

GESTIÓN ECO-AMBIENTAL ORGANIZACIONAL: UNA PROPUESTA EDUCATIVA

GESTIÓN ECO-AMBIENTAL ORGANIZACIONAL

AUTORES: Javier Reyes Solórzano¹

Angel Deroncele Acosta²

Ramiro Gross Tur³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: (aderoncele@uo.edu.cu)

Fecha de recepción: 12 - 07 - 2017

Fecha de aceptación: 18 - 09 - 2017

RESUMEN

El aspecto formativo en las empresas es uno de los principales componentes de la gestión organizacional al constituirse en un núcleo dinamizador de las diferentes dimensiones de dicha gestión: seguridad y salud, comunicación, estimulación, medio ambiente.

En este sentido promover el desarrollo organizacional pasa inevitablemente por el diseño y aplicación de estos procesos formativos en las empresas, siendo un proceso que compromete a todos los actores sociales de la organización.

El desarrollo organizacional-humano se concreta en la medida en que se interrelacionan armónicamente sus múltiples niveles (individual, grupal, institucional, eco-ambiental), desde la consideración de las organizaciones laborales como sistemas sociales, abiertos, que están en constante relación con el medio ambiente.

Sólo con organizaciones ecológicas y saludables como expresión del nivel de desarrollo alcanzado en sus diferentes niveles, sintetizado en su relación armónica con el medio ambiente, se puede establecer una convivencia ética en un proyecto de empresa común en base a la relación empresa-sociedad-medio ambiente. Estos constituyen los objetivos principales de la educación ambiental desde la gestión eco-ambiental organizacional.

PALABRAS CLAVE: Educación ambiental, gestión eco-ambiental organizacional, formación de competencias

¹ Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí. Manta, Ecuador. Profesor Principal.

² Universidad de Oriente, Cuba. Doctor en Ciencias Pedagógicas, Especialista Gestión Organizacional. Licenciado en Psicología 2

³ Universidad de Oriente, Cuba. Doctor en Ciencias Pedagógicas, Licenciado en Psicología 3

ORGANIZATIONAL ECO-ENVIRONMENTAL MANAGEMENT: AN EDUCATIONAL PROPOSAL

ABSTRACT

The formative aspect in the companies is one of the main components of the organizational management as it becomes a nucleus of dynamism of the different dimensions of this management: security and health, communication, stimulation, environment.

In this sense, promoting organizational development inevitably involves the design and application of these training processes in companies, being a process that engages all social actors of the organization.

Organizational-human development is concretized insofar as its multiple levels (individual, group, institutional, eco-environmental) are harmoniously interrelated, from the consideration of labor organizations as open social systems that are in constant relation with the environment.

Only with ecological and healthy organizations, as an expression of the level of development achieved at its different levels, synthesized in its harmonious relationship with the environment, it is possible to establish an ethical coexistence in a common enterprise project based on the relationship company-society-environment. These are the main objectives of environmental education from the organizational eco-environmental management.

KEYWORDS: Environmental education, organizational eco-environmental management, formation of competence

INTRODUCCIÓN

La educación ambiental debe ser organizada en torno a la necesidad de lograr la unidad estratégica y de procedimiento entre las figuras educativas en la empresa.

Se trata de un proceso educativo para la formación ambiental que genere una participación organizacional de los actores sociales en la empresa que los eleve al rango de protagonistas de su propio desarrollo, al tiempo que se constituya en vía fundamental para el proceso de transformación organizacional, en la misma medida en que los prepara en y para la vida.

Esta formación debe estar condicionada por la igualdad de derechos y deberes en las acciones en las que se integran los trabajadores de manera que las tareas en las que articulan sus aprendizajes que promueven el desarrollo humano, sean asumidas con un alto nivel de significación social.

En la formación ambiental la relación de los diferentes subsistemas de la organización deben encaminarse a la búsqueda constante de formas

organizativas de participación, como medios de actividad social y alternativa de desarrollo para el ser humano.

