

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

EDUCACIÓN AMBIENTAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE EN LA I.E. LA FLORIDA N.º 82019, CAJAMARCA, 2022

Para optar el Grado Académico de

MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Presentada por:

OSCAR GERMÁN INCIL ORTIZ

Asesora:

Dra. IRMA AGUSTINA MOSTACERO CASTILLO

Cajamarca, Perú

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Oscar Germán Incil Ortiz
DNI: 42198988
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación.
Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Docencia e Investigación Educativa
2. Asesor: Dra. Irma Agustina Mostacero Castillo
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
EDUCACIÓN AMBIENTAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE EN LA
I.E. LA FLORIDA N.º 82019, CAJAMARCA, 2022
6. Fecha de evaluación: 22 de agosto 2025
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **09%**
9. Código Documento: **3117:485992558**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **22/08/2025**

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
 Dra. Irma Agustina Mostacero Castillo DNI: 17975684

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 by
OSCAR GERMÁN INCIL ORTIZ
Todos los derechos reservados



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16 horas, del día 21 de julio de dos mil veinticinco, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. CÉSAR ENRIQUE ALVAREZ IPARRAGUIRRE, M.Cs. CECILIO ENRIQUE VERA VIERA, Dr. MANUEL GONZALO ANGULO LEÓN**, y en calidad de Asesora la **Dra. IRMA AGUSTINA MOSTACERO CASTILLO**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **“EDUCACIÓN AMBIENTAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE EN LA I.E. LA FLORIDA N.º 82019, CAJAMARCA, 2022”**, presentado por el **Bachiller en Educación OSCAR GERMÁN INCIL ORTIZ**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó A.P.P.P.A.P. con la calificación de ... Buena (15) - Buena ... la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bachiller en Educación OSCAR GERMÁN INCIL ORTIZ**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**.

Siendo las 17:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dra. Irma Agustina Mostacero Castillo
Asesora


.....
Dr. César Enrique Alvarez Iparraguirre
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Cecilio Enrique Vera Viera
Jurado Evaluador


.....
Dr. Manuel Gonzalo Angulo León
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A Dios por permitirme lograr y seguir cumpliendo
objetivos familiares y personales.

A mis padres, Rosa y Germán por su apoyo
incondicional desde el inicio de mi formación
académica y familiar.

A mis hijos, Ariadna, Yazid y Said, por su apoyo y
comprensión constante.

Oscar.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por su bendición y por permitirme llegar a este momento importante en mi formación profesional.

Agradecer a mis padres Germán y Rosa por ser quienes siempre me motivan a seguir adelante, a mis hijos Ariadna, Yazid y Said.

A mí asesora, Dra. Irma Mostacero Castillo, por ofrecerme su valioso tiempo, conocimientos y sus observaciones para mejorar la presente investigación.

Oscar.

EPIGRAFE

“La vida está escrita con un lápiz,
la cual se redacta con amor, respeto,
comprensión y pasión, corrigiendo
cada trazo hacia la realización de
nuestros sueños”

Oscar.

Índice general

	Pág.
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Epígrafe	vii
Índice general	viii
Lista de tablas	xi
Lista de figuras	xii
Lista de abreviaturas y siglas	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	xvi

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.3 Justificación de la investigación	4
1.4 Delimitación de la investigación	6
1.5 Objetivos de la investigación	7

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.2 Marco teórico – científico	14
2.2.1 Sustento legal para el cuidado del medio ambiente y la motivación laboral	14
2.2.2 La educación ambiental	16
2.2.2.1 Características de la educación ambiental	16
2.2.2.2 Objetivos de la educación ambiental	17
2.2.2.3 Funciones de la educación ambiental	18
2.2.2.4 Enfoques de la educación ambiental	18
2.2.2.5 Importancia de la educación ambiental	19
2.2.2.6 Dimensiones de la educación ambiental	19
2.2.2.7 La educación ambiental según el MINEDU	21

2.2.2.8 Transversalidad en la aplicación del enfoque ambiental	28
2.2.2.9 La teoría ecológica de Urie Bronfenbrenner	29
2.2.2.10 Enfoques de la educación ambiental de Lucie Sauvé	31
2.2.3 La motivación laboral docente	38
2.2.3.1 Factores de la motivación laboral	38
2.2.3.2 Perspectivas de la motivación laboral	40
2.2.3.3 Importancia de la motivación laboral en la educación	41
2.2.3.4 Dimensiones de la motivación laboral docente	42
2.2.3.5 Teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow	45
2.2.3.6 Teoría de las necesidades de David McClelland	46
2.2.3.7 Teoría de las expectativas de Víctor Vroom	49
2.2.3.8 Teoría ERC de Clayton Alderfer	50
2.3 Definición de términos básicos	50

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Caracterización y contextualización de la investigación	52
3.2 Hipótesis de investigación	54
3.3 Variables de investigación	55
3.4 Matriz de operacionalización de las variables	56
3.5 Población, muestra, unidad de análisis y unidad de análisis	58
3.6 Métodos de investigación	59
3.7 Tipo y nivel de investigación	61
3.8 Diseño de la investigación	62
3.9 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
3.10 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	64
3.11 Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación	64

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Variable de la educación ambiental	68
4.1.1 Dimensión de universalismo	68
4.1.2 Dimensión de tradición	70

4.1.3 Dimensión de autodirección	71
4.1.4 Dimensión de logro	73
4.2 Variable de la motivación laboral docente	74
4.2.1 Dimensión de necesidades sociales, pertenencia o afiliación	74
4.2.2 Dimensión de necesidades de autoestima y reconocimiento	76
4.2.3 Dimensión de necesidades de seguridad y protección	78
4.2.4 Dimensión de necesidades de auto realización	79
4.3 Prueba de normalidad	81
4.4 Prueba de hipótesis	82

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE MEJORA

5.1 Nombre	90
5.2 Datos informativos	90
5.3 Fundamentación	90
5.4 Objetivos	92
5.5 Responsables	92
5.6 Duración	92
5.7 Logros esperados	92
5.8 Beneficios	93
5.9 Cronograma de acciones	94
5.10 Presupuesto	96
5.11 Referencias	97
CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS	100
APÉNDICES	107

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Cronograma de observación de las sesiones de aprendizaje	63
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos del cuestionario	66
Tabla 3 Estadísticas de confiabilidad del cuestionario	66
Tabla 4 Resumen de procesamiento de casos de la ficha de observación	66
Tabla 5 Estadísticas de confiabilidad de la ficha de observación	66
Tabla 6 Escalas de comprensión y aprecio del universalismo	68
Tabla 7 Escalas de respeto y compromiso de las tradiciones	70
Tabla 8 Escalas de control y dominio de la autodirección	71
Tabla 9 Escalas de desempeño competente de los logros	73
Tabla 10 Escalas de las necesidades sociales, pertenencia o afiliación	74
Tabla 11 Escalas de las necesidades de autoestima y reconocimiento	76
Tabla 12 Escalas de las necesidades de seguridad y protección	78
Tabla 13 Escalas de las necesidades de auto realización	79
Tabla 14 Prueba de Shapiro – Wilk	81
Tabla 15 Correlación entre educación ambiental y motivación laboral docente	82
Tabla 16 Correlación entre universalismo y motivación laboral docente	84
Tabla 17 Correlación entre tradición y motivación laboral docente	85
Tabla 18 Correlación entre auto dirección y motivación laboral docente	87
Tabla 19 Correlación entre logro y motivación laboral docente	88

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Escalas de comprensión y aprecio del universalismo	69
Figura 2 Escalas de respeto y compromiso de las tradiciones	71
Figura 3 Escalas de control y dominio de la autodirección	72
Figura 4 Escalas de desempeño competente de los logros	74
Figura 5 Escalas de las necesidades sociales, pertenencia o afiliación	76
Figura 6 Escalas de las necesidades de autoestima y reconocimiento	77
Figura 7 Escalas de las necesidades de seguridad y protección	79
Figura 8 Escalas de las necesidades de auto realización	80

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

DCN	:	Diseño Curricular Nacional.
EBR	:	Educación Básica Regular
I.E.	:	Institución Educativa
MINEDU	:	Ministerio de Educación
MPC	:	Municipalidad Provincial de Cajamarca
OIT	:	Organización Internacional del Trabajo
ONU	:	Organización de las Naciones Unidas
PEAI	:	Proyectos Educativos Ambientales Integrados
PLANEA	:	Plan Nacional de Educación Ambiental
PNEA	:	Política Nacional de Educación Ambiental
PNUMA	:	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UNESCO	:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre educación ambiental y motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022. El estudio corresponde al tipo de investigación básica con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y propositivo; de corte transversal y con un diseño no experimental; la cual pertenece al paradigma positivista. La línea de investigación abarca el desarrollo institucional, eje temático sobre estudios de educación ambiental para promover la ética, el respeto a los derechos humanos y al cuidado del ambiente. La investigación se realizó con una muestra no probabilística por conveniencia, constituida por 28 docentes de las diferentes áreas curriculares. Para recoger la información primaria, se utilizó un cuestionario y una ficha de observación, confiables estadísticamente y validados por el juicio de tres expertos. Para la prueba de hipótesis se usó el estadístico paramétrico r de Pearson porque poseen una distribución normal. La conclusión principal es que se ha determinado que existe una correlación positiva muy alta de $r = 0.947$, con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ entre la educación ambiental y la motivación laboral docente.

Palabras clave: Educación ambiental, motivación, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between environmental education and teacher work motivation in the Educational Institution “La Florida” No. 82019, Cajamarca, 2022. The study corresponds to the type of basic research with a quantitative, descriptive, correlational and propositional approach; cross-sectional and with a non-experimental design; which belongs to the positivist paradigm. The line of research includes institutional development, thematic axis on environmental education studies to promote ethics, respect for human rights and care for the environment. The research was carried out with a non-probabilistic sample by convenience, made up of 28 teachers from different curricular areas. To collect primary information, a questionnaire and an observation form were used, statistically reliable and validated by the judgment of three experts. For hypothesis testing, the Pearson's r parametric statistic was used because they have a normal distribution. The main conclusion is that it has been determined that there is a very high positive correlation of $r = 0.947$, with a significance level of $p\text{-value} = 0.000 < \alpha=0.05$ between environmental education and teacher work motivation.

Key words: Environmental education, motivation, job performance.

INTRODUCCIÓN

Entre los aprendizajes propios de los contextos escolares, la educación ambiental toma cada vez más fuerza dado el impacto que tiene en la actualidad el cuidado del medio ambiente como un proyecto educativo y social, pues es inevitable tener en cuenta que el planeta ha llegado a percibir tantos cambios medioambientales, que ha hecho que muchos ecosistemas colapsen. Gadotti (2003) sostiene en torno a la necesidad de emprender acciones concretas en pro del medio ambiente, si se desea evitar una catástrofe, concibiendo la realidad desde una visión menos económica y más antropológica.

La educación ambiental es uno de los temas imprescindibles hoy en día en la política educativa de nuestro país. No se concibe la formación del estudiante sin el conocimiento y manejo adecuado del medio ambiente. En esta perspectiva, la educación ambiental se convierte en una tarea ineludible en la práctica educativa y cotidiana, el cuidado y conservación del ambiente genera la construcción actitudinal denominada “conciencia ecológica” abarca a toda la especie humana; es decir, la educación ambiental trasciende las fronteras de la escuela para configurar una cultura sostenible en torno al cuidado de nuestro planeta, como lo sostiene Edgar Morin.

La motivación laboral docente es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (Chiavenato, 2011).

En ese sentido, la investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre educación ambiental y motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, durante el año escolar 2022.

La tesis queda estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I, se describe el planteamiento del problema, la formulación del problema, justificación, delimitación y los objetivos de la investigación. El capítulo II, está referido al marco teórico. Se presentan los antecedentes de la investigación, el marco teórico científico. Para la variable educación ambiental director se consideró la teoría ecológica de Urie Bronfenbrenner y las 15 corrientes educativas sustentadas por Lucie Sauvé, y para la variable motivación laboral docente, la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow, de las necesidades de David McClelland, de las expectativas de Víctor Vroom y ERC de Clayton Alderfer. También se definen las variables, dimensiones, indicadores y los términos básicos. En el capítulo III titulado marco metodológico, hay una breve reseña de la institución educativa para dar a conocer el contexto donde se realizó el estudio. Se presentan las hipótesis, matriz de operacionalización de variables y la descripción de población, muestra y unidad de análisis. Así como el método, tipo, nivel y diseño de la investigación. Se hace una descripción de las técnicas e instrumentos de recopilación de información, técnicas para el procesamiento y análisis de los datos, validez y confiabilidad de los instrumentos. En el capítulo IV se hace mención del análisis y discusión de resultados después de recolectar la información a través de los instrumentos validados y confiables, el cuestionario de educación ambiental y la ficha de observación para la variable motivación laboral docente. En el capítulo V se desarrolló la propuesta de mejora. Finalmente, se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En el mundo, la educación ambiental tiene una progresiva relevancia; si bien la incorporación de este campo emergente fue propuesta en la segunda mitad de los años setenta, en América Latina y el Caribe ingresó a los sistemas escolarizados durante la década de los noventa y actualmente la educación ambiental forma parte del currículo.

La educación ambiental no es solo un enfoque ético y teórico, sino también una estrategia de gestión operacional de todo el proceso educativo, como de revitalización cultural del conjunto de la sociedad nacional. La educación ambiental en el Perú responde a las necesidades del desarrollo sostenible del país, es decir a la conservación y aprovechamiento de la mega diversidad natural y cultural, la adaptación al cambio climático global, la prevención y gestión de riesgos ambientales, la integración y el ordenamiento del territorio. La educación ambiental, está orientada a construir culturas y modos de vida sostenibles, puede darse a través del sistema educativo (educación básica y superior regulada por el Estado), como de la dinámica económica y social (ámbito del sector privado y la sociedad civil) (MINEDU, 2012).

La investigación en educación ambiental es una necesidad, y los investigadores manifiestan que existe una relación directa entre las actitudes y comportamientos medioambientales, pero que estos pueden estar influenciados por factores como el contexto geográfico y cultural. El medio ambiente como base material de los procesos de desarrollo biofísico se agota cuando no se respetan los límites de aprovechamiento o ciclos de regeneración, por lo que se requieren habilidades para saber cómo manejarlo, cómo reutilizarlo, cómo reciclarlo, como reducirlo, la educación ambiental motiva tanto a docentes y estudiantes volviéndose todo un reto para el cuidado de nuestro planeta.

Los docentes y estudiantes de las instituciones de educación básica regular, vienen tomando conciencia de la importancia que tiene el conservar nuestro planeta, teniendo en cuenta los diferentes enfoques holísticos que permiten conservar las especies biológicas. Es así como cada día se orientan a la mejora de estrategias para enseñanza de la educación ambiental.

Según Puma (2022), la motivación es el esfuerzo orientado por un interés, que se completa cuando la persona encuentra suficiente razón para el trabajo que realiza, es decir, la motivación se encuentra en el individuo en cuestión que está automotivado. Los intereses vienen a ser la manifestación más patente y sensible de las motivaciones. Por lo que se puede afirmar que es una fuerza real que hace que una persona o grupo de personas, realicen esfuerzos extraordinarios con el único fin de lograr un determinado objetivo en un momento dado. Esa fuerza anímica es usada para lograr resultados exclusivos o para crear un ambiente favorable realizando grandes esfuerzos (p.59).

Drucker (2005), explica que el papel de las personas en la organización empresarial e institucional se ha transformado a lo largo del tiempo. En el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad. Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad (pp. 245-258).

Los docentes de las instituciones educativas, por lo general pasan por algún problema sea personal o de trabajo y algunas veces es necesario apoyarse en factores motivacionales para seguir adelante, por tanto, para motivar a alguien se debe identificar aspectos como, preferencias, conocimientos, metas, dificultades y limitaciones, sólo así se podría desarrollar programas de motivación. Existe desmotivación laboral y bajo desempeño del docente

debido a que se exige varias responsabilidades y actividad académicas, no se valora los resultados de su trabajo, las condiciones de trabajo son poco atractivas y sus remuneraciones son bajas en comparación con otros profesionales, así mismo, los problemas personales sobre todo de seguridad familiar y afectiva también inciden en su rendimiento trayendo algunas dificultades para poder cumplir adecuadamente con su labor docente. Por otro lado, se evidencia en docentes y estudiantes niveles inadecuados sobre el aprecio, respeto, valoración, dedicación, asertividad, éxito, influencia y cuidado del medio ambiente; protección, conciencia y cuidado a la naturaleza; costumbres ambientales; cultura ancestral; estrategias de reciclaje; promoción del diálogo ambiental; innovaciones en el cuidado del medio natural.

El estudio es importante porque en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019 del distrito de Cajamarca se observó docentes con niveles bajos de motivación en el tema de la educación ambiental y la escasa práctica del universalismo, las tradiciones ambientales, la autodirección y logros adecuados sobre el medio ambiente y el desarrollo sostenible; de igual manera sobre la motivación laboral en los docentes del nivel de Educación Secundaria, se percibe inadecuada importancia sobre las necesidades sociales, de autoestima y reconocimiento, de seguridad y protección, de auto realización. De las observaciones directas hechas; en la tesis se pretende medir los niveles de correlación entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema principal

¿Qué relación existe entre educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022?

1.2.2 Problemas derivados

- a) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión universalismo objetivo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión tradición de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida”, Cajamarca, 2022?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión autodirección de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida”, Cajamarca, 2022?
- d) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión logro – objetivo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida”, Cajamarca, 2022?
- e) ¿Cómo elaborar una propuesta basada en la educación ambiental para mejorar la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022?

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Teórica

Se utilizó el método científico apoyado en las bases teóricas y metodológicas de la investigación en educación y ciencias sociales, con el propósito de contrastar el nivel de correlación entre educación ambiental y motivación laboral docente en el área curricular de ciencia y tecnología, válido como un aporte al conocimiento y la solución a ciertos problemas referentes al proceso enseñanza – aprendizaje del medio ambiente. El estudio facilita la reflexión, difusión, valoración de los resultados sustentados en los métodos de investigación, en las teorías del aprendizaje y procedimientos estadísticos para la

verificación de hipótesis. La investigación se fundamenta, por un lado, la variable educación ambiental en la teoría ecológica de Urie Bronfenbrenner y en las 15 corrientes educativas de Sauvé; por otro lado, la variable motivación laboral docente en la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow, la teoría de las necesidades de David McClelland, la teoría de las expectativas de Víctor Vroom y la teoría de ERC de Clayton Alderfer.

1.3.2 Práctica

La investigación permitió ampliar nuevos conocimientos sobre la educación ambiental y la motivación laboral docente, que contribuyen a la mejora de los niveles de aprendizaje, toma de conciencia ecológica, práctica de valores y desarrollo curricular de forma integral por los integrantes de la comunidad educativa “La Florida” N.  82019, reflejándose en la calidad de vida de la sociedad. Se hizo una exhaustiva recopilación y sistematización de la información sobre el tema de estudio en forma física y virtual de libros, tesis y artículos científicos, los cuales sirvieron como soporte para el desarrollo de la tesis y como fuentes de información para estudios posteriores afines a las variables, dimensiones e indicadores.

1.3.3. Metodológica

La metodología desarrollada (métodos, tipo, nivel y diseño de investigación; las técnicas e instrumentos) usados en trabajos anteriores de investigación, en temas de interés sobre los procesos medio ambientales y de la motivación docente. Se usó un proceso ordenado y sistematizado, con instrumentos validados por expertos y confiables estadísticamente. Los resultados permitieron comparar, explicar y evaluar el nivel de correlación entre las dos variables de investigación, con el apoyo de las técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales correspondientes. Los instrumentos usados fueron un cuestionario y una ficha de observación, diseñados y elaborados en función a la matriz de

operacionalización, incluyendo las variables, dimensiones e indicadores; adaptado de la teoría de valores de Schwartz y la teoría jerárquica de Maslow.

1.4 Delimitación de la investigación

1.4.1 Epistemológica

La investigación se desarrolló en el contexto del paradigma positivista porque para conquistar el conocimiento positivo necesariamente pasó al menos por dos de las cuatro etapas: la observación y la comparación; se caracteriza por la búsqueda de la objetividad y la aplicación del método científico para explicar y predecir fenómenos. Pertenece al enfoque cuantitativo porque usó la recolección y el análisis de los datos para contestar a la formulación del problema de investigación, uso de los métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de las hipótesis; y el método científico porque usó un procedimiento riguroso, válido y fiable para adquirir conocimientos acerca de las leyes que rigen los hechos o las ideas.

1.4.2 Espacial

El ámbito de estudio fue la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, ubicada en el distrito y provincia de Cajamarca, con los docentes de Educación Secundaria.

1.4.3 Temporal

Se realizó en el tercer trimestre, comprendido en los meses desde setiembre hasta diciembre del año escolar 2022.

1.4.3 Línea de investigación

Se investigó dentro de la línea de investigación y desarrollo institucional, en el eje temático sobre estudios de educación ambiental para promover la ética, el respeto a los derechos humanos y al cuidado del ambiente.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre educación ambiental y motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre la dimensión universalismo objetivo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022.
- b) Determinar la relación que existe entre la dimensión tradición de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022.
- c) Determinar la relación que existe entre la dimensión autodirección de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022.
- d) Determinar la relación que existe entre la dimensión logro – objetivo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022.
- f) Elaborar una propuesta basada en la educación ambiental para mejorar la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacional

Hernández, et al. (2020), en su trabajo de investigación *“Metodología de educación ambiental para el desarrollo sostenible en la formación profesional”* (artículo científico, Universidad de Holguín, Cuba), cuyo objetivo se enmarca en una metodología de educación ambiental para el desarrollo sostenible en la formación profesional de los estudiantes de la carrera Licenciatura en Educación de Biología (p. 200). Los métodos de investigación usados son el análisis-síntesis, histórico-lógico, inductivo deductivo y el histórico lógico dentro de los métodos empíricos: la encuesta y entrevista. Se orientó en una metodología determinada en cuatro etapas: diagnóstico, determinación de cualidades profesionales ambientales, determinación de los conocimientos profesionales ambientales y valoración del tratamiento de la educación ambiental (p. 203). Los autores concluyen que, existe la necesidad de argumentar los procedimientos para desarrollar la educación ambiental para el desarrollo sostenible, a partir de normas y relaciones sociales propias de la confrontación de actitudes y valores de los estudiantes dados las características educativas y socioculturales. Se promovió la apropiación de una cultura científico ambiental en los estudiantes para convivir con el entorno, preservarlo, y transformarlo en función de las necesidades sociales e individuales de forma racional dirigida a elevar la calidad de vida (p. 212).

Segura (2021), desarrolló la tesis *“Aspectos de felicidad organizacional para la motivación en el trabajo de docentes y directivos docentes vinculados al sector oficial de educación preescolar, básica y media del municipio de Facatativá, Cundinamarca”* (tesis para optar el Grado Maestría en Gestión Social Empresarial. Universidad Externado de Colombia), con el objetivo de analizar la incidencia de los aspectos de la felicidad

organizacional en la motivación en el trabajo de docentes y directivos docentes vinculados al sector oficial de educación (p. 16). El enfoque es mixto, el tipo de investigación es correlacional, la muestra está constituida por 254 docentes y docentes directivos, a los cuales se aplicó un cuestionario para recolectar datos (pp. 21-30). Concluyó que, existe un nivel medio-alto para las categorías de análisis; la transición hacia la cultura del liderazgo democrático y del reconocimiento para la gestión de la motivación y la felicidad en el trabajo presenta dificultades; el desconocimiento de los responsable de la gestión directiva sobre el tema repercute de forma negativa en los aspectos de clima laboral, gestión del cambio, compromiso con el logro de los objetivos institucionales, productividad, evaluación del desempeño laboral, calidad educativa y resultados académico; el 31,7% indicó no esforzarse para obtener el reconocimiento de su jefe, el reconocimiento laboral no es importante; existe una correlación positiva baja o escasa entre la felicidad y motivación laboral de $r = 0.126$ usando Rho de Spearman (pp. 160-165).

