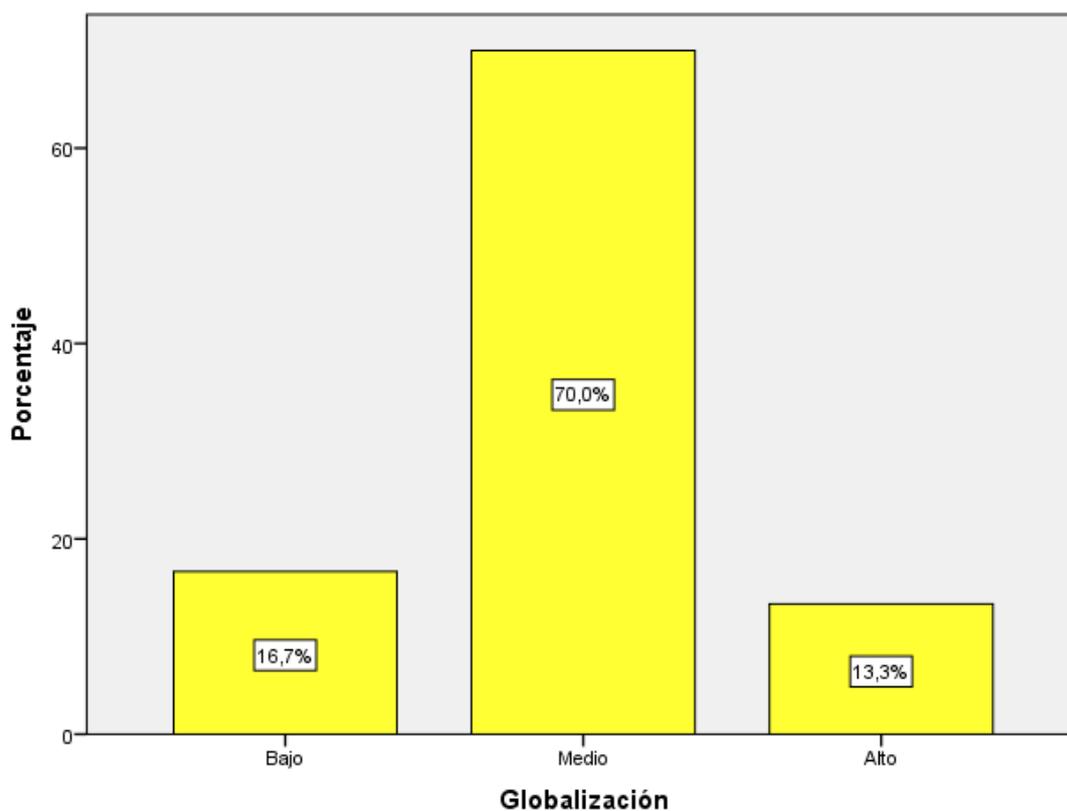


Figura 4. Niveles de la dimensión globalización

En la tabla 10 y figura 4 se aprecia que con relación a la dimensión globalización se aprecia que una mayoría de 70.0% de los encuestados opina que en la dimensión globalización presenta un nivel medio, un significativo 16.7% presenta un nivel bajo y un mínimo de 13.3 % que es alto.

Tabla 11.

Niveles de la variable conciencia ambiental

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	7,8
Medio	72	80,0
Alto	11	12,2
Total	90	100,0

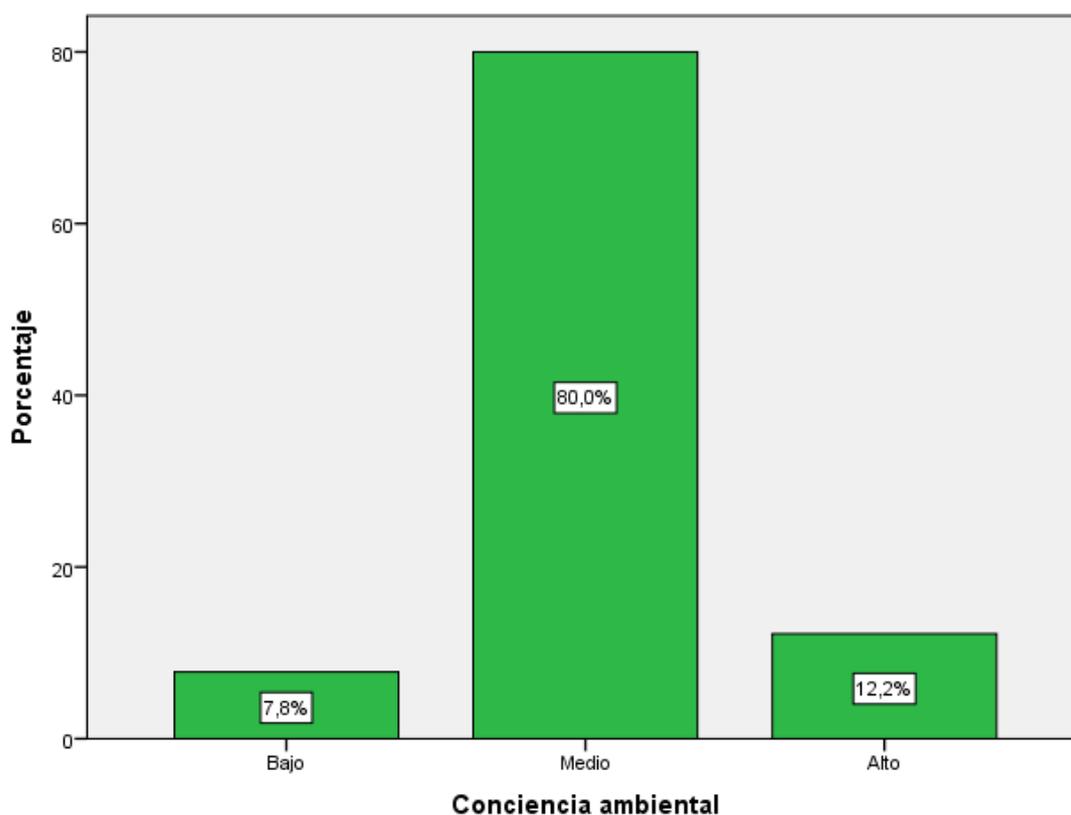


Figura 5. Niveles de la variable conciencia ambiental

En la tabla 11 y figura 5 se aprecia la variable conciencia ambiental en sus 3 niveles alto, medio y bajo, observándose que una mayoría 80% de los encuestados opina que la conciencia ambiental presenta un nivel medio; un significativo 12.2% presenta un nivel alto y un mínimo del 7.8% presenta un nivel bajo. Dichos resultados permiten inferir que la tendencia es que se continúe incrementando el nivel medio según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac.

Tabla 12.

Niveles de la dimensión cognitiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	6,7
Medio	64	71,1
Alto	20	22,2
Total	90	100,0

