

# **SISTEMA DE FORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL PARA LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE COMERCIO EN CIENFUEGOS.**

*Lic. Norberto Julián Román Molina*

## *Resumen*

La formación de los recursos humanos en la empresa cubana actual se erige como punto clave de su desarrollo presente y proyectivo, sobre todo porque las urgencias en cuanto a la calidad de los servicios, la protección al consumidor y las conductas ambientales responsables constituyen prioridad en el Ministerio de Comercio Interior. En este marco las condiciones de las empresas de este sector en Cienfuegos han manifestado limitadas concepciones respecto a la forma de instrumentarla, identificándose ésta situación como un problema que necesita respuestas pedagógicas y didácticas fundamentadas que eleven la calidad de la intervención de los implicados. En este trabajo se informa sobre el proceso teórico y práctico que sirvieron de marco para el diseño general del sistema que con carácter de propuesta fue asumido por los directivos del Ministerio de Comercio Interior en Cienfuegos, al considerarlo ajustado a su realidad. Se utilizó en el proceso la metodología de la investigación educativa con predominio del modelo cualitativo que permitió la interpretación y sistematización de las ideas que sustentan la propuesta. La implementación parcial del sistema para el año fiscal 2007, permitió asegurar que esta es viable en el marco de las normativas ministeriales y las condiciones de la empresa, pero el elemento esencial de la misma está en asumir como condición el papel protagónico de los sujetos implicados en la determinación de necesidades, la toma de decisiones y la evaluación como proceso, todo ello sin duda estimula el continuo perfeccionamiento de la formación ambiental de los recursos humanos.

# Índice

## ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO I: La formación de los Recursos Humanos. Urgencias y perspectivas.....</b>	<b>11</b>
1.1- Proceso de formación de los Recursos Humanos en el desarrollo social: el caso cubano.....	11
1.2- Algunos aspectos que fundamentan la formación como una vía para el desarrollo de los Recursos Humanos.....	18
1.3- La Educación Ambiental: concepciones teóricas y problemas que resuelve....	23
1.4- Especificaciones del proceso de Formación Medioambiental para el Ministerio de Comercio Interior.....	27
<b>CAPITULO II: El Sistema de formación medioambiental para el Ministerio del Comercio Interior.....</b>	<b>31</b>
2.1- Acerca del proceso y sus resultados.....	31
2.2.1- Estudio de documentos.....	31
2.2.2- Análisis de la experiencia en las escuelas ramales del Ministerio de Comercio Interior.....	32
2.2- La propuesta	33
2.2.1- Fundamentos de partida.....	33
2.2.2- Las dimensiones del sistema.....	37
2.2.3- Criterio de los Especialistas.....	50
<b>CAPÍTULO III: El sistema de formación para la provincia Cienfuegos.....</b>	<b>53</b>
3.1- Diagnóstico y proyección.....	53
3.2- Diseño e implementación en la práctica.....	63
3.3- Resultados de la implementación.....	70
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>79</b>

**RECOMENDACIONES**

**81**

**BIBLIOGRAFÍA**

**ANEXOS**

# *Introducción*

Desde la aparición del Homo Sapiens hasta nuestros días, el hombre ha mantenido una estrecha relación con la naturaleza para la satisfacción de sus necesidades, relación que pasó de una total dependencia a una posición de poder sobre ella: evolucionó desde la más ciega mistificación en épocas inmemoriales hasta la más brutal depredación característica de nuestros días.

El hombre primitivo se valió de la naturaleza para protegerse, calentarse, alimentarse y como objeto de adoración. Según se desarrolló esta relación, fue aprendiendo a usar los elementos naturales como instrumentos. En este momento de la historia nació la tecnología.

La evolución de la sociedad, impulsada por el desarrollo de las fuerzas productivas, fue asumida por los diferentes grupos humanos de acuerdo a su condición de poseer o no los medios de producción: esto determinó sus patrones de comportamiento, sus valores, sus formas de organizarse socialmente, su concepción del mundo, en fin, su cultura, el impacto sobre la naturaleza y su educación.

El individuo como componente básico de la sociedad, tiene un papel fundamental en la creación

de una cultura ambiental y en el arraigo de una ética personal de consumir sólo lo necesario, no contaminar el medio, cuidar su entorno, participar del proceso de creación sustentables de riquezas para el colectivo y con su ejemplo transmitir experiencias positivas. En este interés constituyen actores sociales y juegan un papel importante en el tránsito hacia el desarrollo sostenible, la familia; la escuela; las universidades; la comunidad: organizaciones políticas, de masas, empresas de producción, servicios, organizaciones no gubernamentales y los medios masivos de comunicación.

Nuestro país tiene como proyecto el desarrollo de una cultura integral, y en ello cobra especial importancia la educación o formación de una cultura ambiental, cuyo fin es alcanzar la armonía en las relaciones hombre – sociedad – naturaleza, lo cual contribuye de manera significativa al desarrollo pleno de las potencialidades del hombre y al enriquecimiento de su espiritualidad como ser social y consecuentemente a la elevación del nivel de vida.

Y en efecto, las políticas educativas precisan que para contribuir a la educación ambiental es necesario desarrollar en las personas y en las comunidades una conducta ambiental

responsable; el propio Comandante en Jefe Fidel Castro al respecto señalaba en la VI Convención de lucha contra la Desertificación y la Sequía: “No hay tarea más urgente que crear una conciencia universal, sin educación no puede haber la necesaria y urgente concientización de la que hablo”<sup>1</sup> .

Si bien es deber de los ciudadanos contribuir a la protección del agua, la atmósfera, la conservación del suelo, la flora, la fauna y todo el rico potencial de la naturaleza, conseguir este nivel de conciencia ambiental solo se deriva del trabajo educativo que se lleve a cabo a través de diferentes medios de comunicación masiva, propagandas, el papel que juega el sistema educativo cubano en todos los niveles de enseñanza y la labor de los organismos en la elaboración de una política estratégica ambiental teniendo en cuenta su objeto social y como derivación de los acuerdos e indicaciones de las direcciones nacionales. Esta investigación tiene como soporte las propuestas teóricas que sustentan la necesidad de formar a los trabajadores del Ministerio de Comercio Interior en Cienfuegos en materia medioambiental a través de un sistema de formación y una metodología, tomando como punto de partida las actividades que desempeñan, y que a su vez sirva para prepararlos como multiplicadores de la materia medioambiental en diferentes contextos.

Se han realizado algunas Tesis de Maestría en el territorio sobre el tema Medio Ambiente, entre ellas: Pérez Fernández (2 002), Rumbaut González (2 002), pero ninguna de estas da respuesta desde el punto de vista formativo, al estado actual de los recursos humanos en nuestro sector.

Desde la Estrategia Ambiental Nacional, instrumento de la Política Ambiental Cubana y en coordinación con la Unidad de Medio Ambiente de la Delegación del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente de Cienfuegos, los Órganos y Organismos del territorio, y el Poder Popular de la Provincia de Cienfuegos, se establece la Estrategia Ambiental Provincial, donde se indican las principales vías, acciones, mecanismos y vínculos necesarios para la solución de los problemas ambientales con la participación activa de todos los actores de la sociedad y lograr un desarrollo económico ambientalmente sostenible en la provincia de Cienfuegos.

---

<sup>1</sup> Cuba. MINED. Introducción al conocimiento al Medio Ambiente. Universidad para todos. La Habana: Pueblo y Educación, 2002.

A partir de esta, la Dirección de Comercio, Gastronomía y Servicios elabora su Estrategia Ambiental considerando que la protección del medio ambiente es una tarea de todos los cuadros, técnicos y trabajadores en general para lograr detener los impactos negativos y mejorar el entorno del territorio donde están enclavadas sus cuatro empresas provinciales,

nueve municipales, una Escuela Provincial de Capacitación, y una Unidad de Auto Gestión Económica. En ella se agrupan un total de 13 804 trabajadores en 1 510 establecimientos o unidades que están ligadas directamente a las relaciones mercantiles con la población. Específicamente el municipio de Cienfuegos tiene un total de 5 584 distribuidos en las diferentes empresas como sigue: Gastronomía 1 436, Comercio 1 581, Servicios 1 531, Transporte para el Comercio 674 y en la Dirección sectorial 362 trabajadores. En el plan de medidas ambientales, una de las metas se refiere a la capacitación de los recursos humanos en materia medioambiental; sin embargo, las vías, formas, procedimientos que se utilizan, no alcanzan las expectativas para lo que están planteadas. El estudio empírico realizado utilizando diversas técnicas de recogida de información como: encuestas, entrevistas, observaciones, a una muestra de 234 trabajadores de las diferentes empresas del sector, develó en sus resultados algunos aspectos de interés que avalan este estudio.

Por un lado los resultados indican que la preparación de los trabajadores para proteger el medio desde las actividades que desempeñan es insuficiente: por lo general, aluden al problema como un asunto fuera de su desempeño y de carácter estatal, solo el 12 % de ellos había recibido alguna preparación coincidiendo con el personal vinculado a los servicios que trabajan en refrigeración, actividades de llenado de fosforeras o peluquerías. Sin embargo no conocen las medidas para reciclar, se refieren al cuidado del medio ambiente no a las tareas. La indagación sobre las formas que se utilizan para este fin son totalmente insuficientes, no existe una proyección concreta en este sentido aún cuando se plantea en la Estrategia Nacional y Provincial acciones para esta área de formación; agregan a esta situación la posibilidad de cursos en la Escuela Provincial o dar tratamiento por especialistas, pero desconocen otras formas que pueden ser utilizadas.

Así mismo de acuerdo con la realidad que presenta la provincia en cuanto al cumplimiento de las medidas de conservación y protección del medio ambiente se precisa una concepción diferente. En los informes de visitas se identifican como insuficiencias:

- La aplicación de buenas prácticas en el desempeño de las diferentes actividades ramales.

- La puesta en vigor de las medidas higiénico-sanitarias en procesos de elaboración y expendio de alimentos, lo que atenta contra la salud de grupos poblacionales que concurren a los diferentes establecimientos del sector que se ocupan de la alimentación social.
- El reciclado de desechos propios de distintas actividades gastronómicas, comerciales y servicios.
- Comportamientos inadecuados ante situaciones ambientales que se presentan en las unidades del ramo.
- La generación de aguas residuales y grasas que en muchos casos no cuentan con el tratamiento adecuado.
- Insuficiente cultura y conciencia ambiental de los trabajadores que se corresponda con el desarrollo de una mentalidad encaminada a la sostenibilidad.

Al indagar con los directivos acerca de las medidas que deben adoptarse para resolver estos problemas solo 5 de 20 aluden a la preparación de los trabajadores; por lo general refieren medidas administrativas y no se aprecia una concepción clara del papel que deben asumir en la formación de los recursos humanos para el desempeño laboral en cuanto a esta tarea. Profundizando en este aspecto se comprobó que la capacitación y superación diseñada en los últimos cinco años no incluye el tema medioambiental; la referencia a ello no rebasa la información y divulgación de las medidas que se han normado.

Así mismo al profundizar con la estructura de dirección de la Escuela Provincial de Capacitación – hasta el 2004- no se identificaban propuestas o posibilidades de incluir el tema como un contenido específico dentro de los tipos de cursos que allí se desarrollan; aunque reconocían la necesidad de iniciar estos análisis, su proyección pretendía ajustarse a las formas tradicionales y la solución la encontraban en incluir el tema medioambiental como eje transversal de su influencia.

Todo ello exige que se desarrollen alternativas que dinamice el proceso de formación de los recursos humanos del Ministerio de Comercio Interior en la provincia utilizando todas las formas o vías posibles. Desde esta perspectiva planteamos el siguiente PROBLEMA CIENTÍFICO: ¿Cómo contribuir a la formación ambiental en los trabajadores del Ministerio de Comercio en Cienfuegos?

Se identifica como OBJETO el Proceso de formación medioambiental de los Recursos Humanos del Ministerio de Comercio en Cienfuegos y como CAMPO DE ACCIÓN la formación ambiental como contenido de la formación de los recursos humanos. Definimos como OBJETIVO: Elaborar un sistema de Formación para la educación medioambiental en los trabajadores del Ministerio de Comercio Interior en Cienfuegos. Se asumió como IDEA A DEFENDER:

La formación ambiental de los trabajadores del Ministerio de Comercio en Cienfuegos debe concebirse como un sistema, fundamentado en las concepciones didácticas y pedagógicas contemporáneas, adecuado a las condiciones y características de las diversas empresas, unidades y cargos que desempeñan sus trabajadores; deberá además implicar a todas las instancias y promover la participación de los propios sujetos en formación, en la toma de decisiones sobre su rol en el cumplimiento de la estrategia medioambiental del sector.

#### METODOLOGÍA:

La investigación, como forma de producir nuevos conocimientos, está teniendo hoy día una importancia vital en el ámbito educativo, por esta vía, no sólo podemos comprender la realidad educativa sino también transformarla, dado la dinámica, alcance y rigor que ésta supone.

El modelo de investigación a utilizar en nuestro trabajo es el cualitativo, sin embargo tomar posición respecto a uno de los modelos no implica una negación consciente del modelo cuantitativo, pues resulta valiosa la conjugación dialéctica de los métodos que cada cual propugna y de las posibilidades de hacerlo en dependencia del contexto del que se trate.

Dentro de la metodología cualitativa, se establecen relaciones e interconexiones entre los elementos que intervienen en el proceso, lo cual permitió ampliar la perspectiva interpretativa del investigador, por ello no sólo se interpreta, sino que se buscan las asociaciones que muestren las dimensiones y complejidad del objeto de estudio.

Cuando se plantea una investigación en el ámbito docente se piensa en la investigación cualitativa, aunque esto no supone obviar las aportaciones de los estudios cuantitativos si se considera que estos pueden servir de base o complementar los procesos interpretativos y las explicaciones que desde aquella se persiguen como objetivo esencial de la metodología que propugna: si bien lo cuantitativo, permite apreciar la repetición que se transforma en

tendencia, lo cualitativo explica lo distinto, lo propio, la regularidad, otorgando sentido a lo cuantificable (López Rodríguez del Rey, 2 004).

En este caso, desde el punto de vista metodológico se consideró oportuno atender a la integración de diversos métodos con predominio del análisis cualitativo del proceso, sin renunciar a los requerimientos de la indagación teórica con fines prácticos. De acuerdo con ella y cumplimentando las exigencias de este tipo de investigación, se considera necesario justificar el uso de los métodos y técnicas utilizadas en este caso.

El empleo de la observación permitió la percepción racional, planificada y sistemática del comportamiento de los trabajadores en el desempeño de las actividades gastronómicas, comerciales y servicios, así como su incidencia sobre el entorno. El análisis –síntesis y el inductivo-deductivo sirvió para valorar las particularidades y generalidades que se manifiestan en la esfera cognitiva en cuanto a medio ambiente en los trabajadores del ramo. Así mismo el histórico-lógico, permitió reflexionar sobre el desarrollo histórico de la temática ambiental desde su expresión hasta la actualidad en los trabajadores del sector y valorar las causas que influyen en la preparación de los mismos en este tema, permitiendo identificar cuáles de ellas resultaban esenciales y comunes a las diferentes especialidades y actividades que realizan, además posibilitó realizar un estudio comparado con respecto a las formas que se utilizan en otros centros del país para la formación medioambiental en los recursos humanos.