De la Hoz (2022), en su trabajo de investigación *“Importancia de la implementación de estrategias eco-pedagógicas para el fortalecimiento de la educación ambiental”* (artículo científico, Universidad del Atlántico, Colombia), con el objetivo de implementar estrategias eco-pedagógicas para el fortalecimiento de la educación ambiental en los estudiantes de 5° grado de media, con el fin de diagnosticar los aprendizajes y las dinámicas frente al cuidado del medio ambiente en la escuela (p. 172). La muestra representativa fue de 20 estudiantes (pp. 174-176). La autora concluye que, el tema ambiental no puede ser manejado en el ambiente escolar de manera aislada y esporádica, requiere un trabajo de todos los días, de todos los docentes, de todas las áreas del plan de estudio, de todos los niveles, grados y cursos. Es la única forma que la educación ambiental pueda producir un impacto significativo en el estudiantado, con logros reales y avances de aprendizajes para aplicarlos a la vida cotidiana. Sólo la continuidad permanente de un

proyecto ambiental puede crear conciencia, actitudes, hábitos y comportamientos para el beneficio de la calidad ambiental (p. 183).

Montero, et al. (2023), en su trabajo de investigación *“La educación ambiental desde la geografía de Cuba en noveno grado”* (artículo científico en revista indexada, Universidad de Oriente, Cuba), cuyo objetivo fue implementar una serie de actividades docentes y extra docentes desde los contenidos del programa de Geografía de Cuba en el noveno grado de Secundaria Básica, para fortalecer la Educación Ambiental en los estudiantes de la Secundaria Básica. Se basa en los métodos de análisis -síntesis, inducción – deducción, revisión bibliográfica, observación, cálculo porcentual (p. 41). Los autores concluyen que, existen insuficiencias y la necesidad de elaborar las actividades docentes y extra docentes para darle salida a los contenidos ambientales. Se plantea la necesidad de aumentar el tiempo dedicado a actividades que pongan en contacto a los estudiantes y su entorno. La valoración de la implementación de la propuesta corroboró su efectividad para favorecer el conocimiento de la Educación Ambiental. Se logró la motivación de los estudiantes, así como el incremento del interés sobre temas ambientalistas. Influencia las malas relaciones sociales sobre la conciencia ambiental de los estudiantes (p. 48).

2.1.2 Nacional

Puma (2022), desarrolló la tesis *“Motivación laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito de Azángaro, Puno, 2019”* (tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias, mención en Gerencia Social y de Recursos Humanos. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa), con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente. Pertenece al tipo de investigación básica, nivel correlacional y diseño no experimental - transeccional; con una muestra de 198 estudiantes. Para recoger los datos, se usó el cuestionario estandarizado MbM de gestión por la motivación (Sashkin, 1990) y el cuestionario estandarizado de desempeño docente

(Huayamares, 2016) (pp. 8-10). Se concluye que, existe correlación directa y positiva, de nivel medio entre la motivación laboral y desempeño docente, con Rho de Spearman $r = 0.406$ y al 99% de confianza; el nivel de motivación laboral que presentan los docentes es de nivel intermedio (55.6%), nivel bajo de motivación (6.1%) y alto nivel (38.4%); el nivel de desempeño docente según supervisor o autoridad educativa es 53.5% de nivel bueno, el 37.4% se desempeñan muy bien y el 9.1% demuestran un regular desempeño (pp. 57-58).

Vilca (2022), en su trabajo de investigación *“Una estrategia didáctica en educación ambiental con base en el manejo de residuos sólidos”* (artículo científico, Universidad Nacional de Moquegua, Perú), tuvo como objetivo develar el impacto de una estrategia en el proceso de aprendizaje de los contenidos específicos y la respuesta motivacional de los discentes hacia los temas relacionados con la problemática ambiental (p. 159). Se basó en una metodología de análisis de resultados obtenidos a partir de la aplicación de la estrategia didáctica interactiva, centrada en el manejo de residuos, con 50 estudiantes de quinto de secundaria. Pertenece al enfoque mixto, de corte transversal, diseño no experimental y como instrumento fue un cuestionario (pp. 167-168). La autora concluye que, la aplicación de las estrategias didácticas mejoró la percepción de los estudiantes con relación a los planes y proyectos formulados en la institución en el área de educación ambiental. La educación ambiental es influenciada por las estrategias didácticas con $Rho = 0.794$ y significancia de $p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$. Los estudiantes desarrollaron la conciencia ambiental en función de la motivación, experimentaron cambios en su conducta de manejo de los residuos sólidos a partir de la intervención didáctica. La percepción y motivación de los estudiantes mejoraron significativamente, demuestran que las estrategias didácticas, activas o interactivas, logran el incremento de conocimiento y aumentan el nivel de conciencia en el campo de educación ambiental, a través de la enseñanza teórico-práctica y

por medio de la interacción de los estudiantes con el docente, conjuntamente con los demás integrantes de la comunidad educativa (p. 181).

Toribio (2022), desarrolló la tesis *“Motivación laboral y realización del proceso pedagógico en los docentes de las instituciones educativas públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo – Huancayo de la Región Junín, 2018”* (tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia e Innovación Educativa. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión), con el objetivo de establecer la relación entre motivación laboral y realización del proceso pedagógico docente. La investigación corresponde al tipo básica, nivel correlacional, método científico, diseño descriptivo correlacional; la muestra es no probabilística conformada por 32 docentes. Para recoger la información se usó 2 cuestionarios con ítems tipo Likert confiables estadísticamente y validados por juicio de expertos (pp. 32-34). La investigación da cuenta que la motivación laboral no tiene relación positiva con la realización del proceso pedagógico en los docentes, con $r = -0.104$ y $p\text{-valor} = 0.572 > 0.000$. Los docentes están motivados (46.88%), medianamente motivados (53.13%) (p. 61).

2.1.3 Regional y/o local

Llanos (2021), desarrolló la tesis *“Programa de educación ambiental en manejo de residuos sólidos domésticos y nivel de conciencia ambiental de los estudiantes de 6° grado de la I.E. N°. 82912 Porcón Alto - Cajamarca”* (tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias con mención en Educación Ambiental. Universidad Nacional de Cajamarca), con el objetivo de explicar si la aplicación de un Programa de Educación Ambiental en manejo de residuos sólidos domésticos influye en la mejora del nivel de conciencia ambiental de los estudiantes (p. 24). La muestra está constituida por 30 niños, por tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia. Los métodos usados fueron la deducción, la inducción, la observación y el analítico; el tipo de investigación es aplicada de

carácter descriptiva – explicativa de corte longitudinal; el diseño de investigación es pre experimental, se aplicó un pre test y un post test validado por juicio de expertos (pp. 51-54). Se concluye que, la aplicación del Programa de Educación Ambiental en manejo de residuos sólidos domésticos mejoró el nivel de conciencia ambiental significativamente en un 86.7%, en la práctica de valores y actitudes mejoró al 80%, en la práctica ambiental en manejo de residuos sólidos domésticos mejoró el 86.7% (p. 89).

Cieza & Chávarry (2022), en su investigación “*Plan de motivación Herzbergiana y desempeño laboral del docente universitario*” (artículo científico, Universidad Señor de Sipán, Perú), cuyo objetivo fue proponer un plan motivacional basado en la teoría de Herzberg para mejorar el desempeño laboral docente – 2021. Es un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. Se usó como técnica a la encuesta y como instrumento un cuestionario categorizado en escala Likert validado mediante la prueba de análisis factorial y confiable mediante la prueba de análisis interno mediante el coeficiente omega de 0.985; se aplicó a una muestra de 86 estudiantes (pp. 42 y 45). Se encontró que, el 72.1% tiene alto desempeño docente, destacando la asistencia regular de los docentes y el respeto de las ideas de los estudiantes; el 72.1% es alta la responsabilidad del desempeño docente, con alta asistencia a clases del docente, pero fue baja la calificación de que entrega a tiempo los resultados de los trabajos; el 60.5% es alta la comunicación del desempeño docente; el 61.6% es alta la metodología del desempeño docente; el 59.3% es alto los materiales del desempeño docente; el 74.4% es alta la actitud del desempeño docente; la evaluación del desempeño docente fue valorado alta con el 66.3% que se manifiesta que el docente es exigente con las tareas, trabajos y evaluaciones y un menor puntaje en las evaluaciones periódicas; la motivación del desempeño docente es alta con el 55.8% de los estudiantes, califican que los docentes no propician que el interés

por la asignatura aumente; la satisfacción del desempeño docente fue valorado como alto por el 55.8% de los estudiantes (pp. 52-53).

Lezama (2022), desarrolló la tesis “*Programa de educación ambiental ciudadana y gestión de residuos sólidos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2019*” (tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias con mención en Gerencia Social. Universidad Nacional de Cajamarca), cuyo objetivo fue analizar los resultados alcanzados del Programa de Educación Ambiental Ciudadana en la gestión de residuos sólidos (p. 19). Por su finalidad es una investigación aplicada, por su profundidad es descriptiva, por su aplicación es proyectiva, con diseño de contrastación no experimental, los métodos usados fueron el inductivo y deductivo, la muestra es no probabilística o dirigida conformada por 18 funcionarios. El instrumento usado fue la ficha (pp. 52-56). Se concluye que, el Programa de Educación Ambiental Ciudadana posee una valoración muy alta con respecto a la ejecución y genera resultados positivos en la gestión de residuos sólidos; se destina mayor cantidad de recursos a la educación ambiental formal que a la educación ambiental comunitaria; la MPC cuenta con planes de prevención/minimización de residuos sólidos; respecto a las acciones de cultura y comunicación ambiental se realizaron campañas de sensibilización, talleres de capacitación, actividades lúdicas, ferias, reciclaje, encuentros ambiental, charlas, foros, conferencias, concursos y celebración de días ambientales (p. 118).

2.2 Marco teórico-científico

2.2.1 Sustento legal para el cuidado del medio ambiente y la motivación laboral

Ley de Reforma Magisterial LEY N° 29944

Artículo 1. Objeto y alcances de la Ley La presente Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productiva y en las

instancias de gestión educativa descentralizada. Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos.

Artículo 2. Principios del régimen laboral del magisterio público se sustenta en los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad: Los derechos y obligaciones que genera el ejercicio de la profesión docente se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley 28044, Ley General de Educación, y sus modificatorias, la presente Ley y sus reglamentos.
- b) Principio de probidad y ética pública: La actuación del profesor se sujeta a lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la presente Ley.
- c) Principio de mérito y capacidad: El ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y ascensos en la carrera magisterial se fundamentan en el mérito y la capacidad de los profesores.
- d) Principio del derecho laboral: Las relaciones individuales y colectivas de trabajo aseguran la igualdad de oportunidades y la no discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable.

Artículo 3. Marco ético y ciudadano de la profesión docente. La profesión docente se ejerce en nombre de la sociedad, para el desarrollo de la persona y en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente al educando. Tiene como fundamento ético para su actuación profesional el respeto a los derechos humanos y a la dignidad de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores y el desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad, que coadyuven al fortalecimiento de

la identidad peruana, la ciudadanía y la democracia. Esta ética exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y compromiso personal con el aprendizaje de cada alumno.

2.2.2 La educación ambiental

Para Leiva (2011) es “el proceso permanente donde todos adquieren: conciencia, valores, destrezas, experiencia y también la determinación que les capacite para actuar, individual y colectivamente, en la resolución de los problemas ambientales presentes y futuros” (p. 157). Por último, Calero (2010) indica, que es el proceso de valores centrados incentivando: actitud, destreza, habilidad y aptitud, requerido para conocer y apreciar la cultura relacionado con la naturaleza. El concepto de educación ambiental no es estático, evoluciona de forma paralela a como lo hace la idea de medio ambiente y la percepción que se tiene. Hoy, las dimensiones socioculturales, políticas y económicas son básicas para entender las relaciones que la humanidad establece con su medio (Bedoy, 2000).

2.2.2.1 Características de la educación ambiental

Martínez (2010), mencionando a Toledo (1995), explica que las características pueden ser explicadas desde dos enfoques:

Convencional. atonista, mecánico, universal, monista, singular, lineal y mono disciplinario.

Sustentable. holista, sistémico, contextualizado, subjetivo, pluralista, espiritual y transdisciplinar.

Otras características, considerando que la educación ambiental es una educación a favor del medio orientada a la resolución de problemas desde una perspectiva sistémica:

Problematizador. Se orienta hacia un tema o problema ambiental. Utiliza los conflictos del entorno como centros de interés para el aprendizaje. Cualquier

problema ambiental plantea no sólo una cuestión ecológica sino también una cuestión ética, económica, política, social y otras.

Interdisciplinar. El enfoque interdisciplinar es un requisito indispensable para la enseñanza relativa al Medio Ambiente. Ir abandonando la idea de disciplina, cerradas sobre sí mismas y concebirlas como instrumentos para la interpretación y resolución de los problemas del medio.

Globalizadora. Se refiere a la gran variedad de contribuciones que se necesitan para la solución de problemas ambientales.

Propugna la acción para la solución de problemas.

Busca soluciones y acciones alternativas para hacer frente a las distintas situaciones ambientales.

Pretende formar a los alumnos para que sepan elegir entre alternativas.

Pretende clarificar valores y en algunos casos cambiarlos.

Quiere **desarrollar aptitudes** para solucionar problemas ambientales.

2.2.2.2 Objetivos de la educación ambiental

Es necesario permitir a las personas preocuparse como se encuentra el entorno, los problemas existentes al respecto. El conocimiento del tema ayuda al ser humano ampliamente holísticamente, comprometiendo desde una actitud crítica. Asimismo, tomar estrategias educativas sobre medio ambiente en las escuelas, siendo la educación como parte en la solución medio ambientales, y con la participación de toda la comunidad. Martínez (2010) refiere:

- ✓ Desarrollar conocimientos de problemas ambientales en general.
- ✓ Capacitar a todos en el análisis, crítico, sobre socio-ambiental.
- ✓ Facilitar el conocimiento del proceso ambiental, relacionado con el contexto sociocultural, político.

- ✓ Estimular valores, actitud crítica al respecto.
- ✓ Desarrolla la ética sobre la protección ambiental en democracia, y solidaridad.
- ✓ Capacitar a los educandos y población en general en la solución de conflictos socio-ambientales.
- ✓ Fomentar en la sociedad la participación responsable y compartida.

Unesco (2010), dice que “para contribuir con eficacia y mejorar el medio ambiente, la educación debe vincularse con la legislación, políticas, medidas de control y decisiones de gobiernos adopten el medio ambiente humano. La educación como resultado de la interacción sociedad, el valor agregado de personas, transforma la sociedad, culta, avanzando de países subdesarrollados a desarrollados”.

2.2.2.3 Funciones de la educación ambiental

Consiste en conseguir las personas en su totalidad, la importancia que tiene el medio que lo rodea, dentro de las obligaciones pertinentes, en poner en práctica: valores, habilidades, destrezas, para conseguir prevenir dando alternativas de soluciones a los diferentes problemas ambientales. Al respecto el Consejo empresarial mundial en el desarrollo sostenible (1992) declaran las actividades productivas como: económica pesquera, minero, hidrocarburo y agricultura, los cuales repercuten negativamente contaminando al ambiente, repercutiendo en la salud de los seres animales. Recomiendan mejorar la calidad de vida uso adecuado de los recursos, cuidando responsablemente la actitud del empresario quien deben sumarse para minimizar los efectos negativos que puede causar su actuación.

2.2.2.4 Enfoques de la educación ambiental

Gonzales (2003) menciona “relevancia del sistema educativo en contribuir la sostenibilidad ambiental, observándose cambios de forma de vida, desarrollando el pensar de las personas”. Jiménez (2007) afirma: señalando el problema, la información obtenida no

es suficiente respecto al medio ambiente y recomendando la toma de conciencia de la comunidad en su conjunto, el rol que juega las instituciones educativas es primordial en la solución al respecto.

La ONU dentro del programa (PNUMA) afirma educar a las personas en todos los niveles educativos, asimismo en organizaciones formales e informales, así tomen conciencia interesándose prioritariamente en el cuidado en los lugares donde vive, dando soluciones de acuerdo al compromiso de respetar la naturaleza. Por otro lado, la educación juega el rol más importante en la actitud de las personas de manera ayudar ciudad y mejorar la calidad de vida de los seres vivos. (MINEDU-DCN, 2009).

2.2.2.5 Importancia de la educación ambiental

Bazán (2006) advierte que es necesario la educación formal y no formal, el currículo debe integrar todas las áreas curriculares permitiendo estudios coherentes viendo en su conjunto y complejo. De igual manera se toma la importancia de la actitud de los individuos su actuación asertiva. Siendo responsable de lo que trasciende en su actuación diaria frente a la preservación de su entorno, desarrollando cognitivamente, afectivamente y volitivo. Es necesario tomar en cuenta que desde el punto de vista educativo que deben involucrarse los actores educativos partiendo desde el Minedu, las instituciones educativas, los gestores quienes conjuntamente con los estudiantes desarrollar integralmente el conocimiento al respecto y de esta manera contribuir en mejorar la calidad de la salud ambiental.

2.2.2.6 Dimensiones de la educación ambiental

A continuación, se describen las 4 dimensiones consideradas en la investigación. Cada una expresa un objetivo motivacional específico. La descripción puntualiza cómo se deriva cada valor de los requerimientos humanos universales y enumera ítems específicos de valor utilizados en el cuestionario de estudio empírico (Schwartz, 1992, pp. 1-65):

- a. Universalismo.** Su objetivo es la comprensión, aprecio, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza. Contrasta con el foco en el propio grupo de los valores de benevolencia. Deriva de las necesidades de supervivencia de los individuos y grupo, que las personas no reconocen hasta encontrarse con otros fuera de su grupo primario extenso y tomar conciencia de la escasez de los recursos naturales. Los individuos llegan entonces a comprender que no aceptar y tratar con justicia a otros que son diferentes, igual que no proteger el ambiente natural, supone riesgo y conflicto destructivo. Los ítems de valor son la apertura mental, justicia social, igualdad, mundo en paz, mundo de belleza, unidad con la naturaleza, sabiduría, proteger el medio ambiente.
- b. Tradición.** Tiene como objetivo el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que proporcionan la religión y la cultura propia. Los grupos humanos desarrollan y sancionan prácticas, símbolos, ideas y creencias que representan su experiencia y destino compartidos. Estos rasgos culturales simbolizan la solidaridad del grupo, expresan su valor único y contribuyen a su perseverancia. Los ítems de valor son el respeto por la tradición, humildad, devoto, aceptar mi parte en la vida. Schwartz señala que los valores de tradición y conformidad son especialmente próximos desde el punto de vista motivacional, pues comparten el objetivo de subordinar el Yo a las expectativas sociales. La conformidad implica subordinarse a las personas con las que uno interactúa con frecuencia: padres, profesores, jefes. La tradición supone la subordinación a objetos más abstractos como costumbres e ideas culturales y religiones.
- c. Autodirección.** Su objetivo es pensamiento y acción independiente; crear, explorar. Deriva de las necesidades de control y dominio propias de todo organismo y de los requerimientos de autonomía e independencia en las interacciones

humanas. Los ítems de valor son la creatividad, libertad, elegir los propios objetivos, curioso, independiente.

- d. Logro.** Se basa en su objetivo de éxito personal mediante la demostración de competencia en términos de los estándares sociales prevalecientes -por lo que se obtiene aprobación social-. El desempeño competente es necesario para la supervivencia de los individuos y para que los grupos e instituciones alcancen sus objetivos. Los ítems de valor es ser exitoso, capaz, influyente.

2.2.2.7 La educación ambiental según el MINEDU

Para el MINEDU (2016), el enfoque ambiental es una estrategia educativa que facilita la integración de las áreas de aprendizaje, abordando problemas locales y globales sobre el cambio climático. Se trata de una conceptualización de la relación existente entre la sociedad, su entorno y la cultura, fomentando la conciencia crítica en los estudiantes. La educación con enfoque ambiental se refleja transversalmente en la gestión escolar, tanto a nivel institucional como pedagógico, orientada al desarrollo sostenible. Tiene por finalidad promover una educación y cultura ambiental que permita formar ciudadanos(as) ambientalmente responsables que contribuyan al desarrollo sostenible a nivel local, regional y nacional.

El enfoque ambiental considera seis componentes: dos propios de la gestión educativa y escolar que guían la implementación de los siguientes componentes temáticos:

Gestión institucional. Se incluye en las IIEE como enfoque transversal a través de los instrumentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), y otros.

Gestión pedagógica. Se considera en el Plan Curricular Institucional (PCI), Proyectos Educativos Ambientales Integrados (PEAI), unidades y sesiones.

Educación en cambio climático. Sobre la base de compromisos internacionales y de la estrategia nacional y regional frente al cambio climático, se promueve competencias, acciones y estrategias educativas como las capacidades para la mitigación, adaptación y resiliencia frente al cambio climático con enfoques de interculturalidad y género, entre otros.

Educación en ecoeficiencia. Desarrolla competencias orientadas a la convivencia sostenible, reduciendo progresivamente los impactos ambientales y la intensidad de recursos consumidos por las instituciones y comunidad educativa.

Educación en salud. Incluye competencias de promoción de la salud y prevención de enfermedades en la comunidad educativa con proyección a toda la sociedad, mediante el desarrollo de una cultura de salud.

Educación en riesgos y desastres. Se orienta a construir una cultura de prevención, adaptación y resiliencia en relación a los desastres naturales.

2.2.2.7.1 El Plan Nacional de Educación Ambiental 2017-2022 (PLANEA), aprobado mediante Decreto Supremo N.º 016-2016-MINEDU, es un instrumento de gestión pública elaborado mediante un amplio proceso de análisis, participación y consulta a nivel nacional, liderado por el MINEDU y el Ministerio del Ambiente (MINAM), con una activa participación de entidades del sector público y la sociedad civil. El PLANEA se ejecuta a nivel nacional y cuenta con la participación de diversos sectores de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local), del sector privado, organizaciones de la sociedad civil y los ciudadanos.

El Perú es uno de los 17 países megadiversos del mundo. Cuenta con la cadena montañosa tropical de mayor superficie a nivel mundial, el segundo bosque amazónico más extenso, el 71% de los glaciares tropicales, 84 de las 104 zonas de vida identificadas en el planeta, y 27 de los 32 climas del mundo (MINAM, 2010).

Sin embargo, el país andino es a su vez altamente vulnerable al cambio climático, no solo por factores estructurales como la pobreza e inequidad, sino por los impactos que pueden sufrir ecosistemas tan relevantes como la Amazonía y los Glaciares.

Entre los años 2000 y 2012 se perdieron 1 469 724 hectáreas de bosques amazónicos, la principal causa directa (75% y 90%) fue el cambio del uso del suelo por agricultura y ganadería de pequeña escala. (MINAM, 2010)

En los últimos 30 años la superficie glaciaria disminuyó un 22%. Se estima que, en los próximos 10 años, todos los glaciares por debajo de los 5 000 metros estarían en peligro de desaparecer. (MINAM, 2010).

