



**EL DESARROLLO DE  
LA CONCIENCIA  
AMBIENTAL EN LAS  
ADMINISTRACIONES  
LOCALES**

**María del Mar Ancín García  
Mercedes Pardo**

**Universidad Pública de Navarra  
Fundación Fernando de los Ríos**

EL DESARROLLO  
DE LA  
CONCIENCIA AMBIENTAL  
EN LAS  
ADMINISTRACIONES LOCALES

Ponencia presentada en el I Congreso Nacional  
de Educación Ambiental "20 años después de Tblisi"  
Salamanca, 26 al 28 de septiembre de 1.997

María del Mar Ancín García  
Mercedes Pardo

Universidad Pública de Navarra  
Fundación Fernando de los Ríos

Primera Edición : 1.998

© de los textos: Fundación Fernando de los Ríos  
Dpto. Sociología U. Pública de Navarra

© de la presente edición: Fundación Fernando de los Ríos

Edita : Fundación Fernando de los Ríos (Madrid)

ISBN : 84 - 921242 - 6 - 1

Depósito legal: M - 20067 - 1998.

Diseño, realización y coordinación:

Fundación Fernando de los Ríos.

C/ Marqués de Cubas, 23 - 28014 Madrid

Tel. 91/ 429.16.79 - Fax 91/369.38.83

Impresión: Centro Reprográfico Neptuno.

C/ Marqués de Cubas, 16 - 28014 Madrid

Tel. 91/429.46.32 - Fax 91/420.23.97

Impreso en España - Printed in Spain

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en, o transmitida por, un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia, o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de la editorial.

## INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge la comunicación presentada por la Fundación Fernando de los Ríos, junto con el Departamento de Sociología de la Universidad Pública de Navarra, en el I Congreso Nacional de Educación Ambiental –“20 años después de Tblisi”– que se celebró en la ciudad de Salamanca, durante los días 26, 27 y 28 de septiembre de 1997; siendo M<sup>a</sup> del Mar Ancín, la representante de ambas entidades en este foro.

La cuestión ambiental, y en concreto, los problemas que está planteando el medioambiente, están promoviendo una conciencia ambiental encaminada a proteger y recuperar el entorno próximo en el que vivimos.

Estos problemas exigen, en un ámbito global, grandes políticas ambientales; pero es importante hacer hincapié en las acciones realizadas a nivel local, en regiones delimitadas, en la propia casa, entendida como concepto amplio. Se trata de ir dando soluciones concretas a estos problemas, y es en el ámbito local donde pueden

ponerse en práctica con mayor facilidad. Conociendo los problemas existentes en un ámbito relativamente pequeño, podremos realizar acciones que intenten corregirlas y que mejoren el entorno.

Nuestro objeto de estudio se va a centrar en las Administraciones Públicas como instituciones que tienen una serie de obligaciones hacia los ciudadanos, por el hecho de ser servicios públicos. Consideramos que entre esas obligaciones se encuentra la de fomentar una conciencia ambiental, que va ligada a unos valores sociales, como pueden ser el bienestar, un buen nivel de vida, la solidaridad hacia otros ciudadanos y hacia generaciones futuras. Esa conciencia ambiental puede ir dirigida tanto hacia fuera de la Administración, hacia los ciudadanos, como hacia dentro de la propia organización, hacia las personas que trabajan en ella y a su propia estructura.

Las Administraciones Públicas locales, consideradas como organizaciones con su propia cultura organizacional, pueden incluir como elemento de esa cultura una conciencia y unos valores ambientales. Proponemos promover esa conciencia a través de una educación ambiental dirigida hacia los trabajadores de la Administración.

Para desarrollarla es necesario poner en práctica una serie de propuestas de Educación Ambiental. En primer lugar, se trata de conocer las repercusiones ambientales que tienen las actividades realizadas dentro de la Administración, para, en segundo lugar, modificar esos hábi-

tos, a través de una serie de planes de formación y de actuación que logren crear una cultura ambiental dentro de estas organizaciones.

## **I. La cuestión ambiental**

El medioambiente y los problemas surgidos en torno a él están promoviendo el nacimiento de una conciencia ambiental en determinados movimientos sociales, en personas y en instituciones, de cara a proteger y recuperar el entorno en el que vivimos. En el momento en que, desde diversos sectores de la sociedad y en determinados grupos de presión se toma conciencia de lo importante que resulta este entorno para la vida del Planeta, y en concreto, para la vida humana, se hace preciso promover campañas de sensibilización para que, tanto la sociedad en conjunto como cada individuo, vayan asimilando valores ambientales que lleguen a incidir finalmente en la acción, en una conducta.