Desde el punto de vista organizacional la tarea clave de la educación ambiental de los trabajadores consiste en prepararlos para la participación social, de prepararlos en la vida. En la medida que participan en las actividades fundamentales de su trabajo, ponen en ejercicio las herramientas de acceso a sus derechos y afirman su condición de sujetos de derecho en el terreno, social y cultural.

Concebir una empresa orientada hacia la vida implica la ruptura con la imagen tradicional de las organizaciones laborales que esperan que sean otros los que vengán a resolverles sus problemas para dar paso a la empresa actual como espacio abierto a la co-participación hacia dentro y con la sociedad en general. Se necesita dar una respuesta cada vez más integral a la educación de los sujetos, teniendo en cuenta estos espacios de desarrollo organizacional.

Es necesario promover en la empresa la adquisición de competencias éticas que preparen a los sujetos para convivir y participar, consciente y críticamente en la propia organización, como espacio heterogéneo caracterizado por su asentamiento en un territorio determinado, compartido entre todos sus miembros, donde tiene lugar y se identifican de un modo específico las interacciones e influencias en torno a la satisfacción de intereses y necesidades de la vida cotidiana.

La educación ambiental organizacional se desarrolla desde las organizaciones laborales, en particular desde los presupuestos de la empresa como escuela, como espacio de acción, pero a la vez como espacio de formación (Deroncele, 2017).

Así los estudios de la función social de la escuela, la cual está situada en la formación de los escolares y en general de los miembros de la comunidad en la que está enclavada, han enfatizando en la responsabilidad de la misma como institución educativa que debe preparar para la vida a la vez que potenciar en él capacidades para transformarla; en este sentido se promueve la formación eco-ambiental desde el propio contexto organizacional, como espacio formativo con un rol socio-ambiental donde los sujetos aprenden conocimientos y habilidades necesarias para vivir en una comunidad ética y responsable.

Se debe promover desde estrategias organizacionales el compromiso de la organización con respecto al medio ambiente, promoviendo la sensibilidad, el respeto, la democracia, la justicia, es decir, propiciar valores, actitudes y normas de convivencia; se deduce de aquí, que la organización debe educar a los trabajadores, capaces de sensibilizarse con los problemas cotidianos medioambientales.

De ahí que estamos considerando al contexto organizacional como un espacio de constitución del ser humano, siendo un ámbito privilegiado para aprender la dinámica y la relación con el medio ambiente.

El presente estudio asume las bases pedagógicas del proceso de relación escuela comunidad (Labarrere A, Cabrera Salort, Harnecker M, Fernández A., Salmerón E), de ahí la necesidad de construir en las organizaciones laborales contextos formativos que exigen un nuevo orden a lo formativo de ajustarse, no a un currículo “cerrado”, “cierto”, “recibido” y “definitivo” y sí a un currículo “flexible”, “reflexivo”, “problémico” y “procesal” (Suárez y Verdecia, 2006).

Esta relación dinámica entre la organización laboral y la comunidad es la que da sentido al proceso de formación ambiental de los trabajadores teniendo como base las acciones desarrolladas desde la capacitación empresarial.

La capacitación empresarial debe proyectar sus actividades desde la propia organización, hacia la comunidad y dinamizar la vida cotidiana, de manera que la comunidad en general comprenda la necesidad de apelar a la empresa en la solución de los problemas medioambientales, que presente.

El vínculo organización laboral y la comunidad en la educación ambiental conduce a considerar el hecho de que la propia organización prepara al individuo para la vida social futura pero debe hacerlo desde el presente, se debe aprender a participar, participando, aprendiendo a ser crítico, reflexivo y protagónico, desde una implicación consciente de la educación presente.

El vínculo organización laboral - comunidad debe propiciar la integración de los propósitos educativos de cada uno hacia la adaptación y ajuste de la problemática ambiental, al tiempo que también promueva las potencialidades para cambiar y transformar creativamente el entorno. La empresa es, en esencia un auténtico factor de progreso en la educación ambiental, toda vez que pueda desplegar una formación de competencias relacionadas con el aspecto eco-ambiental.