Los daños al ambiente tienen un costo económico del 3,9% del PBI (8,2 billones de soles), afectando principalmente a los más pobres. (Banco Mundial, 2007).

En este contexto, y a pesar de los avances en el desarrollo de políticas públicas de salvaguarda de las personas, las sociedades y el ambiente, nos enfrentamos a nuevos retos vinculados a: contaminación, pérdida de biodiversidad y recursos naturales, agotamiento de la capa de ozono, cambio climático global y desertificación. Estos desafíos están relacionados con valores, actitudes y estilos de vida que necesitamos reorientar para vivir de modo más armónico con la naturaleza. Por ello, es necesario contar con una educación ambiental que reconozca el ambiente como una realidad inseparable de los individuos, sus sociedades y culturas e incorpore la relación ambiente y desarrollo. Además, ésta debe buscar el cambio hacia una sociedad solidaria, democrática y justa.

Uno de los objetivos de la educación ambiental es promover una educación y cultura ambiental que permita formar ciudadanos(as) ambientalmente responsables que contribuyan al desarrollo sostenible a nivel local, regional y nacional. El

enfoque ambiental es una estrategia que facilita la integración de las áreas de aprendizaje, abordando problemas locales y globales. Se trata de una conceptualización de la relación existente entre la sociedad, su entorno y la cultura, fomentando la conciencia crítica en los y las estudiantes. La educación con enfoque ambiental se refleja transversalmente en la gestión escolar, tanto a nivel institucional como pedagógico, orientada al desarrollo sostenible. En consecuencia, es de suma urgencia promover una educación y cultura ambiental que permita formar ciudadanos(as) ambientalmente responsables que contribuyan al desarrollo sostenible a nivel local, regional y nacional.

2.2.2.7.2 El enfoque ambiental

El enfoque ambiental considera seis componentes: dos propios de la gestión educativa y escolar que guían la implementación de los siguientes cuatro, denominados componentes temáticos.

a. Componentes temáticos

Educación en cambio climático. Sobre la base de compromisos internacionales y de la estrategia nacional y regional frente al cambio climático, se promueve competencias, acciones y estrategias educativas como las capacidades para la mitigación, adaptación y resiliencia frente al cambio climático con enfoques de interculturalidad y género, entre otros.

Educación en ecoeficiencia. Desarrolla competencias orientadas a la convivencia sostenible, reduciendo progresivamente los impactos ambientales y la intensidad de recursos consumidos por las instituciones y comunidad educativa.

Educación en salud. Incluye competencias de promoción de la salud y prevención de enfermedades en la comunidad educativa con proyección a toda la sociedad, mediante el desarrollo de una cultura de salud.

Educación en riesgos y desastres. Se orienta a construir una cultura de prevención, adaptación y resiliencia en relación a los desastres naturales.

2.2.2.7.3 Ciudadanía y la educación ambiental

La educación ambiental no es solo un enfoque ético y teórico, sino también una estrategia de gestión operacional de todo el proceso educativo. Este incluye el enfoque de género e intercultural, orientándose hacia la formación de un nuevo tipo de ciudadano o ciudadana con las siguientes características:

- Respetar y proteger toda forma de vida.
- Reconocer y asumir los impactos y costos ambientales de sus acciones y las de otros sobre el desarrollo y bienestar, actual y futuro.
- Valorar los saberes ancestrales y locales que son expresión de una mejor relación humano-naturaleza.
- Respetar los estilos de vida de otros grupos sociales y culturas, fomentando aquellos que buscan armonía con el ambiente.
- Trabajar por el bienestar y seguridad de humanos presentes y futuros.
- Impulsar acciones a favor del desarrollo sostenible.

2.2.2.7.4 La educación ambiental en el Perú

Actualmente existen dos instrumentos marco para gestionar la educación ambiental: la Política Nacional de Educación Ambiental (PNEA) y el Plan Nacional de Educación Ambiental 2016 – 2021 (PLANEA). Estos instrumentos son fruto de un proceso liderado por el MINEDU y el MINAM, con la activa participación y consulta de la sociedad civil y otros actores del sector público y privado.

La PNEA establece los objetivos, lineamientos y resultados esperados en la formación y fortalecimiento de una ciudadanía que participe del desarrollo sostenible nacional.

El PLANEA es la herramienta que establece las pautas para la ejecución de la PNEA. Presenta las acciones específicas, responsabilidades y metas para su implementación.

2.2.2.7.5 El enfoque ambiental en las instituciones educativas

El enfoque ambiental se implementa a través de Proyectos Educativos Ambientales Integrados (PEAI). Su objetivo es involucrar a la comunidad educativa para lograr instituciones saludables y sostenibles. Se basa en una enseñanza activa que da sentido a sus aprendizajes, favorece el trabajo colectivo, la investigación constante y la creatividad.

Los PEAJ son una propuesta de aprendizaje significativo desde y para la vida misma, respondiendo a un pensamiento GLOBAL: “pienso global – actúo local”. De esta manera, los estudiantes asumen que son los propios gestores de sus aprendizajes y de los cambios positivos que estos deberían generar en la recuperación y cuidado del planeta.

Para implementar la propuesta de PEAJ, la Unidad de Educación Ambiental sugiere las siguientes estrategias:

- Espacio de vida – ESVI: Cuido mi planeta desde el cole
- GLOBE Perú: ConCiencia ambiental desde la escuela
- Manejo de residuos sólidos en las instituciones educativas – MARES
- Vida y verde – VIVE
- Mido y reduzco mi huella de carbono y la de mi cole

2.2.2.7.6 Agenda 2030. Objetivos de desarrollo sostenible.

El desarrollo sostenible es una urgente necesidad para la existencia de todos los seres vivos en el planeta, en especial los seres humanos, que contempla, en primer lugar, un medio ambiente libre de contaminaciones, el uso racional de las fuentes de recursos naturales no renovables como los suelos, el agua, la atmósfera, así como renovables. Pero no se refiere sólo a los recursos naturales sino también a la proyección y realización de un desarrollo

económico que satisfaga las necesidades del país y promueva formas productivas que protejan, conserven y estimulen el desarrollo del medio ambiente y, lo más importante, una sociedad próspera que satisfaga las necesidades de la población e incentive su participación en la protección y conservación del medio ambiente natural y social, del patrimonio de la nación y de la cultura nacional y universal. El desarrollo sostenible es aquel que asegura que se satisfagan las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias. La Agenda 2030, incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas. (1) Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo, (2) Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible, (3) Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades, (4) Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos, (5) Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, (6) Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos, (7) Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos, (8) Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, (9) Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación, (10) Reducir la desigualdad en los países y entre ellos, (11) Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles, (12) Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles, (13) Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, (14) Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible, (15) Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida

de biodiversidad, (16) Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas, y (17) Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el desarrollo sostenible. Los ODS son una herramienta de planificación para los países, tanto a nivel nacional como local. Su visión a largo plazo, constituye un apoyo para un desarrollo sostenido, inclusivo y en armonía con el medio ambiente, a través de políticas públicas e instrumentos de presupuesto, monitoreo y evaluación.

La agenda atiende a la concepción de desarrollo humano desde la perspectiva humanista que supone: la ampliación de oportunidades del ser humano, al menos en la de tener una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y acceder a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente. Es oportuno precisar que esta visión del desarrollo humano, sino más multidimensional, está representada por seis dimensiones que se adoptan de manera sistémica en la Agenda 2030 como estrategia de desarrollo sostenible.

2.2.2.8 Transversalidad en la aplicación del enfoque ambiental

Se identifica que el PEAI responde al diagnóstico de la IE y considera los intereses y necesidades de las y los estudiantes. El PEAI se concreta en experiencias de aprendizaje (unidades, proyectos de aprendizaje, entre otros) orientados a la movilización de las competencias que generan el desarrollo de aprendizajes de las y los estudiantes.

2.2.2.8.1 UGEL Cajamarca Oficio Múltiple. Enfoque de la educación ambiental

El enfoque ambiental se aplica en las instituciones educativas en la gestión escolar que comprende lo institucional y lo pedagógico. En lo institucional, el enfoque ambiental se aplica a partir de su incorporación en los instrumentos de gestión de las I.I.EE, los que guardan coherencia con la situación y el contexto identificado en el diagnóstico. En lo pedagógico, el enfoque ambiental se visibiliza en el PCI y se aplica a través de la

planificación anual, los PEAI y las experiencias de aprendizaje (unidades, proyectos de aprendizaje u otros). El PEAI, es una estrategia integradora y dinamizadora que promueve la transversalización del enfoque ambiental en la gestión escolar, contribuyendo al desarrollo de competencias y a la gestión ambiental. Propicia el desarrollo de valores y actitudes, contribuyendo a la generación de mejoras de las condiciones básicas de aprendizaje en cada institución educativa. Su objetivo es contribuir a la mejora de aprendizajes para hacer frente a problemáticas y oportunidades locales y globales, como el cambio climático, fortaleciendo la formación de ciudadanas y ciudadanos con conciencia ambiental que contribuyan al desarrollo sostenible. Entre los PEAI que se han venido reportando a lo largo del tiempo, se tienen los siguientes:

- a. Espacio de Vida – EsVi. Cuido mi planeta desde el cole.** Referido a la creación, recuperación o el aprovechamiento de lugares baldíos o espacios verdes disponibles en una institución educativa o fuera de ella. El EsVi no solo es utilizado para cultivar plantas o criar animales, sino también para aplicar buenas prácticas, en las que se valoran los saberes culturales que contribuyen a la recuperación de especies diversas y aportan al bienestar de la biodiversidad local (flora, fauna).
- b. Manejo de residuos sólidos en las instituciones educativas – MARES.** Referido a acciones que buscan la gestión adecuada de los residuos sólidos generados en las instituciones Educativas, la formación de hábitos y valores ligados a la conservación del ambiente y ciudades sostenibles. Asimismo, promueve la reflexión crítica y la toma de decisiones que favorecen el cuidado del suelo, aire, agua, biodiversidad y consumo responsable, así como la participación activa y sostenida de la comunidad educativa en el cuidado y protección del ambiente.
- c. Vida y Verde – ViVe.** Busca fortalecer el cuidado y uso de las áreas naturales y la valoración de las áreas naturales protegidas (ANP) como recursos pedagógicos que

contribuyan a propiciar oportunidades para la recreación, el esparcimiento al aire libre, el desarrollo de la investigación científica y turístico basado en las características naturales y culturales del país. Así también, busca promover acciones para mantener el entorno natural de los recursos culturales, arqueológicos e históricos ubicados en su interior, restaurar ecosistemas deteriorados, conservar la identidad natural y cultural asociada existente en dichas áreas.

- d. Mido y Reduzco mi Huella de Carbono, y la de mi cole.** Orientado a la reflexión crítica y la toma de conciencia del impacto de sus acciones y estilo de vida en el nivel de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), asimismo en la reducción del impacto de estas emisiones, mediante la medición de la huella de carbono de sí mismos, de la institución educativa y de su familia. Fomenta prácticas sostenibles para hacer frente al cambio climático y contribuir a la formación de una sociedad baja en carbono, acorde con la propuesta de instituciones educativas para el desarrollo sostenible.
- e. GLOBE Perú: “ConCiencia ambiental desde la escuela”.** Referido a la creación, recuperación o el aprovechamiento de lugares baldíos o espacios verdes disponibles en una institución educativa o fuera de ella. El EsVi no solo es utilizado para cultivar plantas o criar animales, sino también para aplicar buenas prácticas, en las que se valoran los saberes culturales que contribuyen a la recuperación de especies diversas y aportan al bienestar de la biodiversidad local (flora, fauna).
- f. Motivación laboral.** La motivación laboral en Perú está sustentada en un marco legal que protege los derechos de los trabajadores y promueve condiciones laborales justas. La combinación de derechos individuales y colectivos, junto con políticas que fomentan la capacitación y estabilidad laboral, crea un entorno propicio para mantener alta la motivación entre los empleados. La Ley de Productividad y

Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728) refuerza los derechos constitucionales al definir metas específicas para mejorar las condiciones de trabajo:

Capacitación y Formación. La ley tiene como objetivo impulsar la capacitación de los trabajadores, buscando así aumentar sus ingresos y productividad, lo que también ayuda a motivarlos al proporcionarles oportunidades de desarrollo profesional.

Acceso a Empleo Productivo. Se fomenta el acceso generalizado a empleos productivos, asegurando igualdad de oportunidades, lo cual es esencial para mantener la motivación entre los empleados.

Estabilidad Laboral. Se asegura la estabilidad en el empleo, lo que disminuye la incertidumbre laboral y promueve un entorno en el que los trabajadores pueden enfocarse en su desarrollo y rendimiento sin temor a despidos injustificados.

2.2.2.9 La teoría ecológica de Urie Bronfenbrenner

Bronfenbrenner (1987) propone una visión teórica para estudiar el desarrollo humano, destacando que es innovadora por la manera en que entiende tanto a la persona en crecimiento como al entorno, y especialmente por cómo analiza la interacción entre ambos. Define el desarrollo humano como “una transformación duradera en la forma en que una persona percibe y se vincula con su entorno”. Además, explica que el ambiente ecológico está formado por una serie de estructuras organizadas en niveles, donde cada una está contenida dentro de la siguiente, similar a las muñecas rusas. El nivel más cercano incluye los ambientes inmediatos de la persona, como el hogar, el aula, el laboratorio o la sala de exámenes. Bronfenbrenner señala que, aunque estos entornos inmediatos son importantes, es necesario observar también las conexiones entre ellos y considerar que el desarrollo humano puede estar influido por eventos que ocurren en lugares donde la persona no está presente directamente.

Bandura (2020), coincide con esta perspectiva en que es un “enfoque ecológico del desarrollo de la conducta humana, concibiendo para ello al ambiente ecológico como un conjunto de estructuras seriadas y estructuradas en diferentes niveles y cada nivel contiene y sustenta al otro. Es una teoría que considera al niño en desarrollo dentro de un ambiente formado por un sistema complejo de relaciones, las cuales están interrelacionadas”.

Ortega, et al.(2021), concuerdan en que el “modelo ecológico de Bronfenbrenner, formula una perspectiva que concibe el medio ambiente como un conjunto de estructuras seriadas y dispuestas en disímiles niveles, donde cada uno de esos estratos contiene al otro, por lo que tiene esencia recursiva y conexa, componiendo una visión integral, sistémica y naturalística del desarrollo, entendido como un proceso complejo, que responde a la influencia de una multiplicidad de factores estrechamente ligados al ambiente o entorno ecológico”. Es decir, se explica cómo tales diversos factores influyen los distintos grupos sociales en el desarrollo del niño y del adolescente.

La educación bajo la perspectiva ecológica, tiene que ver con un fenómeno social, histórico y cultural que se esparce en distintos contextos de la vida y socialización como la familia, el trabajo, los medios de comunicación o una determinada política económica de un país. Es decir, la educación se proyecta más allá de la escuela y se beneficia de la red de relaciones educativas (Monreal & Guitart, 2012).

Mundaca (2018) asevera sobre la teoría ecológica de Bronfenbrenner aplicada a la gestión institucional escolar “para lograr sensibilizar a la comunidad sobre el medio ambiente es importante el entorno con el propósito de lograr la sensibilidad de la comunidad frente al medio ambiente social, reflejado en: saber elegir la tecnología menos contaminante, en saber mantener la operatividad económica de la comunidad luchando en forma sostenida por el desarrollo local, con un gobierno democrático, participativo, que permita la pluralidad y el debate de las ideas, respetando a los ciudadanos y sobre todo iniciarlo con los niños,

porque entre todos, se tejen los hilos sociales, que forman la comunidad y buscan mejores condiciones de vida para todos”.

2.2.2.10 Enfoques de la educación ambiental de Lucie Sauvé

La educación ambiental se aborda desde diferentes concepciones que van desde las más conservadoras que reducen su estudio a la ecología, vinculándola en todo momento con esta, hasta las más complejas que persiguen la formación de un desarrollo en las personas, para construir una mejor sociedad. Una de las clasificaciones de las diferentes corrientes que se implementaron para abordar la educación ambiental fue elaborada por Sauvé (2004), sostienen que “cuando se aborda el campo de la educación ambiental y a pesar de la preocupación común por el medio ambiente, así como el reconocimiento de la educación para mejorar este último, los diferentes autores (investigadores, pedagogos, profesores, asociaciones y organismos) adoptan diversos discursos sobre educación ambiental, quienes proponen diferentes maneras de practicar y abordar el proceso de la educación en este campo” (p. 1). Bajo esta premisa, la autora realiza una tipología que consiste en describir diferentes corrientes educativas, clasificándolas en 15 maneras de concebir y practicar la educación ambiental:

- a. Corriente naturalista.** Se centra en la relación con la naturaleza, se forja en la relación con el medio ambiente natural, se utiliza la pedagogía del juego, se recurre a situaciones misteriosas y/o mágicas, con el fin de vincularse con la naturaleza y de comprender fenómenos ecológicos, se recurre a la educación al aire libre. Se pone a las personas en contacto con el ambiente, mediante situaciones vivenciales que permitan, de manera lúdica un acercamiento con la naturaleza para comprender que formamos parte de ella.
- b. Corriente conservacionista/ recursista.** Se centra en conservar la calidad y la cantidad de los recursos naturales como el agua, el suelo, la energía, los animales y las

plantas. La educación para la conservación se ha implementado en lugares donde escasean los recursos. Se asocia con las 3 erres (Reciclar, Reusar Reducir) para fomentar una educación para el consumo. Se pretende “educar para la conservación de la naturaleza”, mediante comportamientos individuales y proyectos colectivos en los que se enarbola la bandera del ecocivismo.

- c. Corriente resolutive.** Se centra en los problemas ambientales, su objetivo es informar o conducir a la gente a informarse sobre la problemática ambiental y desarrollar habilidades para su resolución, mediante la modificación de comportamientos.
- d. Corriente sistémica.** Pone énfasis en el análisis de los diferentes componentes del sistema ambiental y en resaltar las relaciones entre ellos, para comprender mejor y de manera más holística la compleja realidad.
- e. Corriente científica.** Se basa en el proceso científico, consiste en verificar hipótesis mediante la observación y la experimentación, “con el objetivo de abordar con rigor las realidades y problemáticas ambientales y de comprender mejor, identificando más específicamente las relaciones de causa efecto” (Sauvé, 2004, p. 6).
- f. Corriente humanista.** Su centro de atención es la dimensión humana, por lo que asume que el ambiente es un medio de vida con sus dimensiones históricas, culturales, políticas, económicas estéticas. Tiene en cuenta el valor social, las trayectorias de vida que se anclan en los paisajes construidos. Recurre al enfoque cognitivo, sensorial y afectivo.
- g. Corriente moral/ética.** Se basa en la relación ética que se mantiene con el ambiente, se fundamenta en un conjunto de valores ambientales y competencias éticas, con la finalidad de poner en práctica los comportamientos deseables. Analiza diferentes corrientes éticas como biocentrismo, antropocentrismo y ecocentrismo.

- h. Corriente holística.** Toma en cuenta las múltiples dimensiones de las realidades socio ambientales y de la persona, incluye los aspectos psicológico y cosmológico. Las propuestas de esta corriente tienen una visión holística, al considerar que todos los seres del mundo están integrados e interrelacionados entre sí y conforman una unidad.
- i. Corriente bio-regionalista.** Se refiere a un espacio geográfico definido por sus características naturales y no por sus fronteras políticas, sobre sale un sentimiento de identidad de las comunidades humanas que allí habitan, con deseo de adoptar formas que contribuyen valorar los sistemas naturales de la región.
- j. Corriente práxica.** Pone énfasis en el aprendizaje a través de la acción, promueve dinámicas participativas que tomen en cuenta a los diferentes actores de una situación que se desea transformar.
- k. Corriente de la crítica social.** Se propone el análisis de las dinámicas sociales involucradas en las realidades de la problemática ambiental, así como las intenciones, valores, decisiones, argumentos y acciones de los actores. Se muestra una visión crítica con un alto componente político que apunta hacia la transformación de la realidad, de esta corriente emergen proyectos con una perspectiva de emancipación.
- l. Corriente feminista.** Se enfoca en denunciar las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres dentro de los grupos sociales y sobre la necesidad de integrar perspectivas y valores feministas en los modos de producción, de consumo y de organización social.
- m. Corriente etnográfica.** Se centra en el carácter cultural de la relación con el ambiente. La educación ambiental no debe imponer una visión del mundo, tiene que considerar la cultura de referencia de la población o la comunidad en donde interviene, ya que cada cultura tiene formas de relacionarse con el medio ambiente.

n. Corriente de eco-educación. No trata de resolver problemas sino de aprovechar la relación con el medio ambiente como generador de desarrollo personal.

o. Corriente de la sustentabilidad. El desarrollo sustentable parte de la idea de que el desarrollo económico es la base del desarrollo humano, se aprende a utilizar racionalmente los recursos actuales para que haya suficiente para todos y que estos se conserven, en el tiempo, para satisfacer las necesidades del mañana; la educación ambiental es una herramienta para servir al desarrollo sustentable.

2.2.3 Motivación laboral docente

Chiavenato (2000), afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

Delgado (1999), define la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones.

Para Werther & Davis (1995), la motivación docente puede definirse como el grupo de elementos internos y externos que impulsan a un educador a dedicar su energía y compromiso hacia la enseñanza y el aprendizaje. Estos factores pueden variar considerablemente de un docente a otro e incluir una variedad de elementos, como el deseo de contribuir a la sociedad, el interés en un campo académico particular, el compromiso con el saber y el éxito de los discentes, o la satisfacción personal que proviene de la enseñanza.

La motivación laboral docente se entiende como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que

impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada (Chiavenato, 2011).

La motivación laboral docente es un componente crítico del sistema educativo porque puede afectar directamente la calidad de la enseñanza y, en última instancia, la asimilación de saberes de los discentes. Un docente motivado es más probable que se dedique a la enseñanza, que se mantenga actualizado en su campo, que desarrolle nuevas estrategias y enfoques pedagógicos, y que tenga una actitud positiva hacia sus estudiantes. Existen diversas formas de fomentar la motivación docente, incluyendo el reconocimiento y valoración del trabajo de los educadores, proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional y la colaboración entre colegas, así como la implementación de condiciones laborales adecuadas y justas.

2.2.3.1 Factores de la motivación laboral

2.2.3.1.1 El factor intrínseco (interno)

- a. Desarrollo personal.** Saracho (2005), señala que el desarrollo personal es “el aprendizaje que no está focalizado ni orientado a ningún trabajo en particular, sino al mejoramiento de las competencias personales y profesionales de las personas” (p. 90). Es un crecimiento personal y profesional que supone un mayor nivel de competitividad y competencia en el mercado, incrementando la empleabilidad y movilidad para las personas.

- b. Autonomía.** Según Saca (2018), “es la capacidad de los empleados para controlar su situación laboral. Dependiendo de su empresa e industria, la autonomía de los empleados puede implicar una elección en la selección de proyectos, roles o clientes”. El Gobierno Vasco (2016) define a la autonomía como una cualidad humana que posibilita el actuar por nosotros mismos y supone ser capaz de desarrollar, emprender, imaginar, confianza, sentido crítico y evaluar proyectos o acciones colectivas o individuales; por tal motivo, se encuentra vinculado de forma integral con la persona y con el resto de sus competencias básicas.
- c. Crecimiento profesional.** Miranda et al. (2015) define como el desarrollo profesional cooperativo entendido como la formación permanente del profesorado y el desarrollo de la capacidad de aprendizaje, a partir de la revisión individual y colectiva de las propias prácticas educativas, que posibilitan la mejora continua. Para Montecinos (2003) son las distintas instancias informales y formales que pueden ayudar a un docente a adquirir nuevos métodos pedagógicos y desarrollar una mejor comprensión de su profesión, el contexto y su práctica en la cual se desempeña.