Nos encontramos ante una serie de problemas ambientales que surgen de la forma en la que nuestras sociedades viven y se organizan —y que a su vez inciden en la vida de los seres humanos—, y con unos grupos u organizaciones, casi siempre minoritarios, que toman conciencia del problema, lo denuncian públicamente, y pretenden que los estados y la sociedad tomen medidas al respecto.

Dado que el medioambiente y los problemas que plantea son de carácter global, planetario –y podemos poner ejemplos evidentes como el agujero de ozono, el efecto invernadero, la desertización...–, es necesario que existan políticas ambientales unificadoras de criterios a nivel internacional –la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro en 1992 o la Cumbre de Kioto, recientemente– y se elaboren directivas que orienten el camino que ha de seguirse.

Sin embargo, donde vamos a aplicar estas cuestiones y donde pueden empezar a darse soluciones concretas a estos problemas es en el ámbito local, en regiones delimitadas, en la propia casa entendida como concepto amplio. Se trata entonces de promover acciones que protejan el entorno acudiendo a comunidades delimitadas en un espacio. Donde mejor pueden ponerse en práctica soluciones a cierto tipo de problemas ambientales es en ese ámbito, ya que partimos de la base de que podemos llegar a conocer más fácilmente las características y la problemática existente en un ámbito relativamente pequeño. Sólo conociendo estas cuestiones se pueden llevar a cabo acciones que mejoren el entorno y corrijan esos problemas.

El pensamiento global debe llevarnos a tener una percepción y unos conocimientos sobre el medioambiente, sobre la utilización de los recursos y sobre el desequilibrio Norte-Sur; ese pensamiento, a su vez, debe conducirnos a la acción en nuestro entorno más

próximo porque cada individuo tiene su ámbito de responsabilidad. Sin embargo, ante la magnitud de estos problemas, cada vez se hace más necesario actuar simultáneamente en el ámbito local y en el global (Novo, 1996, 167).

## **II. Administraciones locales y responsabilidad ambiental**

Dando un paso más, vamos a considerar las Administraciones Públicas como instituciones que, precisamente por su carácter de servicios públicos, tienen una serie de obligaciones hacia los ciudadanos. Creemos que entre esas obligaciones se encuentra la de fomentar una conciencia ambiental, ya que es considerada como un valor para la sociedad, como algo esencialmente bueno, ligado a otros valores como son el bienestar, un buen nivel de vida y la solidaridad hacia otros ciudadanos y hacia generaciones futuras (Sosa, 1990, 92).

La promoción de esa conciencia ambiental desde las Administraciones Públicas puede ir dirigida al conjunto de los ciudadanos, a la sociedad en general; es decir, se trataría de unas acciones que surgieran desde la Administración hacia fuera, siguiendo un movimiento centrífugo, que pretendería alcanzar a la mayor parte de la población en el ámbito correspondiente a esa organización pública.

Pero quizá una buena forma de comenzar con esas acciones –y aquí comienza nuestra propuesta– sería hacerlo desde dentro de la Administración, empezando por los trabajadores que realizan su actividad en ella. Primero porque la responsabilidad pública exige, si cabe, una mayor eficiencia en el trabajo de las personas que realizan servicios desde instituciones públicas, es decir, un mejor servicio utilizando menos recursos, ya que esos recursos son de todos, y los bienes y servicios obtenidos son para todos; en segundo lugar, porque puede resultar un ejemplo visible, que funcionaría como una pantalla que reflejase hacia la población una serie de valores y comportamientos solidarios con el medioambiente.

En esta propuesta, la educación en valores ambientales se comienza desde dentro del ente público local. Las Administraciones Públicas son elementos vivos, y realizan unas actividades internas que tienen un gran impacto ambiental, que es el que nos interesa en este caso. Sería conveniente elaborar un estudio sobre el tipo de actividades que se realizan en la Administración, y a partir de ahí podrá comenzarse un plan integral que persiga mejorar las relaciones entre la organización pública y el medioambiente.