La problemática de los valores ambientales que se comprometen en la formación de un ser humano resultan significativas (Osorio J, 1995, Schmelkes, 1999; Álvarez A, 199; Álvarez F, 1999; Anaut L, 2000; citados por Suárez y Verdecia, 2006) se destaca el papel de los valores para mejorar la calidad de las interacciones de los individuos y los grupos, el mejoramiento de los procesos participativos.

Es una concepción que asume el proceso que promueve la educación ambiental como una formación en valores. La formación ambiental sustentada en un enfoque axiológico como un proceso que favorece el desarrollo organizacional y humano, sobre la base de competencias éticas.

Por otra parte supone la conformación de un clima de confianza en los diferentes ámbitos formativos (escuela, familia, comunidad, empresa) dentro de los cuales pueda promoverse la libertad de expresión y la posibilidad de debatir

las situaciones socioculturales cotidianas relacionadas con los valores ambientales los cuales se asumen desde la vivencia fruto de su ejercitación.

En tal sentido se reconocen como aspectos sustanciales de una formación en valores, el desarrollo de un comportamiento responsable ante el ambiente, la formación de una conciencia ecológica, el respeto a la diversidad.

Se deduce de estas consideraciones que la formación ambiental del sujeto no puede reducirse al aprendizaje de los contenidos valorativos, antes bien, se trata de vivir una experiencia conjunta en la que todos se sientan implicados en un proceso valorativo que fundamente un comportamiento pertinente con el propósito de la formación (Suárez y Verdecia).

En este sentido el resultado de la formación ambiental se concreta en la competencia de gestión eco-ambiental (Pons y Deroncele, 2014), lo cual nos indica que se debe trascender hacia una perspectiva ecológica en las empresas (Deroncele y López, 2017), de acuerdo con el principio del mínimo triple carácter que fundamenta la relación entre lo económico, la salud, lo formativo y lo ecológico (López, 2010).

DESARROLLO

LO ECO-AMBIENTAL ¿UNA REDUNDANCIA?

Un análisis realizado por Cuerdo y Ramos (2000) nos revela una diferencia esencial en los enfoques ambientales y ecológicos.

Para dichos autores la economía (medio) ambiental sólo se ocupa de aquello que, siendo de utilidad directa para los hombres, resulte además apropiable, valorable y productible.

Por su parte la economía ecológica considera que todos los objetos que componen la biosfera y los recursos naturales pueden ser escasos y de alguna manera más o menos inmediata útiles. Igualmente, se preocupa de la naturaleza física de los bienes a gestionar considerando desde la escasez objetiva y la renovabilidad de los recursos empleados, hasta la nocividad y el posible reciclaje de los residuos generados con el fin de establecer un marco institucional que arroje soluciones adecuadas en costes, precios y cantidades de recursos utilizados, de productos obtenidos y de residuos emitidos, a través de una correcta planificación de recursos naturales sustentada en estadísticas económicas adecuadas.

Si los patrones actuales de crecimiento económico se mantuvieran podría decirse que la degradación del medio ambiente empeorará. Así, a medida que la economía crece también lo hace el impacto ambiental sobre la naturaleza, el cual puede ir más allá de la frontera de sostenibilidad en cuyo caso estaríamos hablando de una economía insostenible.

La frontera de sostenibilidad es el nivel de impactos ambientales en el que empiezan a decaer las capacidades medioambientales.

Ello supone trascender hacia el enfoque eco-ambiental de ahí que las organizaciones laborales desarrollen estrategias que vinculen al proyecto empresarial la protección al medio ambiente, ello debe ser parte de la cultura organizacional.

Es entonces una cultura eco-ambiental en las organizaciones garante de un desarrollo sostenible entendiéndolo como el desarrollo que satisface las necesidades actuales de las personas sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas (Massolo, 2015).