2.2.3.1.2 El factor extrínseco (externo)

- a. Condiciones laborales.** El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS (2020) sostiene que las condiciones laborales son “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”. Para la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2014) es una visión integradora del hombre con su medio físico, social, cultural y calidad de vida en general. La visión relaciona directamente los

aspectos sociales que son parte de las personas y de los trabajadores con los aspectos propios de la vida laboral.

- b. Sueldo y recompensas.** López (1997) señala que el sueldo es “un rédito o ingreso, el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo” (p. 445). Según Rosas (2013) una recompensa “es premiar un mérito o compensar un daño, esta suele ser un incentivo ofrecido por la realización de una determinada tarea” (p. 32). Por lo cual, el concepto se asocia a un premio o estímulo. Para Chiavenato (2001) “la remuneración variable sirve para transformar a las personas en empresarios internos de la organización que vistan la camiseta de la empresa y se dediquen en cuerpo y alma como verdaderos dueños del negocio” (p. 207).
- c. Reconocimiento.** Según González (2006) el reconocimiento se da al elogiar y reconocer al empleado el haber hecho un buen trabajo, o siempre que mejore su rendimiento, aunque sea pequeño. No obstante, el reconocimiento es realmente eficaz al darlo inmediatamente después de producida la conducta que lo merece. Según Rosas (2013) “debe estar integrada en el ámbito empresarial, en vista que mejora la autoestima, el asertividad, el rendimiento y el desempeño” (p. 36); contribuyendo a climas organizacionales positivos y un mejor trabajo en equipo, lo cual mejora la productividad y calidad del funcionamiento de la empresa.

2.2.3.1.3 El factor trascendente

- a. Servicio y compromiso.** Los servicios, según Lovelock & Wirtz (2009) son actividades económicas que son ofrecidas en el mercado y generalmente usan “desempeños basados en el tiempo para obtener los resultados deseados en los propios receptores, en objetos o en otros bienes de los que los compradores son responsables” (p. 15). Según Meyer & Allen (1991), citado en Gonzales (2015) el compromiso laboral se define como “un estado psicológico que se caracteriza

por la relación entre el empleado y la organización, teniendo implicaciones en la decisión del empleado para continuar como miembro de la misma” (p. 3).

- b. Relaciones con los demás.** Según, Gascóns (2008) el compromiso con la organización, las buenas relaciones entre miembros de un equipo y la implicancia profesional se encuentran estrechamente relacionadas con una satisfacción laboral que posee relación con ciertas condiciones laborales y el nivel de autonomía. Chiavenato (2009) señaló que las empresas se caracterizan por poseer unas estables relaciones sociales, voluntariamente creado con una intención explícita de alcanzar la totalidad de metas u objetivos. Por lo tanto, una empresa es una unidad social donde las personas poseen relaciones estables, no siempre frente a frente, con el fin de facilitar la ejecución de un conjunto de propósitos.
- c. Cooperación.** Chiavenato (2009) sostiene que cooperar entre sí supone vencer las restricciones personales, para lo cual se constituyen organizaciones donde se permite lograr metas y objetivos que individualmente no se podrían alcanzar o culminar. De igual manera, Chiavenato (2009) señala que una empresa es un sistema social que coopera basado en la razón. Pero, se requiere de tres condiciones: la interacción de dos a más personas, la voluntad y deseo de cooperar, y un propósito común para alcanzar un objetivo.

2.2.3.2 Perspectivas de la motivación laboral

- a. Perspectiva conductual.** Señala que la motivación en las personas se da a partir de recompensas, refuerzos o por el simple hecho de evitar aquello que le conlleve un daño. Tiene su fundamento en los postulados del condicionamiento clásico operante y el aprendizaje social, desarrollado a partir de 1920, y teniendo como principales representantes autores a: Skinner, Pavlov y Watson.

- b. Perspectiva humanista.** Hace hincapié en la persona y la capacidad interior que la impulsa a su autorrealización, explorando el potencial que posee en su interior y a partir de la satisfacción de sus necesidades. Probablemente las teorías más destacadas en este enfoque tienen como autores a Maslow, Aldelfer y McClelland.
- c. Perspectiva cognitiva.** Cobra mayor relevancia desde la década de 1970 y se considera como lo más importante en cuanto a la motivación, considera la capacidad que posee la persona desde su pensamiento para poder influenciar su motivación. En otras palabras, es el sistema cognitivo (la manera de pensar de una persona) el que influye en el esfuerzo que realiza esta, para lograr conseguir un objetivo que le genere satisfacción. Esta perspectiva, ha tomado mucha influencia en los campos educativos y organizacionales. Entre sus principales representantes son Vroom y Adams.

2.2.3.3 Importancia de la motivación laboral en la educación

El compromiso docente como afirma Toro & Cabrera (2001), está influenciado por el clima laboral y relacionado con la calidad de enseñanza. Con esta posición motivacional, el esfuerzo que realizan los docentes para construir un ambiente adecuado, se podría ver afectado por la misma institución, frustrando así su intención de compromiso, y limitando su motivación Wertheim y Yona (2002) citado por Quiles et al. (2015). Existen estudios de la satisfacción laboral docente como el de Anaya y Suárez (2007) citado por Quiles et al (2015) despertando inclinación de los objetivos del sistema educativo, en la motivación docente.

La postura de la autodeterminación y su teoría es la que explora la motivación de tipo laboral desde diferentes contextos (Deci & Ryan, 1991), un enfoque que sustenta la motivación de los trabajadores por medio del compromiso de los individuos y sus comportamientos que la realizan de manera independiente y voluntaria (Quiles, et al., 2015).

La conducta de los docentes puede estar dirigida y motivada por diversos estímulos acordes con su voluntad, pudiendo presentar diversos tipos de motivación en el contexto laboral, por ejemplo, cuando involucra la enseñanza por la propia satisfacción individual de enseñar se considera intrínseca, y cuando la enseñanza es un fin, sería extrínseca Deci & Ryan (1991) citado por Quiles et al (2015) mencionan respecto a la motivación 3 tipos, relacionada al control del docente para regular el comportamiento, sería extrínseca. También cuando la conducta está determinada por las recompensas, control laboral y los castigos propios de la organización profesional, involucra regulación externa. Finalmente, cuando el proceso de enseñar está dirigido para no experimentar culpabilidad, al no implicarse en el trabajo de enseñanza de manera adecuada, se le conoce como regulación introyectada (Quiles, et al., 2015).

Los docentes pueden frenar su satisfacción en su actividad de trabajo, en vez de una medida externa, indicador que en la propia persona se encuentra la regulación del comportamiento. La regulación identificada está presente cuando el docente cumple con su trabajo ya que es coherente con sus valores, sin embargo, esta motivación, aunque lo mueve, no permite el disfrute de la actividad de enseñar (Quiles et al., 2015)

2.2.3.4 Dimensiones de la motivación laboral docente

Puma (2022, p. 59), en su tesis de maestría establece las dimensiones de motivación laboral docente desarrolladas en la matriz de operacionalización de la investigación. A continuación, la descripción de las cuatro dimensiones:

- a. Necesidades sociales, pertinencia o afiliación.** Las necesidades sociales se difunden por mecanismos sociales, principalmente por demostración e imitación, por lo que pueden ser creadas y, mediante técnicas publicitarias, puede provocarse que sean fuertemente sentidas por grandes masas de población. Las necesidades humanas tienen dos peculiaridades de gran importancia económica: a) pueden ser

mitigadas o satisfechas por objetos diferentes del inicialmente apetecido y b) es imposible satisfacerlas todas de forma global y definitiva ya que son múltiples, se reproducen y aparecen otras nuevas.

La existencia de necesidades insatisfechas es por una parte causa de malestar individual y social, pero por otra es también un estímulo para el progreso material, es decir, para la producción de nuevos medios que satisfagan necesidades. Esto no significa que la finalidad de la producción económica sea directa y exclusivamente la satisfacción de las necesidades ajenas. En nuestras sociedades, el sistema de libre empresa estimula la producción ofreciendo beneficios al empresario, al individuo que decide qué y cómo producir. El empresario que acierte a satisfacer una necesidad insatisfecha de alguien que está dispuesto y puede pagar por ello, obtendrá beneficio.

En tal sentido, esa es la explicación de porqué gran parte de la población mundial no encuentra forma de satisfacer sus necesidades básicas mientras que las mayores fuerzas productivas están dedicadas a la satisfacción de necesidades sociales de segmentos de población de mayor capacidad adquisitiva: éstas producen más beneficios que aquellas. Por lo tanto, los expertos en marketing prestan una atención especial a la pirámide de necesidades diseñada por Abraham H. Maslow. Según este autor citado por (Chiavenato, 2011), las necesidades del ser humano están jerarquizadas y escalonadas de forma tal que cuando quedan cubiertas las necesidades de un orden es cuando se empiezan a sentir las necesidades del orden superior.

- b. Necesidades de autoestima y reconocimiento.** Los niveles superiores de dicha pirámide engloban necesidades que, a pesar de ser también importantes, tienen un carácter secundario y no son necesarias para la supervivencia, por lo que se puede

vivir sin ellas. Satisfacerlas o no depende de cada uno y de su propio interés por desarrollarse y mejorar como personas. La necesidad de autoestima, que Maslow incluye en uno de los niveles de su pirámide, se conoce como necesidad de ego y de reconocimiento. Esto es lo mismo que decir necesidad de ser reconocido, alcanzar, poder o tener prestigio, logrando cierto estatus social y destacando del resto.

Maslow distingue dos clases diferenciadas. La primera de ella es la necesidad de autoestima relacionada con el amor propio, la autoevaluación y el respeto hacia sí mismo. Y la segunda es la autoestima que hace referencia a los demás, que se siente cuando es reconocido, cuando se consigue reputación y prestigio, o fama y gloria, siendo socialmente exitoso y apreciado por los demás, y destacando dentro del propio entorno social. Siempre que cualquier aspecto de la necesidad de autoestima se satisface, se experimenta sensación de ser útil y de seguridad, lo que incrementa la fuerza interior y la confianza en uno mismo. Por el contrario, cuando esto no ocurre aparece la frustración, el sentimiento de desamparo y los complejos.

- c. **Necesidades de protección y seguridad.** De acuerdo con Chiavenato (2011), si las necesidades fisiológicas son superadas o no constituyen un problema serio para la persona, las necesidades de seguridad se convierten en la fuerza que domina la personalidad. La mayoría de las personas llegan sólo hasta este nivel y esto se refleja en la preocupación por grandes ahorros y comprar seguros. Por ello, las necesidades de seguridad son aquellas que describen el afán de la persona por disfrutar de la seguridad o protección. Incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades se encontrarían las necesidades de: sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y

la necesidad de dependencia. Las necesidades de seguridad muchas veces son expresadas a través del miedo, como lo son: el miedo a lo desconocido, el miedo al caos, el miedo a la ambigüedad y el miedo a la confusión. Por lo tanto, las necesidades de seguridad se caracterizan porque las personas sienten el temor a perder el manejo de su vida, de ser vulnerable o débil frente a las circunstancias actuales, nuevas o por venir.

- d. Necesidades de auto realización.** Por último, el quinto nivel de la pirámide son las necesidades de autorrealización. También conocida como motivación de crecimiento o necesidad de ser. En este nivel se encuentra la moralidad, la creatividad, la espontaneidad, la falta de prejuicios, la aceptación de los hechos y la resolución de problemas, todas las aptitudes que permiten el desarrollo personal. Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: motivación de crecimiento, necesidad de ser y autorrealización.

2.2.3.5 Teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow

La escala de las necesidades se describe como una pirámide de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como “necesidades de déficit”, mientras que el nivel superior es denominado “autorrealización”, “motivación de crecimiento”, o “necesidad de ser”.

La idea primordial es atender las necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiran a satisfacer necesidades superiores. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Maslow es el primer autor que sistematizó las necesidades del ser humano desde un punto de vista holístico, es decir, un todo coherente, cuyos resultados son el punto inicial de

posteriores investigaciones acerca de la motivación laboral por su gran amplitud (Palomo, 2008). Según la pirámide de Maslow se dispone de:

- a. Necesidades fisiológicas.** Trata de las necesidades más elementales con el fin de sostener la vida humana como alimento, agua, calor, sueño y abrigo. De acuerdo a las afirmaciones de Maslow ninguna otra necesidad va a motivar a la persona mientras no se satisfagan estas necesidades a un grado necesario (Koontz et al., 2012). Las necesidades fisiológicas nacen con la persona, mientras que las demás necesidades surgen con el transcurso del tiempo. Estas necesidades representan el nivel más bajo de la jerarquía de necesidades que propuso Maslow y deben ser satisfechas antes que cualquier otra necesidad. Por eso es que, si un jefe quiere motivar a sus trabajadores, debe tener presente siempre que no conseguirá nada si el trabajador no tiene este nivel satisfecho o que hay trabajadores que están dispuestos a laborar por tan sólo tener ingresos que le permitan únicamente sobrevivir.
- b. Necesidad de seguridad.** Incluye las seguridades económicas, espiritual, emocional y de trabajo, la protección personal y familiar y estar libre de desastres y peligros. La necesidad de seguridad se fundamenta en que el ser humano tiene una aversión al riesgo y busca un entorno estable, en sentido de alejarse del peligro y ante un eventual daño (Ledesma, 2004).
- c. Necesidad de afiliación o aceptación.** Incluye necesidades como amor, afecto, pertenencia y aceptación. Las personas buscan la cordialidad y la satisfacción de su necesidad de establecer relaciones humanas con otros individuos; asimismo, se sienten motivados para amar a sus familiares (Schiffman & Kanuf, 2010).
- d. Necesidades de estima.** Abarcan dos grupos de necesidades: la necesidad de una imagen positiva personal y un respeto personal, y la necesidad del reconocimiento y ser respetado por parte de los demás. Un jefe puede ayudar a atender estas necesidades

proporcionando una serie de símbolos extrínsecos de logro, como por ejemplo títulos de puestos, oficinas confortables y recompensas similares. A un nivel más intrínseco, el jefe puede proporcionar asignaciones laborales desafiantes y oportunidades para que el trabajador tenga una sensación de logro (Griffin, 2012).

- e. **Necesidad de autorrealización.** Está representado por experiencias cumbre como son el paradigma de autorrealización y felicidad, afirmando que son el momento más gozoso, feliz y dichoso que se puede presenciar en toda la vida. Es así como la felicidad entró en el léxico profesional de la psicología, entendiéndola como un elemento fundamental de estas experiencias que llevan a estados de conciencia elevados o superiores. Maslow asegura que la normalidad es la psicopatología del promedio, y que el estado de autorrealización, en donde el ser humano llega a su máxima plenitud, contrasta con el de ajuste y el de adaptación social (Zuazua, 2007).



Nota. Adaptado de Palomo, 2008, p. 59.

El ser humano no necesariamente anhela riquezas u objetos materiales, sino lo que busca es trascender y ello es algo inmaterial, algo que le da sentido a su existencia y a su ser. Alvarado (2014) señala que en este nivel el ser humano busca trascender, dejar huella, es decir, dejar su propia obra. Desarrollar su talento al máximo, está relacionado con actividades artísticas, culturales, prestigio ante la sociedad, retos profesionales y ayuda a los más necesitados.

2.2.3.6 Teoría de las necesidades de David McClelland

Sostiene que las necesidades provienen del desarrollo temprano de la personalidad. McClelland llamó teoría de las necesidades adquiridas y sostuvo que a través del contacto cultural se adquiere un esquema de tres necesidades básicas: logro, poder y afiliación. Desde su punto de vista constituyen los motivos primarios de la conducta (Dalton et al., 2007).

Desde este punto de vista, el empleador debe identificar el clima más adecuado para generar el trabajo. Por ejemplo, quienes sienten una fuerte necesidad de logro tienen una gran tendencia a ser líderes o formar parte de la alta dirección de una institución. El estilo

de trabajo que más caracteriza a estas personas es usualmente la fijación de objetivos y metas, así como su planeación y consecución.

A quienes poseen una gran necesidad de afiliación, les preocupa menos progresar o ser exitosos porque ellos priorizan sus relaciones personales y vínculos de amistad, con el ánimo de mantener el contacto con sus seres más queridos. Estas personas disfrutan de la compañía de otros, y de esta manera pueden ejercer autoridad hacia otras personas, es decir, pueden tener subordinados a través de un esquema formal.

McClelland descubrió que la necesidad de poder es un fuerte motivante para aquellos que buscan tener éxito. La teoría de McClelland muestra las necesidades que generan la conducta, reforzando así las pautas para saber cómo se puede influir en la conducta de terceros. Así como averiguar qué motiva a las personas.

2.2.3.7 Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom

La teoría de las expectativas parte del supuesto de que las personas están motivadas para hacer cosas que piensan que tienen una alta probabilidad de permitirles obtener aquellas recompensas que consideran valiosas. Utiliza el concepto de valencia para definir la satisfacción que se espera obtener de un hecho determinado (Palomo, 2008).

La valencia es el grado de atracción de una meta. Por ello, Vroom afirma que los premios obtenidos con la realización del trabajo serán más o menos valiosos para el empleado de acuerdo a la importancia atribuida y en el grado en que percibe que un aumento en el rendimiento llevará, de hecho, al logro de los mencionados premios. Para él, los efectos de los premios están siempre relacionados con el valor que la persona les concede y con la expectativa de lo que es justo y equitativo. Es por eso que, una misma recompensa puede tener diferente valor motivacional para distintos trabajadores por la importancia que se les asigne.

2.2.3.8 Teoría ERC de Clayton Alderfer

Pérez (2007), explica la teoría ERC de la siguiente manera:

Necesidades de existencia (E). Son las necesidades materiales que se satisfacen con el alimento, el agua, el aire, las remuneraciones, los seguros, las prestaciones de la seguridad social y las adecuadas condiciones de trabajo.

Necesidades de relación (R). Son las necesidades que se satisfacen estableciendo y manteniendo relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, con los superiores, los subalternos, los amigos y la familia.

Necesidades de crecimiento (C). Son las necesidades que se expresan a través de los intentos de la persona de encontrar oportunidades para desarrollarse cuando realiza contribuciones creativas o productivas en su trabajo.

La teoría ERC supone que, además del proceso progresivo de satisfacción, opera otro de frustración-regresión, de manera que, si una persona se frustra reiteradas veces en sus intentos de satisfacer las necesidades de crecimiento, surgirá nuevamente la necesidad de satisfacer las del nivel inferior, en vez de insistir en las necesidades de crecer. Las necesidades de relación aparecen una vez más como la principal fuerza motivadora, obligándole a esforzarse de nuevo en satisfacer unas necesidades de orden inferior.

2.3 Definición de términos básicos

Condiciones laborales. Está relacionado con el reconocimiento de que la institución provee en cuanto a elementos materiales, económicos y/o psicológicos necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas (Moreno, 2016).

Competencias laborales. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral (Alles, 2011).

Conciencia ambiental. La conciencia ambiental es una herramienta de la educación ambiental. Es definido como el sistema de vivencias, conocimientos y experiencias que el individuo utiliza activamente en su relación con el ambiente (Gomera et al., 2012).

Cultura ambiental. Establece los parámetros de relación y reproducción social con la naturaleza. Cuya relación está implícita en un conjunto de estilos, costumbres y condiciones de vida de una sociedad con una identidad propia, basada en tradiciones, valores y conocimientos. Asimismo, la cultura es un patrimonio y un componente del medio ambiente; por lo tanto, su conservación es un derecho soberano de cada pueblo (Murillo, 2013).

Educación ambiental. Es un proceso permanente en el que los individuos y la colectividad cobran conciencia de su medio y adquieren los conocimientos, los valores, las competencias, la experiencia y, también, la voluntad de hacerlos actuar, individual y colectivamente, para resolver los problemas actuales y futuros del ambiente (UNESCO-PNUMA, 1987).

Estrategias motivacionales. Es el arte para dirigir un asunto o conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento mediante una acción, para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia (Maslow, 1954).

Medio ambiente. Es el conjunto de circunstancias o factores físicos y biológicos que rodean a los seres vivos e influyen en su desarrollo y comportamiento (Chamie, 2004).

Motivación. Es un proceso complejo que causa la conducta. Intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a conseguir determinadas metas. (Ajello, 2012)

Motivación intrínseca. Actitud innata, no inducida hacia el trabajo por parte de los empleados (Grande, 2005).

Satisfacción laboral. Respuesta afectiva que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo (Chiang et al. 2010).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Caracterización y contextualización de la investigación

3.1.1 Descripción del perfil de la institución educativa o red educativa

La Institución Educativa “La Florida” N° 82019 se encuentra ubicada en la Av. Atahualpa N° 200, provincia y departamento de Cajamarca. El área total del terreno tiene una superficie de 5 394.88 m², de lo cual está construido un aproximado de 2000 m². La antigüedad de construcción de algunos de sus módulos es de unos 40 años y los más recientes son del 2008. La construcción de su infraestructura se encuentra en gran parte desordenada y con pabellones en mal estado, las áreas de recreación se ven interferidas por pasadizos y accesos inter pabellones. La institución cuenta con 30 aulas direccionados a la enseñanza; el nivel primario funciona en el turno mañana, en el turno tarde funciona el nivel secundario, se tiene ambientes de innovación pedagógica, biblioteca, sala de reuniones para docentes y un ambiente para la oficina del director y sub director; además cuenta con los servicios de agua, desagüe, luz e internet. La plana docente está compuesta por 30 profesores especializados en las diferentes áreas, como apoyo de control se tiene a 02 auxiliares.

3.1.2 Breve reseña histórica de la institución educativa o red educativa

La Institución Educativa “La Florida” N° 82019 fue creada hace 59 años, el 15 de abril de 1965 mediante la R.M. N° 1294 como Escuela Primaria de Varones N°1273, teniendo como director al profesor Juan Cerna Céspedes. Empezó a brindar servicio educativo del nivel primario a la comunidad en local alquilado del Jr. Salaverry, en el Barrio La Florida de la ciudad de Cajamarca. En el año 1968 se trasladó a su propio local en el Jr. Quiñones N° 107 del mismo Barrio. Posteriormente la Zona de Educación N° 12 de esta ciudad, dispone el cambio de número a esta I.E. por el que actualmente tiene N° 82019, además se dispone que el servicio educativo sea para estudiantes de ambos sexos.

En mayo de 1981, surge una inquietud en la Plana Docente de esta I.E. de gestionar el terreno y ambientes ubicados en la segunda cuadra de la Av. Atahualpa pertenecientes a la Empresa Minera Michiquillay por ser un área más amplia que permita contar con una mejor infraestructura y prestar mejor servicio. Mediante Resolución Suprema N° 049-81 la Institución pasó a ocupar este terreno el 28 de agosto, donde el Ministerio de Educación construyó un amplio local con condiciones pedagógicas para el servicio educativo. Después de gestiones realizadas por los integrantes de la comunidad educativa para lograr la ampliación del servicio secundario, el 18 de diciembre del año 2015 con RDR. N° 5972-2015-ED-CAJ, se autoriza la ampliación del nivel secundario en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019 del nivel primario, con la creación de 9 plazas para docentes. Al 2017 aumentó 17 docentes de las diferentes especialidades.