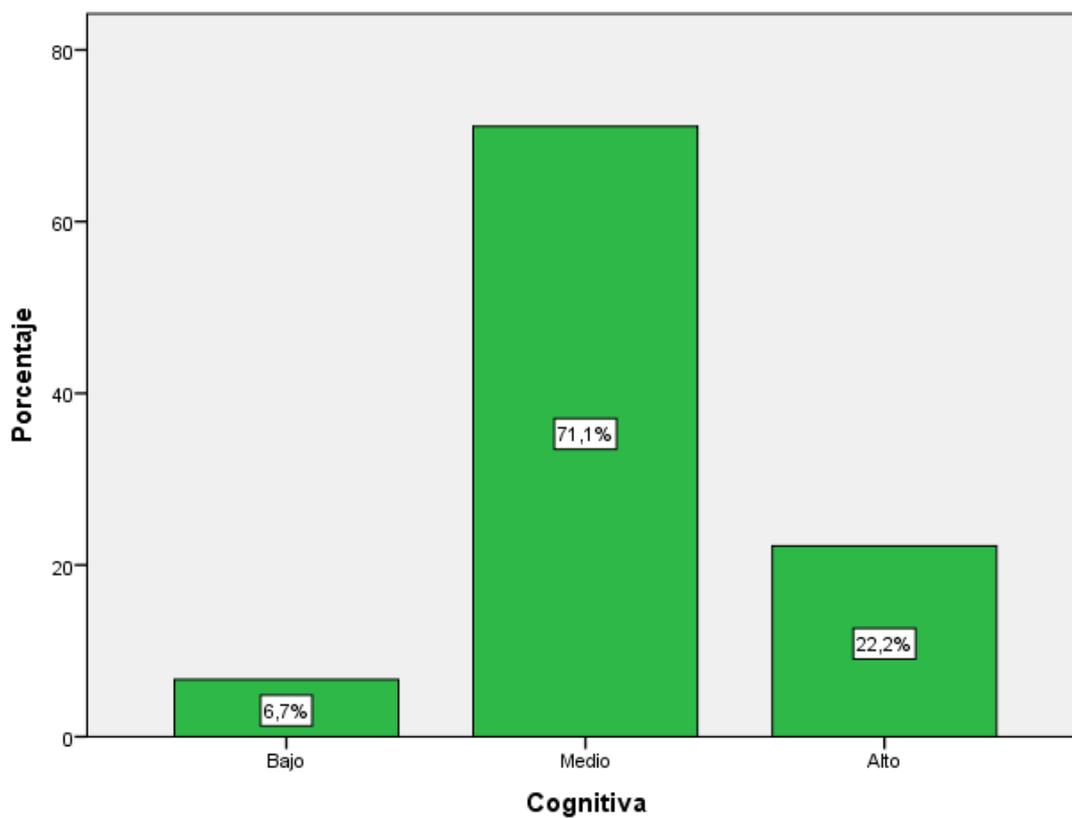


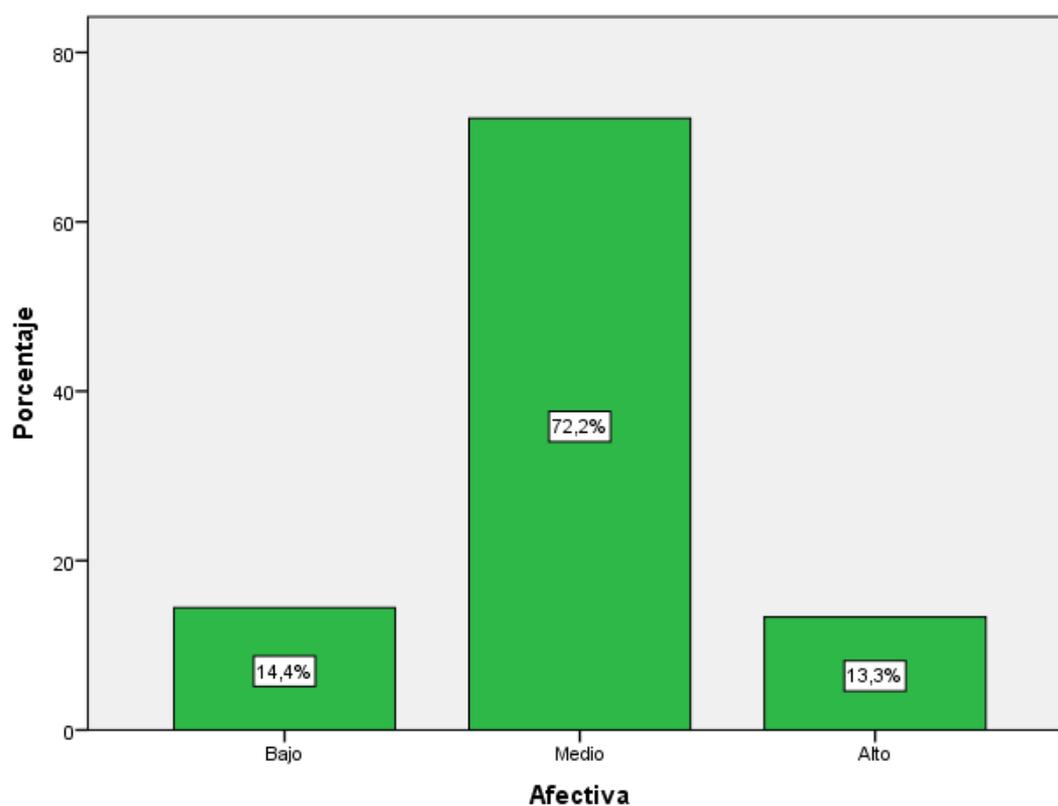
Figura 6. Niveles de la dimensión cognitiva

En la tabla 12 y figura 6 da a conocer que una mayoría de encuestados del 71.1% opina que lo cognitivo presenta un nivel medio; un significativo 22.2% presenta un nivel alto y un mínimo del 6.7% opina que es bajo.

Tabla 13.

Niveles de la dimensión afectiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	14,4
Medio	65	72,2
Alto	12	13,3
Total	90	100,0

*Figura 7. Niveles de la dimensión afectiva*

En la tabla 13 y figura 7 da a conocer que una mayoría de encuestados del 72.2% opina que lo afectivo presenta un nivel medio; un significativo 14.4% presenta un nivel bajo y un mínimo del 13.3% opina que es alto.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión conactiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8,9
Medio	69	76,7
Alto	13	14,4
Total	90	100,0

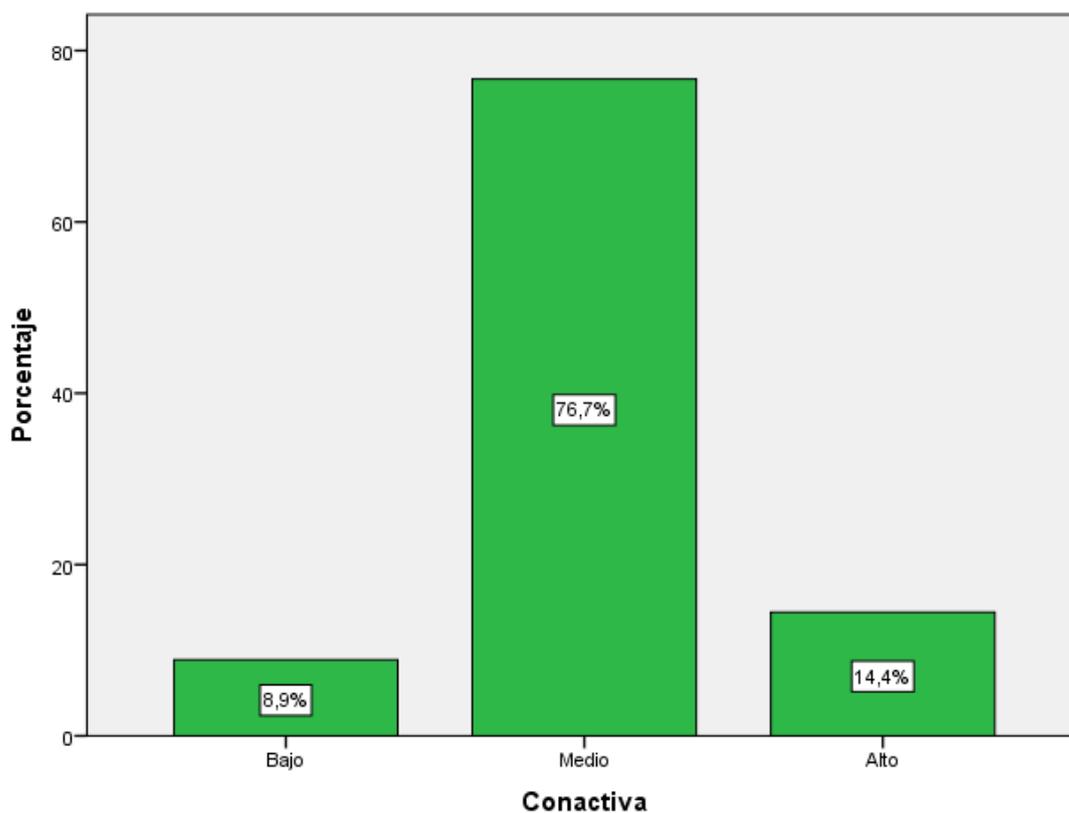


Figura 8. Niveles de la dimensión conactiva

En la tabla 14 y figura 8 da a conocer que una mayoría del 76.7% de los encuestados opina que en lo conactiva presenta un nivel medio; un significativo 14.4% presenta un nivel alto y un mínimo del 8.9% opina que es alto.

Tabla 15.

Niveles de la dimensión activa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	17,8
Medio	67	74,4
Alto	7	7,8
Total	90	100,0

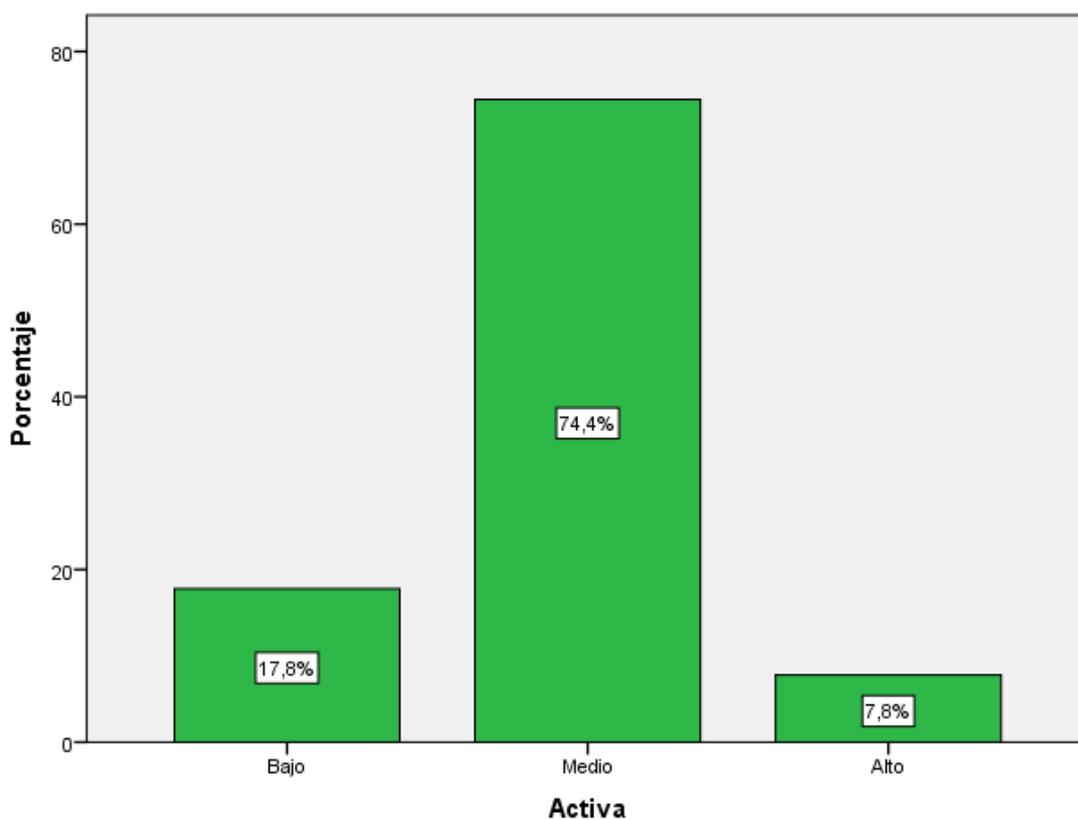


Figura 9. Niveles de la dimensión activa

En la tabla 15 y figura 9 da a conocer que una mayoría del 74.4% de los encuestados opina que la activa presenta un nivel medio; un significativo 17.8% presenta un nivel bajo y un mínimo del 7.8% opina que es alto.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Análisis inferencial

H_0 : La gestión de recursos humanos no incide en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

H_a : La gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 16.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,627			
Final	40,859	18,768	6	,005

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=18,768$; $p<0,05$). Ello significa que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

Tabla 17

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	75,283	12	,000
Desvianza	23,704	12	,022

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 23,704$) muestran un $p > 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental, es válido y aceptable.