Entre las formas posibles, muchas veces complementarias, de incidir en la conducta de las personas, se encuentra, por una parte, la coacción, la imposición por parte de determinadas instituciones a través de la legis-

lación; las leyes obligan o prohíben. Otra vía consiste en la educación, en la formación de la persona desde dentro, para que reconozca como buenas determinadas cuestiones, para que haga suyos unos valores.

En estas líneas vamos a tratar esta segunda vía, la formación, por considerar que crea una base sólida y duradera en el individuo. A través de una educación ambiental pretendemos ofrecer una serie de conocimientos, y fomentar valores y actitudes en las personas –moverlas por dentro–, para que al final ambas cuestiones incidan en la práctica: modifiquen la conducta hacia unas acciones que sean más respetuosas con el entorno y con las otras personas.

Pretendemos que la Educación Ambiental abarque estos tres aspectos:

- Nivel Cognitivo → Conocimientos
- Nivel Emocional → Valores y Actitudes
- Nivel Conductual → Acciones

### III. La conciencia ambiental como cultura de las Administraciones locales

Centrando nuestro objeto de estudio, vamos a considerar las Administraciones Públicas en el ámbito local, entendiendo esta localidad como el territorio que es competencia de los Municipios y de las Comunidades Autónomas. Creemos que es importante llevar a cabo la

planificación de una Educación Ambiental dirigida hacia dentro de la Administración, hacia sus propios trabajadores, para que adquirieran una conciencia y unos valores ambientales a través de unos planes de formación. Igualmente vamos a considerar a las Administraciones Públicas como empresas, o mejor, como organizaciones.

Una organización es una unidad social que pretende conseguir unos objetivos a través de unas actividades coordinadas y de unas relaciones estructuradas formalmente entre individuos (Rojot y Bergmann, 1989, 19).

Acudiendo a la perspectiva teórica de la Sociología de las Organizaciones, habría que destacar, para lo que aquí nos interesa, dos momentos importantes. El primero de ellos –en torno a la década de los años 60– corresponde con una perspectiva de la organización como un sistema abierto hacia el entorno, relacionado con su medioambiente. Según esto, el modelo de organización será variable dependiendo de las relaciones que tenga con su entorno y con otras organizaciones.

El segundo momento importante corresponde a los años 80, cuando comienza a considerarse la organización como un sistema abierto, y además, con una cultura propia, entendida como una forma de ver el mundo –ideas, símbolos, valores, creencias...–, que es compartida por sus miembros y transmitida a las personas que se incorporan a la organización, y al mismo tiempo, los trabajadores, como actores sociales, la van construyendo a través de su interacción continua.

La cultura organizacional consiste en unos significados y relaciones que son compartidos por sus miembros, a través de los que se determina lo bueno y lo malo, lo necesario y lo superfluo, la forma adecuada de hacer las cosas. Toda organización, por tanto, posee su propia cultura, unos objetivos, un sistema de relaciones y conductas, unas normas formales e informales compartidas en general, una experiencia histórica, unos valores internos, unas formas concretas de organizarse, de relacionarse entre sí y de trabajar. Puede hablarse de un sistema de significados compartidos que configuran la vida y el funcionamiento de la organización, y le otorgan una identidad distintiva con respecto a otras (Thévenet, 1992).

La tendencia actual de la cultura de la organización ubica en una posición muy importante al ser humano. Se valora de forma muy positiva la comunicación, la participación de los trabajadores en las decisiones y el trabajo en grupo. En la cultura de una organización existen también unos símbolos que actúan como tótems que aglutinan la identidad colectiva de la organización y que favorecen la cohesión y la integración de los individuos que forman parte de ella. El proceso por el que los nuevos miembros de la organización interiorizan y hacen suya esa cultura es la socialización. Esta cultura tiene una doble función: orienta las relaciones que se van a establecer con el entorno y al mismo tiempo se ve afectada por ellas, y favorece la integración y cohesión de sus miembros a través de un marco

de referencia común. La cultura posibilita la integración de los trabajadores, un cambio de sus actitudes para que se impliquen de forma responsable en su trabajo y en el buen funcionamiento de la organización, y favorece las buenas relaciones entre ellos.

Ya que el respeto por el medioambiente es considerado socialmente como un valor, sería interesante que éste entrara a formar parte de la cultura de la organización de la Administración Local, como un elemento más de esa cultura, tanto en el plano formal de la organización como en las actividades que se lleven a cabo en ella, a través de una adecuada socialización de sus trabajadores en valores y en conductas más respetuosas con el medioambiente.