A la fecha se atiende a más de 1680 estudiantes distribuidos en 42 secciones en el nivel primario (turno de mañana) y 850 estudiantes distribuidos en 30 secciones en el nivel secundario (turno de la tarde). De las aulas de la Institución Educativa “La Florida” N° 82019 – nivel primario han egresado muchas promociones de estudiantes los cuales muchos de ellos son profesionales exitosos y otros se encuentra estudiando en diversas Universidades de Cajamarca y de otras ciudades del país. La vida institucional es productiva, los estudiantes han logrado una serie de lauros en diversos eventos y concursos académicos, culturales y deportivos. Demostrando en todo momento la calidad de educación que reciben en cada una de las áreas curriculares.

3.1.3 Características demográficas y socioeconómicas

La Institución Educativa “La Florida” N° 82019 alberga a niños, niñas y adolescentes en su mayoría procedentes de hogares de escasos recursos económicos, debido a que por lo general los padres de familia se dedican al comercio, en el mejor de los casos a empleos eventuales y otros no tienen empleo. Los estudiantes residen en la zona urbano

marginal de la ciudad y lugares aledaños a la ciudad, en gran porcentaje los niños provienen de hogares cuyos padres no culminaron el nivel de instrucción secundario, de allí que es grande la labor que tienen los maestros para dar un servicio educativo de calidad. Los niños y adolescentes en un gran porcentaje desempeñan diversas actividades laborales para ayudar en la economía de sus hogares: descuidando el tiempo que deben dedicarlo a su educación. También es notorio que muchos niños y niñas sufren por la desorganización familiar, la cual repercute en la falta de afectividad, cariño, amor y comprensión por parte de sus padres.

3.1.4 Características culturales y ambientales

Una de las características culturales de la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, es sensibilizar a la comunidad educativa en general sobre la importancia del cambio de paradigma hacia la inclusión educativa con los diferentes proyectos como Representación actoral de Corpus Cristy, reciclaje de material y proyecto Atahualpa en Cajamarca. Los directivos constantemente generan espacios para capacitar a la comunidad educativa, sobre los aspectos que abarcan de manera general a docentes y que son necesarios para el desarrollo de las áreas curriculares. Se ha tomado en cuenta el currículum de educación regular, realizando adecuaciones pertinentes de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

3.2 Hipótesis de investigación

3.2.1 Hipótesis general

H_a: Existe relación significativa entre educación ambiental y motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

3.2.2 Hipótesis específicas

3.2.2.1 Hipótesis específica 1

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión universalismo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

3.2.2.2 Hipótesis específica 2

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión tradición de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

3.2.2.3 Hipótesis específica 3

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión autodirección de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

3.2.2.4 Hipótesis específica 4

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión logro – objetivo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

3.3 Variables de investigación

Variable 1: Educación ambiental.

Variable 2: Motivación laboral docente.

3.4. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas / instrumentos
Variable 1. Educación ambiental	Sauvé (2003), la educación ambiental es conocer las esferas de interacción del desarrollo personal y social. La esfera de relación consigo mismo, la esfera de relación con el otro, que toca a la alteridad humana; la esfera de relación, la casa de vida compartida que existe una forma de alteridad relacionada con la red de otros seres vivos (p. 39). El autor realiza una homología de la relación entre el ambiente con la dimensión cultural y social.	La variable educación ambiental permitió identificar en los docentes el nivel o grado de conocimiento que tienen sobre universalismo, tradición, autodirección y logros del medio ambiente que practican en su entorno personal, social y cultural dentro y fuera de la Institución Educativa que desempeñaron labores educativas en el año 2022.	Universalismo	Aprecia el medio ambiente	Encuesta / Cuestionario de encuesta
				Protege la naturaleza	
				Respeto el medio ambiente	
				Consciente con la naturaleza	
			Tradición	Acepta costumbres ambientales	
				Respeto la cultura ancestral	
				Valora el medio ambiente	
				Dedicado con el medio ambiente	
			Autodirección	Utiliza estrategias de reciclaje	
				Promueve el diálogo ambiental	
				Muestra asertividad respecto al medio ambiente	
				Innovador en el cuidado del medio natural	
			Logro	Éxito medio ambiental	
				Influye en el medio ambiente	
				Capaz de cuidar el medio ambiente	
				Deseoso por el cuidado de la naturaleza	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas / instrumentos
Variable 2. Motivación laboral docente	Chiavenato (2011), la motivación laboral docente es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Satisface las necesidades presentes en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, es el detonante que produce la reacción en el empleado a fin lograr la máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada.	En la variable motivación laboral docente se observó en los docentes en diferentes sesiones de aprendizaje las necesidades sociales, de autoestima, de seguridad y protección, de auto realización que presentan los docentes en las aulas de clases en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019.	Necesidades sociales, pertenencia o afiliación	Muestra afecto laboral al abordar temas ambientales	Observación / Ficha de observación
				Realiza trabajos cooperativos ambientales	
				Demuestra responsabilidad respecto al medio natural	
				Acepta la importancia de la naturaleza en su entorno laboral	
			Necesidades de Autoestima y reconocimiento	Logra objetivos de reutilización	
				Demuestra responsabilidad al transmitir costumbres ambientales	
				Exterioriza sentimientos de cuidado ambiental	
			Necesidades de seguridad y protección	Responsable con difundir el cuidado ambiental	
				Promueve orden en el proceso de reciclaje	
				Demuestra seguridad al transmitir información ambiental	
			Necesidades de auto realización	Establece normas ambientales	
				Maneja herramientas virtuales para el cuidado del medio natural	
				Reconoce su desarrollo ambiental	
				Promueve la creatividad para el cuidado del medio ambiente	
			Resuelve problemas en beneficio del medio ambiente		
			Acepta el cuidado del medio ambiente en el ámbito laboral		

Nota. Elaboración propia.

3.5 Población, muestra y unidad de análisis

3.5.1 Población

Arias (2012), define a la población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81). En el estudio se consideró como población a todos los docentes del nivel secundario, conformado por 30 docentes de la Institución Educativa “La Florida” N° 82019 que trabajan en el turno tarde.

3.5.2 Muestra

Tamayo y Tamayo (2006), define a la muestra como "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p.176). Se consideró una muestra no probabilística, por conveniencia o intencionada. Este tipo de muestra, según Ander (1986), consiste en que el investigador escoge –intencionadamente y no al azar– algunas categorías que él considera típicas o representativas del fenómeno a estudiar (p.186). La muestra fue constituida por 28 docentes entre nombrados y contratados de las diferentes áreas curriculares que laboran en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019.

Caracterización de la muestra:

- Docentes nombrados y contratados que voluntariamente participaron en la investigación.
- No se usó procesos estadísticos para determinar la muestra.
- El investigador formó parte de la plana docente durante el año escolar 2022.
- Fácil acceso a la información emitida por la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019 y los docentes del nivel secundario.

3.5.3 Unidad de análisis

Está representada por cada uno de los docentes considerados en la muestra que fueron observados en sus aulas de clases y que respondieron al cuestionario de forma presencial.

3.6 Métodos de investigación

Severo (1981), señala que “el método es un camino, un orden, conectado directamente a la objetividad de lo que se desea estudiar. Las demostraciones metodológicas llevan siempre de por medio una afirmación relativa a las leyes del conocimiento humano en general”. En el estudio, el método fue un camino o una guía que orientó el proceso de investigación de manera holística y sistematizada.

3.6.1 El método analítico

En la tesis, el método analítico consistió en la desmembración de un todo, es decir, de las variables en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos del comportamiento de sus elementos que lo conforman. Fue necesario conocer la naturaleza del fenómeno y del objeto de estudio para comprender su esencia. En términos de Ortiz (2005) permitió conocer más del objeto de estudio, con lo cual se explicó, se hizo analogías, comprendió mejor el comportamiento de las variables y se estableció un puente a las nuevas teorías (p. 64).

3.6.2 El método sintético

Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; en la tesis se hizo acciones metódicas y breves, resúmenes precisos sobre el tema de estudio. Ortiz (2005) define a la síntesis como un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades (p. 64).

3.6.3 El método inductivo

En la tesis, la inducción se refleja en los hechos que van de lo particular hasta afirmaciones de carácter general, de los resultados obtenidos a través de los instrumentos de investigación y de los resultados de otras investigaciones citadas como antecedentes, se llegó a ciertas generalizaciones de la investigación. Ruiz (2007) sostiene que generaliza los resultados apoyados en los antecedentes y teorías existentes sobre el tema a investigar, existe una superación, un salto en el conocimiento al no quedar en hechos particulares, busca su comprensión más profunda en síntesis racionales (hipótesis, leyes, teorías) (p. 18).

3.6.4 El método hipotético deductivo

La diferencia con respecto al método axiomático o deductivo estriba en que las hipótesis de las que se deducen planteamientos particulares se elaboran con base en el material empírico recolectado a través de diversos procedimientos como la observación y el experimento (Rojas, 2004, pp. 83-84). En la tesis, el método se justifica porque la investigación tiene una secuencia metodológica basada en la formulación y verificación de hipótesis, las cuales permitieron arribar a conclusiones predictivas que, en función de ellas, se elaboró una propuesta de mejora.

3.6.5 El método estadístico

Reynaga (2015), consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión. Las etapas son: Recolección (medición), recuento (cómputo), presentación, síntesis y análisis hasta contrastar las hipótesis de investigación.

3.6.6 El método comparativo

En la tesis permitió relacionar las variables de investigación y establecer semejanzas y diferencias de los datos obtenidos en el grupo de docentes considerados en la muestra. Se hizo comparaciones entre las unidades de análisis que fueron seleccionados bajo la clasificación de ciertas características estadísticas, entre antecedentes, definiciones y aportes teóricos. Valderrama (2015), afirma que consiste en el procedimiento de comparación sistemática de casos de análisis. Se aplica con fines de generalización empírica y para verificar las hipótesis (p.97).

3.7 Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es llamada *constructiva o utilitaria*, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. Busca conocer para hacer, actuar, construir, modificar; atiende a la aplicación inmediata sobre la realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal (Sánchez & Reyes, 2021, p. 42).

El nivel de investigación es *descriptivo* porque permitió medir y describir las características de las variables educación ambiental y motivación laboral. Sobre este nivel de investigación, Best (1982), hace mención que la investigación descriptiva consiste en la mera recogida y tabulación de los datos, para interpretar el significado o importancia de los hechos, y así, combinar con la comparación o el contraste, la clasificación, el análisis y la interpretación de datos (p.91); y *correlacional* porque permitió describir las relaciones no causales de las variables de investigación en un momento determinado. Hernández et al. (2007), afirman que los estudios correlacionales miden o evalúan cada variable presuntamente relacionada y analizan la

correlación. Tales correlaciones deben expresarse en hipótesis sometidas a prueba (p. 145-146).

Por su alcance temporal es **transversal o transeccional**, porque permitió la recolección de los datos en un solo momento, en un tiempo único, durante el tercer trimestre del año escolar 2022. Hernández et al. (2010), señalan que este tipo de investigación, permite recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea (p.79).

3.8 Diseño de la investigación

El estudio corresponde a un diseño no experimental. Kerlinger (2002), señala que en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos (p. 504-505). Está enmarcado en el diseño correlacional simple con un solo grupo de docentes a quienes se les aplicó un cuestionario para determinar el nivel de conocimiento de educación ambiental, luego se observó sus clases mediante una ficha de observación para determinar el nivel de motivación laboral docente.

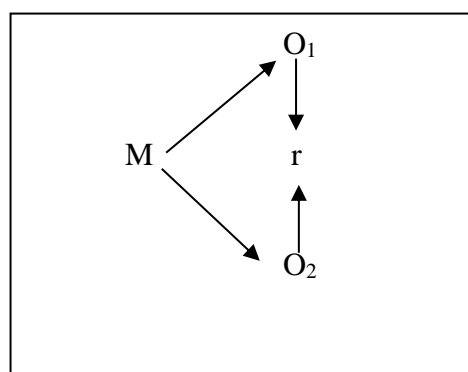
Su esquema es:

M: Muestra

O₁: Educación ambiental

O₂: Motivación laboral docente

r: Relación



3.9 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Observación. Es un procedimiento de recopilación de datos e información que consiste en utilizar los sentidos para observar hechos y realidades sociales presentes y a las

personas en el contexto real en donde desarrollan normalmente sus actividades. En investigación cualitativa, es el proceso de contemplar sistemática y detenidamente cómo se desarrolla la vida social, sin manipularla ni modificarla, tal cual ella discurre por sí misma (Sánchez, et al, 2018, p. 98). En la tesis, la técnica de la observación fue de vital importancia porque permitió acercarse de manera directa a la realidad objetiva, haciendo observaciones investigativas a los docentes durante la aplicación de los instrumentos.

Ficha de observación. La ficha de observación se usó para recoger información de la variable motivación laboral docente y está constituida por 16 ítems, cuyos resultados fueron categorizados en la escala Likert de 1 a 5 puntos. Se aplicó la ficha de observación en 10 sesiones de aprendizaje desarrolladas por los docentes en las diferentes áreas pedagógicas.

Tabla 1

Cronograma de observación de las sesiones de aprendizaje

Número	Nombre de la sesión	Fecha	Tiempo de duración
01	La comunicación asertiva	23/03/2022	90 minutos
02	Restos arqueológicos, patrimonio cultural del	19/04/2022	90 minutos
03	Actividad física como parte del control	28/04/ 2022	90 minutos
04	Fenómenos naturales y la crisis ambiental	10/05/2022	90 minutos
05	El amor de Dios en nuestra vida diaria	15/06/2022	90 minutos
06	Medios de comunicación e influencia global	12/07/2022	90 minutos
07	Reservas y Santuarios Nacionales en la región	15/08/2022	90 minutos
08	Comparamos números naturales de cinco filas	05/09/2022	90 minutos
09	Proyectos tecnológicos en el contexto actual	14/10/2022	90 minutos
10	Elementos químicos en el planeta Tierra	17/11/2022	90 minutos

Nota. Elaboración propia.

Encuesta. Procedimiento que se realiza en el método de encuesta por muestreo en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada (Sánchez, et al, 2018, p. 59). Durante el proceso de investigación, la encuesta facilitó recoger datos a través del instrumento del cuestionario.

Cuestionario de encuesta. El cuestionario se usó para recabar información de la variable educación ambiental, está conformado por 16 ítems, categorizado en la escala Likert con una puntuación de 1 hasta 5. Se aplicó a los docentes de la muestra en horario de tutoría asignado por la dirección y tuvo una duración de 45 minutos aproximadamente.

3.10 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Una vez finalizado el proceso de recolección de datos, el procesamiento de la información se realizó en forma computarizada, utilizando los elementos de la estadística descriptiva e inferencial, para llegar a un proceso de consistencia, recuento y resumen, que faciliten el análisis estadístico y así poder obtener resultados válidos que conduzcan a la prueba de normalidad, prueba de hipótesis, contrastación de hipótesis y elaboración de conclusiones objetivas, en función del nivel de correlación entre las dos variables estudiadas.

Se construyeron tablas y figuras sobre el análisis e interpretación de los datos, utilizando el software estadístico IBM SPSS Statistics, en su versión 26.0; y el Microsoft Office Excel en su versión 2019.

3.11 Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Validez

Un instrumento es válido cuando realmente mide lo que pretende medir o cuando muestra un resultado que verdaderamente refleja el estado de la variable que está midiendo (Córdova, 2018, p. 109). El instrumento usado fue validado a través del juicio de tres

expertos de la Universidad Nacional de Cajamarca (ver apéndice 3) y sobre la base de fichas extraídas del protocolo vigente (año 2022) para la elaboración de proyectos de investigación e informes de tesis los programas de maestría y doctorado en educación. Incluye la validez de contenido y de constructo (Córdova, 2018, p. 118):

La *validez de contenido* es el grado en que el instrumento abarca todo o casi todos los aspectos o contenidos de las dos variables que se midieron mediante el recojo de datos en base a los instrumentos. Para ello, es necesario contar con una buena literatura sobre las variables. En la tesis, este tipo de validez se logró en ambas variables con sus dimensiones e indicadores basados en la revisión y sistematización de la literatura para el desarrollo del marco teórico. La *validez de constructo* es el grado en que un instrumento concuerda con la teoría de la variable a medir, además cuan vinculadas entre sí están sus dimensiones y correlación entre las variables a medir con otras variables externas. En el estudio, concuerdan la teoría con las variables medidas, así la variable educación ambiental con la teoría ecológica de Urie Bronfenbrenner y las 15 corrientes educativas de Sauv e y la variable motivación laboral docente en la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow, la teoría de las necesidades de David McClelland, la teoría de las expectativas de Víctor Vroom y la teoría de ERC de Clayton Alderfer.

Confiabilidad

Un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación a diferentes personas, que tienen el mismo grado de instrucción (Ñaupas et al., 2023, p. 311). Según Kuder Richardson, citado por Ñaupas et al. (2023), la confiabilidad se expresa y mide mediante el coeficiente de confiabilidad. El coeficiente de confiabilidad perfecto es 1, los que oscilan entre 0.66 y 0.71

son aceptables, siendo el mínimo de 0.66. El estadístico usado para verificar el nivel de confiabilidad fue el Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos del cuestionario

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario.

Tabla 3

Estadísticas de confiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.849	28

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos de la ficha de observación

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la ficha de observación.

Tabla 5

Estadísticas de confiabilidad de la ficha de observación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.875	28

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la ficha de observación

Los dos instrumentos usados en el proceso de la investigación tienen como resultados un $\alpha = 0.849$ y $\alpha = 0.875$, significa que los niveles de confiabilidad son aceptables y se procedió a la aplicación de los instrumentos en el tiempo y en el espacio correspondiente. Se justifica en términos de Hernández, Fernández & Baptista (2014, p.207), la confiabilidad o fiabilidad oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La interpretación, el análisis y la discusión de los resultados se presentan por cada variable y sus respectivas dimensiones. Los resultados de la prueba de normalidad para las variables y sus dimensiones son $p\text{-valor} > 0.05$, que significa los resultados son normales y permitió asignar para la prueba de hipótesis el estadístico paramétrico r de Pearson. El estudio corresponde al tipo de investigación descriptivo correlacional, con una muestra no probabilística – por conveniencia, con diseño no experimental, y con el objetivo de determinar el nivel de correlación entre educación ambiental y motivación laboral docente; también, se correlacionó las 4 dimensiones de educación ambiental con la variable motivación laboral docente.

4.1 Variable de la educación ambiental

4.1.1 Dimensión de universalismo

Tabla 6

Escalas de comprensión y aprecio del universalismo

Preguntas	Total	Apreciación									
		Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
		n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
P01	28	0	0.0	2	7.1	8	28.7	16	57.1	2	7.1
P02	28	0	0.0	2	7.1	5	17.9	18	64.3	3	10.7
P03	28	0	0.0	2	7.1	11	39.3	13	46.4	2	7.1
P04	28	0	0.0	1	3.6	7	25.0	16	57.1	4	14.3

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario de educación ambiental, 2022.

Leyenda. Ver preguntas en el apéndice 01.

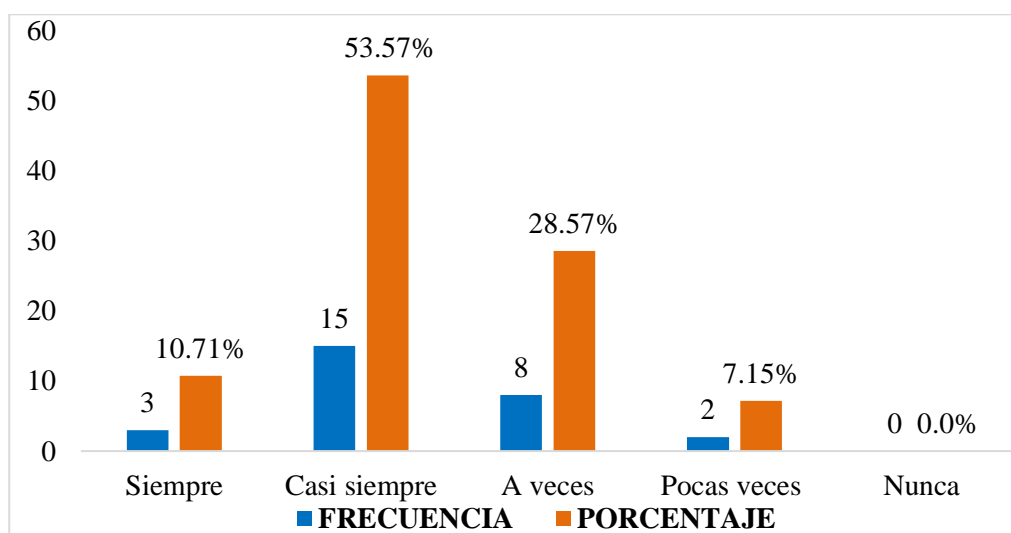
Análisis y discusión

En la tabla 6 se observa que el 57.1% de los docentes casi siempre valoran la política nacional de educación ambiental – PNEA e implementan proyectos educativos ambientales integrados - PEAI, el 64.3% casi siempre protege la naturaleza en base a la utilización de

energía limpia, el 46.4% casi siempre respeta el plan nacional de educación ambiental - PLANEA. A nivel de la dimensión universalismo, en la figura 1, el 82.14% de los docentes a veces o casi siempre comprenden, aprecian, toleran y protegen el bienestar de todas las personas y la naturaleza. Las 4 preguntas y sus respuestas de esta dimensión se fundamentan en la apertura mental, justicia social, igualdad, mundo en paz, mundo de belleza, unidad con la naturaleza, sabiduría, proteger el medio ambiente. Montero, et al. (2023) aseveran que “hay la necesidad de elaborar actividades docentes y extra docentes para dar salida a los contenidos ambientales, aumentar el tiempo dedicado a actividades que pongan en contacto a los estudiantes con su entorno; implementar propuestas en favor de la educación ambiental” (p. 48). El universalismo se sustenta en las corrientes naturalista, sistémica, conservacionista/recursista y holística desarrolladas por Sauvé (2004) en los enfoques de la educación ambiental.

Figura 1

Escalas de comprensión y aprecio del universalismo



Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario de educación ambiental, 2022.