La entrevista se empleó en la búsqueda de opiniones de dirigentes, técnicos, administrativos, personal de servicio y operarios de las diferentes empresas del sector sobre el estado actual de conocimientos ambientales y las posibilidades de aplicación de la propuesta, el reconocimiento de la importancia y los posibles beneficios que aportaría en el accionar diario en diferentes contextos.

El cuestionario se aplicó con el propósito de conocer las percepciones de los trabajadores con respecto al medioambiente y su conservación desde la concepción que con carácter de propuesta se les presentó, criterio que resultó de gran importancia pues en consonancia con lo planteado por el Estado y el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente como órgano rector, se declara como urgencia el cuidado, protección y conservación del medio ambiente.

La modelación permitió elaborar un sistema de formación tomando en cuenta la naturaleza didáctica y pedagógica seleccionada, valoración del alcance de las influencias de los

componentes personales y no personales que integran el proceso de enseñanza-aprendizaje en el conocimiento del entorno empleando contextos formativos tanto en la escuela como institución docente, así como los puestos de trabajo en las diferentes empresas.

De esta manera, la concepción permitió el diseño y desarrollo curricular para dar tratamiento a los contenidos ambientales con la finalidad de lograr una mayor calidad de la formación ambiental en los trabajadores, sobre la base de objetivos y contenidos que van conformando el saber necesario para evitar o mitigar los impactos negativos sobre el medio ambiente desde las actividades que realizan, lo que supone optar por conductas responsables y hacer correctas tomas de decisiones.

En general, la investigación se desarrolló siguiendo las tareas planteadas a tales efectos: el período enero-abril del 2 006 se dedicó a la fundamentación teórica y para ello se localizó y procesó la bibliografía y documentos normativos y legislativos, se clasificó la información por temáticas y se elaboraron artículos a partir de los epígrafes de este informe. Seguidamente desde mayo hasta julio del 2 006 se diagnosticó y valoró el nivel de conocimientos ambientales en los recursos humanos del sector, para esto se llevaron a cabo acciones como: elaboración de instrumentos de recogida de información para aplicar a la muestra seleccionada por empresas, una vez utilizados se procedió al procesamiento de la información y el análisis de los resultados obtenidos.

Creadas las condiciones se diseñó el sistema de formación para los trabajadores del Ministerio de Comercio Interior en Cienfuegos haciendo la selección de objetivos, contenidos y metodologías como resultado de la toma de decisiones curriculares. Este proceso abarcó los meses agosto y septiembre.

En los meses de octubre a diciembre de ese mismo año, se hizo la valoración de la propuesta con especialistas que fueron seleccionados, con ellos se realizaron intercambios de la información y al final se hizo el procesamiento de la misma. Por último se valoraron los resultados de la propuesta en la práctica (de forma parcial) a partir de febrero del 2 007, cuando fue aplicada en las formas seleccionadas para esta investigación.

La estructura capitular informa sobre lo siguiente. En el Capítulo I se trata el proceso de formación de los Recursos Humanos y el papel que juegan en el desarrollo social debido a los profundos y vertiginosos cambios a los que se ve sometido el mundo actual, haciendo alusión a la realidad en Cuba que también está inmersa en estos procesos de

transformación, para los que se necesita de hombres y mujeres preparados para enfrentarlos, es por ello que se analizan algunos aspectos que fundamentan la formación como una vía para el desarrollo de los recursos humanos. Como parte de ésta se alude a la relacionada con la educación ambiental, necesaria en estos tiempos en todos los sectores de la sociedad, pero se hacen las especificaciones del proceso de formación medioambiental para el Ministerio de Comercio Interior.

En el Capítulo II se aborda el proceso de elaboración del sistema de formación medioambiental para el Ministerio de Comercio Interior y sus resultados, se tomó como punto de partida el estudio de documentos que orientan, norman y legislan todo lo relacionado con la materia ambiental, se hizo un análisis de las experiencias que tienen el resto de los centros de capacitación del país en formación medioambiental y esto constituyó los fundamentos de partida para tomar decisiones en la elaboración de la propuesta; para ella se tuvo en cuenta las características, estructura del sistema, se analizan tres dimensiones que, aunque actúan independientes, están íntimamente relacionadas y de ésta forma tributan al proceso formativo.

El Capítulo III se refiere a la aplicación práctica del sistema de formación con un nivel de concreción que es asumido por el Ministerio de Comercio Interior en Cienfuegos, para esto se tomó como punto de partida el estudio de los documentos que establecen los lineamientos a seguir en el territorio para el cuidado, protección, y conservación del entorno, se presentan los resultados de la aplicación de instrumentos de recogida de información que permitieron diagnosticar el estado actual de conocimientos y valores ambientales en los trabajadores de las diferentes empresas del sector, esto constituyó la premisa para diseñar la propuesta. Se explica su implementación en la práctica aprovechando dos de las formas que propicia la Resolución 29/ 06: el entrenamiento en el puesto de trabajo y el adiestramiento, pero además - y fue la forma más aceptada y solicitada según instrumentos aplicados – la configuración y ejecución de Cursos Básicos sobre Educación Ambiental, todos ellos se fundamentan desde el punto de vista didáctico y pedagógico, finalmente, se muestran los resultados de la implementación.

La importancia de este trabajo radica precisamente en el vacío que cubre en tanto las vías planteadas desde la Estrategia Medioambiental sectorial en cuanto a formación para dotar de conocimientos ambientales a los trabajadores, no alcanzan las expectativas para lograrlo.

Aunque no se desestiman las formas que se han venido utilizando; pues cada una tiene su valor, hoy es necesario plantearnos formas más concretas que sean ejecutadas por el personal preparado en materia ambiental para asumir con rapidez las urgencias que demanda el tratamiento del tema.

La novedad al presentar esta propuesta, está dada por el aprovechamiento de las variadas formas que se utilizan para abordar la temática ambiental, así como el carácter de sistema que asumen las mismas. Se considera novedoso además, la distribución y organización gradual de los contenidos atendiendo a su complejidad. Estos se agrupan en contenidos La formación medioambiental en los Recursos Humanos del MINCIN en Cienfuegos.

generales y particulares relacionándolos con las diferentes actividades que se realizan en las unidades por empresas, cuestión ésta muy apreciada por los implicados directamente en la formación de los trabajadores para proceder en este sentido desde un sistema de conocimientos a aplicar en distintas formas que hasta ahora no se había precisado.

Se asume que ante el reto de cuidar, proteger y conservar el medio ambiente, este trabajo puede constituir un referente para aplicar en el resto de los centros de capacitación del Ministerio de Comercio Interior en el país, sin menospreciar los contenidos, espacios y las formas que en ellos hoy se aplican.

# Capítulo 1

## **CAPITULO I: La formación de los Recursos Humanos. Urgencias y perspectivas.**

Referir las urgencias y perspectivas en la formación de los recursos humanos puede ser aquí muy ambicioso, pero la intención que asiste a este trabajo se considera esencial no sólo por constituir el objeto de la investigación sino porque hoy es esta una de las aristas que más necesita de la atención de especialistas y directivos si se coincide en que en ellos descansa el desarrollo de la sociedad: el recurso más valioso que tiene un país son los hombres y mujeres que con su inteligencia y capacidad pueden promover los cambios necesarios para construir un mundo mejor. En este interés se inscriben todas las iniciativas para formar y desarrollar una conciencia ambiental en los trabajadores a partir de las especificidades de su desempeño laboral que como parte de su cultura, trasciendan al comportamiento ciudadano. Sobre este tema y la especificidad con que valoramos la formación de los recursos humanos en el Ministerio de Comercio Interior trata este capítulo.

### **1.1 Proceso de formación de los Recursos Humanos en el desarrollo social: el caso cubano.**

En la etapa actual caracterizada por profundos y vertiginosos cambios, la organización empresarial requiere una serie de herramientas que le permita afrontar con éxito los retos a los que se ve sometida. Hoy más que nunca, estos elementos de flexibilidad y adaptabilidad al entorno garantizan la necesaria evolución de las empresas constituyendo variables estratégicas cuya inversión es a todas luces, significativamente rentable.

En la medida en que los fines de la empresa se orientan tanto a la producción de bienes como a la formación del hombre parece lógico que el interés por la formación de su personal se considere como una de las mejores inversiones, no sólo por lo que supone de preparación de su fuerza laboral para tareas actuales y futuras, sino también por lo que contribuye al desarrollo de la personalidad de los mismos y a su mejor integración en la organización.

La empresa de hoy exige fundamentalmente: trabajadores calificados, técnicos especializados, supervisores competentes y directivos capaces, comprometidos para desempeñar con habilidad y eficacia sus labores e influir decisivamente en el desarrollo, evolución y futuro de la organización. En el logro de esto, juega un papel primordial el proceso de Formación de los Recursos Humanos que se inicia en la planeación estratégica

de la empresa, donde se define cual es la meta y por tanto, los recursos que se requieren para llegar hasta allí. Estas estrategias se traducen en el planeamiento de Recursos Humanos hacia definiciones más específicas de cantidad y calificación de personas que se necesitan actualmente y en el futuro.

La relevancia que han adquirido los Recursos Humanos en los últimos tiempos ha delineado una nueva concepción de su gestión. La amplia competitividad, la retracción del mercado y su dinamismo han conformado un nuevo perfil en la gestión de los recursos humanos, privilegiando la satisfacción del personal para una optimización de los servicios o productos ofrecidos y su rentabilidad.

El panorama económico internacional actual, caracterizado por la globalización de los mercados, la utilización de tecnologías de avanzada y una competencia agresiva, ha traído como consecuencia que las empresas e instituciones cifren sus esperanzas competitivas en el potencial humano con que estas cuentan, lo cual ha repercutido en un auge sin precedentes en la gestión del personal, llegando incluso a la conceptualización y modelación de las vías para lograrlo.

Dentro de los principales rasgos de la concepción moderna de la Gestión de Recursos Humanos que interesan en este trabajo, están los señalados por Ordóñez, (2 000) quien reconoce que los recursos humanos constituyen el recurso competitivo más importante por ser los que llevan el papel protagónico en la eficiencia de la producción y los servicios, pero por lo que puede verse, las políticas para el desarrollo de los mismos aún no alcanzan el fortalecimiento necesario. Al filo de esta idea aseguran que estos constituyen una inversión, no un costo porque se invierte en infraestructura y tecnología para elevar el nivel de calificación de los mismos.

En cualquier caso, esta nueva concepción fundamenta que la Gestión de los Recursos Humanos constituye un sistema cuya premisa fundamental es concebir al hombre dentro de la empresa como recurso que hay que optimizar a partir de una comprensión renovada, dinámica y competitiva en la que se oriente y afirme una verdadera interacción entre lo social y lo económico encaminada a asignarle la importancia que merece.

Sin embargo, un examen crítico reflexivo sobre el desarrollo actual de la actividad de Recursos Humanos revela que se mantiene aún con un enfoque de personal que tiene como

rasgo distintivo el completamiento de plantillas; y es que la Gestión de Recursos Humanos se limita en su total realización cuando no se concibe como sistema, se subestima al concebirla como una función administrativa asignándole tareas ajenas a la actividad; por tanto se considera un área no interesante y no priorizada.

La planeación tiende a cubrir plantillas, no tiene proyección estratégica y de futuro, no se hace o es insuficiente el proceso de reclutamiento haciendo poco aprovechamiento de fuentes internas por lo que es ineficiente el proceso de selección que también está determinado por el uso inadecuado de técnicas para llevar a cabo este proceso.

En este interés es posible agregar, además, que aún cuando la evaluación del desempeño permite la determinación de necesidades formativas para conformar un nuevo inventario de las mismas, sin embargo, en la mayoría de los casos se hace a cuadros y técnicos, por lo general no se aplica a toda la fuerza laboral, tiene un carácter que es formal y esquemática; no considera las competencias en el desempeño del puesto de trabajo. Por otra parte, en cuanto a la atención al hombre, las condiciones de trabajo no son adecuadas, se le atiende pobremente no sólo en lo material sino también en lo moral y en su reconocimiento social y es evidente la carencia de sistemas de estimulación que resulten efectivos.

Aún así, el interés por fundamentar, configurar y llevar a cabo el conjunto de procesos que configuran la Gestión de los Recursos Humanos se ha desarrollado diferentes formas de concretarse. En general, estos se pueden clasificar en siete grandes grupos: planeación del personal, empleo, capacitación, desarrollo, seguridad e higiene del trabajo, y prestaciones de servicio del personal, pero interesa detenernos en este trabajo en los relacionados con la capacitación, preparación y desarrollo, sobre todo porque en ellos se incluyen las acciones orientadas a la formación continua y permanente de los recursos humanos, asumiendo que como proceso y resultado, la formación conduce ineludiblemente a una etapa cualitativamente superior del desarrollo humano y que a su vez implica una formación psíquica de orden superior. En ella se articulan lo instructivo, educativo y desarrollador.

Bajo este presupuesto es preciso comprender los puntos comunes y diferenciadores de estas tres formas de gestión. Mientras **la capacitación** se concibe como ***el conjunto de acciones de preparación dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones de los trabajadores para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y***

***alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios, permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes para asegurar su desempeño laboral***

**la formación:** está determinada por la existencia de posibles necesidades de desarrollo, por tanto las acciones formativas están encaminadas a prever las carencias y potenciar el desarrollo del sujeto, tomando como referencia los requisitos exigidos por el puesto y los conocimientos, actitudes, aptitudes y características de los recursos humanos para el desempeño, sino también para el desarrollo de su personalidad. Por su parte cuando se alude al desarrollo se refiere al proceso continuo y sistemático dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores que les permitan desempeñar puestos de trabajo de perfil amplio, con las competencias para un desempeño satisfactorio, posibilitando la promoción a cargos de categoría superior, así como estar más preparados para asumir los cambios y transformaciones que se producen en la entidad.<sup>2</sup>

Según estas definiciones a diferencia de la formación, la capacitación y el desarrollo se orientan en ámbitos extremos al del desempeño laboral; la primera como fase inicial y la segunda como fase proyectiva. Sin embargo la formación expresa la condición humanista del proceso de gestión de los recursos humanos al poner la atención en las necesidades del sujeto como personalidad.

A lo anterior se agrega la connotación esencial de que si bien las tendencias actuales de la gestión se orientan a las actividades de desarrollo como previsión y preparación para un futuro mejor, aún en la práctica la capacitación es más utilizada en tanto se caracteriza por dotar a la personas de los conocimientos de carácter instrumental para el desempeño de su puesto de trabajo.

No obstante, la diferencia entre formación, capacitación y desarrollo no es nítida por constituir una triada íntimamente relacionada. Lo cierto es que la capacitación auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse toda la vida laboral y pueden constituirse como una etapa de la formación permanente que contribuye al desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Quizás por eso los programas que se apliquen para capacitar a los trabajadores deben ayudar al desarrollo de los mismos, aumentando su potencial y capacidad como futuros directivos.

---

<sup>2</sup> .Según la Resolución 29/06 Ministerio del Trabajo y Seguridad Social .