Las razones por las que consideramos necesaria la inclusión de aspectos ambientales en la cultura de las Administraciones locales pueden sintetizarse en los siguientes puntos:

### ***1.-Preocupación por el medioambiente***

Una conciencia ambiental favorece en la práctica conductas que implican el cuidado del entorno, haciendo un mejor uso de los recursos materiales. Esto significa la inclusión de valores postmaterialistas (Inglehart, 1991): un alejamiento del consumismo y una aproximación a estrategias como la reutilización, la reducción de residuos y el reciclaje. Supone una visión hacia fuera

de la Administración, la relación entre ésta y su entorno, y la percepción de que la actividad de la organización tiene un impacto sobre ese entorno.

### ***2.-Eficiencia de los recursos materiales***

Las Administraciones Públicas son organizaciones que pretenden conseguir unos objetivos, y para alcanzarlos cuentan con recursos materiales y con el trabajo de personas. Al utilizar criterios de racionalidad para los aspectos materiales, los recursos pueden ser empleados de forma más eficiente, realizando el mismo servicio con menos medios, o un mejor servicio con los mismos recursos. Para ello hay que tener en cuenta cómo se emplean las materias primas y las fuentes de energía, y finalmente cómo se gestionan y se minimizan los residuos para provocar el menor impacto sobre el entorno.

### ***3.-Calidad en las relaciones humanas***

Además queremos presentar el entorno no sólo como lo biofísico, como unos recursos materiales ligados a la naturaleza, sino que vamos a concebir el entorno y el medioambiente como todo lo que nos rodea, incluyendo, por supuesto, y como un elemento fundamental, a las personas con las que convivimos. El medioambiente no es sólo el conjunto de recursos naturales de los que se dispone, sino que las personas también formamos parte



de él. Por lo tanto, cuidar el medioambiente significa también favorecer la relación y el respeto entre las personas para mejorar la calidad de las relaciones humanas.

#### **4.-Educación ambiental desde dentro: punto de referencia**

Una conciencia ambiental dentro de las Administraciones Públicas sería un ejemplo visible desde la Administración hacia la sociedad, que podría servir como educación ambiental para la población, como punto de referencia y refuerzo de los valores ambientales que ésta haya ido asimilando a través de otras vías de educación y de sensibilización ambiental.

### **IV. Propuestas de Educación Ambiental**

Una forma interesante de concienciar y motivar a las personas en valores ambientales consiste en la elaboración de unos planes de formación. Educación y formación se refieren a un proceso integral que abarca a toda la persona, y es un proceso continuo, ya que se desarrolla a lo largo de toda la vida.

Antes de entrar en cómo van a elaborarse esos planes de formación, es preciso que nos detengamos en unas cuestiones previas, como son qué es formación, qué significa formar a una persona, qué peculiaridades tiene la formación de adultos con respecto a la dirigida a ni-

ños y adolescentes, y qué tiene de especial formar a trabajadores y en concreto a las personas que trabajan en las Administraciones Públicas.

La formación consiste en el desarrollo de las capacidades y habilidades del individuo, en un incremento de sus posibilidades; es un proceso integral porque abarca todos los órdenes de la vida y pretende llegar a los niveles básicos que forman la estructura de la personalidad:

- Se trata de adquirir unos conocimientos, un saber objetivo.
- Consiste en mover a la persona por dentro, motivarla, dotarla de actitudes y de valores hacia todo lo que le rodea, formar personas sensibles y comprometidas.
- Pretende desarrollar unas destrezas y unas habilidades en la práctica, y una conducta que esté guiada por los conocimientos y por los valores adquiridos.

En definitiva, se trata de mejorar el *saber*, el *saber ser* y el *saber hacer*.

Las personas a las que van dirigidos estos planes de formación son adultos, y por lo tanto, tienen unas cualidades peculiares que los van a distinguir de los jóvenes en el tipo de educación que van a seguir. Los adultos son personas que tienen bastante experiencia, desean formarse en cuestiones que les sean útiles –son selectivos–, y para ellos la formación no es su actividad principal, sino una tarea más; los adultos tienen mayor dificultad para adaptarse y para aprender. Como contrapartida,

al tratarse de personas con cierta madurez, que se sienten con una responsabilidad y una autonomía, están más interesados en participar en la planificación y evaluación de aquello en lo que se van a formar, y ellos mismos son fuente de conocimientos por su experiencia.