El enfoque eco-ambiental se relaciona con lo que el sociólogo Enrique Leff -uno de los investigadores más reconocidos en esta rama del saber- concibe como ética ambiental; ello se constituye en un enfoque integrador de las dimensiones del medio ambiente, este destaca que la ética ambiental responde al conjunto de principios y valores en la conducta humana que establece la autodeterminación y autoconfianza del individuo para conservar y mejorar la calidad ambiental y los recursos naturales

Competencia de gestión eco-ambiental: Un elemento a desarrollar en la formación de gestores organizacionales

La competencia de gestión eco-ambiental es el conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, vivencias y valores, basados en un desempeño ético, asociado a las funciones de planeación, conducción, seguimiento y evaluación de las decisiones y acciones relacionadas con la potenciación de la conciencia ecológica en el sujeto organizacional.

La conciencia ecológica se concreta a su vez en comportamientos saludables y en el compromiso del sujeto organizacional con el medio ambiente.

Así la educación ambiental desde un enfoque ecológico requiere la búsqueda de información adecuada, la participación en los cambios a realizar en el medioambiente, lo que posibilita que se generen soluciones pertinentes a los problemas ambientales actuales.

Además de esto, la competencia de gestión eco-ambiental requiere habilidades como: -capacitar a las personas en el cuidado del medio ambiente, - organizar el trabajo en el cuidado del medio ambiente, - para lo cual se debe dominar un conjunto de conocimientos correspondientes al cuidado del medio ambiente. Lo que permite apoyarse en la educación ambiental para lograr su finalidad y desarrollar la conciencia ecológica.

De acuerdo con Pons y Deroncele (2014) la gestión eco-ambiental revela un conjunto de indicadores que facilitan este proceso interventivo:

- Apego medioambiental: está relacionado con la responsabilidad, el compromiso, y sentido de pertenencia, desde una ética humana y profesional dinamizadas por la apropiación de las normas de seguridad y salud en el trabajo y cuidado del medio ambiente, así como la capacidad para promover en

los trabajadores una conciencia medioambiental desde su ejemplo personal y su función educativa.

- **Contextualización medioambiental:** está en la base del factor situacional (tiempo y espacio); permite desarrollar un proceso de construcción que integra de forma sistémica, el diagnóstico de la situación ambiental, el diseño de un plan de acciones y la evaluación medioambiental, así como introducir la dimensión ambiental en los Planes y Programas de Desarrollo de la empresa, a fin de garantizar el desarrollo ambientalmente sostenible de la misma, sobre la base del análisis integral de sus recursos, en la interacción con los factores sociales, económicos y humanos. En este momento el gestor debe saber actualizar sus conocimientos, habilidades, valores y valoraciones, en función de crear en el sujeto organizacional la necesidad de tener en cuenta el medio ambiente.
- **Socialización de la información medioambiental:** se refiere a aquellas acciones o tareas y los recursos profesionales del gestor ambiental, encaminadas a garantizar a los trabajadores de la empresa, la información requerida para el conocimiento, evaluación, toma de decisiones relativas al medio ambiente. No es más que el proceso de reflexión colectiva en cuanto al diseño de las políticas, estrategias, programas y proyectos medioambientales a desarrollar en la empresa.
- **Educación medioambiental:** está orientada a que en el proceso de adquisición de conocimientos, desarrollo de hábitos, habilidades y actitudes y formación de valores, se armonicen las relaciones entre los seres humanos y el medio ambiente, y entre éstos con el resto de la organización y la naturaleza, para con ello propiciar la reorientación de los procesos económicos, sociales y culturales hacia el desarrollo organizacional.
- **Evaluación de impacto medioambiental:** es dotar al sujeto organizacional de los conocimientos y capacidad correspondientes para atenuar el aumento de los efectos medioambientales deseables, que se derivan de los planes, programas y proyectos de obras o actividades, mediante la estimación previa de las modificaciones del ambiente que traerían consigo tales obras o actividades. Incluye una información detallada sobre el sistema de monitoreo y control para asegurar su cumplimiento y las medidas de atenuación que deben ser consideradas.