La distinción que aquí se asume reconoce y sostiene la idea de concebir el proceso desde la concepción de formación, sobre todo, si se asume que ella tiene como propósito fundamental conferir al personal de la organización la oportunidad de adquirir y desarrollar una serie de cualidades, tanto técnicas como humanas que permite afrontar con garantía de éxito los cambios a los que ella puede verse sometida. En este sentido, lo que interesa es transformar en experiencia significativa los acontecimientos cotidianos en el horizonte de un proyecto personal y colectivo. De acuerdo con esta idea, la formación, lleva implícita la capacitación y desarrollo por lo que constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal.

Esta perspectiva teórica permite considerar que la Formación debe constituir uno de los procesos que conforman la Gestión de los Recursos Humanos teniendo como fundamento que el hombre es un ser en desarrollo, en evolución, en constante transformación. La formación es parte integrante en la promoción de los diversos tipos de aprendizaje y desarrollo humano, más hoy, que se reconoce plenamente su importante contribución a la eficacia empresarial por llevar implícito un intento de perfeccionamiento de aquellos a quien se dirige. En ella se van promoviendo como resultado una actuación independiente, activa y reflexiva, además de un proceso de interiorización y crecimiento personal.<sup>3</sup>

Harper y Lynch (1992) dan un enfoque sistémico a la Formación y referencian a R. Buckley y Jim Caple para definir la formación: como el esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes a través de la experiencia, la reflexión el estudio o la instrucción y el desarrollo como el incremento general y la intensificación de las técnicas y capacidades de un individuo, a través del aprendizaje consciente o inconsciente.

Pero aludiendo a la formación como elemento clave de la gestión de los recursos humanos, esta cubre la necesidad de crear nuevos perfiles profesionales adaptados a las exigencias del mercado y es indispensable para conseguir los objetivos y la competitividad de la

---

<sup>3</sup> *Aún así no se puede absolutizar que todo proceso de desarrollo profesional y personal es formación, ni que toda acción formativa por si misma persigue únicamente proporcionar a una persona o grupo la capacidad o habilidad necesaria para el desempeño de determinadas funciones o tareas.*

empresa, en tanto que permite comunicar la visión, situación actual y hacia donde quiere marchar la organización, desarrolla potencialidades, facultades y aptitudes.

Todo ello permite incrementar las posibilidades de la fuerza de trabajo; potencia las relaciones humanas, estimula el accionar, homogeniza las pautas de comportamiento y la actuación profesional dotando a los miembros de la cultura común necesaria, fortaleciendo la propia de la organización, incidiendo en los valores convenientes a tener en cuenta. Por último, vale agregar que ver la formación como proceso dinámico debe ajustarse a objetivos concretos para lograr que sea una inversión rentable a la empresa.

Una cultura de formación bien arraigada en la organización es un elemento fundamental para dar soporte a todo programa orientado a crear o fortalecer el sentido de compromiso personal, cambiar actitudes y construir un lenguaje común que facilite la comunicación, comprensión e integración entre trabajadores y directivos. Así la importancia que una adecuada política de formación y desarrollo tiene para el cumplimiento de los objetivos de la empresa exige un área especializada en esta actividad y su funcionamiento debe basarse en que es un servicio que se presta al resto de las áreas de la empresa para que puedan desarrollar eficazmente sus funciones.

La responsabilidad de la formación se caracteriza por ser funcional y dinámica por tanto debe ser compartida con los mandos de todos los niveles y con los agentes sociales que indican necesidades de formación y evalúan resultados. Pero las funciones fundamentales del servicio de formación se materializan cuando:

- Se fijan junto a la dirección de la empresa las políticas de formación, así como los planes anuales de formación.
- Obtienen el apoyo financiero de la dirección.
- Existe la identificación de las necesidades de formación y se establecen prioridades.
- Quedan definidos los objetivos, métodos y medios adecuados a la formación, y
- Se evalúan los resultados de la formación.

Hinrichs, (1 976) considera el proceso de formación como un sistema abierto cuyos componentes son:

- Entradas (Inputs): Individuos en formación.

- Procesamiento u operación como proceso de aprendizaje individual: Los programas a aplicar.
- Salidas (Output): Personal habilitado, éxito o eficiencia organizacional.
- Retroalimentación: Evaluación de los procedimientos y resultados de la formación a través de medios informales o investigaciones sistemáticas.

La formación se relaciona con el análisis y descripción de puestos, pues conociendo el contenido de este, las funciones, tareas y operaciones, se puede concretar la formación específica para lograr la máxima adecuación persona-puesto y a su vez facilita la fijación de los objetivos formativos. No se puede obviar tampoco su relación con la evaluación del desempeño por ser este el medio para detectar carencias negativas o prácticas de trabajo incorrectas u obsoletas. Esta evaluación expresa la necesidad de establecer planes de formación con vistas a la actualización del conocimiento para mejorar el rendimiento.

El modelo de formación propuesto por Flores (1 996) y Chiavenato (1 995) contempla los mismos componentes anteriores pero agrega además la definición de objetivos formativos. Estos se orientan a dar respuesta a las necesidades reales de formación.

Por una parte, el enfoque utilizado por un grupo de especialistas del Instituto de Formación y Estudios Sociales de Madrid, proponen un modelo estructurado en tres fases: planificación, gestión y evaluación de la formación. La primera fase contempla la fijación de las estrategias formativas, la determinación de necesidades de formación, los objetivos formativos y el establecimiento de programas. La segunda fase considera la realización de acciones, así como los programas a aplicar, los recursos materiales y humanos, programación de fechas y horarios, momento de realización, modalidad de formación, selección de formadores y alumnos. En la última fase, se evalúa: el nivel de cumplimiento de los objetivos formativos, los recursos en cuanto al nivel de optimización y gestión, dada por el control de realización y por último la retroalimentación.

En los modelos de formación expuestos anteriormente se evalúan resultados de la formación y es que tradicionalmente se considera que es difícil evaluarlos en la empresa porque, en la mayoría de los casos, no se pueden expresar en términos financieros; sin embargo se desconoce la posibilidad de realizar dicha evaluación teniendo en cuenta todas las

situaciones que acumulen evidencias en el sentido de que las actuaciones formativas benefician o influyen en el buen funcionamiento de la empresa.

Esta evaluación de los resultados formativos es necesaria porque se trabaja con personas, elemento cambiante y dinámico; y además porque también la formación se integra dentro de un sistema más amplio y cambiante (la empresa), de modo que la propia formación influye y es influida por las demás variables que conforman el sistema.

Se coincide con los modelos anteriores, al considerar la determinación de necesidades formativas como fase inicial de este proceso, pues al definir las correctamente, la inversión en formación se hace sobre una base objetiva, elemento esencial para lograr resultados satisfactorios. Es importante también la evaluación del proceso porque permite comprobar si se van logrando progresivamente los objetivos formativos propuestos, propiciando la retroalimentación necesaria, reconociendo a su vez el carácter sistémico y cíclico del proceso de formación.

Por tanto, optar por la formación como vía para el desarrollo progresivo y permanente de los recursos humanos de la empresa merece un espacio en la reflexión teórica que sirve de marco a esta propuesta.

## **1.2 Algunos aspectos que fundamentan la formación como una vía para el desarrollo de los Recursos Humanos.**

En principio coincidimos que para lograr cambios significativos en la empresa y en el conjunto de la sociedad es necesario disponer en el momento preciso de las personas con las capacidades requeridas, por tanto es necesario incidir en la formación de todo profesional con el trabajo sistemático en torno a hechos, ideas, habilidades, técnicas y valores, que permiten a la persona ir configurando una visión del mundo y de su propio lugar en él, identificando el conjunto de conocimientos, capacidades y valores a formar.

Lograr este propósito exige un enfoque formativo integrador en el cual se debe conciliar lo afectivo y cognitivo, donde el aprendizaje es más que una cuestión intelectual, es un fenómeno que implica a la persona entera, incluyendo los valores, afectos y emociones que dan sentido a los conocimientos; por eso la educación no es meramente información, sino formación.

En este sentido y desde una perspectiva didáctico/pedagógica se asume que el desarrollo de una acción formativa exitosa requiere tener en cuenta las concepciones, conocimientos,

valores y comportamientos previos de las personas. Por su orientación al desarrollo de actitudes, valores debe dirigirse a la clarificación e integración de los mismos, de tal modo que se alcance una comprensión adecuada de las consecuencias de las opciones personales y de las pautas culturales en las que se vive. También es fundamental el análisis y la valoración de realidades, posibilidades, alternativas, para superar conflictos que enfrenta en la vida diaria.

Desde un proceso formativo hay que profundizar en el desarrollo de los métodos didácticos que fomenten las capacidades de pensamiento y análisis crítico, de observación y experimentación, de investigación, de discusión de alternativas y de participación democrática. Es necesario poner en práctica -tanto en el aula como en el resto de contextos socioeducativos- estrategias de aprendizaje activo, basadas tanto en modelos -simulaciones, juegos de rol- y en el estudio de casos, como en la aplicación práctica del aprendizaje y en la investigación acción.

Si bien la organización formal del proceso formativo – sobre todo institucionalizado- ofrece oportunidades para un aprendizaje progresivo, es posible garantizar que éste tenga lugar en otros contextos. La formación no sólo es crucial por su estructura, o por lo que significa de mejora en la persona, sino también por la influencia que ejerce para la transformación y el comportamiento en los diferentes escenarios sociales; por eso estos pueden ser útiles al fin formativo.

Claro está, que el sistema educativo formal es el ámbito en el que probablemente se han invertido más esfuerzos y durante más tiempo, pero es necesario continuar mejorando utilizando el ámbito de la educación no formal y en ello queda aún mucho trabajo por hacer sobre todo cuando de los sistemas de formación para el empleo y de formación continuada se trata, pues, importantes grupos de población, que, además constituye el grueso de los trabajadores manuales, o técnicos del país, necesitan completar su formación cultural ajustando sus aprendizajes a las diferencias de edades, el nivel de escolaridad, el medio en que se desenvuelven y los conocimientos que poseen sobre determinada materia cultural, esencial para su vida socioprofesional.

Así la formación como elemento cultural de la empresa y proceso efectivo, continuo y sistemático debe concebirse por todos los miembros de la organización como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento constante de los resultados, como facilitador del cambio y del crecimiento individual y del desarrollo sólido de la empresa. Sin embargo, para

crear en ella una verdadera cultura de formación, debe visualizarse esta función como filosofía de trabajo basada en necesidades reales en la que está involucrada toda la fuerza de trabajo, y por tanto debe ser un proceso permanente y continuo apoyado además en una tecnología avanzada.

La mayor parte de los errores que se han cometido, en la formación empresarial, se derivan del hecho de confundir la misma con las enseñanzas impartidas en escuelas, institutos y universidades. Conviene, por consiguiente, analizar los elementos diferenciales de la formación en la empresa, por lo que estas diferencias condicionarán tanto los contenidos como los métodos y los controles de la acción formativa.

En cualquier caso es preciso atender a los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje (Libro Blanco de la Educación Ambiental, 1 999):

Los formandos: El sujeto de la formación empresarial son personas cuyas dos diferencias más visibles con los estudiantes convencionales son: la diferencia de edad y el hecho de poseer una experiencia, por lo que es necesario que el material que ha de ser aprendido tenga sentido para él en cuanto a realizar mejor su trabajo y concretar aspiraciones de desarrollo profesional, ocupar un puesto mejor, incrementar sus ingresos. La información debe organizarse en un orden lógico, prescindiendo de lo superfluo, debido a que el formando no cuenta con mucho tiempo para estudiar fuera de la relación formador – formando y no es muy probable que quiera hacer deberes extraclases basados en el trabajo en grupo.

Los formadores: Son personas que deben tener un perfil psicoprofesional que contemple una buena comunicación y escucha para relacionarse con el grupo, poseer los conocimientos teóricos y prácticos de lo que enseña, dominar técnicas de formación de adultos, discernir contenidos, elaborar objetivos, medios de enseñanza que apoyen el proceso de formación, aplicar métodos activos que propicien a los formandos convertirse en sujetos de su propio aprendizaje ayudado a su vez por técnicas encaminadas a motivar la participación de los mismos, controlar el aprendizaje en la medida que selecciona un sistema de evaluación diferenciado en correspondencia con las características heterogéneas que posee el grupo y la diversidad que lo conforma para potenciarlos. Dado que el proceso de enseñanza-aprendizaje tiene lugar también en otros escenarios fuera del marco escolar como la familia, la comunidad, la clase es el momento para aprovechar las experiencias

vivenciales que se dan en estos espacios y que están relacionados con el acontecer social evidenciando la relación de la escuela con la sociedad.

Los objetivos manifiestan las exigencias que la sociedad plantea, orientan el proceso docente con vista a la transformación de los formandos hasta lograr la imagen del hombre que se aspira. La determinación y realización de los objetivos de forma planificada es una condición esencial para que la enseñanza tenga éxito, junto con el resto de los componentes del proceso, que a su vez todos se interrelacionan mutuamente.

Estos se proyectan de acuerdo con el grado de trascendencia de la transformación que se espera alcanzar en los formandos en tres dimensiones: instructiva, se refiere a la asignación de un contenido y al dominio de una habilidad, la desarrolladora a las transformaciones que en el modo de actuación queremos alcanzar en los formandos, y la educativa, en las transformaciones a lograr en los sentimientos, las convicciones y otros rasgos de la personalidad.

En fin, la metodología es la respuesta psicopedagógica y didáctica al perfil del adulto en formación.

El contenido no debe solamente enseñar sistemas de conocimientos precisos acorde con la formación que se está dando, pues resulta pragmático, sino que debe encerrar la cultura de la humanidad que lleva implícito el conjunto de valores materiales y espirituales; el sistema de hábitos y habilidades y la formación de valores como expresión de la significación de las cosas para el hombre. Estas tres dimensiones del contenido son la expresión, en este componente, de las funciones del proceso: educativo, desarrollador e instructivo.

El lugar: Conviene que sea el propio lugar de trabajo cuando la formación se dirija a operarios y supervisores. Sin embargo, para la formación de directores, ejecutivos, personal de venta, es preferible irse fuera de la empresa para romper psicológicamente con la rutina de trabajo diario y centrarse en las acciones de formación.

El momento: se elegirá atendiendo a la conveniencia de la empresa, a los formandos y a los formadores, de manera que se afecte en lo mínimo posible a los intereses de cada cual.

Grupo de formación: Debe cumplir como requisitos: no estar integrado, preferentemente por personas con distinto nivel jerárquico: en presencia de un jefe los otros formandos se cohíben o tratan de sobresalir ante el superior. De ser imposible lo anterior es necesario que la diferencia de cargo no sea muy grande en el nivel del organigrama y que no exista una relación de dependencia directa entre los superiores y el resto del grupo.

Pueden mezclarse personas de distintos departamentos para combatir el sociocentrismo departamental, al promover el conocimiento y la comprensión mutua. Estas concepciones coinciden con los componentes personales y no personales planteados por Carlos Álvarez, (1 999).

Es por esto, que existen múltiples criterios para clasificar los diferentes tipos de formación: por el nivel de asistentes, el número de formandos, el momento de la vida laboral, momento en que se encuentra la empresa, la materia y el lugar en que se imparte, y la procedencia de los participantes, estos constituyen otro elemento para definir la formación que debe recibir el trabajador en condición de alumno.