Tabla 18

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,188
Nagelkerke	,262
McFadden	,164

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,262), indica que el modelo propuesto explica el 26.2% de la variable dependiente (conciencia ambiental).

Tabla 19.

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 1]	-2,806	3,165	,786	1	,375	-9,009	3,398
	[V2 = 2]	2,806	3,165	,786	1	,375	-3,398	9,009
Ubicación	[D1_V1=1]	,985	1,419	,482	1	,487	-1,795	3,766
	[D1_V1=2]	1,612	1,035	2,424	1	,119	-,417	3,641
	[D1_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[D2_V1=1]	,877	3,298	,071	1	,790	-5,588	7,342
	[D2_V1=2]	2,633	3,221	,668	1	,414	-3,680	8,946
	[D2_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[D3_V1=1]	-3,845	1,495	6,611	1	,010	-6,776	-,914
	[D3_V1=2]	-3,250	1,156	7,906	1	,005	-5,515	-,985
	[D3_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 19 indica que la globalización (Wald=7,906; $p=0,005<0,05$) predice mejor la gestión de los recursos humanos.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p>0,05$); y explica el 26.2% de la variable dependiente (conciencia ambiental); Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: La gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

Comprobación de hipótesis específica 1

H₀: La gestión de recursos humanos no incide en la conciencia cognitiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

H_a: La gestión de recursos humanos incide en la conciencia cognitiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 20.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia La gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	55,384			
Final	39,395	15,989	6	,014

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=39,395$; $p<0,05$). Ello significa que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia cognitiva.

Tabla 21

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	38,037	12	,000
Desvianza	18,649	12	,047

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se

observa que la Desviación ($\chi^2 = 18,649$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia cognitiva, es válido y aceptable.

Tabla 22

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,163
Nagelkerke	,209
McFadden	,117
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,209), indica que el modelo propuesto explica el 20.9% de la variable dependiente (conciencia cognitiva).

Tabla 23.

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D1_v2 = 1]	-2,365	2,660	,790	1	,374	-7,578	2,849
	[D1_v2 = 2]	2,365	2,660	,790	1	,374	-2,849	7,578
Ubicación	[D1_V1=1]	-,936	1,164	,647	1	,421	-3,217	1,345
	[D1_V1=2]	-,187	,685	,075	1	,784	-1,530	1,155
	[D1_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[D2_V1=1]	,768	2,798	,075	1	,784	-4,716	6,253
	[D2_V1=2]	2,205	2,726	,654	1	,419	-3,137	7,547
	[D2_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[D3_V1=1]	-3,745	1,395	6,511	1	,015	-6,676	-,814
	[D3_V1=2]	-,687	,829	,686	1	,407	-2,312	,938
	[D3_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Función de enlace: Logit.								

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 23 indica que la globalización (Wald=6,511) tiene $p=0,015<0,05$) predice mejor la conciencia cognitiva.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p>0,05$); y explica el 20.9% de la variable dependiente (conciencia cognitiva). Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: La gestión de recursos humanos incide en la conciencia cognitiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

Comprobación de hipótesis específica 2

H_0 : La gestión de recursos humanos no incide en la conciencia afectiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

H_1 : La gestión de recursos humanos incide en la conciencia afectiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 24

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos incide en la conciencia afectiva

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	60,672			
Final	48,420	12,252	6	,047

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=48,420$; $p<0,05$). Ello significa que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia afectiva.

Tabla 25

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	29,401	12	,003
Desviación	25,996	12	,011

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($\chi^2 =29,401$) y Desviación ($\chi^2 =25,996$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia afectiva, es válido y aceptable.

Tabla 26

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos incide en la conciencia afectiva

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,127
Nagelkerke	,161
McFadden	,087

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,161), indica que el modelo propuesto explica el 16.1% de la variable dependiente (conciencia afectiva).

Tabla 27

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2_v2 = 1]	-2,055	2,380	,746	1	,388	-6,720	2,609
	[D2_v2 = 2]	2,055	2,380	,746	1	,388	-2,609	6,720
Ubicación	[D1_V1=1]	,309	1,138	,074	1	,786	-1,922	2,540
	[D1_V1=2]	,693	,738	,883	1	,347	-,753	2,140
	[D1_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[D2_V1=1]	1,367	2,532	,292	1	,589	-3,595	6,329
	[D2_V1=2]	1,914	2,452	,609	1	,435	-2,892	6,720
	[D2_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[D3_V1=1]	-2,868	1,203	5,687	1	,017	-5,225	-,511
	[D3_V1=2]	-2,562	,919	7,766	1	,005	-4,364	-,760
	[D3_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 27 indica que la globalización (Wald=7,766; $p=0,005<0,05$) predice mejorar la conciencia afectiva.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p>0,05$); y explica el 16.1% de la variable dependiente (la conciencia afectiva); Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: La gestión de recursos humanos incide en la conciencia afectiva.

Comprobación de hipótesis específica 3

H₀: La gestión de recursos humanos no incide en la conciencia conactiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

H_a: La gestión de recursos humanos incide en la conciencia conactiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 28

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,711			
Final	48,177	11,535	6	,049

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=11,535$; $p<0,05$). Ello significa que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia conactiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

Tabla 29

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	42,740	12	,000
Desvianza	25,715	12	,012

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se

observa que los valores Pearson ($\chi^2 = 42,740$) y Desviación ($\chi^2 = 25,715$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia conactiva, es válido y aceptable.

Tabla 30

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia a gestión de recursos humanos incide en la conciencia conactiva

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,120
Nagelkerke	,160
McFadden	,092

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,160), indica que el modelo propuesto explica el 16% de la variable dependiente (conciencia conactiva).

Tabla 31

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
							Límite	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	superior
Umbral	[D3_v2 = 1]	-2,292	2,583	,787	1	,375	-7,355	2,772
	[D3_v2 = 2]	2,292	2,583	,787	1	,375	-2,772	7,355
Ubicación	[D1_V1=1]	-,984	1,227	,643	1	,423	-3,388	1,420
	[D1_V1=2]	,343	,813	,178	1	,673	-1,250	1,937
	[D1_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[D2_V1=1]	1,732	2,740	,400	1	,527	-3,638	7,102
	[D2_V1=2]	2,135	2,651	,649	1	,421	-3,061	7,331
	[D2_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[D3_V1=1]	-2,062	1,240	2,764	1	,096	-4,493	,369
[D3_V1=2]	-2,135	,947	5,079	1	,024	-3,992	-,278	
[D3_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 31 indica que la globalización (Wald=5,079) tiene $p < 0,05$ y predice mejor la conciencia conactiva.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 16% de la variable dependiente (conciencia conactiva); Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: La gestión de recursos humanos incide en la conciencia conactiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Comprobación de hipótesis específica 4

H_0 : La gestión de recursos humanos no incide en la conciencia activa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

H_a : La gestión de recursos humanos incide en la conciencia activa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 32.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	63,284			
Final	44,284	19,000	6	,004

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=19,000$; $p<0,05$). Ello significa que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia activa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

Tabla 33

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	70,785	12	,000
Desviación	24,225	12	,019

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($\chi^2 = 70,785$) y Desviación ($\chi^2 = 24,225$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia activa, es válido y aceptable.

Tabla 34

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,190
Nagelkerke	,249
McFadden	,146

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,249), indica que el modelo propuesto explica el 24.9% de la variable dependiente (conciencia activa).

Tabla 35

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D4_v2 = 1]	-2,469	2,765	,798	1	,372	-7,889	2,950
	[D4_v2 = 2]	2,469	2,765	,798	1	,372	-2,950	7,889
Ubicación	[D1_V1=1]	,120	1,178	,010	1	,919	-2,189	2,428
	[D1_V1=2]	,873	,834	1,095	1	,295	-,762	2,508
	[D1_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[D2_V1=1]	-,361	2,898	,015	1	,901	-6,041	5,320
	[D2_V1=2]	1,552	2,837	,299	1	,584	-4,008	7,113
	[D2_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[D3_V1=1]	-2,026	1,283	2,494	1	,114	-4,541	,488
	[D3_V1=2]	-2,447	1,059	5,339	1	,021	-4,522	-,371
	[D3_V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 35 indica que la globalización (Wald=5,339) tiene $p < 0,05$ y predice mejor la conciencia activa.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 24.5% de la variable dependiente (conciencia activa); Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: La gestión de recursos humanos incide en la conciencia activa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

IV. Discusión

Con relación a la hipótesis general “La gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016”, con respecto a los resultados podemos contrastar que existe similitud con el antecedente de Irurtia (2012) quien concluyó, que muchos problemas ambientales tienen soluciones comportamentales, en las que pequeñas actitudes en nuestro entorno diario pueden originar grandes mejoras; además Parra (2013), en su tesis titulada Generando conciencia ambiental en niños y jóvenes de la institución educativa la fuente de tocancipa para rescatar y preservar el ambiente que nos queda, para optar el grado de magister en Ciencias Exactas y naturales de la Universidad Nacional de Colombia concluyó que está convencida que la posibilidad de cambio de la mentalidad en los adolescentes y de todas las personas que conforman la comunidad educativa con respecto al medio ambiente, si se logra desarrollar un trabajo en equipo interdisciplinario, con un mismo objetivo.