El hecho de que estas personas sean trabajadores de las Administraciones Públicas significa que la formación que van a adquirir va a estar muy ligada a la actividad que realicen en su trabajo, aunque la formación sea un proceso integral; y la filosofía de trabajo en una Administración Pública va unida a la idea de servicio público, lo que significa que sus trabajadores tienen ante los ciudadanos una responsabilidad mayor que otras organizaciones u otras empresas.

Puesto que el concepto de formación implica un aprendizaje a lo largo de toda la vida, proponemos una formación continua en temas ambientales para estos trabajadores, enmarcándola en una serie de iniciativas de formación que están asignando recursos muy importantes en distintos ámbitos territoriales y funcionales. Desde el Acuerdo Nacional de Formación Continua, que cuenta con el apoyo del Gobierno estatal y de las organizaciones sindicales y patronales, hasta otras iniciativas de formación que parten de recursos locales, como son las Comunidades Autónomas, los Ayuntamientos, Concejos y Mancomunidades.

Es necesario que ésta sea una formación continua, sobre todo si queremos que los valores ambientales que-

den arraigados entre los trabajadores de la Administración y que pasen a formar parte de la cultura de esta organización pública. Resulta importante también para socializar a los nuevos miembros que entren a formar parte de la Administración.

Los objetivos de un plan de formación en temas ambientales dirigido a los trabajadores de las Administraciones Públicas locales pueden ser los siguientes:

- Ofrecer una serie de conocimientos sobre cuestiones generales del medioambiente y la interrelación de los elementos que lo componen físicos, biológicos, geológicos, sociales, culturales...
- Mostrar la importancia del ecosistema, los ciclos naturales, los recursos que ofrece la naturaleza y las fuentes de energía.
- Acercarse a las necesidades, inquietudes y formas de vida de los seres humanos, y ofrecer una visión de la interrelación del individuo con el medio.
- Fomentar actitudes positivas sobre el entorno, y valores como el respeto al medio, la solidaridad hacia otras personas, la importancia de la participación y de la toma de decisiones en cuestiones relativas a la protección del medioambiente. Cada individuo tiene su parcela de responsabilidad en este tema, y los trabajadores de la Administración tienen además una mayor responsabilidad pública, que deben poner en práctica en su lugar de trabajo. Se trata de adquirir valores que los lleven a interesarse por el

medioambiente y a participar de forma activa en protegerlo.

- Conocer la forma de trabajo, recursos, materias primas y fuentes de energía que existen en los centros de trabajo.
- Hallar una forma más adecuada y eficiente de emplear esos recursos y mejorar las relaciones entre los trabajadores, mediante una labor en grupo para aportar ideas, negociar y llegar a acuerdos sobre nuevos procedimientos y pautas de actuación en el trabajo que puedan influir positivamente en el medioambiente.

Hasta aquí se ha hablado de una educación ambiental centrada en los trabajadores de las Administraciones locales, en su aportación dentro del trabajo que realizan. El comportamiento humano, la utilización de los recursos, los hábitos de trabajo y el respeto hacia las personas y hacia el entorno son elementos clave si buscamos el cuidado del medioambiente. Sin embargo, no existe educación ambiental sin una gestión ambiental; es decir, ese comportamiento dentro de la organización debe ir acompañado de una serie de decisiones desde su estructura que posibiliten una infraestructura y unas prácticas de respeto hacia el medioambiente, que no bloqueen las iniciativas que partan desde los trabajadores. Debe existir a la vez una conciencia ambiental en la estructura de la organización, en el plano institucional para adaptarla a nuevas prácticas, así como en los trabajadores.

## PLAN DE EDUCACIÓN EN VALORES AMBIENTALES PARA TRABAJADORES DE ADMINISTRACIONES LOCALES

El plan que presentamos queda sintetizado en los siguientes puntos:

- I - Análisis previo de los procesos de trabajo y su repercusión en el medioambiente.
  - I.A - Actividad de la organización. Recursos, procesos de trabajo y residuos. Infraestructura y necesidades de adaptación.
  - I.B - Hábitos de trabajo, actitudes y valores sobre el medioambiente.
- II - Plan de formación para trabajadores
  - II.A - Cuestionario de concienciación sobre los problemas del entorno y lo que cada individuo puede aportar. Está dirigido a los trabajadores de todas las categorías.
  - II.B - Grupos de trabajo
    - Grupos dirigidos por un monitor en los que se

combina parte teórica y trabajo en grupos pequeños.