En sentido general los gestores deben ser capaces de potenciar el papel activo y participativo de los sujetos, así como propiciar la implicación, compromiso y sentido asociados a la protección medioambiental. Para ello se debe combinar la investigación social, el trabajo educativo y la reflexión como base dinamizadora en tanto la misma permite fortalecer la toma de conciencia de las a las personas acerca de sus propias habilidades y recursos para movilizarse y realizar acciones.

Para ello los gestores deben articular un grupo de elementos claves para la gestión eco-ambiental que tienen su síntesis en el componente formativo, el cual se constituye como premisa y resultado de dicha gestión.

Estos elementos fueron planteados por la Fundación Entorno (1998) y aunque se recogen 9 aspectos claves, nuestra propuesta asume una nueva relación a partir de la triada (Programa Medioambiental, Estructura organizativa e Integración de la gestión medioambiental) lo cual se sintetiza en la formación eco-ambiental.

En este sentido se resignifican los siguientes elementos claves:

- El programa medioambiental: en el que se recogen las actuaciones previstas por la empresa en los próximos años. En el mismo se concreta la Política Medioambiental en una serie de objetivos y metas, definiéndose las actividades necesarias para su consecución y las responsabilidades del personal implicado, asignándose los recursos necesarios para su ejecución.
- La estructura organizativa: con una asignación clara de las responsabilidades a personas con competencias en actividades con incidencia, directa o indirecta, en el comportamiento medioambiental de la empresa.
- La integración de la gestión medioambiental en la gestión de las operaciones de la empresa: a través de documentos de trabajo (procedimientos, normas, instrucciones,...) que incorporan condicionantes de comportamiento medioambiental a los diferentes aspectos de las actividades y operaciones de la empresa.
- La formación: información interna y competencia profesional, a personas que desarrollan actividades con incidencia en el comportamiento medioambiental de la empresa.

Nuestra propuesta tiene en cuenta que los elementos como: la política medioambiental, la vigilancia y seguimiento, la corrección y prevención, la auditoría del sistema de gestión medioambiental, la revisión del sistema de gestión medioambiental) encuentran en la comunicación organizacional su principal núcleo dinamizador, por lo cual se propone implementar estrategias comunicacionales que articulen estos componentes, lo cual impacta en la gestión eco-ambiental global de la organización, esta comunicación se convierte en la principal herramienta práctica y metodológica de la educación eco-ambiental organizacional, en este sentido se proponen tres niveles de sistematización de un programa al respecto a partir de los presupuestos de Suárez y Verdecia (2006), quienes abordan la arista de lo comunitario, resignificado en esta investigación al ámbito organizacional.

Programa de educación eco-ambiental organizacional

La ayuda en las empresas a través de los gestores para lograr en los sujetos aprendizajes significativos y funcionales, se manifiesta de múltiples formas: prever situaciones, experiencias, problemas, así como a través de la formación de valores, mediante los cuales es posible estructurar nuevos conocimientos y consolidar criterios de actuación.

En función de propiciar el aprendizaje significativo que promueva formación ambiental se plantea la lógica del programa de educación ambiental en tres niveles, en cada uno de ellos se desarrollan todas las líneas contenidas en el programa señalado y se abarcan todos sus ámbitos. El tratamiento de cada línea es jerarquizado por niveles, de acuerdo con el propósito general del programa, de la dinámica del grupo, y del necesario fortalecimiento disciplinar que debe conseguirse para arribar a la interdisciplina en su aplicación.

La participación de los gestores del proceso de educación eco-ambiental organizacional, en la delimitación del objeto de estudio, los diagnósticos, así como en la orientación y fortalecimiento del trabajo grupal es fundamental.

Las relaciones esenciales que configuran la lógica del programa en cuestión se establece con carácter jerárquico entre sus líneas y ámbitos, lo que determina tres niveles de sistematización en la aprehensión de dicho programa.