Así mismo, Bedoya (2003), en su tesis titulada La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas, para optar el grado académico de Magister en Administración: Gestión empresarial, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú, Concluyó de la siguiente manera, que todos los procesos de evaluación de desempeño están en proceso de modificaciones con el fin de acoplarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos.

En cuanto a la primera hipótesis específica La gestión de recursos humanos incide en la conciencia cognitiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016. Con respecto a nuestros resultados podemos contrastar que existe similitud con las investigaciones de Broggi (2010) quien concluyó, que los Recursos Humanos están tomando cada día un papel más importante en el crecimiento de las empresas; por lo que, conforme a las diferentes percepciones obtenidas, se puede analizar e interpretar son los trabajadores de una organización quienes con su labor importante pueden contribuir al crecimiento y desarrollo de una organización y por lo tanto al desarrollo de una conciencia ambiental. Además coincide con la definición de

Chuliá (1995) “sería aquella referida a los sentimientos de preocupación por el estado del medio ambiente y el grado de adhesión a los valores culturales favorables a la protección de la naturaleza” (p, 51).

En lo que respecta a la segunda hipótesis específica la gestión de recursos humanos incide en la conciencia afectiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016. Con respecto a nuestros resultados obtenidos podemos contrastar que difieren con las investigaciones de Parra (2013) quien Concluyó, que está convencida de la posibilidad de cambiar la mentalidad de los jóvenes y de toda la comunidad educativa con respecto al medio ambiente, si se logra realizar un trabajo en equipo, interdisciplinar, con una misma meta; por lo que, conforme a las percepciones obtenidas se puede analizar que se puede lograr en este sentido aún resultados más altos si se trabaja en la mejora y la excelencia de la Institución y que acompañado a esto se puede cambiar la mentalidad y proyección de los jóvenes con relación al medio ambiente. Además coincide con la definición de Chilúá (1995) refirió es el “grado de información y conocimiento sobre cuestiones relacionadas con el medio ambiente. Hablamos de ideas.” (p, 52)

En relación con la tercera hipótesis específica la gestión de recursos humanos incide en la conciencia conactiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016. Con respecto a nuestros resultados obtenidos podemos contrastar que existe similitud con los antecedentes de Bedoya (2003) quien concluye en definir qué, los procesos de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos; por lo que conforme a las diferentes percepciones obtenidas actualmente, los avances tecnológicos son utilizados por todas las organizaciones, así como las materias primas son accesibles a todas por igual, la diferencia principal la establece las personas, que es lo único que no debe ser canjeable y es justamente con ellos con quienes se puede dar este gran cambio en estos tiempos modernos donde se debe aprovechar todos los recursos que nos presenta la globalización para crear una cultura ambiental en los estudiantes

y jóvenes. Además coincide con la definición de Chuliá (1995) e introducen la destreza a acceder a limitaciones con relación a algunos comportamientos dañosos para el medio donde vivimos o la disponibilidad a reaccionar a ciertos tipos de alientos o a la reacción y actuación con criterios ecológicos.

En relación con la cuarta hipótesis específica la gestión de recursos humanos incide en la conciencia activa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016. Con respecto a nuestros resultados obtenidos podemos contrastar que existe similitud con la definición de Chuliá (1995) estableció que se encarga del comportamiento de la persona de manera individual y colectiva en un medio determinado que puede ser natural o de convivencia, así mismo ha de estar en la capacidad de defender el medio ambiente a través de sus actos y/o de organismos que defienden el medio ambiente en todo su contexto. Así mismo ha de ser un defensor del medio ambiente a través de convenios, participación de los ciudadanos y donaciones de organismos internacionales.

V. Conclusiones

- Primera:** La gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 26.2% de la variable dependiente conciencia ambiental.
- Segunda:** La gestión de recursos humanos incide en la conciencia cognitiva según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 20.9% de la variable dependiente conciencia cognitiva.
- Tercera:** La gestión de recursos humanos incide en la conciencia afectiva según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 16.1% de la variable dependiente conciencia afectiva.
- Cuarta:** La gestión de recursos humanos incide en la conciencia conactiva según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 16% de la variable dependiente conciencia conactiva.
- Quinta:** La gestión de recursos humanos incide en la conciencia activa según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 24.9% de la variable dependiente conciencia activa.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere una adecuada gestión de recursos humanos relacionándolo con la conciencia ambiental en la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador, una vez ya obtenidos los resultados y confirmado la asociación entre ambas variables. Para de esta manera a través de garantizar el desempeño eficiente de las personas que laboran en una organización para prevenir los problemas ambientales a través de que las personas cumplan con las competencias necesarias para ejercer eficientemente su cargo.

Segunda: Se recomienda renovar los procesos de los recursos humanos con que cuenta la Institución, ya que con su talento y esfuerzo, se logrará que la organización alcance lo que toda Institución busca el crecimiento y desarrollo a través de la eficiencia y eficacia haciéndolo comparable con otras instituciones

Tercera: Se sugiere replicar el presente trabajo de investigación en otras Instituciones Educativas haciendo uso de una gestión de recursos humanos adecuados, tomando en consideración que el personal que dirige y que trabaja dentro de las Instituciones deben ser conscientes que sin un eficiente recurso humano, lamentablemente será casi imposible llegar a conseguir la excelencia en las organizaciones.

Cuarta: Se sugiere con respecto a la globalización tomar en cuenta el fuerte impacto del cambio de este significativo movimiento en busca la calidad y productividad en la gran mayoría de organizaciones, en tal sentido ante la marcada relación que existe entre la conciencia ambiental y la dimensión globalización según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador se recomienda que las personas que laboran en una Institución generen y fortalezcan la innovación para mejorar y crear una cultura de conciencia ambiental en toda comunidad educativa haciendo uso de la tecnología.

VII. Referencias bibliográficas

- Ania. (2012). *El Mundo de Ania*. Obtenido de ONG Ania Recuperado de http://www.mundodeania.org/p_mundodeania_descripcion.html
- Beck, U. (1998). *Apuntes sobre las reflexiones teóricas de Ulrich Beck*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185161616000032>
- Bedoya, A. (2003). *La nueva gestión de personas y sus evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Perú.
- Bravo, F. (2004). *Actores políticos y conciencia ambiental en el Perú*. Obtenido de Conciencia ambiental: Recuperado de <http://www.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/forestal/ArticuloConcienciaAmbiental2.pdf>
- Broggi, E. (2010). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*. Buenos Aires.
- Castaño, R. (2005). *La gestión integral de recursos humanos*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/b9b5a1e4ce2881528347fc2a720b5bb9.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Comportamiento organizacional*. (2a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chuliá, E. (1995). *La conciencia ambiental de los españoles en los noventa*. ASP Research Paper 12a.
- Deming, E. (1999). *Calidad, productividad y competitividad* (2a ed). Madrid. Diaz de Santos

- Gareth, J. (2008). *Teoría organizacional Diseño y cambio en las organizaciones*. Recuperado de <https://luisvaldiviesomerino.files.wordpress.com/2016/08/teoria-organizacional-5ta-ed-jones-1.pdf>
- Giddens, A. (1990). *Estamos en un proceso de reconstrucción del Estado nacional*. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/7555/1/mendez.pdf>
- Gómez, C. Y. (1999). *Actitudes y comportamientos hacia el medio ambiente en España*. Madrid: CIS1.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid-España: Pearson Educación S.A.,
- Irurtia, A. (2012). *Conciencia ambiental en la educación secundaria: hacia una nueva percepción*.
- Ludevid, M.(1996). *El cambio global en el medio ambiente. Introducción a sus causas humanas*. Barcelona: Marcombo
- Mayo, E. (1924). *Escuela de las relaciones humanas*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
- MINSA; PFSS; Área de capacitación y apoyo a la gestión. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. Lima.
- Morejón, A. (2006). *Formación de la conciencia ambiental: importancia de la ética ambiental y la educación ambiental en este proceso*.
- Parra, A. (2013). *Generando conciencia ambiental en niños y jóvenes de la institución educativa La Fuente de Tocancipa para rescatar y preservar en ambiente que nos queda*. Colombia.
- Perez, B. (2012). *Análisis de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo Pedro Romero "cemprende"*. Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/527/1/Analisis%20de%20la%20teoria%20de%20las%20expectativas%20de%20victor%20vroom.pdf>