Ahora bien, dado que cualquier actividad tiene consecuencias ambientales directas o indirectas, se propone la formación del individuo en materia medioambiental como parte de su formación integral y por eso las vías que se seleccionen deben adaptarse a las posibilidades de un público no especialista; a la vez que sea rigurosa y relevante, debe contribuir a desarrollar un sentido de responsabilidad individual y colectiva hacia el entorno y un comportamiento social orientado hacia el uso sostenible de los recursos con las aportaciones y el comportamiento personal en el desempeño desde los respectivos puestos de trabajo.

En este mismo orden debe ser concebida como una formación continua, adaptable a las exigencias que se deriven de los problemas socioambientales actuales y de los retos a afrontar en el futuro, se trata de un saber hacer que requiere motivación, concienciación y la adquisición de conocimientos, habilidades y técnicas útiles para actuar. En fin, se debe formar para:

- a) Hacer lo que ya es posible: reducir el consumo de agua, energía y recursos no renovables, reutilización y reciclaje de materia prima, reorganización del transporte, etc.
- b) Promover cambios y buscar alternativas que aún no están definidas claramente,
- c) Elaborar planes y estrategias que mitiguen los impactos ambientales,
- d) La acción individual y colectiva, y
- e) Participar en los procesos de toma de decisiones.

Por tanto, mejorar la formación ambiental de los sectores profesionales directamente vinculados a la cuestión ambiental (gestión, planificación, legislación, educación, servicio), es

un objetivo de suma importancia, que requiere una formación direccionada, dado el papel sociolaboral que estos grupos desempeñan. En cualquier caso interesa ampliar este aspecto asumiendo no sólo las implicaciones epistemológicas que sirven de base sino también su relevancia formativa. Este es el propósito del siguiente apartado.

### 1.3 La Educación Ambiental: concepciones teóricas y problemas que resuelve.

Aunque establecer el origen del surgimiento de la Educación Ambiental se remonta a las sociedades antiguas donde se preparaba a los hombres en estrecha armonía con su medio ambiente, ella se erige como una corriente de pensamiento y acción de alcance internacional, que adquiere gran auge a partir de los años 70, cuando la destrucción de los hábitats naturales y la degradación de la calidad ambiental empiezan a ser considerados como problemas sociales.

Se acepta comúnmente que el reconocimiento oficial de su existencia y de su importancia se produce en la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Humano (Estocolmo, 1 972), aunque ya aparezcan referencias explícitas en documentos de años anteriores; pero es desde mediados de los años 70, que se han venido celebrando diversos congresos y conferencias internacionales<sup>4</sup> en los que se fueron emitiendo documentos que dejaron explícitas la orientación de los programas de educación ambiental a nivel internacional. En general de ellos se infieren como regularidades las siguientes:

- La necesidad de reorientar la educación hacia el desarrollo sostenible y con ello el aumento de la conciencia del público, y el fomento de la capacitación.
- Concebir la Educación Ambiental como un acto para la transformación social y política, constituyendo un aprendizaje permanente basado en el respeto a todas las formas de vida y el establecimiento de nuevos estilos de desarrollo humano en el mundo al reconocer las implicaciones del hombre como responsable de la problemática ambiental

---

<sup>4</sup> Entre ellos: el Coloquio Internacional sobre Educación relativa al Medio Ambiente (Belgrado, 1 975) la Conferencia Intergubernamental sobre Educación relativa al Medio Ambiente (Tbilisi, 1 977), el Congreso Internacional de Educación y Formación sobre Medioambiente (Moscú, 1 987) y la Conferencia Internacional Medio Ambiente y Sociedad: Educación y Sensibilización para la Sostenibilidad (Tesalónica, 1 997), Cumbre de la Tierra y Foro Global Ciudadano (Río de Janeiro, 1 992), Congreso Iberoamericano de Educación Ambiental Guadalajara México, 1 992), Chosica, (Perú 1 976), Managua 1 982; Venezuela 1 990,

- Asumir como propósitos fundamentales la formación de valores humanos y la participación ciudadana en la construcción de su futuro; propiciar un espacio a todas las organizaciones tendientes a transformaciones globales que garanticen una óptima calidad de vida y una democracia plena que procure el autodesarrollo de la persona.
- Reconocer que la integralidad de la relación sociedad-naturaleza y el enfoque holístico del análisis constituye los pilares básicos del contenido de la Educación Ambiental.

La mayoría de los planteamientos teóricos y recomendaciones que surgen de estos encuentros siguen teniendo vigencia y no han sido todavía desarrollados en profundidad, pues no se ponen en práctica muchos de los planes que sugieren, encaminados a trabajar de forma individual y colectiva en la búsqueda de soluciones a los problemas actuales y prevenir los que pueden aparecer en lo sucesivo.

Uno de los aspectos relativos al ámbito teórico es precisamente lo referente a la definición conceptual metodológica, sobre todo por lo difícil que resulta encuadrar la educación ambiental dentro de una definición, dada la diversidad de planteamientos y de prácticas concretas bajo tal etiqueta.

Al hilo de esta problemática asumimos la propuesta que se declara en el Congreso Internacional de Educación y Formación sobre Medio Ambiente. (Moscú 1 987), en la cual se reconoce que:

"La educación ambiental es un proceso permanente en el cual los individuos y las comunidades adquieren conciencia de su medio y aprenden los conocimientos, los valores, las destrezas, la experiencia y también la determinación que les capacite para actuar, individual y colectivamente, en la resolución de los problemas ambientales presentes y futuros."

Y en este mismo orden son útiles las precisiones que hace Marcano, (2 000) al plantear que:

“ Es un proceso que incluye un esfuerzo planificado para comunicar información y/o suministrar instrucción basado en los más recientes y válidos datos científicos diseñados para apoyar el desarrollo de actitudes, opiniones y creencias que

apoyen a su vez la adopción sostenida de conductas que guían tanto a los individuos como a grupos. "

Con la primera se coincide por su claridad y asequibilidad pero además porque establece el reto a promover una nueva relación de la sociedad humana con su entorno, a fin de procurar a las generaciones actuales y futuras un desarrollo personal y colectivo más justo, equitativo y sostenible que garantice la conservación del soporte físico y biológico sobre el que se sustenta.

Y es que la educación no puede ser desligada del ambiente en que se produce, el aprendizaje es un proceso de construcción del conocimiento que tiene lugar en relación con el medio social y natural. Además, se desarrolla en doble sentido, es decir, cada persona aprende y enseña a la vez; dura toda la vida; y tiene lugar en diferentes contextos: hogar, escuela, ocio, trabajo y comunidad. Estas características apuntan un hecho relevante: el propio medio es educativo -o todo lo contrario- en sí mismo, así subraya la necesidad de coherencia entre los mensajes educativos explícitos y los mensajes implícitos de la realidad, y en este sentido se incluye no sólo la educación formal, sino también la educación no formal y la informal.

Pero la educación ambiental es, ante todo, educación para la acción, actúa ampliando nuestros conocimientos y conciencia acerca de los impactos de la actividad humana sobre el medio, y ello implica -como objetivo último- mejorar nuestras competencias para contribuir a la solución de los problemas en la relación del hombre con el medio.

Con la educación ambiental se trata de facilitar, desde una aproximación global e interdisciplinar, la comprensión de las complejas interacciones entre las sociedades, el ambiente, esto a través de un mejor conocimiento de los procesos ecológicos, económicos, sociales y culturales. Del análisis crítico de los problemas socio-ambientales y su relación con los modelos de gestión, así como las acciones humanas se pretende fomentar el compromiso para contribuir al cambio social, cultural, económico, a partir del desarrollo de un amplio abanico de valores, actitudes, habilidades que permita a cada persona formarse criterios propios, asumir su responsabilidad para desempeñar un papel constructivo.

Se puede inferir que la educación ambiental trata, finalmente, de desarrollar competencias para la acción, capacitando no sólo para la acción individual sino también para la colectiva, especialmente en los procesos de planificación, de toma de decisiones, de búsqueda de alternativas para la mejora del entorno. Estos objetivos pueden alcanzarse fomentando

experiencias que sean, en sí mismas, educadoras, enriquecedoras; creando espacios de reflexión, debate; implicando a la gente en actuaciones reales, concretas; estimulando procesos de clarificación de valores, de adopción de decisiones negociadas y de resolución de conflictos.

Luego, de lo que se trata es de que los ciudadanos tomen conciencia, se comprometan con decisiones que afectan sus vidas para con ello impulsar las políticas de protección, cuidado del medio ambiente, participando en la toma de decisiones para seleccionar el modelo de desarrollo sostenible que necesita el mundo de hoy abocado al deterioro y el exterminio. En este interés, lo plasmado en el documento "Nuestro futuro común", conocido también como Informe Brundtland, (1987) resulta esencial para la comprensión de tal alcance. En el refiere que la meta de la acción ambiental es mejorar todas las relaciones ecológicas, incluyendo la relación de la humanidad con la naturaleza y de las personas entre sí, para esto se traza dos objetivos preliminares:

- 1) Para cada nación, de acuerdo con su propia cultura, esclarecer por sí misma el significado de conceptos básicos, tales como la calidad de vida y la felicidad humana, en el contexto del ambiente global, esforzándose también para precisar y comprender estas nociones como son entendidas por otras culturas más allá de las propias fronteras nacionales.
- 2) Identificar las acciones que garanticen la preservación y el mejoramiento de las potencialidades humanas y que favorezcan el bienestar social e individual en armonía con el ambiente biofísico y con el ambiente creado por el hombre.

Se reconoce así que cualquier iniciativa de Educación Ambiental persigue formar una población mundial consciente y preocupada con el medio ambiente y con los problemas asociados; que tenga conocimiento, actitud, aptitud, motivación y compromiso para trabajar individual y colectivamente en la búsqueda de soluciones para los problemas existentes y para prevenir nuevos. Para dar alcance a este propósito se plantea objetivos específicos<sup>5</sup> y

---

<sup>5</sup> Entre ellos se declaran: Contribuir a la construcción de un nuevo modelo de sociedad basado en los principios de la sostenibilidad, debe ser un instrumento en favor de una forma de vida sostenible. Apoyar el desarrollo de una ética ambiental que promueva la protección del medio desde una perspectiva de equidad y solidaridad. Ampliar la comprensión de los procesos ambientales en conexión con los sociales, económicos y culturales. Favorecer el conocimiento de la problemática ambiental que afecta tanto al propio entorno como al conjunto del planeta, así como de las relaciones entre ambos planos: local y global. Capacitar a las personas en estrategias de obtención y análisis crítico de la información ambiental. Favorecer la incorporación de nuevos valores pro-ambientales y fomentar una actitud crítica a la vez que constructiva. Fomentar la motivación y los cauces para la participación activa de las personas y grupos en los asuntos colectivos, y potenciar el sentido de responsabilidad compartida hacia el entorno. Capacitar en el análisis de los conflictos socioambientales, en el

debate de alternativas y en la toma de decisiones, individuales y colectivas, orientadas a su resolución. Favorecer la extensión de prácticas y modos de vida sostenibles en los distintos contextos vitales se aclara que es necesario un proceso de extensión de la Educación Ambiental a grupos destinatarios diferentes, en variedad de contextos, bajo distintas condiciones sociales, económicas, políticas y culturales, pero también sobre una gama amplia de problemas.

Tal compromiso en el cual todos estamos implicados conlleva a adoptar una actitud flexible y abierta a la integración de múltiples metodologías e instrumentos de intervención desarrollando métodos basados en el aprendizaje social, la responsabilidad, la participación y la experimentación. De forma general, la Educación Ambiental establece cuatro tipologías para la preparación: información y comunicación, formación y capacitación, participación e investigación y evaluación.

De tal caso, la Educación Ambiental en virtud de la cual es preciso organizar un proceso de formación, asume como directrices básicas considerar al ambiente en su totalidad natural y creado por el hombre, ecológico, tecnológico, social, legislativo, cultural y estético; su condición de proceso continuo y permanente, tanto dentro como fuera de la institución educativa; la necesidad de adoptar métodos interdisciplinarios enfatizar en la participación activa en la prevención/mitigación/solución de los problemas, así como examinar las principales cuestiones ambientales en una perspectiva mundial, considerando, al mismo tiempo, las diferencias regionales; basarse en las condiciones actuales y futuras para examinar todo el desarrollo y crecimiento en materia ambientalista, y por último, promover el valor de la necesidad de la cooperación al nivel local, nacional e internacional, para desde una posición individual pero también colectiva proteger el entorno en la solución de los problemas ambientales. Esto implica hacer una reformulación en nuestras políticas y programas educativos que transformen nuestros comportamientos, estilos de vida y en esto juega un papel preponderante la formación. Sin dudas, todo lo anterior tiene que ver con el organismo para el cual se trabaja.

#### 1.4 Especificaciones del proceso de Formación medioambiental para el Ministerio de Comercio Interior.

El Ministerio de Comercio Interior, dentro de su Política Ambiental, tiene como MISIÓN desplegar un trabajo más eficiente y generalizado para lograr la adecuada conservación del medio ambiente aplicando una serie de acciones relacionadas con la mitigación, eliminación

---

, basados en la utilización racional y solidaria de los recursos así como en el disfrute respetuoso del medio.

y corrección de estrés ecológico en los planes, proyectos y programas que abarcan hasta la seguridad y la salud en el medio laboral en aras de cuidar el hombre como elemento fundamental del medio.

En su VISION se plantea reducir progresivamente las emisiones, efluentes y residuos que impactan negativamente sobre el medio como resultado de las diferentes actividades que se realizan en las entidades del sector, promoviendo altos niveles de concientización y disciplina en sus trabajadores que a su vez pueden incidir en la población.

Esta Política Ambiental se apoya en principios ambientales fundamentales relacionados con las mejoras continuas en la Gestión Ambiental de las empresas dando cumplimiento a la legislación vigente a tales efectos, la formación de una conciencia ambiental, profundizando en acciones de formación, divulgación e información ambiental y lograr un trabajo sustentado sobre la base de la concertación y cooperación entre las empresas y los diferentes establecimientos.

Sobre esta base se establece la Estrategia Ambiental que tiene como objetivos trabajar sobre los aspectos ambientales negativos identificados, surgidos de las actividades, productos o servicios que se prestan, existan o se planifiquen en nuevas inversiones para determinar su impacto ambiental y formar una conciencia ambientalista en los recursos humanos del sectorial para el cumplimiento real, eficaz y sistemático de esta estrategia.

Los principales problemas ambientales en este sector están dados en que se carece de sistemas de monitoreo y tratamiento de los distintos desechos que originan, al no contar con el presupuesto y recursos materiales necesarios para la eliminación total de estos, y como segundo problema, la carencia de una formación ambiental adecuada en los trabajadores. Esto implica que no haya correspondencia entre las acciones y la actividad económica que se desarrolla, que vayan encaminadas a dar tratamiento a los residuales que deben recibir los contaminantes que se generan, y se apliquen las medidas para disminuir o evitar su impacto en el medio.

Los siguientes ejemplos ilustran algunos de los problemas ambientales por actividad:

Gastronomía: Se generan aguas residuales cuyos componentes son productos sólidos y grasas que en muchos casos no cuentan con el tratamiento adecuado, no se lleva a cabo una correcta política de reciclado de aquellos residuales sólidos con posibilidades de reutilización como plástico, aluminio, los procesos de combustión con leña no se realizan en

condiciones apropiadas afectando tanto a trabajadores como usuarios, residuales de comestibles que se arrojan al suelo.