- Se busca participación, comunicación y compromiso.
- Contenido: reflexión sobre el trabajo que realizan y proyecto para utilizar mejor los recursos y proteger el medioambiente.
- Compromiso para ponerlo en práctica. En sesiones sucesivas se hablará de las dificultades encontradas y de posibles cambios.

II.C - Evaluación de la formación: interés, utilidad, continuidad.

### **I - Análisis de los procesos de trabajo y su repercusión en el medioambiente.**

I.A - Actividad de la organización. Recursos, procesos de trabajo y residuos.

Como punto de partida anterior al trabajo de grupos es necesario elaborar un estudio y un análisis de los procesos de trabajo realizados en cada centro, dependiendo de cuál sea la actividad llevada a cabo en ellos. Será muy distinto si se trata de oficinas, de centros educativos o sanitarios, de parques o museos. Habrá que analizar los recursos utilizados, los procesos de trabajo que se llevan a cabo y los residuos emitidos. La infraestructura de la organización necesitará una serie de

adaptaciones que la hagan más respetuosa con su entorno.

Un segundo punto de análisis consiste en los valores y actitudes que tienen las personas que trabajan en la Administración local sobre esta organización y su relación con el medioambiente, así como un estudio de los hábitos de trabajo existentes, puesto que tienen una repercusión en el entorno inmediato.

Se trata de poner en marcha un estudio previo que realice un análisis de los procesos de trabajo y que sirva más tarde como información a la hora de tomar decisiones a nivel institucional sobre los procesos de trabajo –a modo de ejemplo, adquisición de maquinaria menos contaminante, utilización de papel reciclado y de cisternas que dejen escapar menos agua...– ; en segundo lugar, será un contenido útil para los planes de formación dirigidos a los trabajadores.

Planteamos como punto de partida un análisis sociológico de la organización, de su actividad y del impacto que ésta produce en su entorno. La organización obtiene del medio unas materias primas y unas fuentes de energía que van a sufrir un proceso de transformación, cuya consecuencia será la producción de unos residuos. En primer lugar se trata de conocer qué tipo de recursos y fuentes de energía se utilizan en la organización para su actividad cotidiana, y si puede existir una alternativa más respetuosa con el entorno.

Es preciso analizar, en segundo término, los procesos

de trabajo que se llevan a cabo en la organización, diferenciando el tipo de actividad que se desarrolle. Otra cuestión importante es comprobar la infraestructura y maquinaria que ayuda a conseguir los objetivos que se marca la organización; tras este análisis deben proponerse opciones que mejoren su relación con el entorno.

Finalmente se analizarán los residuos que se obtienen con la actividad de la organización. Es importante conocer su procedencia y su estado, y la forma que tienen de contaminar el entorno. Además es preciso detenerse en la manera de reducir los diversos residuos procedentes de esa actividad.

Conviene distinguir en la organización los espacios en los que se desarrollan las actividades, a nivel físico y según el uso social asociado a cada uno, y la función que tienen para el conjunto de la organización. Delimitar el espacio externo sobre el que ésta puede tener una influencia directa permite acercarnos más a la relación con su medioambiente próximo.

Por otra parte, es necesario localizar a los grupos sociales que se encuentran en ella, delimitando las características que los definen y las relaciones intergrupales e intragrupalas que establecen. Cada uno de ellos va a participar en la organización, se va a implicar en ella y la va a percibir de una forma distinta; es necesario tener en cuenta estas características para integrar a esos colectivos diversos en las políticas que se planifiquen.

Las alternativas propuestas para cada uno de los nive-

les anteriores tienen que conducir a una serie de cambios en la infraestructura, de forma que los recursos sean utilizados de forma más eficiente, los residuos sean minimizados y la actividad global de la organización produzca un impacto menor sobre el medioambiente.

LB - Hábitos de trabajo, actitudes y valores sobre el medioambiente.