- Quintero, J (2007); Seminario Teorías y paradigmas educativos. Venezuela.
Recuperado de <http://doctorado.josequintero.net/>
- Quispe, J. (2014). *Orientaciones para elaborar un trabajo de investigación*. Perú:
Investigando
- Robertson, R. (1992). *Globalization: Social Theory and Global Culture*. Pittsburgh:
Sage Publications
- Sanchez, A. (2008). *Cultura Organizacional y gestión de recursos humanos en los
Institutos Tecnológicos de la Provincia de Chanchamayo*.
- Senge, P. (1993). *La quinta disciplina*. Barcelona: Ediciones Granica.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica
Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima-Perú: San Marcos.
- Valle, R. (2003). *Gestión estratégica de los recursos humanos*. Pearson
Educación.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión de Recursos Humanos en la Conciencia Ambiental en la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador, Pachacamac, Año 2016.							
AUTOR: Guuliana Lucy Veliz Terreros							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016 en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en la conciencia cognitiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016</p> <p>Existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en la conciencia afectiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016</p> <p>Existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en la conciencia conactiva en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016</p> <p>Existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en la conciencia activa en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.</p>	Variable 1: Gestión de los recursos humanos				
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Ítems	Niveles o rangos
			Crecimiento y desarrollo de la organización	Cultura organizacional, normas	Tipo Likert	1, 2, 3, 4 4,5,6,7,8	8 al 18 : Bajo 19 al 29: Medio 30 al 40 : Alto
			Búsqueda de la excelencia en las organizaciones	Relaciones humanas, trabajo en equipo.	(Conjunto de Ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto.	9, 10, 11, 12, 13,14,15, 16,17	9 al 21 : Bajo 22 al 34 : Medio 35 al 45 : Alto
			Globalización	Promueve la Competencia en la calidad de servicios		18,19,20,21,22 ,23,24	Del 7 al 16 Del 17 al 26 Del 27 al 35
			Variable 2: Conciencia Ambiental				
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Ítems	Niveles o rangos
			Cognitiva	Grado en el que se considera informado sobre asuntos relacionados con el medio ambiente.	Tipo Likert	1, 2, 3, 4 4,5,6	6 al 13 : Bajol 14al 22 : Medio 23 al 30 : Alto
			Afectiva	Valoración de la situación del medio ambiente. Disposición ecológica en conductas, grado de acuerdo con la propuesta proambientales	(Conjunto de Ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto	7,8, 9, 10, 11 12,13,14,15,16	5 al 11 : Bajo 12 al 18 : Medio 19 al 25 : Alto
			Conactiva	Actúa con responsabilidad en el medio ambiente		17,18,19, 20	5 al 18: Bajo 12 al 18: Medio 19 al 25: Alto 4 al 9: Bajo 10 al 15: Medio 16 al 20: Alto

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO:</p> <p>Correlacional causal</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental.</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético-Deductivo, porque trata de establecer la verdad o falsedad de la hipótesis que no podemos comprobar directamente.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población del trabajo de investigación está conformada por los 90 docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del nivel de secundaria.</p>	<p>Variable 1:Gestion de recursos humanos</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Guuliana Veliz Terreros Año: 2016 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Pachacamac - I. E. N° 6016 Jesús Salvador Forma de Administración: colectivo</p> <hr/> <p>Variable 2: Conciencia ambiental</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Guuliana Veliz Terreros Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Pachacamac - I. E. N° 6016 Jesús Salvador Forma de Administración: colectivo</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Para el estudio y análisis de los datos del presente estudio de investigación se ha empleado la estadística descriptiva, mediante la aplicación de la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario, así como la elaboración de cuadros, tablas y gráficos que nos ha permitido representar los resultados obtenidos y que han sido sujetos de análisis.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Porque se obtienen generalizaciones o se toman decisiones en base a una información parcial o completa obtenida mediante las técnicas descriptivas.</p>

ANEXO 2. Cuestionarios

Encuesta de gestión de recursos humanos

Estimado participante: La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información. Esperamos contar con su apoyo, respondiendo las preguntas con sinceridad; esto nos permitirá obtener valiosas conclusiones.

Escala valorativa

Código	N	CN	AV	CS	S
Categoría	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valor	1	2	3	4	5

N°	Dimensión 1: Crecimiento y desarrollo de la organización	1	2	3	4	5
1	Los docentes tienen claro la misión de la Institución Educativa.					
2	La visión de la I. E. genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
3	Los docentes promueve la disciplina entre todos los miembros de la comunidad educativa.					
4	Los docentes de la I.E. promueven la mejora de la organización en la institución.					
5	Los docentes realizan clases innovadoras con buen contenido temático					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
7	Trabajan para lograr los objetivos estratégicos de la I.E.					
8	Respetan el reglamento interno.					
9	En I. E. se genera alternativas para la solución de					

	problemas.					
	Dimensión 2: Búsqueda de la excelencia en las organizaciones	1	2	3	4	5
10	Mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los estudiantes, directivos, otros trabajadores de la institución y los padres de familia.					
11	Los docentes contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.					
12	Los docentes promueven el trabajos en equipo de los estudiantes en las diferentes áreas de estudio					
13	Se evidencia la innovación educativa en los docentes para el mejor logro de los aprendizajes de los estudiantes					
14	Los docentes cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos.					
15	Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.					
16	Los docentes utilizan recursos y materiales educativos permanentemente en el desarrollo de sus clases					
17	Los docentes están comprometidos en el logro de aprendizajes de los estudiantes					
	Dimensión 3: Globalización	1	2	3	4	5
18	Los docentes dan a conocer a los estudiantes la visión y misión de la I. E.					
19	Los docentes adecuan los temas a trabajar de acuerdo al interés y realidad de los estudiantes					
20	Los docentes de la I.E. promueve concursos académicos en todas las áreas.					
21	Los docentes trabajan, se informan para brindar información actualizada a sus estudiantes					

22	Los docentes promueven la competencia entre los estudiantes durante el desarrollo de sus clases.					
23	Los docentes trabajan por el cambio y la actualización permanente en su labor como maestro.					
24	Los docentes hacen uso de las TIC para el desarrollo de sus clases.					

Encuesta de conciencia ambiental

Estimado participante: La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información. Esperamos contar con su apoyo, respondiendo las preguntas con sinceridad; esto nos permitirá obtener valiosas conclusiones.

Escala valorativa

Código	N	CN	AV	CS	S
Categoría	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valor	1	2	3	4	5

N°	Dimensión 1: Cognitiva	1	2	3	4	5
1	Los docentes conocen los temas ambientales sus causas y consecuencias, frente a otras problemáticas					
2	Consideras importante insertar los temas sobre la educación ambiental en tus programaciones anuales.					
3	Los docentes conocen el objetivo de la Educación Ambiental					
4	Usted trabaja los temas ambientales actuales con sus estudiantes.					
5	Los docentes conocen como resolver los diversos problemas ambientales en la I.E.					
6	Consideras que la información que poseen los docentes es suficiente como para enfrentar los desafíos ambientales.					
	Dimensión 2: Afectiva	1	2	3	4	5
7	Los docentes se preocupan por el estado actual de nuestro medio ambiente respecto a las distintas problemáticas existentes.					

8	Los docentes valoran la situación del medio ambiente en el mundo.					
9	Los docentes promueven una cultura de conciencia ambiental en los estudiantes.					
10	Los docentes motivan el cuidado ambiental a través de sus sesiones de aprendizajes					
11	Los docentes priorizan los temas ambientales.					
N°	Dimensión 3: Conactiva	1	2	3	4	5
12	Los docentes ejecutan actividades donde contribuya la reducción de los problemas ambientales					
13	Los docentes promueven actividades de prevención del medio ambiente					
14	Los docentes están dispuestos a reciclar los residuos sólidos en sitios adecuados.					
15	Los docentes promueven encuentros de sensibilización con instituciones aliadas (Municipalidad, Centro de Salud)					
16	Los docentes forman las brigadas ecológicas oportunamente.					
N°	Dimensión 4: Activa	1	2	3	4	5
17	Los docentes aplican proyectos medioambientales					
18	Las conductas colectivas de los estudiantes se orientan a favor del medio ambiente					
19	Los docentes imparten indicaciones para que estudiantes utilicen adecuadamente los tachos de basura.					
20	Consideras que los docentes contribuyen con la conservación y limpieza de medio ambiente en que te encuentras.					

Anexo 3: Base de datos de la confiabilidad

Gestión de recursos humanos

P1	P2	P3	P4	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3
3	3	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	5	2	5	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
5	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3
2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4
5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	2	1	4	4	3	3	2	1	5
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	5	1	1
3	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	2	4	5	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	3	2	3
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4
3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2
2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3

Conciencia ambiental

IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20
4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	5	3	4	5	4	3	1	2	4	3	5	4	5	3	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4

Anexo 4: Base de datos de resultados

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																								
CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN									QUEDA DE LA EXCELENCIA EN LAS ORGANIZACIONES									GLOBALIZACIÓN						
Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1	4	3	4	5	2	4	5	3	5	2	3	4
2	5	4	3	2	4	2	5	4	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	2	1	2	4	4	4
3	3	2	4	2	2	4	1	3	4	4	4	4	1	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	3
4	5	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	2	2	1	2	4	4	5
5	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	1	1	1	1	3	5	5
6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3
7	2	1	3	1	3	2	1	2	1	3	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2
8	2	3	4	1	4	2	3	3	4	4	3	3	5	2	2	1	2	3	3	4	4	3	4	4
9	4	4	4	4	5	2	4	5	5	2	5	2	5	4	2	4	2	4	4	4	5	5	5	3
10	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4
11	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	1	2	1	1	1	1	4	2	2	2
12	2	5	5	3	4	1	4	3	3	4	2	4	4	5	3	2	1	4	3	3	1	4	4	4
13	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
14	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	2	4	3
15	1	5	5	2	5	2	3	5	2	2	5	2	5	4	4	1	2	4	4	4	4	5	5	4
16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	1	1	3	1	1	1	4	4	2	4	4
17	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4
18	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	5	4	2	4	2	3	1	2	2	2	2	4	4	5
19	1	2	4	3	5	2	2	4	5	5	5	2	5	5	3	3	1	1	3	2	3	4	4	4
20	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	1	1	1	1	4	5	3	3	1
21	4	2	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	1	1	4	5	3	3	1
22	5	3	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	2	3	4	2	3	4	5	3	4	4
23	4	5	5	2	4	2	3	2	4	4	5	1	4	4	3	3	1	3	2	3	4	4	4	4
24	2	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3
25	4	4	4	4	3	2	2	5	4	3	3	4	3	4	3	4	2	1	2	2	5	4	3	3
26	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	1	2	3	2	4	5	3	3	3
27	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
28	2	3	4	2	5	2	2	4	3	3	5	4	5	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3
29	4	2	3	3	3	3	3	2	5	2	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	4
30	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	5