4.1.2 Dimensión de tradición

Tabla 7

Escalas de respeto y compromiso de las tradiciones

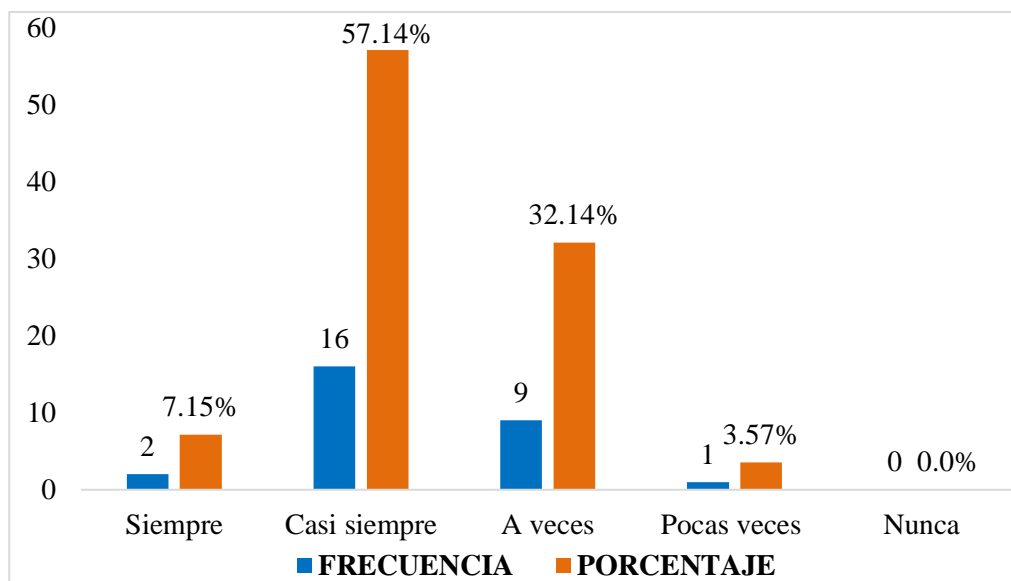
Preguntas	Total	Apreciación									
		Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
		n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
P05	28	0	0.0	0	0.0	13	46.4	14	50.0	1	3.6
P06	28	0	0.0	1	3.6	8	28.6	15	53.5	4	14.3
P07	28	0	0.0	3	10.8	7	25.0	16	57.1	2	7.1
P08	28	0	0.0	0	0.0	9	32.1	18	64.3	1	3.6

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario de educación ambiental, 2022.

Leyenda. Ver preguntas en el apéndice 01.

Análisis y discusión

En la tabla 7 se observa que el 50.0% de los docentes casi siempre aceptan o se adaptan a las costumbres ambientales, el 53.5% casi siempre promueve la ecoeficiencia en su I.E., el 57.1% casi siempre respeta los estilos de vida de otros grupos sociales y culturas, fomentando aquellos que buscan armonía con el ambiente y el 64.3% casi siempre implementa actividades educativas relacionadas con el medio ambiente. A nivel de la dimensión tradición, en la figura 2, el 89.28% de los docentes a veces o casi siempre guardan respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que proporciona la cultura. La tradición supone la subordinación a objetos más abstractos como costumbres e ideas culturales y religiones, por eso, Llanos (2021) recomienda aplicar programas de educación ambiental en el manejo de residuos sólidos domésticos es fomentar las tradiciones ecológicas, en su tesis evidencia que la aplicación de un programa de educación ambiental mejoró significativamente el nivel de conciencia ambiental al 86.7%, en la práctica de valores y actitudes al 80.0% y en la práctica ambiental en manejo de residuos sólidos domésticos al 86.7% (p. 89). La tradición se fundamenta en las corrientes humanista, etnográfica, bio-regionalista y práctica desarrolladas por Sauvé (2004).

Figura 2*Escalas de respeto y compromiso de las tradiciones*

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario de educación ambiental, 2022.

4.1.3 Dimensión de autodirección

Tabla 8*Escalas de control y dominio de la autodirección*

Preguntas	Total	Apreciación									
		Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
P09	28	0	0.0	2	7.1	9	32.1	14	50.0	3	10.7
P10	28	0	0.0	1	3.6	12	42.9	12	42.1	3	10.7
P11	28	0	0.0	0	0.0	11	39.3	12	42.9	5	17.8
P12	28	0	0.0	2	7.1	11	39.3	13	46.5	2	7.1

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario de educación ambiental, 2022.

Leyenda. Ver preguntas en el apéndice 01.

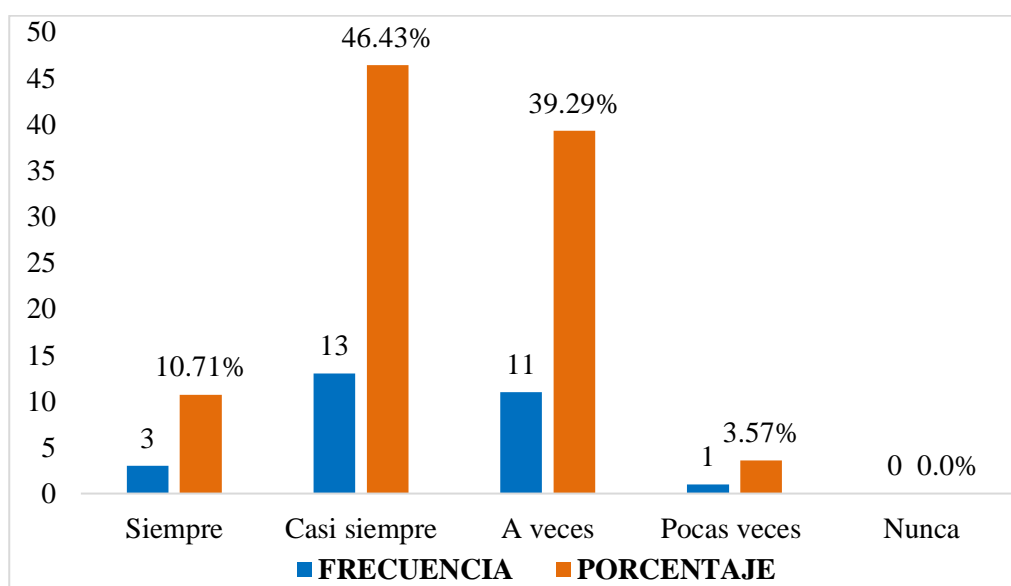
Análisis y discusión

En la tabla 8 se observa que el 50.0% de los docentes casi siempre utilizan estrategias de reciclaje, el 42.9% a veces promueven el diálogo ambiental, el 42.9% casi siempre impulsa acciones a favor del desarrollo sostenible y el 46.5% casi respeta y protege toda

forma de vida. A nivel de la dimensión autodirección, en la figura 3, el 85.72% de los docentes a veces o casi siempre tienen necesidades de control y dominio propias de todo su organismo y de los requerimientos de autonomía e independencia en las interacciones humanas. La autodirección pone énfasis a la creatividad, libertad, elección de objetivos, curiosidad e independencia por el medio ambiente, De la Hoz (2022) señala que, el tema ambiental no puede ser manejado en el ambiente escolar de manera aislada y esporádica, requiere un trabajo de todos los días, de todos los docentes, de todas las áreas del plan de estudio, de todos los niveles, grados y cursos. Es la única forma que la educación ambiental pueda producir un impacto significativo en el estudiantado, con logros reales y avances de aprendizajes para aplicarlos a la vida cotidiana. La continuidad permanente de un proyecto ambiental crea conciencia, actitudes, hábitos y comportamientos para el beneficio de la calidad ambiental (p. 183). La autodirección se sustenta en las corrientes científica, eco-educación, crítica social, feminista y sustentabilidad desarrolladas por Sauvé (2004).

Figura 3

Escalas de control y dominio de la autodirección



Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario de educación ambiental, 2022.

4.1.4 Dimensión de logro

Tabla 9

Escalas de desempeño competente de los logros

Preguntas	Total	Apreciación									
		Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
P13	28	0	0.0	2	7.1	10	35.7	12	42.9	4	14.3
P14	28	0	0.0	1	3.6	11	39.3	13	46.4	3	10.7
P15	28	0	0.0	0	0.0	14	50.0	11	39.3	3	10.7
P16	28	0	0.0	0	0.0	7	25.0	12	42.9	9	32.1

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario de educación ambiental, 2022.

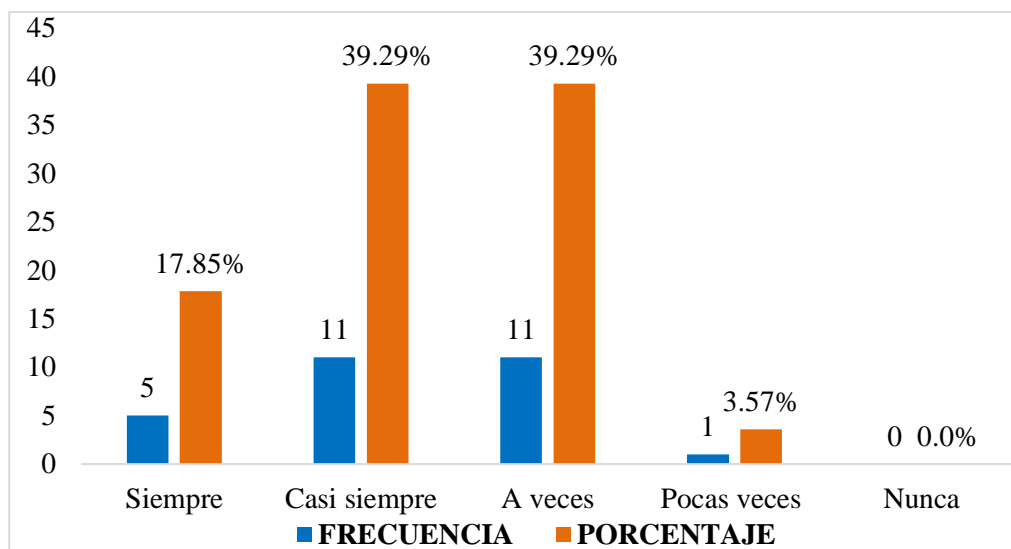
Leyenda. Ver preguntas en el apéndice 01.

Análisis y discusión

En la tabla 9 se observa que el 42.9% de los docentes casi siempre participan en los proyectos relacionados con el cuidado del medio ambiente y cuidan la naturaleza en base a la propuesta VIVE, el 46.4% casi siempre influye en el cuidado del medio ambiente con el programa ESVI, el 50.0% a veces cuidan el medio ambiente en base a la agenda 2030 (Desarrollo Sostenible). A nivel de la dimensión logro, en la figura 4, el 78.58% de los docentes a veces o casi siempre demuestran competencias en términos de los estándares sociales prevalecientes para obtener la aprobación social. Esta dimensión destaca al ser humano como ambicioso, exitoso, capaz e influyente en la naturaleza. Para Hernández, et al. (2020) “existe la necesidad de argumentar los procedimientos para desarrollar la educación ambiental basada en el desarrollo sostenible, a partir de normas y relaciones sociales propias de la confrontación de actitudes y valores de los estudiantes en contextos educativas y socioculturales” (p. 212). El logro se sustenta en las corrientes resolutiva, moral/éticas desarrolladas por Sauv e (2004).

Figura 4

Escalas de desempeño competente de los logros



Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario de educación ambiental, 2022.

4.2 Variable de la motivación laboral docente

4.2.1 Dimensión de necesidades sociales, pertenencia o afiliación

Tabla 10

Escalas de las necesidades sociales, pertenencia o afiliación de la motivación

Preguntas	Total	Apreciación									
		Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
P01	28	1	3.6	2	7.1	5	17.9	16	57.1	4	14.3
P02	28	0	0.0	4	14.3	3	10.7	18	64.3	3	10.7
P03	28	0	0.0	2	7.1	9	32.2	14	50.0	3	10.7
P04	28	0	0.0	2	7.1	7	25.0	16	57.2	3	10.7

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la ficha de observación de motivación laboral docente, 2022.

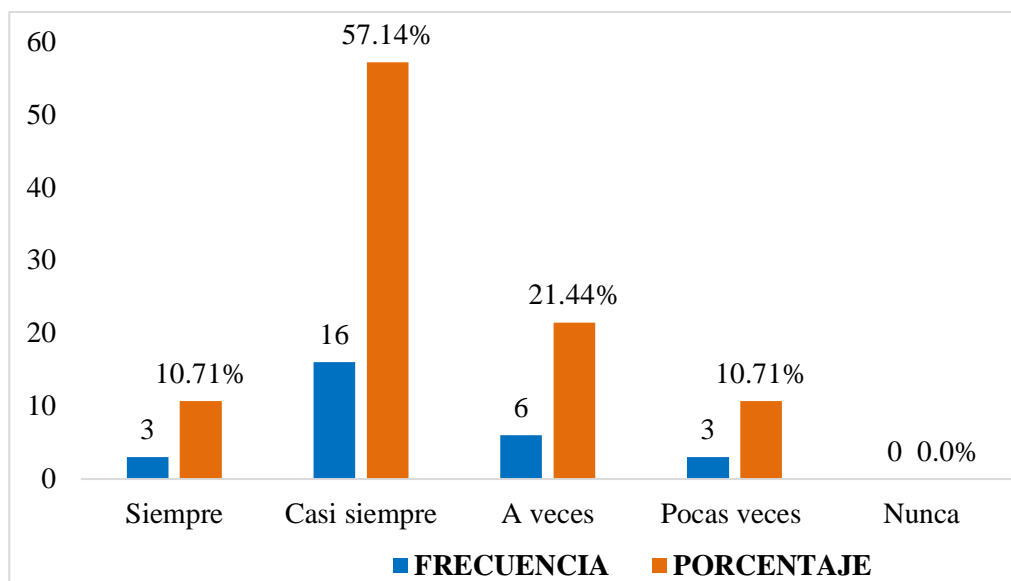
Leyenda. Ver preguntas en el apéndice 02.

Análisis y discusión

En la tabla 10 se observa que el 57.1% de los docentes casi siempre muestran afecto laboral al abordar temas ambientales, el 64.3% casi siempre realiza trabajos cooperativos ambientales, el 50.0% casi siempre demuestra responsabilidad respecto al medio natural y el 57.2% casi siempre acepta la importancia de la naturaleza en su entorno laboral. A nivel de la dimensión necesidades sociales, pertenencia o afiliación, en la figura 5, el 78.58% de los docentes a veces o casi siempre sostienen que las necesidades sociales se difunden por mecanismos sociales, principalmente por demostración e imitación. Maslow citado por (Chiavenato, 2011) argumenta que las necesidades del ser humano están jerarquizadas y escalonadas de forma tal que cuando quedan cubiertas las necesidades de un orden es cuando se empiezan a sentir las necesidades del orden superior. Los resultados guardan relación por los obtenidos por Cieza & Chávarry (2022), el 72.1% tiene alto desempeño docente (destaca la asistencia regular de los docentes y el respeto de las ideas de los estudiantes), el 72.1% es alta la responsabilidad (alta asistencia a clases del docente y bajo nivel en la entrega a tiempo de los resultados de los trabajos), el 60.5% es alta la comunicación, el 61.6% es alta la metodología de enseñanza, el 59.3% es alto en recursos y materiales didácticos, el 74.4% es alta en actitudes, el 66.3% es alto el nivel de exigencia en las tareas, trabajos y evaluaciones (pp. 52-53). El factor asociado es la motivación trascendente guiada por el servicio y compromiso, relaciones con los demás y la cooperación.

Figura 5

Escalas de las necesidades sociales, pertenencia o afiliación de la motivación



Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la ficha de observación de motivación laboral docente, 2022.

4.2.2 Dimensión de necesidades de autoestima y reconocimiento

Tabla 11

Escalas de las necesidades de autoestima y reconocimiento de la motivación

Preguntas	Total	Apreciación									
		Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
P05	28	0	0.0	1	3.6	15	53.5	8	28.6	4	14.3
P06	28	1	3.6	3	10.7	7	25.0	13	46.4	4	14.3
P07	28	0	0.0	5	17.9	6	21.4	15	53.6	2	7.1
P08	28	0	0.0	0	0.0	12	42.9	16	57.1	0	0.0

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la ficha de observación de motivación laboral docente, 2022.

Leyenda. Ver preguntas en el apéndice 02.

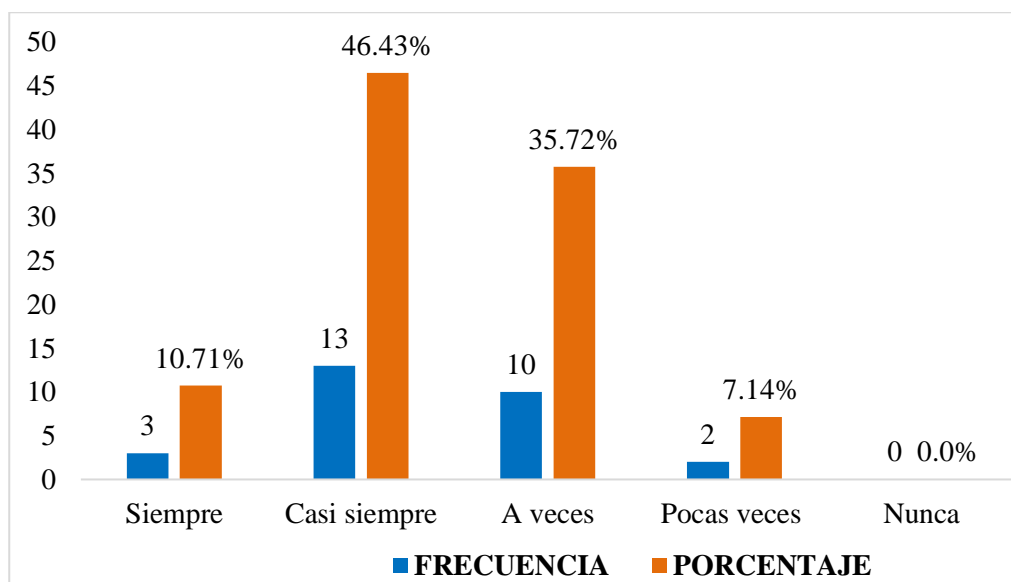
Análisis y discusión

En la tabla 11 se observa que el 53.5% de los docentes a veces logran objetivos de reutilización, el 46.4% casi siempre demuestra responsabilidad al transmitir costumbres

ambientales, el 53.6% casi siempre exterioriza sentimientos de cuidado ambiental y el 57.1% casi siempre es responsable con difundir el cuidado ambiental. A nivel de la dimensión necesidades de autoestima y reconocimiento, en la figura 6, el 82.15% de los docentes a veces o casi siempre cumplen con la necesidad de ser reconocidos, alcanzar, poder o tener prestigio, logrando cierto estatus social y destacando del resto. Se compara los resultados obtenidos por Puma (2022) que la motivación laboral que tienen los docentes está en nivel intermedio (55.6%), bajo (6.1%) y alto (38.4%) (pp. 57-58). Cuando la necesidad de autoestima se satisface, se experimenta la sensación de ser útil y de seguridad, incrementando la fuerza interior y la confianza en uno mismo. El factor asociado es la motivación extrínseca orientada por las condiciones laborales, sueldo y recompensas, y el reconocimiento.

Figura 6

Escalas de las necesidades de autoestima y reconocimiento de la motivación



Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la ficha de observación de motivación laboral docente, 2022.

4.2.3 Dimensión de necesidades de seguridad y protección

Tabla 12

Escalas de las necesidades de seguridad y protección de la motivación

Preguntas	Total	Apreciación									
		Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
P09	28	0	0.0	2	7.1	9	32.1	14	50.0	3	10.7
P10	28	0	0.0	2	7.1	12	42.9	11	39.3	3	10.7
P11	28	0	0.0	0	0.0	12	42.8	8	28.6	8	28.6
P12	28	0	0.0	2	7.1	10	35.7	11	39.3	5	17.9

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la ficha de observación de motivación laboral docente, 2022.

Leyenda. Ver preguntas en el apéndice 02.

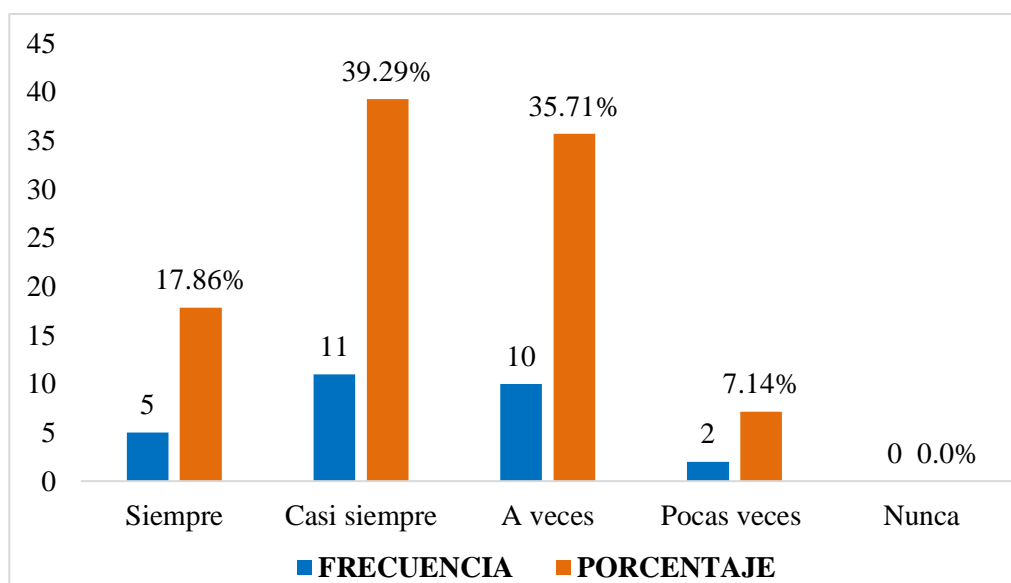
Análisis y discusión

En la tabla 12 se observa que el 50.0% de los docentes casi siempre promueve orden en el proceso de reciclaje, el 42.8% a veces demuestra seguridad al transmitir información ambiental y establece normas ambientales y el 39.3% casi siempre maneja herramientas virtuales para el cuidado del medio natural. A nivel de la dimensión necesidades de seguridad y protección, en la figura 7, el 75.00% de los docentes a veces o casi siempre señalan que las necesidades fisiológicas son superadas, las necesidades de seguridad se convierten en la fuerza que domina la personalidad; en ese orden, Segura (2021) soslaya que “existe un nivel medio-alto sobre la transición hacia la cultura del liderazgo democrático y del reconocimiento para la gestión de la motivación y la felicidad en el trabajo presenta dificultades; el desconocimiento de los responsables de la gestión directiva repercute de forma negativa en los aspectos de clima laboral, seguridad y protección personal, gestión del cambio, compromiso con el logro de los objetivos institucionales, productividad, evaluación del desempeño laboral, calidad educativa y resultados académico. (pp. 160-165). Chiavenato (2011) confirma que las necesidades de seguridad son aquellas que describen el afán de la persona por disfrutar de la seguridad o protección, incluyendo las necesidades

relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. El factor asociado es la motivación extrínseca orientada por las condiciones laborales que según el SISTAS (2020) son “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”.

Figura 7

Escalas de las necesidades de seguridad y protección de la motivación



Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la ficha de observación de motivación laboral docente, 2022.

4.2.4 Dimensión de necesidades de auto realización

Tabla 13

Escalas de las necesidades de auto realización de la motivación

Preguntas	Total	Apreciación									
		Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
P13	28	0	0.0	2	7.1	16	57.1	7	25.0	3	10.7
P14	28	0	0.0	1	3.6	10	35.7	13	46.4	4	14.3
P15	28	0	0.0	0	0.0	14	50.0	11	39.3	3	10.7
P16	28	0	0.0	0	0.0	9	32.1	7	25.0	12	42.9

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la ficha de observación de motivación laboral docente, 2022.