Nivel I

En el primer nivel predomina la línea de orientación organizacional-ambiental y los valores ambientales, la que se desarrolla en todos los ámbitos de acción de la empresa: individual, grupal, institucional y macrosocial.

La prioridad a la orientación organizacional-ambiental y los valores ambientales, parte de la consideración de que es en el trabajo donde la persona promedio pasa la mayor de su tiempo de vida.

En esencia se pretende desde el programa contribuir al fortalecimiento de la función educativa del trabajo, influyendo en el establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales en particular entre directivos y trabajadores que posibilitan los ejes de vinculación sobre todo de respeto y convivencia. Se promueve la educación en valores ambientales por parte de la organización, de los valores universales más diversos en los que se enmarcan los de transmisión cultural intergeneracional y en general todos aquellos que sustentan las pautas de comportamiento social activo y positivo en los trabajadores.

La participación de los directivos, los trabajadores y organización en general en las tareas educativas, son acciones permanentes, las cuales se asumen de manera responsable, para contribuir a este proceso formativo de los actores sociales en el trabajo, y así posibilitar el logro de una educación ambiental que les permita su desarrollo humano.

El equipo de gestores en esta dinámica de trabajo en el primer nivel, de orientación organizacional-ambiental y los valores, trabajan en coordinación con los directivos, para contribuir al logro de los fines educativos. El trabajo derivado del programa, y concretado a partir del plan de trabajo del aula de capacitación ambiental, se concreta en este primer nivel en proyectos ambientales, elaborados sobre la base del diagnóstico particular que han realizado en la empresa.

Lo anterior da cuenta también del proceso dinámico por el que tiene que pasar todo grupo social desde su conformación, pues en este primer nivel sus integrantes se van cohesionando al ir identificando los puntos de convergencia en la identificación del objeto de trabajo y las necesidades detectadas, lo cual les permite irse integrando y coordinando, para transitar hacia el segundo nivel de aplicación del programa.

Nivel II

En el segundo nivel prevalece la línea de conservación del patrimonio empresarial, se socializa el comportamiento y los criterios lo que hace posible ir conformando la identidad cultural de los comunitarios.

En esta etapa, donde se reafirma la identidad, es de suma importancia desarrollar un ambiente claro, científico, y de plena confianza e identidad sobre las transformaciones y las necesidades que van surgiendo en el ambiente, para que puedan explicarse de manera natural y lógica los cambios que se deben introducir en la empresa.

La socialización de la problemática ambiental empresarial desde la perspectiva citada se trabaja con los ámbitos contemplados en el programa de educación ambiental; la familia, autoridades, organizaciones y comunitarios en general; participando cada uno desde la responsabilidad que les implica su función.

El equipo de gestores en este nivel trabaja de manera más coordinada e integrada. En este nivel se comparten los diagnósticos, se identifican y van apropiándose de las necesidades sociales para conformar un proyecto que integre a todos los factores de la empresa, donde los objetivos se encuentran en torno a la conformación cada vez más acabada de los objetos en los que se trabaja para la conservación y transformación del patrimonio empresarial.

Nivel III

El tercer nivel de la aplicación y desarrollo del programa se caracteriza por el desempeño de acciones que orienten el logro de la salud integral, considerada como producto del proceso permanente de acciones que posibilitan el logro de un equilibrio dinámico de las condiciones físico – biológicas, psicológicas, emocionales y socioculturales, que influyen directa e indirectamente en el

desarrollo activo de los individuos en la sociedad y que les permita participar y cumplir con las funciones sociales y personales que les corresponden.

La propuesta asume la promoción de un ambiente de salud como un proceso y producto dialéctico, condicionada por una serie de factores sociales, culturales, biológico - ambientales, y psicoemocionales. En esencia se promueve en este proceso la gestión ambiental por los actores sociales de las empresas lo que contribuye de manera fundamental al logro de mejores y mayores condiciones de salud y de vida.