31	5	1	3	3	2	3	3	5	2	3	5	3	5	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4
32	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	5
33	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4
34	3	1	1	1	3	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	2	3	1	1	3
35	3	5	3	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4
36	2	1	2	1	3	3	1	3	1	1	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2
37	2	2	3	2	4	1	3	4	4	3	3	2	3	5	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3
38	4	3	5	4	2	3	4	5	3	2	4	3	5	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	1
39	3	3	3	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	5	2	3	3	4	2	1	4	2	2	3
40	1	2	1	3	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	2
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
42	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
43	2	5	1	1	3	1	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	4	4	3	2	2
44	1	3	2	2	4	3	1	4	4	1	5	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	5	4	3
45		4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	1	2	1	3	4	4	2	1
46	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	2	3	2	1	3
47	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	1	3	3	1	3	2	3	1	4	4	3	2	2
48	4	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4
49	1	2	3	1	3	2	2	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	2	2	1	3
50	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	5
51	5	1	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	1	3	1	4	2	3	2	1	1	3
52	3	2	5	2	3	1	3	4	2	4	4	3	2	2	2	1	3	3	4	2	3	2	2	4
53	4	4	3	4	2	2	1	2	4	2	3	2	3	4	1	2	2	2	3	4	2	4	4	2
54	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	2	4	1	4	3	4	2	4	3	3	3
55	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	4	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1
56	1	2	3	3	3	3	3	5	2	4	2	1	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3
57	3	4	2	4	4	1	1	3	4	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	3	3	4	3	2
58	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	1	4	2	3	1	2	2	3	1	4	2	5	4
59	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	2	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	3
60	3	2	3	3	3	2	1	5	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	3	4	3	1	4	4

61	2	4	5	2	4	1	2	3	2	4	3	4	2	4	1	1	2	4	4	3	2	2	3	3
62	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	5	2
63	3	5	2	1	5	3	1	3	2	2	2	4	2	5	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3
64	5	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
65	4	4	2	2	4	3	1	2	4	3	2	3	3	4	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3
66	2	2	3	1	2	4	3	4	3	2	3	3	5	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	5
67	3	3	1	2	3	3	2	3	5	4	4	4	3	3	2	3	2	1	4	2	3	1	1	3
68	1	4	2	2	4	4	4	5	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	5	3	2	4
69	2	2	1	1	2	3	2	3	1	3	1	1	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	1	2
70	3	3	3	3	3	2	3	4	2	1	3	3	5	4	3	1	3	3	1	3	4	4	3	3
71	2	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	5	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	5	1
72	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	3	3	4	5	3	1	1	3	2	4	5	1	3	3
73	2	3	2	2	3	2	2	5	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	4	2
74	2	2	2	1	4	2	3	3	2	2	4	3	5	4	3	3	2	1	2	1	4	3	3	4
75	3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3
76	3	3	1	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	5	4	3	1
77	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	4	3	5	3	4	3
78	3	3	2	2	1	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2
79	4	4	1	3	3	1	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4
80	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2
81	3	3	2	3	2	4	2	5	2	3	3	3	5	3	3	1	3	3	2	2	4	3	2	3
82	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	4	1	3	2	2	3	4	1	3	4	2	2	4	2
83	4	3	2	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	1	2	2	3	2	2	3
84	5	5	4	3	3	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5
85	2	2	2	2	5	3	1	3	5	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	1	3
86	3	3	3	4	3	2	3	2	4	1	3	2	4	3	1	2	2	2	3	4	3	5	3	4
87	5	1	1	4	4	3	1	4	3	2	5	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2
88	4	2	2	3	3	3	3	2	2	1	4	3	5	4	3	3	3	4	3	1	3	2	4	3
89	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	5
90	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	5	3

CONCIENCIA AMBIENTAL																			
COGNITIVA						AFECTIVA					CONACTIVA					ACTIVA			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	2	4	5	4	3	3	2	2	5	3	1	2	1	1	2	3	2	2	3
4	4	4	5	4	5	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
2	5	3	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
4	4	4	5	5	4	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	4
2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2
2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4
3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2
2	1	4	5	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	1	1	3	4	2
4	3	4	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2
4	4	4	2	4	4	2	5	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2
2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	3	4	4	3	2	2
4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	2	2
3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3
3	3	4	1	3	2	4	3	4	1	3	1	2	3	2	2	5	1	4	2
4	4	4	5	4	4	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3
4	3	5	4	4	5	5	3	2	5	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2
3	1	1	4	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2	1	3	1	2	3	3
3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1
3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	1	4	5	5	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	4
3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2
3	2	5	5	4	4	3	1	3	2	3	1	4	3	2	2	1	1	3	1
3	2	1	1	4	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2
3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	5	3	2	2
5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3

4	3	3	2	2	2	5	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2
3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3
4	3	4	5	5	5	2	2	4	2	1	3	2	2	2	4	2	1	2	1
3	4	5	4	4	3	5	3	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	3	5
2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	1	2
2	3	3	5	3	2	1	4	3	4	2	4	3	5	3	3	3	4	2	4
3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	2	5	3	5	4	2	2	3	2
2	2	2	4	2	2	2	5	3	5	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3
3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	1	4	2	4	4	2	1	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
2	2	3	1	5	3	5	2	3	2	3	2	3	3	3	5	5	2	3	2
3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	2	4	1	5	1	3	3	3	2	3
5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5
3	5	3	4	2	3	2	3	3	5	2	3	1	3	3	2	2	4	2	3
2	3	5	3	4	1	3	1	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2
1	4	3	2	3	3	1	3	3	4	1	3	2	2	4	1	1	3	2	4
2	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	2
3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	1	5	2	2	3	1	3
1	1	3	4	2	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	1	4	2	3	2
1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	4	2	2	1	2	2	2	1
1	2	3	5	2	2	5	3	3	2	3	3	3	3	2	5	3	2	3	1
2	4	4	3	3	1	3	4	5	4	4	2	4	2	3	2	1	4	2	3
3	2	2	4	1	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2
2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	1	3	1	2	3	2	3
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	5	5	5	3	2	3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	3	5	5
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	5	4	4	2	4	3	2	3	2
4	3	4	2	5	5	2	3	2	4	1	3	3	3	4	3	2	4	2	3
3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	5	1	3	5	3	2	3	2
4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3
2	2	3	3	2	2	5	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	1
3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	2	1	2	4	4	2	2	3	1	3
1	4	3	3	1	1	4	5	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2

3	4	1	4	3	2	2	3	2	3	1	1	5	3	3	1	5	3	2	3
2	3	3	2	2	4	3	4	4	1	2	3	3	1	2	2	3	1	3	2
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	1	3	2	1
2	3	4	3	2	5	3	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	1
5	4	5	5	3	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	5	3	5	5	3
4	2	5	3	5	4	3	1	4	3	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2
2	3	3	4	3	2	4	2	3	1	3	1	3	5	4	2	3	2	1	3
3	2	4	2	4	4	3	4	5	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2
4	3	2	2	2	5	4	3	3	2	2	2	4	4	3	1	4	2	1	3
2	2	3	3	3	3	2	5	2	4	2	4	2	3	1	2	3	3	2	2
3	4	4	1	1	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	1	1	4
1	3	3	4	2	2	5	4	2	3	2	5	4	2	2	2	3	2	3	2
5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	3
1	3	3	4	2	1	4	3	3	3	1	4	1	5	3	2	2	2	4	2
2	4	2	2	3	3	2	1	1	5	3	2	3	3	5	3	3	3	2	3
1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	1	1	1	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	1	3	3	2	2	3
2	1	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	2
4	3	5	2	2	3	2	3	1	1	3	2	5	3	3	4	3	3	2	4
2	2	3	4	4	5	1	5	3	3	1	4	3	4	2	2	1	2	3	2
3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3
1	5	3	5	5	3	2	4	2	5	2	3	3	5	3	2	2	2	4	2
3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	4	3	5	3
4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	5	2	1	3	1
2	3	1	5	2	3	5	1	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	1	3
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	2	4	5	2	3	2
1	3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	1	3	2	3	3	2	3
3	4	4	2	2	3	2	3	2	4	3	1	3	3	1	2	4	3	3	3

TOT	D1	D2	D3	TOTAL	D1	D2	D3	D4
68	17	25	26	54	22	15	7	10
77	32	24	21	61	26	15	11	9
62	25	24	13	56	20	15	12	9
78	32	26	20	59	26	14	11	8
72	31	24	17	62	18	17	15	12
99	42	32	25	51	15	13	12	11
47	16	17	14	35	11	9	9	6
73	26	22	25	51	16	11	14	10
93	37	26	30	89	29	21	22	17
79	33	24	22	55	17	14	13	11
60	28	19	13	50	16	10	14	10
78	30	25	23	49	19	10	12	8
104	39	34	31	61	22	14	16	9
87	32	30	25	51	16	10	14	11
85	30	25	30	83	29	22	19	13
76	34	22	20	53	16	13	14	10
47	13	16	18	53	16	15	10	12
71	25	25	21	59	25	10	13	11
78	28	29	21	70	25	18	15	12
71	31	22	18	50	15	14	12	9
70	27	25	18	50	12	11	10	6