Comercio: No se reciclan desechos de envases metálicos, cartones, sacos de nylon, yute, que pueden ser reutilizados, no se aplican las medidas correctas de almacenaje para alimentos, lo que conlleva a su deterioro perdiendo su valor de uso, incorrecto tratamiento de los residuales de oficina, entre otras.

Servicios: Se generan desechos del servicio fotográfico, de barbería y peluquería, productos químicos y frascos vacíos, en refrigeración; aceites residuales y gases (Freón-Halón) que resultan nocivos a la capa de ozono.

Para materializar la Estrategia Ambiental en las provincias, se establece lo siguiente:

- Evaluación del Impacto Ambiental.
- Aplicación de la Legislación Ambiental vigente.
- Elaboración del manual para la Implementación.
- Educación y divulgación ambiental.
- Auditorias e inspecciones internas en las unidades.
- Mantener estrecha colaboración con el CITMA como rector de la Política Ambiental.
- Fomentar relaciones de cooperación con la comunidad en las áreas de acción de los establecimientos.

Aún cuando en la Misión, Visión y Objetivos de la Política Ambiental queda claramente planteado el desarrollo de una cultura ambiental en directivos y trabajadores del sector que propicie altos niveles de concientización y disciplina, los instrumentos que se utilizan desde la Estrategia Ambiental, así como las acciones a emprender, no dan respuesta a la urgente necesidad de formación de los recursos humanos.

Los criterios medioambientales son cada día más, tomados en cuenta en cada uno de los ámbitos de actuación, cualquier actividad lleva implícito un impacto ambiental que dependiendo de la misma, así como de otros factores externos, será más o menos significativa. Partiendo de esta realidad, cobra urgencia mitigar o prevenir en lo posible los riesgos ambientales, para ello es necesario contar con el personal debidamente preparado, lo que posibilita la aplicación correcta de herramientas de control, prevención, participar de forma colectiva en la toma de decisiones a nivel de empresas o establecimientos, contribuir

al uso, conservación y aprovechamiento racional de los recursos naturales del medio ambiente general (Gestión Ambiental), sustentando este trabajo sobre el principio de mejora continua.

Con este propósito se pueden utilizar diferentes vías de información, divulgación ambiental como, conferencias, seminarios, video-debate, círculos de la calidad, pero además, desarrollar cursos de adiestramiento diseñados con un programa que contenga un sistema de conocimientos básicos para la formación en materia ambiental, dentro del que deben aparecer contenidos referidos a conceptos generales, lucha contra la contaminación ambiental, legislación ambiental, contaminantes de la atmósfera, actualización del acontecer mundial y trabajo que se realiza en Cuba.

En este sentido, hacer el análisis de la Estrategia Nacional, Provincial y Sectorial, las empresas y su impacto en el medio ambiente, distribuidos en forma dosificada en horas clases por encuentros, con sistemas de objetivos encaminados al desarrollo cultural, la formación de hábitos, habilidades y valores medioambientales, así como el desarrollo de una percepción personal con respecto al entorno. Aplicar métodos que propicien el aprendizaje consciente y activo de los formandos ayudado por medios que dinamicen el proceso. El sistema evaluativo debe contribuir al desarrollo de la independencia cognoscitiva, motivándolos por la indagación, la investigación y la creación en la búsqueda de soluciones. En fin, que el proceso propicie el aprendizaje formativo que conduzca al crecimiento personal.

A modo de conclusión es posible considerar que la formación de los recursos humanos está íntimamente relacionada con su desarrollo en función de los problemas socioprofesionales que se erigen como demandas o exigencias del desempeño; por ello constituyen la piedra angular del desarrollo empresarial y social. Esta condición implica una responsabilidad de cada empresa para facilitar el perfeccionamiento y el cambio permanente al que se ven sometidos por el desarrollo científico, tecnológico y los problemas que a nivel global o local pueden afectar la vida.

Sin dudas, el problema medioambiental es uno de esos temas que deben asumirse como prioridad de la formación en todos los sectores productivos, culturales y sociales pero resulta esencial incorporarlo al sector de los servicios y el comercio con una concepción formativa que aluda a la educación para una actitud y comportamiento responsable basado en saberes generales, en habilidades concretas vinculadas con el quehacer laboral y en el que cada

sujeto tiene responsabilidades mínimo/máximas para lograr el cuidado, conservación y protección del medio ambiente. Sólo así será posible prolongar la existencia del hombre y la vida en la tierra, pero las acciones medioambientales no pueden ser sólo políticas, hoy es prioridad la educación y formación medioambiental de los recursos humanos, y las alternativas para concretarlo siempre responderán a las prácticas de los sujetos implicados.

# Capítulo 2

## **CAPITULO II: El Sistema de formación medioambiental para el Ministerio de Comercio Interior.**

Convocados por la responsabilidad de esta investigación y aprovechando la tarea que desempeña el autor dentro del sector se procedió al diseño y fundamentación del sistema utilizando para ello los métodos y procedimientos de la investigación. Sobre el proceso se informa a continuación considerando su carácter de propuesta.

### **2.1 Acerca del proceso y sus resultados.**

#### **2.2.1 Estudio de documentos.**

En principio se consideró necesario determinar el marco legal en que funcionaría la propuesta y para ello se hizo una revisión de documentos que orientan, norman y legislan todo lo relacionado con el cuidado y preservación del medio ambiente, tales como: La Constitución de la República de Cuba, Congresos realizados del PCC, Programa Nacional de Medioambiente y Desarrollo del CITMA y eventos nacionales e internacionales realizados sobre medio ambiente.

Todos responden explícitamente a lo planteado por el Estado en sus documentos políticos y en particular en la Constitución de la República. De manera general, se alude a la responsabilidad que se contrae con esta tarea definiendo ésta en acciones como: proteger los recursos naturales del país; reconocer la estrecha vinculación entre medio ambiente y desarrollo económico y social sostenible, hacer más racional la vida humana; asegurar la supervivencia, el bienestar y la seguridad de las generaciones actuales y futuras; adoptar las medidas que minimicen la contaminación ambiental en todas las instalaciones y aplicar las sanciones que correspondan en casos de violaciones e implementar en los centros educativos a todos los niveles la Educación Ambiental con la creación de métodos y medios para llevar esta dimensión a todos los planes de estudio. En ello cada ciudadano debe participar de manera activa como parte del ejercicio de sus deberes y derechos

En este sentido, se pudo concluir que corresponde a las organizaciones de base enfrentar la formación medioambiental de sus recursos humanos y asumirla como máxima responsabilidad. Por tanto, en el caso particular que nos ocupa, corresponde a los Centros Provinciales de Capacitación del Ministerio de Comercio Interior en coordinación con los

departamentos de recursos humanos y capacitación de las empresas y unidades en la provincia, el diseño e implementación de las vías de formación de sus trabajadores. En las referencias normativas respecto al tema, recogidas en los legajos o documentos que se conservan en las direcciones de recursos humanos y capacitación del sector, se puede apreciar que en ellas se concreta a la capacitación sin que exista un sistema coherente y proyectivo que garantice la graduación de los niveles de aprendizaje y desarrollo de sus recursos humanos; así mismo la tendencia fundamental excluye el tema medioambiental, el cual se limita a las acciones de información, divulgación de algunas medidas de protección y las normativas planteadas por el CITMA.

Luego, se definió en este punto que el diseño y desarrollo de la propuesta debía considerar la responsabilidad del Centro Provincial de Capacitación del Ministerio de Comercio Interior en la provincia y a todos los departamentos que se encargan de esta tarea; además se hacía necesario la búsqueda de todas las propuestas que como experiencias se estuvieran desarrollando en el país, sobre todo para valorar el alcance de la problemática local y el alcance que podía llegar a tener esta investigación.

### **2.2.2 Análisis de la experiencia en las escuelas ramales del Ministerio de Comercio Interior.**

La búsqueda de las propuestas o alternativas que se utilizan en otras provincias del país arrojaría luz sobre un tema de carácter dual: las formas en que se procede a preparar a los recursos humanos y el tratamiento de la problemática ambiental tan recurrente en la política nacional del ministerio. De esta forma se contactó con los centros docentes ramales del resto del país y se sostuvo un intercambio con los Subdirectores Docentes para conocer el trabajo que realizan en este sentido.

Los resultados apuntan a una visión normativa que no supera la concepción capacitadora y para el tema medioambiental utilizan como vías las conferencias, conversatorios, charlas. En algunos casos desarrollan cursos donde imparten contenidos elementales que se relacionan con la realidad de la provincia o están en correspondencia con situaciones eventuales que tienen lugar en establecimientos del sector.

Las escuelas de capacitación constituyen el espacio más utilizado, aunque en ocasiones se seleccionan unidades para el tratamiento de la materia ambientalista, y llevan a cabo la

actividad cuando es solicitado por las empresas de forma esporádica ante situaciones ambientales que ocurren.

Son pocos los casos en que este tema está contemplado dentro del Plan de Capacitación con un programa que responda a las verdaderas necesidades formativas ambientalistas. Se encargan de ejecutar las vías que se utilizan, los profesores, especialistas sectoriales y personas que atienden Medio Ambiente del departamento de Recursos Humanos.

La provincia que más se ve afectada para trabajar la temática ambiental es Sancti Spíritus por no contar con centro de capacitación, por lo que el trabajo que realiza en este sentido, no satisface las necesidades que de carácter medioambiental tienen los recursos laborales del sector.

De manera general se aprecia una valoración muy limitada de la importancia del tema dentro de la capacitación y la tendencia a considerarla un problema asociado a conocimientos más que a habilidades y valores. Es evidente que el ajuste a las normativas con un carácter formal impide la dinamización de las acciones formativas en el tema medioambiental y se desaprovechan las potencialidades de los territorios para desarrollar un trabajo sistemático, diversificado y con un enfoque didáctico pedagógico como fundamento de estas.

La situación actual justifica la apertura a una concepción más amplia y fundamentada de la formación medioambiental de los trabajadores del Ministerio del Comercio Interior en la cual se optimice las acciones que en este interés se norman por la dirección nacional y que responden a un objetivo social de amplio espectro formativo: la formación de una cultura ambiental en los ciudadanos, cada uno desde la responsabilidad que desempeña.

## **2.2 La propuesta.**

### **2.2.1 Fundamentos de partida.**

La protección y mejora continua del entorno es una preocupación social, pero además un nuevo factor estratégico de competitividad que tiene gran peso en el sector productivo y servicios. A la necesidad de cumplir con las normas existentes, se une la repercusión de los conflictos ambientales en la imagen corporativa de las empresas, la preocupación de los consumidores por las actividades y adquisición de productos que pueden incidir en la salud, así como la responsabilidad de las entidades dentro de las áreas donde se ubican que como resultado de las labores que realizan, impactan negativamente sobre el medio.

Esto indica lo alejado que estaba el mundo productivo de la variable ambiental, sin embargo, aún se asumen prácticas ambientales responsables muy lentas y, en general obligadas por la legislación vigente, las sanciones económicas y la presión de diferentes organizaciones responsabilizadas con el cuidado y preservación del medio que indican las vías, acciones, mecanismos y vínculos necesarios para la solución de los problemas ambientales con la participación de todos los actores de la sociedad y lograr un desarrollo económico ambientalmente sostenible.

Hoy existe un reconocimiento creciente de los beneficios económicos que reporta las prácticas con incidencia ambiental. Ej.: ahorro de energía, agua y reutilización de residuos, subproductos y desechos. Para estos cambios se requiere contar con recursos humanos concienciados, formados y responsables, capaces de realizar innovaciones técnicas y tomar decisiones dentro del sistema de gestión empresarial.

El Ministerio de Comercio en cada territorio cuenta con una Estrategia Medioambiental que se elabora teniendo en cuenta los impactos adversos que devienen de las diferentes actividades por rama, sin embargo no precisan acciones concretas encaminadas a la formación de los recursos humanos en materia ambiental.

Es opinión de la Dirección Nacional de Capacitación que en ninguno de los centros del país, las vías de formación que indistintamente se aplican, alcanzan un carácter de sistema, porque se limitan a tratar contenidos relacionados únicamente con el territorio, lo que reduce el campo de conocimientos ambientales de los recursos humanos teniendo en cuenta que cada provincia constituye un caso particular por sus características geográficas y sociopolíticas, por lo que considera necesario prestar atención a esta temática, aunando criterios que beneficien a todos los centros del sistema.

Para asumir la formación de los recursos humanos, el organismo cuenta con centros docentes que como institución social responde a los planteamientos de la sociedad, pero también de la empresa insertada en el medio social. La dirección de las escuelas de conjunto con el colectivo de trabajadores necesita asegurar la unidad y organización correcta de todos los elementos: niveles y órganos de dirección y los aspectos didáctico-pedagógicos, de forma que contribuyan a direccionar la formación de los recursos humanos en la temática ambiental.

Constituye una necesidad agrupar contenidos ambientales que conformen un sistema, y se les de salida en diferentes espacios como: cursos, seminarios, conferencias, conversatorios,

círculos de la calidad, asambleas sindicales, reuniones políticas y de masa, matutinos y vespertinos laborales, reuniones de zonas comerciales y comunidad, con un enfoque filosófico que proporciona el modelo de hombre que se aspira formar, sociológico teniendo en cuenta la competencia y el desempeño laboral, psicológico, para movilizar la esfera cognitiva, motivacional, sus necesidades e intereses, pedagógico, referido a toda la organización escolar, y didáctico que implica los componentes personales: alumnos, profesores, personal de apoyo a la docencia, y no personales del proceso docente-educativo: diagnóstico en correspondencia con los conocimientos ambientales, diseño de programas, sistema de evaluación, métodos y medios.

De acuerdo con todo ello se define el carácter de sistema de la formación en tanto se entiende que es un conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre sí y que ordenadamente contribuyen a determinado objeto y que en este propósito implica.

Dentro de las particularidades de este sistema interesa distinguir las siguientes:

- Inciden varios factores: El sector, empresas, capacitadores, profesores de la escuela, alumnos, organizaciones políticas y de masas, medios de difusión y comunicación masiva, especialistas por ramas, comunidad e instituciones culturales.
- Prolongado: Se inicia al insertarse el trabajador en la actividad del comercio y los servicios en cualquiera de sus áreas o puestos de trabajo y continuará durante todo su vida laboral contribuyendo a desarrollar las cualidades de la personalidad que lo identifiquen como un trabajador del ramo, consciente de su responsabilidad medioambiental. A través de las acciones o actividades de formación va perfeccionando su experiencia laboral, moral, amplía y profundiza sus conocimientos y continúa desarrollando habilidades y valores.
- Escalonado: La selección de los contenidos que se incluyen en el sistema de formación se corresponden con las exigencias y las tareas que la sociedad y el sector plantean; pero además, tiene en cuenta el desarrollo de los trabajadores sujetos de la formación, las características de las empresas, el desempeño laboral, responsabilidades que ocupan. Primeramente, en el que se imparten nociones elementales sobre medio ambiente hasta finalmente alcanzar transformaciones en los modos de actuación. En este tránsito no existe una marcada diferencia pues será constante la formación de reglas de

conducta, ética ambiental, convicciones, acciones de capacitación por las que haya transitado.