Nos interesa conocer también los hábitos, las actitudes y los valores de las personas que trabajan en la organización en cuestiones relacionadas con el medioambiente, para poder incidir sobre esos tres elementos. Pero además queremos conocer qué entienden estas personas por medioambiente y cuáles son las representaciones que éste les sugiere. Intentaremos descubrir si existen elementos comunes en esas representaciones e incidir en una percepción del medioambiente que ofrezca unidad, y en la que exista una relación directa entre la organización y su medio.

Pretendemos impulsar un cambio en la percepción que conlleve un cambio de actitud, y como consecuencia, incida en la conducta. Existen una serie de elementos que se entremezclan vinculando la percepción, la motivación y la acción, y se pueden resumir en lo siguiente: la posibilidad de que se dé una acción depende de una serie de factores como son unas razones para actuar de una forma determinada –motivación–, una

habilidades adquiridas o maneras de hacer las cosas –hábitos y destrezas– y unos valores y esquemas que dirijan esa acción (McClelland, 1989, 535).

Las personas que forman parte de la organización pueden tener razones para contribuir a la protección del medioambiente. No sólo para que exista una calidad de vida en el desarrollo de su actividad, como miembros de esa organización, sino también como ciudadanos de una localidad y de una sociedad más amplias, para que se den unas buenas condiciones de vida globales. Estas personas tienen unos conocimientos sobre su trabajo y su actividad que son imprescindibles para conseguir la gestión ambiental de una organización; si no se cuenta con los hábitos de las personas que realizan algún tipo de actividad en ella, ni se incide en esos comportamientos, no podrá llevarse a cabo con éxito una buena educación ambiental.

Es preciso analizar los hábitos de trabajo de las personas que forman parte de la organización, así como las actitudes y valores que esos individuos expresan con respecto a la organización, a la relación de cada persona con aquélla y a los vínculos que existen –o que son percibidos– entre el individuo, la organización y el medioambiente.

Además, creemos importante conocer si éstas personas están dispuestas a contribuir a la protección del entorno, para deducir los posibles comportamientos que pueden adoptar los individuos, y las dificultades que

pueden plantearles estas cuestiones. Para ello habrá que cuestionarles si están dispuestos a realizar determinadas acciones más respetuosas con el entorno en su ámbito de actuación.

Según Azjen y Fishbein (Morales, 1994), la planificación de una conducta se encuentra mediada por la actitud hacia ella –las creencias y la intensidad positiva o negativa que la orientan–, la norma social subjetiva –aceptación o rechazo por parte de las personas del ámbito próximo– y el control percibido –la probabilidad subjetiva de lograr esa conducta por disponer de capacidad, recursos u oportunidades para llevarla a cabo–. Por tanto, si tratamos de orientar las conductas en un sentido concreto, habrá que fomentar actitudes favorables hacia el medioambiente en el ámbito de la organización, que irán creando un conocimiento y una aceptación social sobre estas cuestiones. La organización, a su vez, tiene que ir facilitando los recursos y las oportunidades para que puedan llevarse a cabo más fácilmente estas conductas.

Las actitudes, valores y hábitos de trabajo hallados tras el estudio pasarán a formar parte del contenido del plan de formación.

## **II-Plan de formación para trabajadores**

La segunda parte de esta propuesta consiste en un plan de formación ambiental dirigido a los trabajadores

de las Administraciones públicas locales a través de unos grupos de trabajo.

Una cuestión importante es cómo conseguir que esos trabajadores empiecen a pensar en temas de medioambiente y a tomar conciencia de los problemas del entorno y de la repercusión que tiene en él la actividad humana. Una forma adecuada de comenzar este proceso sería pasar un cuestionario sencillo sobre temas de medioambiente a las personas que van a formarse. La intención es que se planteen estas cuestiones y que comiencen la formación de grupo con una actitud positiva, o cuando menos, evitando la indiferencia. Esta función la hace también el estudio anterior sobre los valores y actitudes de los trabajadores en temas de medioambiente; se puede aprovechar esa puesta en contacto para que tomen conciencia de la relación entre la administración, el medioambiente y ellos mismos como parte integrante de esa organización.

El siguiente paso del plan de formación consiste en unos grupos de trabajo. Es conveniente que sean grupos relativamente pequeños –unas veinte personas– para que los participantes puedan entablar relación con mayor facilidad, y las dinámicas que se establezcan se puedan llevar a cabo de manera más ágil. Es importante que los grupos sean homogéneos en cuanto al tipo de trabajo que realicen, pero que agrupen a personas de distintos centros de trabajo, para que exista una base común que analizar –un trabajo similar–, sobre el

cual negociar y llegar a acuerdos, y a la vez se compartan distintas experiencias.