80	31	25	24		55	16	17	13	9
80	27	27	26		64	16	18	17	13
70	25	23	22		56	26	11	13	6
93	34	32	27		81	23	21	19	18
49	18	15	16		37	11	11	9	6
93	37	27	29		63	18	14	18	13
50	17	16	17		68	22	18	19	9
70	25	26	19		58	14	17	15	12
74	33	23	18		58	18	17	15	8
69	28	23	18		58	18	15	13	12
51	18	16	17		59	16	15	16	12
91	36	28	27		58	19	14	14	11
68	26	22	20		84	26	20	20	18
68	24	25	19		58	20	15	12	11
70	24	24	22		54	18	12	14	10
63	23	23	17		50	16	12	12	10
47	17	16	14		42	11	10	12	9
68	29	20	19		55	17	15	14	9
69	25	23	21		50	14	12	13	11
50	18	17	15		34	9	7	11	7
68	28	20	20		56	15	16	16	9
62	25	21	16		60	17	20	13	10
66	25	21	20		53	14	14	14	11

69	29	20	20		53	13	17	13	10
68	25	23	20		54	17	11	13	13
92	33	30	29		50	16	14	11	9
64	26	21	17		47	14	12	14	7
70	24	23	23		55	19	13	14	9
65	25	25	15		82	25	19	22	16
75	29	24	22		59	23	13	14	9
49	17	18	14		54	17	13	15	9
70	26	23	21		58	19	16	13	10
67	25	24	18		56	18	14	14	10
65	23	21	21		53	16	15	12	10
64	25	22	17		61	17	17	16	11
65	21	26	18		56	15	16	15	10
96	35	30	31		81	26	19	21	15
69	27	22	20		53	14	14	15	10
94	35	32	27		55	16	12	16	11
47	18	18	11		34	9	8	11	6
72	27	23	22		53	18	13	12	10
49	19	18	12		55	15	15	14	11
69	26	24	19		58	19	10	17	12
61	22	21	18		56	20	13	15	8
71	29	27	15		60	18	16	15	11
100	36	35	29		63	22	15	16	10

Anexo 5. Certificados de validez

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Crecimiento y desarrollo de la organización							
1	Los docentes tienen claro la misión de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	La visión de la I. E. genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
3	Los docentes promueven la disciplina entre todos los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
4	Los docentes de la I.E. promueven la mejora de la organización en la institución.	✓		✓		✓		
5	Los docentes realizan clases innovadoras con buen contenido temático	✓		✓		✓		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	✓		✓		✓		
7	Trabajan para lograr los objetivos estratégicos de la I.E.	✓		✓		✓		
8	Respetan el reglamento interno.	✓		✓		✓		
9	En I. E. se genera alternativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Búsqueda de la excelencia en las organizaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los estudiantes, directivos, otros trabajadores de la institución y los padres de familia.	✓		✓		✓		
11	Los docentes contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	✓		✓		✓		
12	Los docentes promueven el trabajo en equipo de los estudiantes en las diferentes áreas de estudio	✓		✓		✓		
13	Se evidencia la innovación educativa en los docentes para el mejor logro de los aprendizajes de los estudiantes	✓		✓		✓		
14	Los docentes cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos.	✓		✓		✓		

15	Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.	✓		✓		✓	
16	Los docentes utilizan recursos y materiales educativos permanentemente en el desarrollo de sus clases	✓		✓		✓	
17	Los docentes están comprometidos en el logro de aprendizajes de los estudiantes	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Globalización		SI	No	SI	No	SI	No
18	Los docentes dan a conocer a los estudiantes la visión y misión de la I. E.	✓		✓		✓	
19	Los docentes adecuan los temas a trabajar de acuerdo al interés y realidad de los estudiantes	✓		✓		✓	
20	Los docentes de la I.E. promueve concursos académicos en todas las áreas.	✓		✓		✓	
21	Los docentes trabajan, se informan para brindar información actualizada a sus estudiantes	✓		✓		✓	
22	Los docentes promueven la competencia entre los estudiantes durante el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓	
23	Los docentes trabajan por el cambio y la actualización permanente en su labor como maestro.	✓		✓		✓	
24	Los docentes hacen uso de las TIC para el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. MELÉNDEZ AMEZ MANUEL MARTÍN DNI: 32724517

Especialidad del validador: ESTADÍSTICO

02 de JUNIO del 2017

¹Partinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ENCUESTA DE CONCIENCIA AMBIENTAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cognitiva							
1	Los docentes conocen los temas ambientales sus causas y consecuencias, frente a otras problemáticas	✓		✓		✓		
2	Consideras importante insertar los temas sobre la educación ambiental en tus programaciones anuales.	✓		✓		✓		
3	Los docentes conocen el objetivo de la Educación Ambiental	✓		✓		✓		
4	Usted trabaja los temas ambientales actuales con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Los docentes conocen como resolver los diversos problemas ambientales en la I.E.	✓		✓		✓		
6	Consideras que la información que poseen los docentes es suficiente como para enfrentar los desafíos ambientales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Afectiva							
7	Los docentes se preocupan por el estado actual de nuestro medio ambiente respecto a las distintas problemáticas existentes.	✓		✓		✓		
8	Los docentes valoran la situación del medio ambiente en el mundo.	✓		✓		✓		
9	Los docentes promueven una cultura de conciencia ambiental en los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Los docentes motivan el cuidado ambiental a través de sus sesiones de aprendizajes	✓		✓		✓		
11	Los docentes motivan el cuidado ambiental a través de sus sesiones de aprendizajes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Conactiva							
12	Los docentes ejecutan actividades donde contribuya la reducción de los problemas ambientales	✓		✓		✓		
13	Los docentes promueven actividades de prevención del medio ambiente	✓		✓		✓		

14	Los docentes están dispuestos a reciclar los residuos sólidos en sitios adecuados.	✓	✓	✓	
15	Los docentes promueven encuentros de sensibilización con instituciones aliadas (Municipalidad, Centro de Salud)	✓	✓	✓	
16	Los docentes forman las brigadas ecológicas oportunamente.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 3: Activa					
17	Los docentes aplican proyectos medioambientales	✓	✓	✓	
18	Las conductas colectivas de los estudiantes se orientan a favor del medio ambiente	✓	✓	✓	
19	Los docentes imparten indicaciones para que estudiantes utilicen adecuadamente los tachos de basura.	✓	✓	✓	
20	Consideras que los docentes contribuyen con la conservación y limpieza de medio ambiente en que te encuentras.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: MELÉNDEZ ANEZ MANUEL MARTÍN DNI: 32724517

Especialidad del validador: ESTADÍSTICO

02 de JUNIO del 2017

¹Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Artículo científico

1. TÍTULO

Gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental en la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador, Pachacamac, año 2016.

2. AUTOR

Guuliana Lucy VELIZ TERREROS

villarrealvelizterros@hotmail.com

MINEDU Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Gestión de Recursos Humanos en la Conciencia Ambiental en la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador, Pachacamac, Año 2016, tiene como objetivo general determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la conciencia ambiental, en la institución educativa N° 6016, del distrito de Pachacamac, 2016. La población estuvo constituida por 90 docentes, el enfoque del presente trabajo fue cuantitativo, el método a utilizar fue hipotético deductivo y el diseño no experimental. Los resultados fueron analizados a nivel descriptivo, en donde se pasó por el proceso de control de calidad y tabulación, llenando la información en el software estadístico SPSS 21.0, las respuestas a los ítems fueron sumados para obtenerse puntajes para las variables gestión de recursos humanos y conciencia ambiental así como también para las dimensiones de ambas variables y en el nivel inferencial, en donde se ha hecho uso de la Prueba de regresión logística ordinal. Debido al análisis y resultado de la investigación, muestran que la gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 26.2% de la variable dependiente conciencia ambiental.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión de los Recursos Humanos, Conciencia Ambiental, crecimiento y desarrollo, globalización, búsqueda de la excelencia.

5. ABSTRACT

The present research work titled "Human Resources Management in Environmental Awareness in Educational Institution No. 6016 Jesús Salvador, Pachacamac, Year 2016", has the general objective to determine the association that exists between the management of human resources in the environmental conscience, in educational institution N° 6016, of the district of Pachacamac, 2016. The population was constituted by 90 teachers, the focus of the present work was quantitative, the method to be used was hypothetical deductive and the non-experimental design. The results were analyzed at the descriptive level, where the process of quality control and tabulation was carried out, filling the information in the statistical software SPSS 21.0, the responses to the items were added to obtain scores for the variables human resources management and environmental awareness as well as for the dimensions of both variables and at the inferential level, where the ordinal logistic regression test has been used. Due to the analysis and results of the research, they show that the management of human resources affects the environmental awareness according to the teachers of the Educational Institution N ° 6016 Jesús Salvador of the Pachacamac district - 2016, due to the likelihood ratio, that the model logistic is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and explains 26.2% of the dependent variable environmental awareness.

6. KEYWORDS

Key words: Human Resources Management, Environmental Awareness, growth and development, globalization, pursuit of excellence.

7. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de grado se hace con el fin de demostrar que es posible que a con un buen manejo y dirección de la gestión de los recursos humanos en la conciencia ambiental se puede cambiar la noción de los individuos con relación al ambiente que nos rodea, no solo de cuidar, sino también de saber aprovecharlos. La educación a través de sus incomparables medios y enfoques, está llamada a brindar recursos que ayuden a modificar los comportamientos de los individuos

de manera positiva, promoviendo e insertando una cultura de conciencia ambiental, perfilando y llevando a cabo actividades en el ámbito educativo a través del presente trabajo de investigación, en prosperidad a la mejora de nuestra calidad de vida de las personas. Por todo lo mencionado es muy necesario el involucramiento de toda la comunidad educativa, en tal sentido serán capaces de dar alternativas de solución y ser capaces de transformar sus propios problemas.