Se trabaja en el programa en la gestión eco-ambiental organizacional como esencia de la educación ambiental, lo que es determinante para que la organización en su conjunto pueda acceder a mejores niveles de salud integral.

El enfoque en este nivel es el de gestión social orientando a que se realicen acciones de fomento y promoción del ambiente y de la salud en particular, contribuyendo así a la prevención de las enfermedades más frecuentes en la región, a la detección de padecimientos para proporcionar la atención oportuna y eficaz.

Se promueve con el programa que sean los propios sujetos los que se involucren en las acciones encaminadas a la conservación y sostenibilidad del ambiente y dentro de ello en especial de su salud a través de actividades sanitarias, de protección al ambiente, higiénico nutricionales, inmunizaciones, promoción y educación para la salud participativa, en las temáticas de mayor interés y que de acuerdo a las investigaciones y diagnósticos realizados se hayan detectado como las principales necesidades objetivas y subjetivas. Otras acciones van encaminadas a la detección de afecciones al desarrollo pleno de los educandos y la comunidad en general, tales como las adicciones alcoholismo y drogadicción; entre otras.

Es en este nivel en que se sintetizan las líneas de acción del programa, desde una visión integradora, arribándose al logro de la salud integral plena de los individuos.

Participan aquí de manera intensiva todos los ámbitos involucrados. La participación del equipo de gestores se desarrolla de manera más cohesionada, trabajando hacia un mismo problema u objeto en el ambiente. La dinámica grupal permite que haya mayor comunicación, integración y coordinación, se maneja un lenguaje común, los trabajos van orientados a resolver las necesidades desde una perspectiva colaborativa.

En este nivel del programa, se potencia un aprendizaje desarrollador en los actores sociales de la empresa, asimismo la vinculación empresa-sociedad-medio ambiente se ha estrechado, se sintetizan de manera dinámica los tres niveles de actuación de los gestores, desarrollando las líneas de acción de atención organizacional-ambiental, los valores, el patrimonio empresarial y la atención integral; en las que participan todos los ámbitos considerados en el programa.

Es en este nivel cuando se ha arribado al trabajo integrador, y es más completa la contribución de los gestores, en tanto tienen mayor capacidad en la acción reflexiva, mayor creatividad, responsabilidad, son autogestores y protagonistas de su quehacer, ya que el objeto de trabajo, las necesidades y acciones son atendidas en una sola dirección, bajo los mismos objetivos, con un enfoque integral en su abordaje. Se da un mayor nivel de socialización, sentido y significado a las acciones emprendidas por el colectivo en el desarrollo del programa en general.

El grupo gestor, participa orientando el proceso de acuerdo a la dinámica del equipo y de cada uno de sus integrantes, para proporcionar las ayudas que en esta etapa sean requeridas, en tanto se ha fortalecido su formación, iniciativa y capacidades para desempeñar sus tareas.

A través de la participación crítico reflexiva en las actividades del programa, los trabajadores toman parte en un proceso social de cuestionamiento axiológico de comportamientos asentados en patrones culturales que representan estilos y valores, manera de vestirse, de interactuar con los demás, de solucionar los conflictos, que se diferencian sustancialmente de los propósitos de la sociedad, y de su condición ciudadana, y aparecen, por tanto como barreras que dificultan la aprehensión activa y participativa del ambiente.

Estas tareas se realizan en el marco contextual de la relación de la empresa con la comunidad, de ahí que, se debe dirigir las mismas hacia el análisis, la crítica y la reflexión de lo que en la comunidad no sirve para los nuevos tiempos en tanto no responde al respeto a la diversidad, a la identidad personal y social, al diálogo activo, a la interacción colaborativa y solidaria, y al protagonismo auténtico. Se trata de resignificar las experiencias, partiendo de la ruptura y el abandono de aquellas prácticas que impiden el pleno desarrollo del ciudadano.