- Bilateral y activo: En él están presentes la influencia del docente y la actividad de los sujetos de la formación que se materializa en el interés, el esfuerzo propio, la independencia, la perseverancia, las formas de actuar, el sentido de pertenencia, para su convivencia con los elementos del medio y su protección, en esta interacción se individualiza pero a la vez se socializa el proceso de formación, se elaboran respuestas internas a la acción externa, perfecciona su conducta y modo de actuación, incidiendo en el colectivo .
- Vinculación empresa/colectivo escolar: No es posible organizar el sistema formativo sin tomar en consideración todos los factores que en él concurren y muy en particular el propio colectivo escolar como ente activo en el proceso. Es imprescindible que exista una estrecha relación entre: Directores de empresa, capacitadores, jefes de área o departamentos, especialistas por ramas, representantes de las organizaciones políticas y de masas, y profesores, pues el éxito de la formación depende en gran medida de la coordinación y la unidad de acción entre todos los factores y de las relaciones y la comunicación entre estos con la escuela, sobre la base de un sólido trabajo organizado.
- Dirección hacia el futuro: Los contenidos y las tareas del sistema de conocimientos está proyectado atendiendo a las tendencias del desarrollo social, el avance vertiginoso de la ciencia y la técnica que trae aparejado el incremento del desarrollo y este, los impactos negativos sobre el medio, que son desconocidos, por tal motivo es necesaria la formación de un hombre nuevo, cualitativamente superior, con una mentalidad orientada hacia un desarrollo sostenible. Los contenidos contemplados en el sistema de conocimientos pueden ser dosificados según su complejidad y considerando la acción de formación donde será impartida, contando con los medios informáticos se incluye como otra modalidad los cursos a distancia, lo que permite la extensión y participación en los diferentes cursos de trabajadores del organismo de otros territorios del país, para ello se facilita la bibliografía necesaria y el sistema de tareas para la evaluación. .

Por lo general la formación medioambiental de los trabajadores del MINCIN aparece plasmada en el plan de capacitación de cada provincia, municipio y empresa, pero también puede ser divulgado por el Centro Nacional de Capacitación, como institución rectora de las

actividades de superación. Este puede incluir en sus proyecciones formas de superación especializadas en las que se incluyan los resultados de investigación e innovación tecnológica del país sobre todo para divulgar los resultados que en cuanto a protección, cultura ambiental e impacto socioeconómico se ha logrado en materia ambiental en el Ministerio de Comercio Interior.

Sin embargo, si bien la selección de los contenidos puede tener diferentes niveles de sistematización y estructuración – desde el nivel nacional – es imprescindible que la provincia, el municipio y la empresa tengan una participación activa en este proceso sobre todo en la toma de decisiones. Esta condición, asegura el enfoque práctico y el ajuste a las necesidades perentorias de cada unidad y de los propios sujetos de la formación. Por tanto las acciones de formación pueden ser formales o no y en ella se implicarán, profesores, capacitadores o especialistas debidamente preparados; ellos, además, pueden convertirse en multiplicadores de conocimientos ambientales en el sector y contribuir a la formación de una cultura del cuidado, aprovechamiento óptimo y responsable de los recursos que se encuentran en el medio ambiente,

Pero la configuración del sistema se estructura en tres dimensiones: **Organizacional:** Involucra los mandos superiores, intermedios y el resto de la fuerza laboral según el calificador de cargo ; **Pedagógica:** permite dirigir científicamente la formación y como parte de ella, la educación, instrucción y desarrollo de los individuos de la sociedad y **Didáctica:** Relaciona el proceso educativo con el contexto social y los componentes del proceso docente-educativo entre sí. Ellas resultan esenciales en el sistema, pues a través de ellas se pueden alcanzar altos niveles de calidad y excelencia en el desempeño de los trabajadores sujetos de la formación en correspondencia con el interés que muestra la sociedad con respecto a la cultura ambiental de toda la población y en particular la responsabilidad que en este sentido tienen los trabajadores del comercio, la gastronomía y los servicios.

### **2.2.2 Las dimensiones del sistema.**

Atendiendo a la estructura y características del sistema se ha considerado oportuno definir tres dimensiones íntimamente relacionadas; ellas actúan como cualidades que adquiere éste y que se mantienen como condición -de carácter permanente- que se asume como atributo para la dirección. En su configuración actúan con independencia pero es la relación entre ellas lo que permite el funcionamiento del proceso formativo; así la primera que aquí aparece dibuja el marco general, la segunda, apunta a la singularidad del proceso – en este caso concebido como proceso docente educativo - y la tercera dimensión informa de la particularidad de éste en tanto define la naturaleza de sus componentes. Veamos cada una de ellas, considerando - a priori- que su existencia jerárquica es flexible y dinámica lo cual le atribuye una relación interna.

Dimensión Organizacional: aquí informa de varios aspectos de orden, estructuración, como lo es la selección y organización de los grupos, las interacciones que se prevén; todo ello explica la organización interna del sistema.

En este caso la selección de los trabajadores para su incorporación a las diferentes acciones formativas que se diseñan en esta propuesta se hace considerando el tipo de establecimiento en que laboran, el nivel de desempeño y la responsabilidad ambiental, pero sobre todo teniendo en cuenta la determinación de necesidades de formación se aplican técnicas de recogida de información tales como: encuestas, entrevistas, guías de observación, discusiones de grupo, panel TKJ y otros instrumentos como: lluvia de ideas, rueda libre, rueda ordenada, tiras de papel, reuniones grupo tipo Corriño, uso de tarjetas. Además se debe tener en cuenta las evaluaciones hechas sobre la competencia y desempeño laboral, que permite elaborar un inventario de habilidades.

En otros casos se utiliza el diálogo personalizado desde el puesto de trabajo considerando que en la actividad se refleja la realidad de la que también obtiene conocimientos necesarios para orientarse en ella y desplegar su acción transformadora y creadora, además se atienden las solicitudes personales, que son aprovechadas por ser oportunidades para la multiplicación de los conocimientos al resto del colectivo de trabajadores en un departamento o área determinada.

En este proceso participan los subdirectores, capacitadores, especialistas por ramas, jefes de departamentos o áreas, organización sindical y profesores de la escuela del sistema y se lleva a cabo en cada empresa del sectorial, en sus departamentos, áreas, y establecimientos. A pesar de proceder como antes se ha explicado, no se define el modelo que se emplea para

la determinación de necesidades, por lo que se propone la utilización del modelo inductivo (Tipo I) que plantea ir de la situación real a la esperada y en su metodología participan el sector, las empresas, la escuela y la comunidad. Los pasos a seguir, sugeridos por este modelo son los siguientes:

1. Identificación de conductas o comportamientos actuales de los directivos y trabajadores, con respecto al entorno.
2. Compilación y clasificación de conductas laborales deseadas desde el desempeño y su impacto ambiental.
3. Comparación entre las metas sociales y laborales que existen en cuanto al cuidado del medio.
4. Conciliación de discrepancias entre sector-empresa-escuela-comunidad.
5. Establecimiento de objetivos medioambientales específicos.
6. Elaboración del sistema de conocimientos para el organismo y específico para la provincia de Cienfuegos.
7. Implantación del sistema de conocimientos ambientalistas.
8. Evaluación de los resultados que se obtienen, no sólo en la adquisición de conocimientos, sino en los modos de actuación.
9. Evaluación del modelo en general.
10. Analizar y realizar ajustes, según las exigencias sociales y empresariales en su gestión empresarial.

Siguiendo la lógica interna de este proceso y una vez concretados los resultados se propone que se haga una caracterización de cada trabajador donde se refleje la realidad del conocimiento en materia ambiental y se realice una entrega a la escuela por parte del personal responsabilizado (capacitador de la empresa o personal de recursos humanos designado para este fin) para que el equipo o el docente asignado configure el proceso de enseñanza aprendizaje a partir de las características que se tendrán en cuenta .

La determinación de necesidades formativas se hace de forma sistemática y se le da seguimiento en cada empresa, teniendo en cuenta que el carácter activo de la personalidad se aprecia en que ella se forma y se desarrolla en la actividad donde también tiene lugar la motivación para la satisfacción de sus necesidades, considerando sus relaciones afectivas y vivenciales como expresión de la relación con los objetos y fenómenos que rodean a cada individuo, pero cobra mayor fuerza en los meses de octubre a diciembre, por ser este

período en el que se consolidan los resultados para elaborar el Plan de Capacitación Provincial del año fiscal próximo.

Este plan se lleva como propuesta al Consejo de Dirección ampliado, en el que participan: Director del sectorial, Directores de empresas, capacitadores de empresas y sector, especialistas de cada rama, técnicos de cuadros y jefes de departamentos o áreas, su discusión tiene un carácter flexible, lo que permite la inclusión de acciones de capacitación que no hayan sido contemplados, finalmente queda aprobado por los participantes.

Seguidamente se procede a completar el modelo Hoja de Trabajo. Del Plan de Capacitación Provincial se envía copia a la Dirección Provincial de Trabajo por ser de interés de esta entidad lo referente a Gasto de Estipendio, pues el sector recibe Técnicos en Adiestramiento y alumnos del Movimiento de Aprendiz. Otra copia es enviada al Centro Nacional de Capacitación, quien da también su aprobación como institución docente.

Para dar seguimiento e informar el cumplimiento del Plan, se utiliza el Modelo 730 Sistema de Información Estadístico Complementario con sus anexos referidos a otras actividades del sector y el Convenio MINED-MINCIN, su entrega se hace semestralmente a los órganos del gobierno.

Una vez comenzado el año fiscal, la ejecución, seguimiento e información del funcionamiento del plan es responsabilidad de cada uno de los factores que dieron su aprobación y se hace a nivel de empresa de conjunto con el personal responsabilizado a nivel sectorial como máximo responsable.

Si bien la escuela de capacitación -como institución docente creada para este fin- es la que ejecuta la mayoría de las acciones de formación, se pueden asumir variantes formativas a desarrollar desde el propio sector, empresa y/o unidad básica, utilizando los recursos disponibles, sobre todo, vídeos, conferencias, vídeo-debate, convenir con especialistas en materia ambiental que no sólo se utilizarán en los espacios formales (cursos, talleres) sino que incluyen la realización de paneles, conversatorios con los trabajadores, la realización de debates, exposiciones que abordan los temas medioambientales propuestos.

**Dimensión pedagógica:** El proceso docente y el proceso formativo escolar se interrelacionan y conforman en una unidad dialéctica, en este caso, se hará referencia a dos procesos que forman parte de este último:

- **Proceso docente-educativo:** que informa sobre de las acciones e influencias formativas que de manera sistémica se ejecutan en los espacios educativos para

dirigir la formación medioambiental y social del sujeto del proceso; en él, el trabajador además de recibir instrucción sobre el tema, se educa, y desarrolla de manera integral su personalidad.

De acuerdo con ello el proceso se caracteriza por ser intencional en su orientación educativa, sistemática, en cuanto a su estructuración formal y metodológica; abierta en cuanto a los espacios, vías de influencia, orientada a la diversidad y al trabajo personalizado en combinación con las características grupales. Se rige por los principios de todo proceso docente:

1. Carácter científico e ideológico en la formación del alumno y su personalidad.
2. Carácter colectivo e individual de la educación y el respeto a la personalidad del educando.
3. Unidad de lo instructivo, educativo y desarrollador en el proceso de educación de la personalidad.
4. Vinculación de la educación con la vida, el estudio y el trabajo en el proceso de formación de la personalidad.
5. Unidad de lo afectivo y lo cognitivo.
6. Unidad entre actividad y comunicación.

Su espacio por excelencia debe ser la Escuela de Capacitación del Ministerio de Comercio Interior pues cuenta con la estructura de dirección, espacios, redes de servicio y comunicación que facilitan el proceso, así como con recursos humanos con una preparación especializada. Sin embargo no se descarta que se asuma este proceso en las empresas y unidades siempre que se aseguren las condiciones para que el proceso transcurra de manera adecuada.

- **Proceso extraescolar:** como lo indica se desarrolla fuera de la escuela, aunque es dirigido por ella, posee un menor grado de sistematicidad. En este caso, a las actividades que se organizan como parte del proceso de socialización, de trabajo de los sujetos de la formación, en la que se responsabiliza al personal del sectorial que atiende medio ambiente, especialistas o profesores de la escuela que imparten esta temática y que ejercen su actividad fuera de los espacios formales.

Se debe considerar además, el proceso no escolar, que se manifiesta en las influencias educativas que ejerce la sociedad sobre sus miembros y que tienen un

carácter más espontáneo y empírico se incluyen como apoyo en la integralidad del sistema. Si bien estas influyen en menor grado en las generalizaciones teóricas sobre el tema, pueden ser de gran utilidad para cumplimentar los objetivos, por tanto queda a consideración de las personas involucradas, promover, explotar y valorizar los aprendizajes por esta vía, Ej. Programas televisivos, radiales, propagandas gráficas, la familia, la comunidad, instituciones sociales, organizaciones políticas y de masas, que tienen su incidencia sobre el proceso, contribuyendo a su carácter integrador.

**Dimensión Didáctica:** Por su esencia, en ella se explica la orientación que asumen los componentes del proceso docente – educativo:

a) **Objetivos:** Se orienta la preparación para enfrentar los problemas medioambientales existentes en la producción y los servicios, y que sepan resolverlos exitosamente demostrando independencia y creatividad. Instructivos, donde los alumnos asimilen conocimientos y desarrollen habilidades ambientales, educativos, para desarrollar sentimientos, convicciones que favorezcan la percepción positiva del medio ambiente personal y social para alcanzar modos de actuación responsables ante el entorno, tanto en el ámbito comunitario como en el desempeño de la actividad que demanda su puesto de trabajo.

b) **Contenido:** Dentro de este se incluyen:

**Conocimientos:** Se organizan, de lo general, todo lo que concierne al medio ambiente y le corresponde al sector con su Política medioambiental, lo singular, se manifiesta en el cumplimiento de esta política a nivel de empresa, y por último, lo particular que corresponde a los establecimientos del sector: gastronómicos, comerciales y de servicios. Luego, el sistema de conocimientos, se plantea teniendo en cuenta el nivel de profundidad garantizando no sólo la asequibilidad atendiendo a la diversidad individual y grupal de los trabajadores matriculados sino también en la gradación de la naturaleza de este conocimiento desde lo global y teórico hasta lo local y práctico que exige el desempeño. Se debe aclarar que estos últimos participarán en las diferentes vías formativas según lo indiquen los resultados de la determinación de las necesidades, lo que da al sistema de conocimientos un carácter dinámico y sistémico.

**Habilidades:** La especificidad de estas, responde a la lógica que sugiera el diagnóstico a partir de las macro habilidades de la educación ambiental: percibir, ahorrar, proteger;

diagnosticar, evaluar, minimizar, instrumentar, identificar, perfeccionar, adecuar, valorar, por tanto, están relacionadas con su comportamiento en el ámbito social como laboral, aplicando lo establecido en las prácticas ambientalistas.