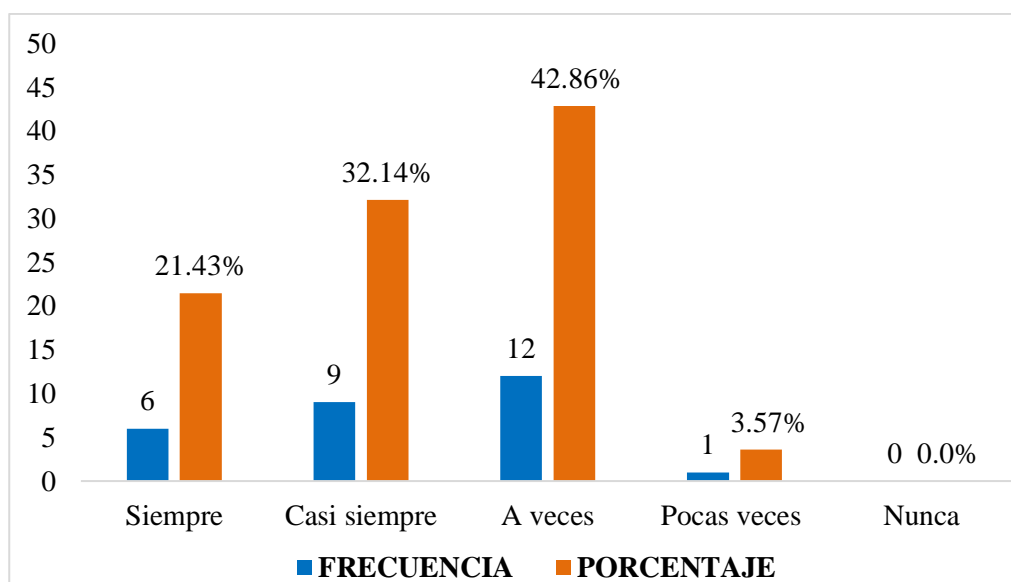
Leyenda. Ver preguntas en el apéndice 02.

Análisis y discusión

En la tabla 13 se observa que el 57.1% de los docentes a veces reconocen su desarrollo ambiental, el 46.4% casi siempre promueve la creatividad para el cuidado del medio ambiente, el 50.0% a veces resuelve problemas en beneficio del medio ambiente y el 42.9% siempre acepta el cuidado del medio ambiente en el ámbito laboral. A nivel de la dimensión necesidades de auto realización, en la figura 8, el 75.00% de los docentes a veces o casi siempre consideran que las aptitudes para el desarrollo personal son la moral, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de los hechos y la resolución de problemas. Los resultados guardan relación con los mostrados por Toribio (2022) que los docentes están motivados (46.88%) y medianamente motivados (53.13%) (p. 61). Según Maslow citado por Puma (2022) es la motivación de crecimiento, necesidad de ser y autorrealización. Es factor asociado es la motivación intrínseca basada en el desarrollo personal, autonomía y crecimiento profesional.

Figura 8

Escalas de las necesidades de auto realización de la motivación



Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la ficha de observación de motivación laboral docente, 2022.

4.3 Prueba de normalidad de los datos de educación ambiental y motivación laboral docente

Para conocer la interpretación de los resultados de la prueba de normalidad de los datos, se estable la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis de investigación (H_a):

H_a : Si $p < 0.05$, por consiguiente, los datos no poseen distribución normal y se utilizarán estadísticos no paramétricos.

H_0 : Si $p > 0.05$, por consiguiente, los datos poseen distribución normal y se utilizarán estadísticos paramétricos.

Tabla 14

Prueba de Shapiro – Wilk

Variables y dimensiones	Estadístico	Gl	Significación = p
Educación Ambiental	0.952	28	0.226
Universalismo	0.962	28	0.395
Tradicición	0.957	28	0.301
Autodirección	0.873	28	0.053
Logro	0.943	28	0.128
Motivación Laboral Docente	0.943	28	0.133
Necesidades sociales, pertenencia o afiliación	0.975	28	0.710
Necesidades de Autoestima y reconocimiento	0.948	28	0.172
Necesidades de seguridad y protección	0.937	28	0.091
Necesidades de auto realización	0.946	28	0.156

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario y ficha de observación, 2022.

Interpretación

En la tabla 14, se observa que, en las 2 variables y sus dimensiones, el p-valor > 0.05 , esto quiere decir que se rechaza la hipótesis H_a y se acepta H_0 , por lo tanto, los datos poseen una distribución normal y se utilizará en la prueba de hipótesis el estadístico paramétrico de correlación r de Pearson.

4.4 Prueba de hipótesis

4.4.1 Hipótesis general

Paso 1. Planteamiento de las hipótesis

H_a: Existe relación significativa entre educación ambiental y motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre educación ambiental y motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

Paso 2. Nivel de significancia

El nivel de confianza fue del 95% ($\alpha = 0.05$)

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta H₀ si solo si Sig. > 0.05

Se acepta H_a si solo si Sig. < 0.05

Paso 4. Prueba de correlación de Pearson

Tabla 15

Correlación entre educación ambiental y motivación laboral docente

	Motivación laboral docente	
	r de Pearson	0.947**
Educación ambiental	Sig. (bilateral)	0.000
	N	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario y ficha de observación, 2022.

Paso 5. Decisión

Los resultados muestran la relación que hay entre educación ambiental y motivación laboral docente cuyo valor es $r = 0.947$, lo cual revela un nivel de correlación positiva muy alta. Respecto a la significancia de $p = 0.000$ es menor a ($\alpha = 0.05$), indica que se acepta H_a y

se rechaza H_0 . En conclusión, la educación ambiental se relaciona significativamente con la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022. La hipótesis se confirma junto a la tesis de Vilca (2022) “la educación ambiental es influenciada por las estrategias didácticas con $r = 0.794$ y un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, asevera que los estudiantes han desarrollado la conciencia ambiental en función de la motivación, experimentaron cambios en su conducta de manejo de los residuos sólidos” (p. 181); Puma (2022) “existe correlación directa y positiva, de nivel medio entre la motivación laboral y desempeño docente, con $r = 0.406$ y al 99% de confianza” (p. 57). Al contrario, Toribio (2022) encontró que “la motivación laboral no tiene relación positiva con la realización del proceso pedagógico en los docentes, con $r = -0.104$ y $p\text{-valor} = 0.572 > 0.000$ (p. 61).

4.4.2 Hipótesis específicas

4.4.2.1 Hipótesis específica 1

Paso 1. Planteamiento de las hipótesis

H_a : Existe relación significativa entre la dimensión universalismo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión universalismo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

Paso 2. Nivel de significancia

El nivel de confianza fue del 95% ($\alpha = 0.05$)

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta H_0 si solo si Sig. > 0.05

Se acepta H_a si solo si Sig. < 0.05

Paso 4. Prueba de correlación de Pearson

Tabla 16

Correlación entre universalismo y motivación laboral docente

		Motivación laboral docente
Universalismo	r de Pearson	0.773**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario y ficha de observación, 2022.

Paso 5. Decisión

Los resultados muestran la relación que hay entre universalismo de la educación ambiental y motivación laboral docente cuyo valor es $r = 0.773$, lo cual revela un nivel de correlación positiva considerable. Respecto a la significancia de $p = 0.000$ es menor a ($\alpha = 0.05$), indica que se acepta H_a y se rechaza H_0 . En conclusión, la dimensión universalismo de la educación ambiental se relaciona significativamente con la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022. La hipótesis sobre el universalismo hace referencia a las necesidades de supervivencia de los individuos y grupos, las personas no reconocen hasta encontrarse con otros fuera de su grupo primario extenso y tomar conciencia de la escasez de los recursos naturales, en esa perspectiva, Lezama (2022) concluye que “la aplicación de un Programa de Educación Ambiental Ciudadana posee valoraciones altas sobre la ejecución y genera resultados positivos en la gestión de residuos sólidos, respecto a las acciones de cultura y comunicación ambiental es de beneficio realizar campañas de sensibilización, talleres de capacitación, actividades lúdicas, ferias, reciclación,

encuentros ambientales, charlas, foros, conferencias, concursos y celebración de días ambientales” (p. 118).

4.4.2.2 Hipótesis específica 2

Paso 1. Planteamiento de las hipótesis

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión tradición de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión tradición de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

Paso 2. Nivel de significancia

El nivel de confianza fue del 95% ($\alpha = 0.05$)

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta H₀ si solo si Sig. > 0.05

Se acepta H_a si solo si Sig. < 0.05

Paso 4. Prueba de correlación de Pearson

Tabla 17

Correlación entre tradición y motivación laboral docente

	Motivación laboral docente	
Tradición	r de Pearson	0.635**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario y ficha de observación, 2022.

Paso 5. Decisión

Los resultados muestran la relación que hay entre tradición de la educación ambiental y motivación laboral docente cuyo valor es $r = 0.635$, lo cual revela un nivel de correlación positiva media. Respecto a la significancia de $p = 0.000$ es menor a ($\alpha = 0.05$), indica que se acepta H_a y se rechaza H_0 . En conclusión, la dimensión tradición de la educación ambiental se relaciona significativamente con la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022. La hipótesis de la dimensión tradición contextualiza rasgos culturales que simbolizan la solidaridad del grupo, expresan su valor único y contribuyen a su perseverancia ecológica, Hernández, et al (2020) señala que “es necesario promover la apropiación de una cultura científico ambiental en los estudiantes para convivir con el entorno, preservarlo, y transformarlo en función de las necesidades sociales e individuales de forma racional dirigida a elevar la calidad de vida” (p. 212).

4.4.2.3 Hipótesis específica 3

Paso 1. Planteamiento de las hipótesis

H_a : Existe relación significativa entre la dimensión autodirección de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión autodirección de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

Paso 2. Nivel de significancia

El nivel de confianza fue del 95% ($\alpha = 0.05$)

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta H_0 si solo si Sig. > 0.05

Se acepta H_a si solo si Sig. < 0.05

Paso 4. Prueba de correlación de Pearson

Tabla 18

Correlación entre auto dirección y motivación laboral docente

		Motivación laboral docente
Auto dirección	r de Pearson	0.676**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario y ficha de observación, 2022.

Paso 5. Decisión

Los resultados muestran la relación que hay entre auto dirección de la educación ambiental y motivación laboral docente cuyo valor es $r = 0.676$, lo cual revela un nivel de correlación positiva considerable. Respecto a la significancia de $p = 0.000$ es menor a ($\alpha = 0.05$), indica que se acepta H_a y se rechaza H_0 . En conclusión, la dimensión autodirección de la educación ambiental se relaciona significativamente con la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022. La autodirección se sostiene en las necesidades de control y dominio propias de todo organismo y de los requerimientos de autonomía e independencia en las interacciones humanas, por eso, De la Hoz (2022) afirma que “el trabajo conjunto es la única forma que la educación ambiental pueda producir un impacto significativo en el estudiantado, con logros reales y avances de aprendizajes para aplicarlos a la vida cotidiana; la continuidad de un proyecto ambiental puede crear conciencia, actitudes, hábitos y comportamientos para el beneficio de la calidad ambiental” (p. 183).

4.4.2.4 Hipótesis específica 4

Paso 1. Planteamiento de las hipótesis

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión logro de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión logro de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022.

Paso 2. Nivel de significancia

El nivel de confianza fue del 95% ($\alpha = 0.05$)

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta H₀ si solo si Sig. > 0.05

Se acepta H_a si solo si Sig. < 0.05

Paso 4. Prueba de correlación de Pearson

Tabla 19

Correlación entre logro y motivación laboral docente

	Motivación laboral docente	
Logro	r de Pearson	0.620**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en el cuestionario y ficha de observación, 2022.

Paso 5. Decisión

Los resultados muestran la relación que hay entre logro de la educación ambiental y motivación laboral docente cuyo valor es $r = 0.620$, lo cual revela un nivel de correlación

positiva media. Respecto a la significancia de $p = 0.000$ es menor a ($\alpha = 0.05$), indica que se acepta H_a y se rechaza H_0 . En conclusión, la dimensión logro de la educación ambiental se relaciona significativamente con la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca, 2022. La hipótesis de logro se basa en el desempeño competente necesario para la supervivencia de los individuos y para que los grupos e instituciones alcancen sus objetivos, en ese sentido, Vilca (2022) da cuenta que “los estudiantes lograron la competencia de conciencia ambiental en función de la motivación, experimentaron cambios en su conducta sobre el manejo de los residuos sólidos; la percepción y motivación mejoró significativamente, las estrategias didácticas, activas o interactivas incrementan el conocimiento y el nivel de conciencia de la educación ambiental” (p. 181).

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA

5.1 Nombre: UNIDOS POR LA EDUCACIÓN AMBIENTAL

5.2. Datos informativos

Institución Educativa:

Docente:

Área curricular:

Fecha:

5.3 Fundamentación

La crisis climática actual es un desafío de una gran envergadura que abarca diferentes problemáticas, tales como el incremento de gases de efecto invernadero en la atmósfera, la contaminación al medio ambiente, la pérdida de biodiversidad. Problemas de origen antrópico que requieren una serie de medidas mitigadoras y adaptativas acompañadas de un aumento de conciencia ambiental por parte de la población. El plan de mejora tiene el propósito de fortalecer mediante talleres asociados a la educación ambiental y pretende establecer acciones vivenciales, reflexivas y significativas que conlleven a la concreción del actual currículo desde una mirada global y contextualizada.

García-Valcárcel (2009) defiende el trabajo por proyectos (talleres), abarca la teoría y la práctica ecológica que favorece ciertas habilidades intelectuales, promueve la responsabilidad del estudiante, docente, directivo y del equipo al establecer metas que permite construir el pensamiento autocrítico y evaluativo. Con la implementación de los talleres permite desarrollar capacidades de diálogo social y reflexionar en la construcción del propio conocimiento tras cuestionarse la realidad. El aprendizaje significativo será reforzado con el trabajo en grupos, desarrollo de habilidades cognitivas como el razonamiento, la observación, el análisis y el pensamiento crítico, promoviendo la socialización, la mejora de la autoestima, la satisfacción en el desempeño laboral y la

aceptación de los miembros que conforman la comunidad en la que se está trabajando (Glinz, 2005).

El conocimiento ecológico se construye de manera activa en base a tres principios según Molina et al. (2006) que están relacionados con la educación ambiental y la motivación en los centros de trabajo:

- La comprensión de una situación real surge de las interacciones con el medio ambiente. El ser humano debe comprender a la naturaleza como un espacio o hábitat inigualable, entender el valor del planeta para la existencia de la vida en la tierra; estas ideas se adquieren en la educación ambiental y deben ser practicadas en los centros laborales y de formación educativa.
- El conflicto cognitivo al afrontar cada nueva situación estimula el aprendizaje. El ser humano debe aprender al cuidado del medio ambiente, practicar las normas de convivencia entre seres que habitan el planeta.
- El conocimiento se desarrolla mediante el reconocimiento y aceptación de los procesos sociales y de la evaluación de las diferentes interpretaciones individuales del mismo fenómeno. El ser humano, por naturaleza es sociable y se adapta a los diferentes modos y estilos de vida junto a los entes que existen en el planeta.

Con la propuesta se pretende convertir a la Institución Educativa “La Florida” N° 82019 en un ambiente de aprendizaje sobre el desarrollo sostenible, en los que se integran los principios de la sostenibilidad en la vida cotidiana. Para ello será necesario un cambio de paradigma o modelo educativo. Muchas experiencias previas ya defienden la utilidad de este como recurso educativo, pues permite tanto reforzar contenidos propios del currículum como transmitir a los participantes la importancia de las técnicas productivas relacionadas

con los recursos naturales, el respeto al medio ambiente, la alimentación saludable y la conciencia ecológica.

5.4 Objetivos

General

Diseñar un plan de acción dirigido a fortalecer la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca.

Específicos

- Promover talleres sobre el cuidado del medio ambiente, conciencia ecológica y colaborativa del currículo mediante la constitución de comunidades de aprendizaje y la democratización del acompañamiento pedagógico en los docentes de educación secundaria.
- Implementar talleres teóricos prácticos relacionados con las corrientes de educación ambiental, las necesidades humanas y la afirmación de la profesionalidad e identidad de los docentes en la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca.

5.5 Responsables

- Docentes y directivos de la Institución Educativa “La Florida” N° 82019, Cajamarca.
- Estudiantes de educación secundaria.

5.6 Duración

5 meses

5.7 Logros esperados

- Docentes capaces de gestionar e implementar el currículo mediante un trabajo colegiado y colaborativo, evidenciando el logro de competencias de la educación ambiental.

- Constitución de comunidades de aprendizaje para compartir y analizar experiencias referidas al manejo del medio ambiente.
- Elaboración de programaciones curriculares contextualizadas y de acuerdo a los enfoques pedagógicos y curriculares referenciando la conciencia ecológica.
- Fortalecimiento de la participación y gestión escolar; profesionalidad e identidad docente en los docentes del nivel secundario.

5.8 Beneficios

- Los beneficiarios directos son los docentes de educación secundaria que empoderarán estrategia que posibiliten una eficiente toma de conciencia de educación ambiental; además, potenciarán su motivación en el desempeño laboral de sus actividades escolares, y desarrollarán habilidades para trabajar de manera colegiada y colaborativa.

5.9 Cronograma de acciones

Cronograma de actividades

Objetivo	Talleres	Estrategias	Recursos	Tiempo	Cronograma					
					Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	
Promover la importancia del conocimiento de los docentes sobre temas de educación ambiental	Taller 01	Organizar capacitaciones periódicas sobre educación ambiental, dirigidas a docentes de todas las áreas. Elaborar módulos de autoaprendizaje sobre sostenibilidad y educación ambiental en una plataforma en línea	Expertos en educación ambiental y materiales educativos.	90´	Abрил					
Implementar proyectos ambientales en el currículo escolar	Taller 02	Analizar plantillas de proyectos ambientales que puedan ser implementados en diferentes asignaturas. Promover concursos de proyectos ambientales entre docentes para incentivar su creatividad y participación	Recursos educativos sobre proyectos ambientales, colaboración con especialistas en sostenibilidad	90´		Mayo				

<p>Aumentar la motivación de los docentes a través del reconocimiento por su participación en iniciativas de educación ambiental</p>	<p>Taller 03</p>	<p>Crear un programa de reconocimiento para los docentes que integren la educación ambiental de manera destacada en sus lecciones. Establecer una plataforma en línea donde los docentes puedan compartir sus experiencias, proyectos e ideas en torno a la educación ambiental.</p>	<p>Certificados, menciones honoríficas, reconocimiento en eventos escolares y reuniones de docentes.</p>	<p>45´</p>			<p>Junio</p>		
<p>Desarrollar el liderazgo ambiental entre los docentes durante el año académico.</p>	<p>Taller 04</p>	<p>Capacitar a docentes líderes para que se conviertan en "embajadores ambientales" dentro de la Institución Educativa y fomenten iniciativas ecológicas. Crear comités de educación ambiental en cada departamento para coordinar actividades y proyectos relacionados con el medio ambiente.</p>	<p>Talleres de liderazgo, expertos en sostenibilidad, materiales didácticos de apoyo para los embajadores. Espacios para reuniones, tiempo asignado en el horario docente, materiales y herramientas de planificación</p>	<p>45´</p>			<p>Julio</p>		

Fomentar el bienestar de los docentes mediante la integración de actividades ambientales en su jornada laboral.	Taller 05	Organizar actividades al aire libre para los docentes, como caminatas ecológicas, jornadas de reforestación o talleres de jardinería. Incluir pausas activas ecológicas, como momentos para la observación de la naturaleza o ejercicios de relajación en el entorno natural.	Espacios naturales, materiales para las actividades, logística para organizar salidas al campo. Coordinación de expertos en bienestar, horarios flexibles para las pausas activas, guías sobre relajación en la naturaleza.	45´					Agosto
---	-----------	--	---	-----	--	--	--	--	--------

5.10. Presupuesto

Presupuesto del plan

Talleres	Recursos	Cantidad	Costo Unitario S/	Costo Total S/
Talleres teóricos prácticos	Plataforma virtual	01	100	100.00
	Material impreso	30	5	150.00
	Material didáctico	90	5	450.00
	Certificados	30	10	300.00
	Refrigerio	150	3	450.00
	Total			1450.00

Nota: Presupuesto aproximado de los gastos y recursos que se emplearán en el desarrollo de los talleres.

5.11. Referencias

- García-Valcácer, A. (2009). *Modelos y estrategias de enseñanza*. Videoconferencia presentada como parte de los documentos de la materia Modelos y estrategias de enseñanza, de la Maestría en Educación del Instituto Tecnológico de Monterrey.
- Glinz-Férrez, PE (2005). Un acercamiento al trabajo colaborativo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35(2). <http://www.rieoei.org/deloslectores/820Glinz.PDF>
- Molina, M., et al (2006). Aprendizaje basado en problemas. Competencias del profesional de la salud. *Innovación Educativa*, 6(35), pp. 1– 12.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe una correlación positiva muy alta de $r = 0.947$, con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ entre la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022.
2. Se ha determinado que existe una correlación positiva considerable de $r = 0.773$, con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ entre la dimensión universalismo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022.
3. Se ha determinado que existe una correlación positiva media de $r = 0.635$, con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ entre la dimensión tradición de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022.
4. Se ha determinado que existe una correlación positiva considerable de $r = 0.676$, con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ entre la dimensión auto dirección de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022.
5. Se ha determinado que existe una correlación positiva media de $r = 0.620$, con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ entre la dimensión logro de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019, Cajamarca, 2022.

RECOMENDACIONES

1. Al director de la Institución Educativa “La Florida” N.º 82019 del distrito de Cajamarca, implementar e institucionalizar el plan de mejora de la educación ambiental y la motivación laboral docente, propuesta que responde a la existencia correlacional directa y significativa de ambas variables, con el propósito de articular e integrar las acciones curriculares y las funciones que realizan los docentes; de tal forma, que se consolide un quehacer pedagógico interdependiente, eficiente y de aseguramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje.
2. Al director de la Institución Educativa La Florida N.º 82019 del distrito de Cajamarca, promover actividades educativas pertinentes relacionadas con el cuidado del medio ambiente, donde se promueva e incentive el trabajo colegiado, interdisciplinar y colaborativo; compartir y converger iniciativas pedagógicas creativas e innovadoras mediante la constitución de equipos de interaprendizaje; y participar de las acciones del acompañamiento pedagógico para reflexionar y reconstruir los procesos curriculares en el desarrollo de la conciencia ecológica.
3. Al director de la Institución Educativa La Florida N.º 82019 del distrito de Cajamarca, diseñar un plan de mejora dirigido a fortalecer el desempeño profesional docente, en este instrumento incluir jornadas de capacitación teórico prácticas, donde se aborden temas relacionados con la educación ambiental, ecología, desarrollo sostenible, planificación y contextualización de la enseñanza y aprendizaje; se proporcionen herramientas pedagógicas efectivas para la educación ambiental; participación de las familias; y la gobernanza de habilidades socio ecológicas.