Las personas adultas valoran de forma positiva el autoaprendizaje y la participación; por ello es interesante combinar exposición teórica y técnica por parte del monitor, y trabajo en grupos más pequeños –de unas cinco personas–, que luego se pondrá en común para todo el grupo. El trabajo en núcleos pequeños implica más a los componentes, da mayor posibilidad de diálogo –que todos hablen y participen–, y de discusión, y al mismo tiempo se fomenta la autonomía y la responsabilidad. El papel del monitor consiste en exponer un contenido y unas cuestiones generales, dirigir el trabajo de los grupos pequeños, moderar el debate que pueda crearse y encaminar todo lo anterior hacia los objetivos propuestos.

El contenido del trabajo de grupos es importante que tenga una parte expositiva, que haga hincapié en conocimientos y en valores, y además un trabajo de implicación personal en el ámbito que sea competencia de cada individuo.

En los grupos pequeños se plantean problemas relacionados con cuestiones ambientales en general, y más tarde con el trabajo de los participantes y su entorno; se trata de que piensen cómo pueden utilizarse mejor los recursos de los que disponen –papel, agua, luz eléctrica, maquinaria...–, que lleguen a un acuerdo sobre cómo ponerlo en práctica cuando vuelvan al lugar

de trabajo, compromitiéndose a hacerlo. Puesto que esta formación va a ser un proceso continuado, en las sesiones siguientes se comentarán las dificultades encontradas para adoptar esas nuevas maneras, y se podrán proponer cambios.

Será necesario dotarse de nueva infraestructura, que dependerá de decisiones tomadas a nivel institucional, no de los trabajadores, por eso es importante que este plan global esté coordinado en todos los niveles de estructura y de decisión de la organización. De poco servirá un cambio de hábitos en los trabajadores si no se dispone de una infraestructura adecuada que complete el proceso.

La última parte del plan de formación consiste en la evaluación del proceso que se ha llevado a cabo por parte de los participantes, siguiendo unos criterios de interés del tema, utilidad y continuidad, e incluyendo sugerencias para mejorar en los sucesivos planes de formación.

\* \* \*

Todo este proceso de análisis y de formación que hemos señalado en sus aspectos básicos, debe ser desarrollado en concreto para cada Administración Local, según las actividades que se realicen en ella y atendiendo a sus peculiaridades territoriales y funcionales.

La educación ambiental debe abarcar a toda la socie-

dad en todos sus sectores y actividades. Somos conscientes de que no se trata de hacer parcelas y actuar solamente en ellas. No podemos olvidarnos del resto de la realidad y actuar sólo dentro de determinadas organizaciones, y en este caso, dentro de la Administración. Sin embargo, pretendemos centrar una vía de estudio y de actuación en este ámbito, puesto que las actividades que realizan tienen una repercusión en el medioambiente, y necesitan desarrollar, por tanto, unos planes de educación y de gestión ambiental que minimicen ese impacto; y por otra parte creemos necesario hacerlo en las Administraciones Locales dada su responsabilidad social en diversos temas, entre ellos los relacionados con el medioambiente.



- PARDO, M. (1997) "Sociología y Medio ambiente: hacia un nuevo paradigma relacional". *Política y Sociedad*. Monográfico sobre medio ambiente y Sociedad. Nº 23, 33-51.
- ROJOT, J. y BERGMANN, A. (1989): *Comportement et organisation. Comportement organisationnel et théorie des organisations*. Vuibert gestion. Paris.
- SOSA, N.M. (1990): *Ética ecológica*. Universidad Libertarias. Madrid.
- THEVENET, M. (1990): *Auditoría de la cultura empresarial*. Ediciones Díaz de Santos, s.a. Madrid.



MARQUES DE CUBAS, 23 - 28014 MADRID

TELEFS.: 91 - 429 16 79 / 429 78 76

FAX: 91 - 369 38 83

E-MAIL: [WWW.ADV.ES/FFR](http://WWW.ADV.ES/FFR)

PAGINA WEB: [WWW.FUNFDORIOS@NOVAMICRO.ES](http://WWW.FUNFDORIOS@NOVAMICRO.ES)

ISBN 84-92



9 788492