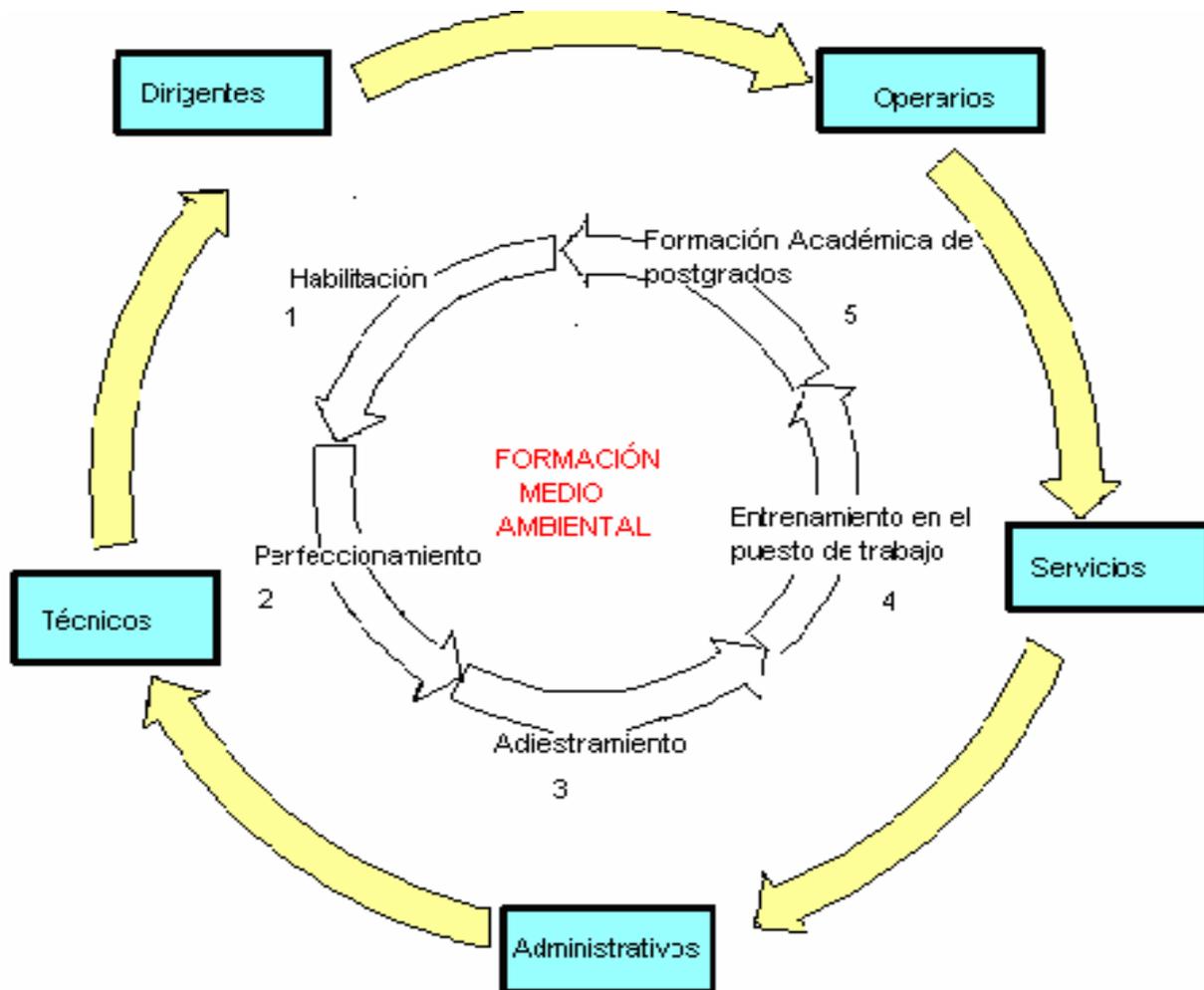
**Valores:** Como expresan el significado que se asignan a los objetivos de la educación medioambiental, estos se materializan en actitudes responsables que los trabajadores del Ministerio de Comercio Interior asumen ante situaciones que en el entorno tienen lugar, actuando con una mentalidad hacia la sostenibilidad, adoptando conductas de uso racional de los recursos naturales; aplicando las normativas higiénico – sanitarias para cuidar la salud del hombre en el expendio de productos alimenticios por ser este sector el que incide en la alimentación social, y por tanto, sobre diferentes grupos poblacionales, realizando un trabajo profiláctico sobre los hábitos nocivos como el consumo de alcohol y tabaco.

**c) Métodos:** Los métodos que se proponen tienen un carácter productivo y creativo, relacionan el conocimiento con la vida para una mejor adquisición de los conocimientos científico – técnicos aprovechando las experiencias vivenciales y que luego pueden aplicar a situaciones nuevas, en las que sean capaces de descubrir nuevos contenidos para resolver problemas medioambientales con la búsqueda de soluciones novedosas que contribuyan a dar cumplimiento a la Estrategia Medioambiental del sectorial desde su puesto de trabajo, unidad o empresa, de forma independiente haciendo que los alumnos sean sujetos activos de su propio aprendizaje bajo la dirección del profesor.

**d) Medios de enseñanza:** Para hacer más objetivos los contenidos de la propuesta, lograr más eficiencia en la asimilación de los conocimientos, crear las condiciones para el desarrollo de capacidades, hábitos, habilidades, la formación de convicciones, así como motivar el aprendizaje, se proyecta la utilización estratégica de los medios disponibles sin descartar el uso óptimo de la tecnología educativa a disposición de la educación. Se valoriza la palabra de los sujetos que participan en el proceso, los medios auxiliares del profesor, el retroproyector, la bibliografía que da respuesta a los contenidos - sobre todo en soporte magnético - además de la bibliografía complementaria que se disponga en colaboración o convenio con centros de investigación o desarrollo científico - técnico de la localidad. Estos últimos en función de la profundización de los conocimientos y los que son elaborados a partir de la creatividad del profesor: láminas que contienen: cuadros

sinópticos, esquemas, cuadros comparativos. Es preciso explotar al máximo los videos sobre la temática ambiental que dispone para esta labor el CITMA en las provincias y en otros casos se han editado con fines educativos tomando situaciones reales que tienen lugar en diferentes unidades gastronómicas, comerciales y de servicios, que tienen incidencia negativa sobre el medio y sirven para la motivación y reflexión en las actividades que se organicen. Hay que reconocer que muchos de ellos contienen e) gradualmente en complejidad, agrupados en programas elaborados para cada una de ellas, la ubicación de los sujetos en formación estará dada por los resultados de la determinación de necesidades. Esto le otorga un carácter dinámico y sistémico a la formación. espacios en los que se transmite un mensaje medioambiental positivo al poner en práctica lo establecido y las acciones o modos de actuación en función de no provocar daños al entorno.

**e) Forma:** Entre las formas en que se conciben pueden ser: charlas, conversatorios, conferencias, seminarios, paneles, cursos de adiestramiento, habilitación, perfeccionamiento, entrenamiento en el puesto de trabajo y formación académica de postgrado que se corresponde con el calificador de cargo, las formas y las decisiones didácticas. La figura siguiente muestra la relación entre todos ellos; por las diferentes formas de capacitación establecidas en la Resolución 29/06, transitarán los trabajadores en calidad de alumnos según la actividad que realizan y su ubicación en el calificador de cargo, donde recibirán contenidos que ascienden gradualmente en complejidad, agrupados en programas agrupados para cada una de ellas , la formación de los sujetos en formación estará dada por los resultados de la determinación de necesidades. Esto le otorga un carácter dinámico y sistémico a la formación.



**Figura 2.1**

**Carácter sistémico de la formación medioambiental.**

**f) Evaluación:** Desde la concepción didáctica que aquí se defiende, la evaluación se concibe como proceso y resultado; por ello, cumple aquí estas funciones y en este sentido adopta una estructura sistémica que incluye la unidad teoría/práctica pero se orienta a los comportamientos laborales y ciudadanos como expresión máxima del aprendizaje. Según la frecuencia y los objetivos a evaluar, la propuesta contempla:

- Diagnóstico: Permite conocer los conocimientos, actitudes que poseen los alumnos sobre medio ambiente para abordar los nuevos contenidos.

- **Sistemática:** Comprueba los resultados que se van obteniendo durante el proceso una vez ya, que los alumnos están recibiendo los nuevos conocimientos ambientales.
- **Final:** Da la medida en que se han logrado los objetivos del sistema de conocimientos al concluir el curso, en cualquiera de sus formas: acciones de formación tanto académicas como de adiestramiento, habilitación, perfeccionamiento y entrenamiento en el puesto de trabajo. Para este tipo de evaluación se proponen temas de investigación aplicados a establecimientos de cualquiera de las ramas del sector.

Desde el punto de vista instrumental o técnico para ello se utilizarán: examen diagnóstico inicial de conocimientos, preguntas orales y escritas, realización de talleres, paneles, trabajos investigativos para exponer en clases y para la conclusión del curso se proponen temas donde se apliquen los conocimientos adquiridos, que permitan valorar el cuidado y preservación del medio en establecimientos gastronómicos, comerciales y servicios.

g) Los sujetos: Los profesores y trabajadores matriculados en condición de estudiantes constituyen componentes personales del proceso docente – educativo, en el que se relacionan constantemente de una forma u otra y por ello exige atender a las características de estas interacciones. En este sentido se considera oportuno precisar algunos requisitos que deberán cumplimentar los docentes y se agrupan en los siguientes:

- **Académicos:** Incluye el dominio de los conocimientos ambientalistas, sustentados por los avances científico- técnicos que en esta materia ocurren constantemente.
- **Didácticos:** Se refiere a las habilidades en relación con la selección y aplicación exitosa de objetivos, contenidos y dentro de ellos, conocimientos, habilidades, valores, métodos, medios, formas de organización y sistema de evaluación a través de los cuales transmitirá los nuevos conocimientos sobre la temática ambiental, haciendo más comprensibles, claros y accesibles estos nuevos contenidos y despertar en los estudiantes el interés por el estudio.
- **Perceptiva:** Se relaciona con la capacidad de hacer una adecuada observación y comprensión de los fenómenos que ocurren en el entorno, sus causas, consecuencias, repercusión en los elementos bióticos y abióticos, haciendo énfasis en aquellos relacionados con las actividades que desarrollan en las ramas del sector.

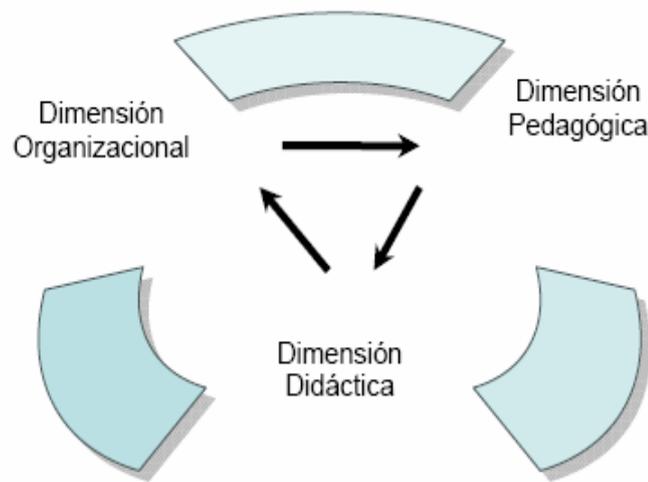
Por tanto informa de la sensibilidad que manifieste en torno a los problemas ambientales, su disfrute y las conductas responsables o no en el cuidado y protección de éste.

- **Expresividad:** Se manifiesta en la manera clara, precisa y exacta, de expresar las ideas, los conocimientos y los sentimientos sobre el medio ambiente haciendo uso del vocabulario técnico que los alumnos necesitan conocer en esta materia, esto se logra a través del lenguaje verbal y corporal.
- **Organizativa:** Incluye la posibilidad de crear o favorecer un colectivo cohesionado en el conocimiento medioambiental e infundir ánimo y participación activa en la búsqueda de soluciones ante situaciones que tienen lugar en sus puestos, unidades, empresas, y que pueden impactar negativamente sobre el entorno.
- **Comunicativa:** Se refiere a la capacidad de propiciar las relaciones entre los que participan en el proceso y a través de ella facilitar el aprendizaje de los contenidos planteados y el logro de las habilidades y valores que estos deben dominar.
- **Creadora:** Por su alcance informa de la capacidad de buscar nuevas formas de orientar, desarrollar los contenidos estimulando la conducta favorable en torno a prever los daños que distintas actividades provocan al medio, teniendo en cuenta las experiencias del espacio laboral y las vivencias que tienen los alumnos para orientarlos hacia una correcta toma de decisiones.

Al analizar a los estudiantes se debe partir de que se trabaja con grupos heterogéneos, por lo que cada uno constituye una individualidad, no todos responden por igual ante los contenidos que reciben sobre medio ambiente, Por tanto, surge la necesidad de profundizar en el conocimiento de las características individuales de estos: edad, puesto de trabajo, labor que desempeñan, fuente de egreso, nivel escolar, cuestión que comienza a trabajarse desde la selección y ubicación en los grupos así como a través de las clases utilizando las distintas técnicas de participación las que también pueden favorecer las relaciones y conocimiento entre ellos y entre los demás sujetos que intervienen en su formación.

Es una exigencia de este proceso que el profesor planifique las actividades del mismo atendiendo a las particularidades de los alumnos y la heterogeneidad del grupo. Por ello, el diagnóstico inicial que se realiza es uno de los aspectos que aporta elementos diferenciadores en el colectivo; en él no sólo se tienen en cuenta aspectos cognitivos, sino

también afectivos, volitivos, emocionales, motivacionales, e intereses y que deben profundizar en los resultados de los instrumentos que apliquen los encargados de la determinación de las necesidades formativas en este proceso. Las relaciones entre ellas se explican aplicando el análisis de sistema en el que cada parte y componentes del proceso formativo – implícito en las dimensiones - permiten la articulación de las intervenciones educativas y la sistematización de todos los aspectos de la educación ambiental presentando este como una unidad totalizadora a través de la cual se consigue los objetivos propuestos. De acuerdo con las relaciones internas del sistema ésta se representa de la siguiente forma:



**Figura 2.2**

**Relación entre las dimensiones: organizacional, pedagógica y didáctica.**

La interpretación del esquema sugiere que la determinación de necesidades –que es la actividad esencial de la dimensión organizacional- permite la selección y conformación de los grupos, esta en correspondencia con las condiciones pedagógicas que se posean y sirven de base para tomar las decisiones didácticas del proceso formativo. Así mismo la dimensión pedagógica actúa como referente para acotar, ajustar las decisiones didácticas y priorizar la estructura de los grupos en función de las necesidades y urgencias prácticas y/o sociales de los trabajadores sujetos de la formación.

Luego, la relación que se establezca tomando en cuenta la posición, dependerá de la perspectiva con que se asuma el proceso aunque se valore la identificación de las

necesidades como aspecto clave. Así la definición didáctica puede estar condicionada por estudios de necesidades más generales – tal como se ha venido haciendo hasta ahora – en correspondencia con la posibilidad de acceder a un proceso más personalizado y de contenido más especializado como se pretende ajustando éste no sólo a la rama en que trabaja sino a las necesidades propias del sujeto y de su empresa, unidad o calificador de cargo.