REFERENCIAS

- Ajello, A. (2012). *La motivación para aprender*. Popular.
- Alles, M. (2011). *Nuevo enfoque. Diccionario de preguntas. La trilogía*. Granica.
- Alvarado, L. (2014). *Brainketing: El marketing es sencillo; conquistar el cerebro de las personas es lo difícil*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Ander, E. (1986). *Técnicas de investigación social* (21.^{ava} ed.). Hvmanitas.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6^{ta} ed). Episteme.
- Bandura, A. (2020). *La Teoría del Aprendizaje Social: En qué consiste y cómo se aplica*. EDUCACIÓN 3.0. <https://www.educaciontrespuntocero.com/noticias/teoria-aprendizaje-social-consiste-como-se-aplica/>
- Bazán, A. (2006). Las actitudes hacia la Matemática-Estadística dentro de un modelo de aprendizaje. *Revista Semestral del Departamento de Educación*.
- Bedoy, V. (2000). La historia de la educación ambiental: reflexiones pedagógicas. *Nueva época*, (13). <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Bedoy.html>
- Best, J. (1982). *Cómo investigar en educación* (3^{ra} ed.). Ediciones Morata, S.A.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano: Experimentos en entornos naturales y diseñados*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=57272>
- Calero, M. (2010). *Gestión Pedagógica y el didáctico de los procesos*. Parábola.
- Cieza, E. & Chávarry, P. (2022). Plan de motivación Herzbergiana y desempeño laboral del docente universitario. *Horizonte Empresarial*, 09(01), pp. 42-57. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i1.2182>
- Chamie G. (2004). *El medio ambiente y su protección a través de las acciones populares*.
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos* (5^{ta} ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Teoría, proceso y práctica* (3^{ra} ed.). McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (9^{na} ed.). McGraw-Hill/interamericana editores, S.A. de C.V.
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación* (2^{da} ed.). San Marcos.
- Dalton, M., et al. (2007). *Relaciones humanas* (3^a ed.). Thompson.
- Deci, E. & Ryan, R. (1991). Un acercamiento motivacional a uno mismo: integración en la personalidad. <https://psycnet.apa.org/record/1991-98255-005>

- Delgado, N. (1999). *Los estilos de enseñanza en educación física*. Universidad de Granada.
- De la Hoz, M. (2022). Importancia de la implementación de estrategias eco-pedagógicas para el fortalecimiento de la educación ambiental. *Revista arbitrada del centro de investigación*, (53), pp. 172-184. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/12/Ed.53172-184-De-la-Hoz.pdf>
- Druker, P. (2005). *La gerencia de la empresa*. EDHSA.
- Gadotti, M. (2003). *Pedagogía de la tierra y cultura de la sustentabilidad*. Petropolis.
- García-Valcárcel, A. (2009). *Modelos y estrategias de enseñanza*. Videoconferencia presentada como parte de los documentos de trabajo de la Maestría en Educación del Instituto Tecnológico de Monterrey.
- Glinz, P. (2005). Un acercamiento al trabajo colaborativo. *Revista Ibero Americana de Educación*, 36(7), pp. 1–14. <https://doi.org/10.35362/rie3672927>
- Gobierno Vasco. (2016). *Competencia para la autonomía e iniciativa personal*. País Vasco. http://ediagnostikoak.net/edweb/cas/materialesinformativos/ED_marko_teorikoak/Autonomia_e_iniciativa_personal.pdf
- Gomera, A., et al. (2012). Medición y categorización de la conciencia ambiental del alumnado universitario: Contribución de la Universidad a su fortalecimiento. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 16(2), pp. 193–212. <https://doi.org/ISSN 1138-414X>
- Gonzales, J. (2003). *¿Qué es la educación para el desarrollo sostenible?* ICE-Octaedro.
- González, M. (2006). *Habilidades directivas. Innovación y cualificación*, S. L. <https://books.google.com.ec/books?id=m2O0lf1Hp8oC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Grande, I. (2005). *Marketing de los servicios* (4ª ed.). ESIC.
- Griffin, R. (2012). *Administración* (10 ed.). Cengage Learning.
- Hernández, R. et al. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación* (2^{da} ed.). McGraw – Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., et al. (2010). *Metodología de la investigación* (5^{ta} ed.). McGraw – Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^{ta} ed.). McGraw – Education.
- Hernández, L., et al. (2020). Metodología de educación ambiental para el desarrollo sostenible en la formación profesional. *Didasc@lia: D&E*, 11(4), pp. 200-213. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/1139>

- ISTAS. (2020). *Condiciones de trabajo y salud*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. <https://istas.net/saludlaboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Jiménez, M. (2007). La operacionalización del concepto de conciencia ambiental en las encuestas. La experiencia del eco barómetro andaluz.
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4^{ta} ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S. A. de C.V.
- Koontz, H., et al. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14^a ed.). McGraw-Hill.
- Leiva, M. (2011). *Evaluación del Impacto Ambiental*. Agrícola Española.
- Ledesma, M. (2004). *Fundamentos de Enfermería*. Editorial Limusa.
- Lezama, S. (2022). *Programa de educación ambiental ciudadana y gestión de residuos sólidos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca. Perú]. Repositorio Digital Institucional de la UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5119>
- López, J. (1997). *El salario en instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>
- Lovelock, C., & Wirtz, J. (2009). *Marketing de servicios personal, tecnología y estrategia*. <http://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/1902-marketing-de-servicios-christopher-lovelock.pdf>
- Llanos, F. (2021). *Programa de educación ambiental en manejo de residuos sólidos domésticos y nivel de conciencia ambiental de los estudiantes de 6° grado de la I.E. N° 82912 Porcón Alto – Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca. Perú]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4158>
- Martínez, R. (2010). La importancia de la educación ambiental ante la problemática actual. *Revista Educare*, 14 (1), pp.97-111. <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194114419010.pdf>
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Sagitario.
- Minedu (2009). Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular. Disponible en: http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/download.php?link=dcn_2_009.pdf
- Minedu (2012). Política Nacional de Educación Ambiental. https://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2013/10/politica_nacional_educacion_ambiental_amigable_11.pdf

- Minedu (2016). Ley de Reforma Magisterial LEY N° 29944. <https://minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-29944.pdf>
- Minedu (2016). Normativa de la educación ambiental. <https://minedu.gob.pe/educacion-ambiental/normativa.php>
- Minedu (2021). Guía de orientaciones para el reporte, evaluación y reconocimiento de logros ambientales de las instituciones educativas públicas y privadas de la educación básica.
https://sar2.regioncajamarca.gob.pe/media/portal/OLJEP/documento/19142/OFICIO_MULT._70-2021-DIRECTORES.pdf
- Miranda, A., et al. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9, pp. 104- 121.
<https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>
- Monreal, M., & Guitart, M. (2012). Consideraciones educativas de la perspectiva ecológica de Urie Bronferbrenner. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(15), pp. 79-92. <https://doi.org/10.18172/con.656>
- Montecinos, C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. *Psicoperspectivas*, II.
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>
- Montero, M., et al. (2023). La EA desde la geografía de Cuba en noveno grado. *Maestro y Sociedad*, 20(1), pp. 41-49.
<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5843/5675>
- Moreno, M. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Santa 2016*.
- Mundaca, M. (2018). *Propuesta de un Modelo de Gestión Ambiental Institucional, basado en la Teoría Ecológica de los Sistemas de Bronfenbrenner, para mejorar los hábitos de conservación del medio ambiente en niños del nivel inicial*. [Tesis doctoral. Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28380/Carlos_MMJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Murillo, L. (2013). Cultura ambiental: un estudio desde las dimensiones de valor, creencias, actitudes y comportamientos ambientales. *Producción+Limpia*, 8(2), pp. 94–105.

- Ñaupas, H. et al. (2023). *Metodología de la investigación total: cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. (6.^{ta} ed.). Ediciones de la U.
- Ortega, W., et al. (2021). *Modelo ecológico de bronfenbrenner aplicado a la pedagogía, modelación matemática para la toma de decisiones bajo incertidumbre: De la lógica difusa a la lógica plitogénica* (5^a ed.). Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4614059>
- Ortiz, F. (2005). *Metodología de la investigación*. Limusa.
- Palomo, T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (5^a ed.). ESIC.
- Pérez, E. (2007). *Comportamiento organizativo*. Ramón Aceres.
- Puma, L. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Azángaro, Puno, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú]. Repositorio Digital Institucional de la UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/23d05a9e-02ed-440d-89d6-c0284d44e5ab>
- Quiles, M., et al. (2015). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, 8(2), pp. 68-75. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1888899215000045>
- Reynaga, J. (2015). *El método estadístico*. <https://es.scribd.com/document/499868504/04>
- Rojas, R. (2004). *El Proceso de la investigación científica*. Trillas.
- Rosas, E. (2013). *Diseño de un plan de reconocimiento no monetario como estrategia para el mejoramiento del clima organizacional*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7572.pdf>
- Ruíz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. Aula Fácil.
- Saca, G. (2018). *Motivación y satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ayaviri*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Digital Institucional de la UNA. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/8845>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica* (6.^{ta} ed.). Imprenta Gráfica Ancash.
- Sánchez, H. et al. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1.^{ra} ed.). Universidad Ricardo Palma.
- Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias*. <https://books.google.com.pe/books?id=gTX24ti91ygC&pg=PA90&dq=definici%C3%B3n+de+de>

sarrollo+personal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiYqqvBxqPvAhWNiOAKHeXNBKMQ6AEwA
HoECAIQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20desarrollo%20personal&f=false

- Sauvé, L. (2004). Una cartografía de corrientes en Educación Ambiental. Cátedra de investigación de Canadá en educación ambiental. *Universidad de Québe*.
- Schwartz, S. (1992). Universales en el contenido y estructura de los valores: avances teóricos y pruebas empíricas en 20 países. En M. Zanna (Ed.), *Avances en psicología social experimental*. Vol. 25 (pp. 1-65). Academic Press.
- Segura, Y. (2021). *Aspectos de felicidad organizacional para la motivación en el trabajo de docentes y directivos docentes vinculados al sector oficial de educación preescolar, básica y media del municipio de Facatativá, Cundinamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado. Colombia]. Repositorio Digital Institucional de la UEC. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/1d587fb0-8cc7-4b21-9a7e-a0f401e7b86d>
- Severo, I. (1981). *Principios del método de la investigación científica*. Editorial Tiempo y Obra.
- Schiffman, L. & Kanuf, L. (2010). *Comportamiento del consumidor* (10 ed.). Pearson Educación.
- Tamayo & Tamayo, M. (2006). *Técnicas de investigación* (2^{da} ed.). Mc Graw Hill.
- Toribio, Z. (2022). *Motivación laboral y realización del proceso pedagógico en los docentes de las instituciones educativas públicas nivel primario del distrito de Pilcomayo – Huancayo de la Región Junín, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional de la UNDAC. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2497/1/T026_20721955_M.pdf
- Toro, F. & Cabrera H. (2001). *El clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Cincel.
- UNESCO-PNUMA. (1987). Elementos para una estrategia internacional de acción en materia de educación y formación ambientales para el decenio de 1990. Paris.
- UNESCO. (2010). Educación para el desarrollo sostenible. Editorial Unesco.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^{da} ed.). Editorial San Marcos.
- Vilca, V. (2022). Una estrategia didáctica en educación ambiental con base en el manejo de residuos sólidos. *Investigación y Postgrado*, 37(1), pp. 159-187. <http://historico.upel.edu.ve:81/revistas/index.php/revinpost/article/view/10099/6538#>

- Werther, W., & Davis, H. (1995). *Administración de personal y recursos humanos* (6^a Ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Zuazua, A. (2007). *El proyecto de autorrealización: Cambio, curación y desarrollo*. Club Universitario.

APÉNDICES

APÉNDICE 01



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
MENCIÓN: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
EDUCATIVA



CUESTIONARIO SOBRE EDUCACIÓN AMBIENTAL

Instrucciones:

Estimado (a) docente recibe un cordial saludo y a su vez, se requiere de su apoyo para responder a este cuestionario que nos permitirá recoger información sobre el conocimiento de la educación ambiental, según sus dimensiones. Solicito que leas cada enunciado y responde marcando con un aspa (X) en el valor de la escala que más se aproxime a tu propio juicio y con la mayor sinceridad posible.

La escala contempla los siguientes valores:

1	2	3	4	5
N Nunca	PV Pocas veces	AV A veces	CS Casi siempre	S Siempre

N.º	INDICADORES	Apreciación				
		N	PV	AV	CS	S
DIMENSIÓN: Universalismo		N	PV	AV	CS	S
1	Valora la Política Nacional de Educación Ambiental-PNEA					
2	Protege la naturaleza en base a la utilización de energía limpia					
3	Respeto el Plan Nacional de Educación Ambiental-PLANEA					
4	Implementa Proyectos Educativos Ambientales Integrados (PEAI)					
DIMENSIÓN: Tradición		N	PV	AV	CS	S
5	Acepta costumbres ambientales					
6	Promueve la ecoeficiencia en la Institución Educativa.					
7	Respeto los estilos de vida de otros grupos sociales y culturas, fomentando aquellos que buscan armonía con el ambiente					

8	Implementa actividades educativas relacionadas con el medio ambiente					
DIMENSIÓN: Autodirección		N	PV	AV	CS	S
9	Utiliza estrategias de reciclaje					
10	Promueve el diálogo ambiental					
11	Impulsa acciones a favor del desarrollo sostenible					
12	Respeto y protege toda forma de vida					
DIMENSIÓN: Logro		N	PV	AV	CS	S
13	Participa de proyectos relacionados con el cuidado del medio ambiental					
14	Influye en el cuidado del medio ambiente con el programa ESVI					
15	Capaz de cuidar el medio ambiente en base a la agenda 2030 (Desarrollo Sostenible)					
16	Deseoso por el cuidado de la naturaleza en base a la propuesta VIVE					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

APÉNDICE 02



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
MENCIÓN: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
EDUCATIVA



FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE

Objetivo:

Recoger información primaria sobre los niveles de motivación que poseen los docentes en su centro laboral.

La escala contempla los siguientes valores:

1	2	3	4	5
N	PV	AV	CS	S
Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre

N.º	INDICADORES	Apreciación				
		N	PV	AV	CS	S
DIMENSIÓN: Necesidades sociales, pertenencia o afiliación		N	PV	AV	CS	S
1	Muestra afecto laboral al abordar temas ambientales					
2	Realiza trabajos cooperativos ambientales					
3	Demuestra responsabilidad respecto al medio natural					
4	Acepta la importancia de la naturaleza en su entorno laboral					
DIMENSIÓN: Necesidades de Autoestima y reconocimiento		N	PV	AV	CS	S
5	Logra objetivos de reutilización					
6	Demuestra responsabilidad al transmitir costumbres ambientales					
7	Exterioriza sentimientos de cuidado ambiental					
8	Responsable con difundir el cuidado ambiental					
DIMENSIÓN: Necesidades de seguridad y protección		N	PV	AV	CS	S
9	Promueve orden en el proceso de reciclaje					

10	Demuestra seguridad al transmitir información ambiental					
11	Establece normas ambientales					
12	Maneja herramientas virtuales para el cuidado del medio natural					
DIMENSIÓN: Necesidades de auto realización		N	PV	AV	CS	S
13	Reconoce su desarrollo ambiental					
14	Promueve la creatividad para el cuidado del medio ambiente					
15	Resuelve problemas en beneficio del medio ambiente					
16	Acepta el cuidado del medio ambiente en el ámbito laboral					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

APÉNDICE 03

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FICHA DE VALIDACIÓN – FICHA DE OBSERVACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: OLGA VELAZQUE VIGO
 Grado académico: MAESTRO EN CIENCIAS
 Título de la investigación: "Educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa La Florida, Cajamarca, 2022"
 Autor (a): OSCAR GERHÓN INCL. ORTIZ

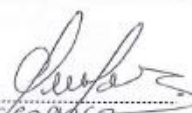
CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
Nº Ítem	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
01	X		X		X		X	
02	X		X		X		X	
03	X		X		X		X	
04	X		X		X		X	
05	X		X		X		X	
06	X		X		X		X	
07	X		X		X		X	
08	X		X		X		X	
09	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	

Fuente: Ricardo Cabanillas

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: 28/01/2022


 DNI: 26629263

FICHA DE VALIDACIÓN - FICHA DE OBSERVACIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: Diego Alanino Izano MalcaGrado académico: Maestro en Ciencias de la Educación

Título de la investigación: "Educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa La Florida, Cajamarca, 2022"

Autor (a): Oscar Germán Trujillo Ortiz

CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
Nº ítem	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
01	✓		✓		✓		✓	
02	✓		✓		✓		✓	
03	✓		✓		✓		✓	
04	✓		✓		✓		✓	
05	✓		✓		✓		✓	
06	✓		✓		✓		✓	
07	✓		✓		✓		✓	
08	✓		✓		✓		✓	
09	✓		✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓		✓	
11	✓		✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓		✓	
13	✓		✓		✓		✓	
14	✓		✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓		✓	
16	✓		✓		✓		✓	

Fuente: Ricardo Cañanillas

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (✓)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: 10/02/2022


DNI: 4227741

FICHA DE VALIDACIÓN - FICHA DE OBSERVACIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: Rodriguez Diaz AlejandroGrado académico: Maestro en Ciencias

Título de la investigación: "Educación ambiental y la motivación laboral docente en la Institución Educativa La Florida, Cajamarca, 2022"

Autor (a): Oscar Germán Inal Ortiz

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Nº ítem	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
01	✓		✓		✓		✓	
02	✓		✓		✓		✓	
03	✓		✓		✓		✓	
04	✓		✓		✓		✓	
05	✓		✓		✓		✓	
06	✓		✓		✓		✓	
07	✓		✓		✓		✓	
08	✓		✓		✓		✓	
09	✓		✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓		✓	
11	✓		✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓		✓	
13	✓		✓		✓		✓	
14	✓		✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓		✓	
16	✓		✓		✓		✓	

Fuente: Ricardo Cabanillas

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (✓)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: 13 enero 2022


DNI: 6011635

APÉNDICE 04

Matriz de datos del cuestionario de educación ambiental

	Universalismo				Tradicón				Autodirección				Logro			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Sujeto 1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5
Sujeto 2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
Sujeto 3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
Sujeto 4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4
Sujeto 5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5
Sujeto 6	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3
Sujeto 7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5
Sujeto 8	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4
Sujeto 9	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5
Sujeto 10	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Sujeto 11	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5
Sujeto 12	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5
Sujeto 13	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
Sujeto 14	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5
Sujeto 15	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
Sujeto 16	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
Sujeto 17	4	5	4	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
Sujeto 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
Sujeto 19	3	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4
Sujeto 20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4
Sujeto 21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4
Sujeto 22	4	4	2	4	3	2	2	4	4	3	5	3	5	3	4	5
Sujeto 23	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4
Sujeto 24	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	3
Sujeto 25	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4
Sujeto 26	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3
Sujeto 27	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5
Sujeto 28	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	3	3

APÉNDICE 05

Matriz de datos de la ficha de observación de la motivación laboral docente

	Necesidades sociales, pertenencia o afiliación				Necesidades de autoestima y reconocimiento				Necesidades de seguridad y protección				Necesidades de autorrealización			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Sujeto 1	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	5	3	3	5	3	5
Sujeto 2	2	2	2	4	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
Sujeto 3	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5
Sujeto 4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4
Sujeto 5	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	5
Sujeto 6	4	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3
Sujeto 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5
Sujeto 8	5	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4
Sujeto 9	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5
Sujeto 10	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4
Sujeto 11	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5
Sujeto 12	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5
Sujeto 13	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
Sujeto 14	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5
Sujeto 15	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
Sujeto 16	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5
Sujeto 17	5	5	4	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
Sujeto 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
Sujeto 19	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	3	5
Sujeto 20	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4
Sujeto 21	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3
Sujeto 22	4	4	2	4	3	2	2	4	4	3	5	3	5	3	4	5
Sujeto 23	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4
Sujeto 24	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	4	4	5	3
Sujeto 25	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4
Sujeto 26	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3
Sujeto 27	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5
Sujeto 28	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	3	5	3	3

APÉNDICE 06

CONSTANCIA EMITIDA POR I.E.



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CAJAMARCA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82019
PRIMARIA Y SECUNDARIA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82019, CÓDIGO MODULAR N° 0444760 NIVEL PRIMARIA Y 1719202 NIVEL SECUNDARIA, LA FLORIDA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, COMPRENSIÓN DE LA UGEL Y REGIÓN DE EDUCACIÓN – CAJAMARCA, QUE AL FINAL SUSCRIBE; OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, el docente **OSCAR GERMÁN INCIL ORTIZ** del área de Ciencias Sociales contratado por la UGEL Cajamarca en la institución antes mencionada, aplicó los instrumentos de su tesis de maestría denominado: "Educación ambiental y la motivación laboral docente" en la I.E. N° 82019 La Florida, Cajamarca, 2022. La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo de manera satisfactoria de marzo a noviembre del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Cajamarca, 30 de noviembre del 2023.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE CAJAMARCA
[Firma]
Prof. Segundo R. Ayala Salazar
DIRECTOR
I.E. N° 82019 LA FLORIDA - CAJAMARCA

APÉNDICE 07: Tabla 19

Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIAB.	DIMENS.	INDICAD.	Técnica	Instrumento
Principal	General	General	Variable 1: Educación Ambiental	Universalismo	Aprecia el medio ambiente	Encuesta	Cuestionario
¿Qué relación existe entre educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022?	Determinar la relación que existe entre educación ambiental y motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.	<p>H_a: Existe relación significativa entre educación ambiental y motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre educación ambiental y motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p>			Protege la naturaleza		
					Respeta el medio ambiente		
					Consciente con la naturaleza		
				Tradición	Acepta costumbres ambientales		
Respeta la cultura ancestral							
Valora el medio ambiente							
Específicos	Específicos	Específicas		Autodirección	Dedicado con el medio ambiente		
					Utiliza estrategias de reciclaje		
					Promueve el diálogo ambiental		
¿Qué relación existe entre la dimensión universalismo objetivo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022?	Determinar la relación que existe entre la dimensión universalismo objetivo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.	<p>H_a: Existe relación significativa entre la dimensión universalismo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre la dimensión universalismo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p>	Logro	Muestra asertividad respecto al medio ambiente			
				Innovador en el cuidado del medio natural			
				Éxito medio ambiental			
				Influye en el medio ambiente			
¿Qué relación existe entre la dimensión tradición de la educación ambiental	Determinar la relación que existe entre la dimensión tradición de la educación ambiental	<p>H_a: Existe relación significativa entre la dimensión tradición de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p>	Necesidades sociales, pertenencia o afiliación	Capaz de cuidar el medio ambiente			
				Deseoso por el cuidado de la naturaleza			
				Muestra afecto laboral al abordar temas ambientales			
					Realiza trabajos cooperativos ambientales		

<p>ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión autodirección de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión logro – objetivo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022?</p>	<p>y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión autodirección de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión logro – objetivo de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p>	<p>H₀: No existe relación significativa entre la dimensión tradición de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p> <p>H_a: Existe relación significativa entre la dimensión autodirección de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre la dimensión autodirección de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p> <p>H_a: Existe relación significativa entre la dimensión logro de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre la dimensión logro de la educación ambiental y la motivación laboral docente en la I.E. La Florida N.º 82019, Cajamarca, 2022.</p>	<p>Variable 2: Motivación laboral docente</p>		<p>Demuestra responsabilidad respecto al medio natural</p> <p>Acepta la importancia de la naturaleza en su entorno laboral</p>	<p>Observación</p>	<p>Ficha de Observación</p>		
				<p>Necesidades de Autoestima y reconocimiento</p>	<p>Logra objetivos de reutilización</p> <p>Demuestra responsabilidad al transmitir costumbres ambientales</p> <p>Exterioriza sentimientos de cuidado ambiental</p> <p>Responsable con difundir el cuidado ambiental</p>				
				<p>Necesidades de seguridad y protección</p>	<p>Promueve orden en el proceso de reciclaje</p> <p>Demuestra seguridad al transmitir información ambiental</p> <p>Establece normas ambientales</p> <p>Maneja herramientas virtuales para el cuidado del medio natural</p>				
				<p>Necesidades de auto realización</p>	<p>Reconoce su desarrollo ambiental</p> <p>Promueve la creatividad para el cuidado del medio ambiente</p> <p>Resuelve problemas en beneficio del medio ambiente</p> <p>Acepta el cuidado del medio ambiente en el ámbito laboral</p>				