Para esto se presenta los antecedentes que sustentan la investigación:

Broggi (2010), en su tesis titulada *Metodología para la mejor administración de los Recursos humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*, para optar el grado de Magister en Administración de Negocios, en la Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires. Con el objetivo de diseñar una metodología que pueda ser aplicada a la dirección de los Recursos Humanos, con el propósito de otorgar una alternativa viable a la generación de un tablero de comando.

Parra (2013), en su tesis titulada *Generando conciencia ambiental en niños y jóvenes de la institución educativa la fuente de tocancipa para rescatar y preservar el ambiente que nos queda*, para optar el grado de magister en Ciencias Exactas y naturales de la Universidad Nacional de Colombia – Colombia. Su objetivo general consiste en elaborar e implementar estrategias que generen una motivación a toda la población estudiantil sobre la importancia de tener una conciencia y un conocimiento ambiental a partir de la realización de los proyectos ambientales desarrollados en los espacios que tiene la “Institución Educativa La Fuente de Tocancipá”.

El presente trabajo refleja mi esfuerzo y dedicación aplicando los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la Maestría, realizando consulta previa de la bibliografía y recopilando información como he tenido a bien citar a los siguientes autores para la primera variable, Gestión de recursos humanos

Valle (2003) indicó: Que los recursos humanos es la última y más reciente etapa de un enfoque proactivo, en la relación estrategia-recurso humanos y presenta como característica más relevante, el reconocimiento de que las personas son elementos esenciales para el éxito de la empresa, principalmente porque pueden ser fuente de ventaja competitiva sostenible para la misma. (p.35)

Chiavenato (2009) indicó: “Que los de recursos humanos (RH) es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones “(p. 7).

Según Chiavenato (2009) indicó “que las dimensiones de la gestión de recursos humanos son: Crecimiento y desarrollo de la organización, búsqueda de la excelencia en las organizaciones y la globalización” (p. 9).

A continuación, definiremos cada uno de los elementos que conforman las dimensiones:

Dimensión 1: Crecimiento y desarrollo de la organización

Esta dimensión apunta a un crecimiento y desarrollo de la organización no negativo, sino por un desarrollo previsto, con miras hacia el futuro, en el cual se aproveche y se unifique todos los elementos y teniendo presente que los recursos humanos constituyen el principal componente.

Sobre este desarrollo según Chiavenato (2009) refirió que “El desarrollo organizacional es un esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, que tiene por objeto mejorar los procesos para la solución de problemas y la renovación organizacional” (p. 425).

Dimensión 2: Búsqueda de la excelencia en las organizaciones

En un lenguaje simple, Deming (1999) indicó:

Que si todos los recursos humanos, desde su punto actual de labores, se preocuparan por optimizar permanentemente la calidad de sus trabajos, aumentando la cantidad y reduciendo los costos asociados a los mismos; por lo tanto favorecerán a que la organización sea vista como una entidad de prestigio y competitiva en el mercado. (p. 35)

Para la segunda variable Conciencia ambiental:

Bravo (2004), sostuvo que: Se entiende tanto el conocimiento como la actitud positiva hacia los asuntos ambientales, en el sentido de que éstos constituyen variables centrales que, al lado de otras, definen la existencia de las sociedades humanas y determinan sus posibilidades de desarrollo material, social y tecnológico. (p. 2)

Dimensión 1: La dimensión afectiva

Según Chuliá (1995) “sería aquella referida a los sentimientos de preocupación por el estado del medio ambiente y el grado de adhesión a los valores culturales

favorables a la protección de la naturaleza” (p, 51). Gómez, et. al.(1999), define esta dimensión de manera similar, llegándose a la distinción de dos facetas de la presente dimensión: la sensibilidad ambiental o receptividad hacia la problemática ambiental (ello incluiría el interés por la “cuestión ambiental” y la percepción con respecto a la gravedad que representa).

Dimensión 2: La dimensión cognitiva.

Según Chilúá (1995) refirió es el “grado de información y conocimiento sobre cuestiones relacionadas con el medio ambiente. Hablamos de ideas.” (p, 52)

Dimensión 3: La dimensión conactiva.

Define la dimensión conactiva como la disponibilidad de la actuación individualmente con juicios ecológicos y a aceptar las responsabilidades individuales asociados a intervenciones gubernamentales en temas del medio ambiente. Gómez, et al. (1999) asumen la definición de Chuliá (1995) e introducen la destreza a acceder a limitaciones con relación a algunos comportamientos dañosos para el medio donde vivimos o la disponibilidad a reaccionar a ciertos tipos de alientos o a la reacción y actuación con criterios ecológicos.

Cuarta dimensión: La dimensión activa

La dimensión activa se encarga del comportamiento de la persona de manera individual y colectiva en un medio determinado que puede ser natural o de convivencia, así mismo ha de estar en la capacidad de defender el medio ambiente a través de sus actos y/o de organismos que defienden el medio ambiente en todo su contexto. Así mismo ha de ser un defensor del medio ambiente a través de convenios, participación de los ciudadanos y donaciones de organismos internacionales. (Chuliá, 1999)

8. METODOLOGÍA

Se aborda metodológicamente la investigación, para lo cual se define la variable Gestión de Recursos Humanos, la operacionalización de la variable, el método utilizado, el tipo de estudio que para este caso es el correlacional causal porque tiene como propósito medir el grado de influencia que existe entre dos variables, el diseño de la investigación es la No experimental, transaccional o transversal, porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado; se

ha definido a los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador como unidad de análisis con una población de 90 docentes, utilizándose para la recolección de datos la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, aplicado a los docentes del nivel primario y del nivel secundario.

9. RESULTADOS

Se describe los resultados y se aprecia la variable gestión de recursos humanos en sus 3 niveles bajo, medio y alto, observándose que la mayoría el 72.2% de los docentes opinan que la gestión de recursos humanos de parte de los directivos de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac, tiene un nivel medio, un significativo 14.4% un nivel alto y un minoría del 13.3% tiene un nivel bajo. Dichos resultados permiten inferir que la tendencia es que se siga presentando un nivel medio según los docentes encuestados y se aprecia la variable conciencia ambiental en sus 3 niveles alto, medio y bajo, observándose que una mayoría 80% de los encuestados opina que la conciencia ambiental presenta un nivel medio; un significativo 12.2% presenta un nivel alto y un mínimo del 7.8% presenta un nivel bajo. Dichos resultados permiten inferir que la tendencia es que se continúe incrementando el nivel medio según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac.

En el análisis inferencial se encontró que en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 26.2% de la variable dependiente (conciencia ambiental); Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: La gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016.

10. DISCUSIÓN

Con relación a la hipótesis general “La gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental en la institución educativa N° 6016 del distrito de Pachacamac – 2016”, con respecto a los resultados podemos contrastar que existe similitud con el antecedente de Iruña (2012) quien concluyó, que muchos problemas ambientales tienen soluciones comportamentales, en las que pequeñas actitudes en nuestro entorno diario pueden originar grandes mejoras; además Parra (2013), en su tesis titulada Generando conciencia ambiental en niños y jóvenes de la institución educativa la fuente de tocancipa para rescatar y

preservar el ambiente que nos queda, para optar el grado de magister en Ciencias Exactas y naturales de la Universidad Nacional de Colombia concluyó que está convencida que la posibilidad de cambio de la mentalidad en los adolescentes y de todas las personas que conforman la comunidad educativa con respecto al medio ambiente, si se logra desarrollar un trabajo en equipo interdisciplinario, con un mismo objetivo.

Así mismo, Bedoya (2003), en su tesis titulada La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas, para optar el grado académico de Magister en Administración: Gestión empresarial, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú, Concluyó de la siguiente manera, que todos los procesos de evaluación de desempeño están en proceso de modificaciones con el fin de acoplarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos.

11. CONCLUSIONES

La gestión de recursos humanos incide en la conciencia ambiental según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 26.2% de la variable dependiente conciencia ambiental.

La gestión de recursos humanos incide en la conciencia cognitiva según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 20.9% de la variable dependiente conciencia cognitiva.

La gestión de recursos humanos incide en la conciencia afectiva según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 16.1% de la variable dependiente conciencia afectiva.

La gestión de recursos humanos incide en la conciencia conactiva según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico

es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 16% de la variable dependiente conciencia conactiva.

La gestión de recursos humanos incide en la conciencia activa según los docentes de la Institución Educativa N° 6016 Jesús Salvador del distrito de Pachacamac – 2016, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 24.9% de la variable dependiente conciencia activa.

12. REFERENCIAS

- Bedoya, A. (2003). *La nueva gestión de personas y sus evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Perú.
- Bravo, F. (2004). *Actores políticos y conciencia ambiental en el Perú*. Obtenido de *Conciencia ambiental*. Recuperado de <http://www.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/forestal/ArticuloConcAmbiental2.pdf1T>
- Broggi, E. (2010). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*. Buenos Aires.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chuliá, E. (1995). *La conciencia ambiental de los españoles en los noventa*. ASP Research Paper 12a.
- Deming, E. (1999). *Calidad, productividad y competitividad* (2a ed). Madrid. Diaz de Santos
- Gómez, C. Y. (1999). *Actitudes y comportamientos hacia el medio ambiente en España*. Madrid: CIS1.
- Irurtia, A. (2012). *Conciencia ambiental en la educación secundaria: hacia una nueva percepción*.
- Parra, A. (2013). *Generando conciencia ambiental en niños y jóvenes de la institución educativa La Fuente de Tocancipa para rescatar y preservar en ambiente que nos queda*. Colombia.

Valle, R. (2003). *Gestión estratégica de los recursos humanos*. Pearson Educación.