Estas tareas se realizan desde una actuación sobre los discursos, las interacciones personales, la estructura grupal, la práctica del aula, de la comunidad y el significado de los comportamientos asumidos. Por tanto, deben estar orientadas al abandono de patrones de comportamientos expresados en la indiferencia y apatía hacia los conflictos del espacio público, que se manifiesta en la insensibilidad hacia situaciones de violencia, desigualdad, exclusión o discriminación por raza o sexo que pueden estar presentes en la escuela, la familia y la comunidad; en la tendencia a la heteronomía en la solución de los problemas cotidianos, es la tendencia a que otros resuelvan los problemas. Es preciso aprender a juntarse, a trabajar en grupo para enfrentar los problemas ambientales con soluciones creativas.

CONCLUSIONES

Se expresa la educación ambiental en la búsqueda intencional de soluciones a los problemas y conflictos que se presentan y aparecen como un proceso en el que se asumen propósitos orientados a la exploración sistemática del entorno, tratando de hallar a través de esta actitud investigativa la respuesta pertinente a las situaciones medioambientales de la vida cotidiana.

Se propone una perspectiva de análisis de la competencia de gestión eco-ambiental que requiere de reflexividad ecológica, compromiso y responsabilidad necesarias para enfrentarse a la búsqueda de las soluciones a los problemas de la organización de interacción con el entorno y consigo mismo.

La formación de la competencia de gestión eco-ambiental genera en estos gestores la búsqueda como un acto de concientización de los problemas donde reflexividad ecológica se presenta como herramienta que le permite ver por sí mismo estos problemas, cuestionarse y cuestionar la realidad como vía para el mejoramiento, a través de procesos meta-cognitivos que se manifiestan en el despliegue de su capacidad para mantener una opinión, valorar la opinión o punto de vista del otro, las propuestas o alternativas manejadas para la solución creativa de los conflictos medioambientales.

El gestor debe ser capaz de promover que el trabajador tenga autoconfianza en sus posibilidades, para la búsqueda de alternativas, para emplear no sólo los recursos tradicionales, sino también la imaginación en el planteamiento de proyectos empresariales para la protección al medio ambiente.

La reflexividad ecológica se convierte en una poderosa herramienta con la cual el trabajador se incluye en lo cotidiano, fundado en una pregunta básica: ¿Qué puedo hacer en mi trabajo, dentro de mi radio de acción, a partir de lo que hago todos los días? Como herramienta también contribuye a la indagación, a la pregunta a la implicación en el diálogo y la discusión, de los problemas comunes medioambientales; ello es posible en la medida en que se asuma la gestión eco-ambiental organizacional desde una perspectiva educativa.

BIBLIOGRAFÍA

1. Deroncele, A. (2017). Dinámica de la intervención psicosocial en el contexto organizacional. En el Libro: "Herramientas para la Intervención Psicosocial en el Desarrollo Humano en el Oriente Cubano, desde una Perspectiva Integradora". ISBN: 978-3-6685-0565-0. Editorial GRIN. Alemania, p.174. URL: <http://www.grin.com/es/e-book/372153/herramientas-para-la-intervencion-psicosocial-en-el-desarrollo-humano-en>
2. Deroncele, A. y López, R. (2017). EL TRABAJO: entre necesidad material y proyecto de vida. Libro: Estudios del trabajo. Colectivo de Autores Edición: CEDEM. Universidad de la Habana, Cuba.

3. López, R. (2010). Principio del mínimo triple carácter. La medida psicológica. Monografía no publicada. Gabinete. Universidad de Oriente, Cuba.
4. Massolo, Laura. (2015). Introducción a las herramientas de gestión ambiental. Universidad Nacional de la Plata. Editorial de la Universidad de la Plata
5. Pons, M. y Deroncele, A. (2014). Potenciación de la competencia de gestión medioambiental. Tesis en opción al título de licenciatura en Psicología. Universidad de Oriente, Cuba.
6. Suárez, C. y Verdecia, A. (2006). Manual de trabajo para promotores de la Educación Ambiental en la comunidad. Centro De Estudios Cuba-Caribe “José Antonio Portuondo”. Universidad De Oriente, Cuba.