De acuerdo a lo aquí planteado es posible entender que el carácter cíclico del proceso formativo establezca al menos tres etapas para la ejecución y evaluación del sistema de formación. Estas son:

### **1ra Etapa: Diagnóstico y proyección.**

Como etapa inicial incluye la determinación de las necesidades formativas y la conformación de los grupos. La primera tarea se hace desde septiembre hasta noviembre de cada año fiscal por parte de Subdirectores, capacitadores, jefes de departamentos o áreas y la participación de profesores de la escuela que apadrinan cada empresa. Sobre la base de los resultados se inicia la proyección pedagógica y didáctica en tanto a formas, tiempos, espacios y se seleccionan o elaboran las acciones que resultan factibles al grupo o sujetos en cuestión.

La determinación de contenidos se realiza en los meses de noviembre a diciembre del mismo año por parte del profesor o equipo formado al efecto; el diseño fundamentado se somete a la aprobación del Consejo de Dirección del sectorial y el Centro Nacional de Capacitación en el mes de diciembre del propio año.

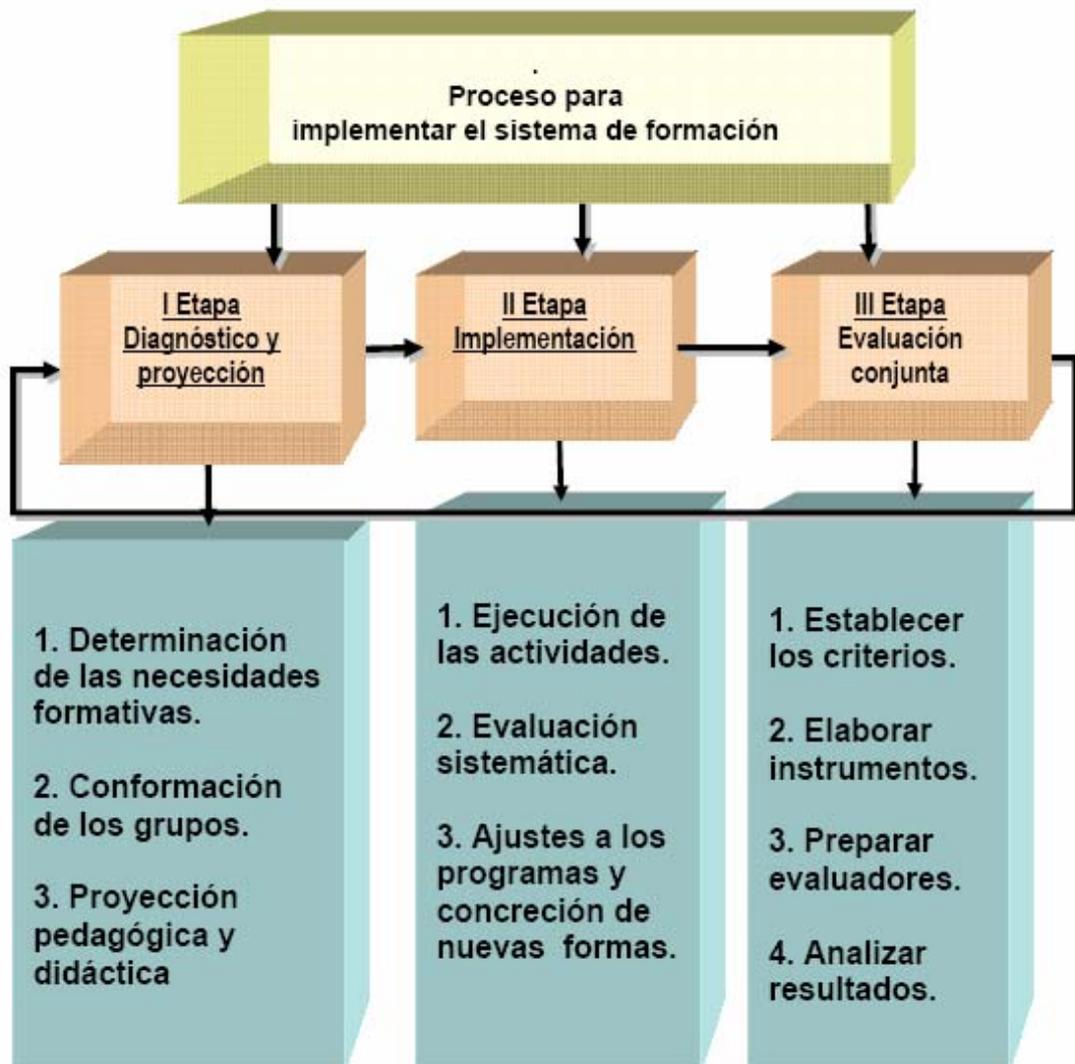
### **2da etapa: Implementación.**

Una vez conciliado los grupos y programas, se implementan de acuerdo a las posibilidades y realidades y el Centro de Capacitación Provincial queda responsabilizado - a partir del mes de febrero del año que sigue y durará hasta octubre - de garantizar la calidad de las actividades. No sólo responde por la ejecución centralizada de las formas docentes sino que garantiza la evaluación y retroalimentación del impacto de la formación con la participación y colaboración de los departamentos de recursos humanos y capacitadores de las empresas.

### **3ra etapa: Evaluación conjunta.**

En esta etapa se establece los criterios de evaluación elaborando instrumentos que son aplicados por personal preparado: capacitadores, jefe de departamento o áreas y especialistas por ramas que de conjunto analizan los resultados que se obtienen en el mes de agosto y septiembre.

De tal caso el proceso de implementación se representa en el gráfico que sigue:



**Figura 2.3**  
**Proceso de implementación.**

### **3.1 Criterios de especialistas.**

Para la consulta a los especialistas, se realizó un cuestionario de 4 preguntas, en la pregunta # 1, donde se identifican con el nivel de conocimientos que poseen los encuestados acerca del tema “La formación medioambiental”, 5 señalan el máximo en

la escala creciente (83,3 %) y uno el nivel anterior (16,7 %), a la misma se aplicó una escala nominal donde la moda y la mediana adquieren un valor de 10 por lo que los resultados apuntan a una evaluación de **muy alto**, que indica que los encuestados tienen un amplio conocimiento acerca del tema

Sobre las fuentes que han influido en el nivel de conocimientos, 31 señalan que es **alto** destacándose entre ellos el análisis teórico realizado sobre la temática, el estudio de autores nacionales y los cursos recibidos, lo que representa el 73,8 %, en cambio 10 especialistas apuntan que es medio (23,8 %) y sólo uno (2,4 %) plantea que es **bajo**.

Acerca de los fundamentos del curso y su valor formativo, 28 consideran que es **muy adecuado** (93,3 %) porque se ajusta a las exigencias sociales, políticas y formativas de la escuela actual, responde a las características de los trabajadores del sector por lo que contribuyen al conocimiento del medio ambiente y a su vez repercute en el desempeño laboral y la vida; en este sentido se valora por 2 compañeros que es poco adecuado, lo que representa el 6,7 %, en este caso la moda y la mediana coinciden en el valor 5

Al referir las posibilidades de aplicación del sistema, 34 refieren que es muy adecuado por los espacios formativos con los que se cuenta, el tiempo disponible y la preparación de los docentes, las formas de organización, la evaluación y los medios que se utilizan, lo que significa el 81,0 % de los encuestados, 2 consideran que es bastante adecuado (4,8 %), 5 lo valoran como adecuado para el 11,0 % y el 2,4 % representado por 1 compañero apunta que es poco adecuado, en esta pregunta también la moda y la mediana alcanzan 5 en su valor.

A modo de conclusión y de acuerdo con los aspectos aquí analizados es posible advertir que la situación concreta que viene dándose en el Ministerio de Comercio Interior para cumplimentar las normativas medioambientales establecidas a nivel nacional y local es la formación de los recursos humanos como un elemento clave. En este sentido, el interés de concebir este proceso como un sistema exige, primero, precisar los fundamentos que constituyen las ideas básicas para el diseño de la propuesta considerada una toma de

decisiones didácticas y pedagógicas. Por tanto, se trata de un cambio de concepción en la manera de diseñar y desarrollar el proceso en el cual lo formativo informa de la impronta que se pretende dejar en el estudiante – atendiendo a su calificador de cargo- en lo profesional y en el desarrollo cultural de éste como ciudadano. Claro está, que el diseño que con carácter de propuesta se presenta y que ha sido avalado por criterios de especialistas necesita una valoración práctica, tarea de la cual se informa en el siguiente apartado.

# Capítulo 3

## CAPITULO III: El sistema de formación para la provincia Cienfuegos.

De acuerdo con los aspectos analizados en el capítulo II, la aplicación práctica del sistema requiere un nivel de concreción. En este caso se asume por la dirección del Ministerio de Comercio en Cienfuegos. Para lograrlo se ha seguido el procedimiento teórico diseñado.

### 3.1 Diagnóstico y proyección.

En esta primera etapa se realizó una revisión y análisis de documentos que norman, orientan y legislan todo lo relacionado con el Medio Ambiente en la provincia, con el objetivo de precisar el estado inicial del problema y la orientación de las acciones que se habían proyectado. Entre los documentos localizados están:

- **La Estrategia Medioambiental CITMA Provincial:** En ella se cumplimentan las orientaciones nacionales al respecto y se indican las principales vías, acciones, mecanismos y vínculos necesarios para la solución de los problemas ambientales con la participación activa de todos los actores de la sociedad y lograr un desarrollo sostenible en la provincia de Cienfuegos. En este caso se pudo constatar que la referencia a las acciones de capacitación aparecen explícitas en los aspectos 8 y 9 y se dejan por encargo a cada organismo en el territorio, teniendo en cuenta las particularidades de cada uno.
- **Estrategia Medioambiental del Sector:** En el plan de medidas aparece dar continuidad al programa de educación, información y divulgación ambiental a través de conferencias y seminarios, responsabilizando en esta tarea solamente a los técnicos en Seguridad Social del Trabajo.
- **Estrategia Medioambiental de cada empresa:** Considera la preparación de los recursos humanos sólo a través de charlas y conversatorios en matutinos y vespertinos laborales por parte de los capacitadores.
- **Planes de trabajo por departamentos o áreas:** Contemplan medidas concretas a cumplir según las características de cada uno, pero no se hace alusión a vías de preparación en los recursos humanos, que se pueden utilizar para dar cumplimiento a lo planteado en la Estrategia Medioambiental del Sector en cuanto a materia ambiental.

- **Convenios individuales de los trabajadores:** Recogen las tareas a cumplir según establece cada departamento, pero no se reflejan formas de autopreparación que ayuden a la adquisición de conocimientos ambientalistas desde su puesto de trabajo.
- **Eventos medioambientales realizados en la provincia:** Proyectan el trabajo al uso adecuado y racional de los recursos en la provincia, establecer un ordenamiento legal ambiental eficiente y eficaz, identificar los problemas ambientales y evaluar los impactos, así como llevar a cabo las inspecciones ambientales, pero destacan la importancia de la continuidad en la formación de los recursos humanos para dar cumplimiento a estas tareas.

De forma general, en estos documentos aparecen proyectadas las acciones para desplegar el trabajo medioambiental de acuerdo a las exigencias de la política nacional y las necesidades del Sector en función de alcanzar la conservación del medio, incorporando medios de saneamiento, eliminación y corrección de fuentes de estrés ecológico en los planes, proyectos, programas y demás acciones que se realizan para garantizar a su vez la salud y seguridad de los trabajadores en el medio laboral.

En todos los niveles de gestión medioambiental se incluyen en su plan de medidas: charlas, conversatorios y conferencias, como formas de organización de las actividades de preparación y se aprecia la derivación gradual de tareas, tomando como punto de partida los documentos rectores a nivel nacional hasta los elaborados a nivel de departamento. Caracterizado por tener un carácter multi – institucional y multi – disciplinario, ellos en su elaboración y conciliación han tomado en cuenta, la participación de todos los actores involucrados en la problemática ambiental.

Siguiendo la lógica asumida se examinó también las experiencias del Centro de Capacitación Provincial del Ministerio de Comercio de Cienfuegos, en la formación de los recursos humanos. Para ello se utilizaron encuestas y entrevistas a directivos, técnicos, administrativos, trabajadores de los servicios y operarios.

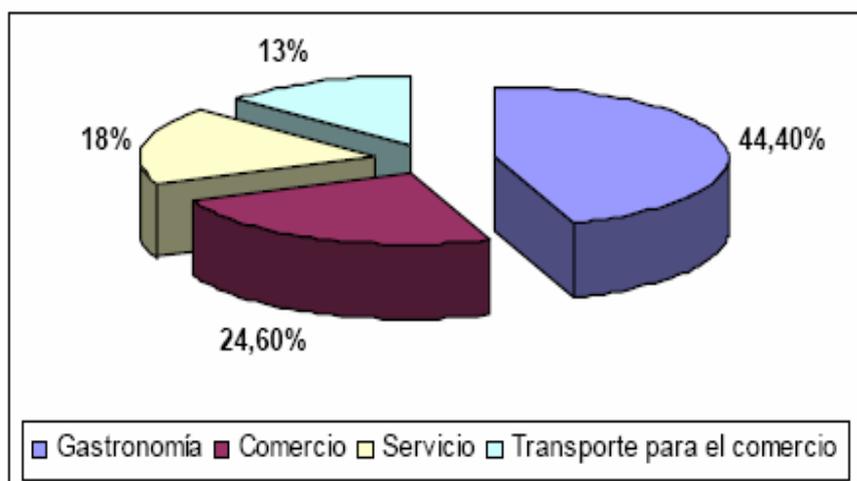
De acuerdo con el estudio realizado se valoró que existen condiciones para que el centro tomara por encargo la dirección metodológica en este sentido, sobre todo si se tiene en cuenta la experiencia del trabajo docente en materia ambiental. Este centro surge en el año 1987 por la necesidad de superación de directivos y trabajadores del organismo en el territorio, y así contribuir al mejor desempeño de sus funciones; toda esta labor se revierte

en alcanzar mayor calidad en la prestación de los servicios a la población, por lo que su misión es capacitar, recalificar y superar a la fuerza laboral de acuerdo a la actividad que desempeñan.

Para cumplimentar su tareas, al centro se le asigna la función de elaborar el Plan de Capacitación para el año fiscal, de conjunto con los Subdirectores, capacitadores, departamento de cuadros, especialistas, jefes de departamentos o áreas y profesores de la escuela, teniendo en cuenta las necesidades formativas de los recursos humanos de cada empresa, las que se conocen por la aplicación de distintos instrumentos: encuestas, entrevistas, grupos de discusión, evaluación del desempeño en el puesto de trabajo.

Utilizando entonces los propios recursos del centro y para conocer la situación real en la que se encuentran los recursos humanos en cuanto a conocimientos y sus modos de actuación en relación con el cumplimiento de las normas de protección y conservación del medio ambiente se aplicaron técnicas de recogida de información en unidades de las empresas del sector del municipio Cienfuegos, considerando –a partir de un muestreo intencional- su significación para el estudio y el monitoreo secuenciado de su impacto en posteriores investigaciones. Las muestras aparecen en el siguiente cuadro:

Unidades	Empresas	Entrevistas	Encuestas	Observación
12	Gastronomía	23	40	2
10	Comercio	1	25	2
8	Servicios	7	18	1
6	Transporte para el Comercio	4	15	1
Total		44	98	6

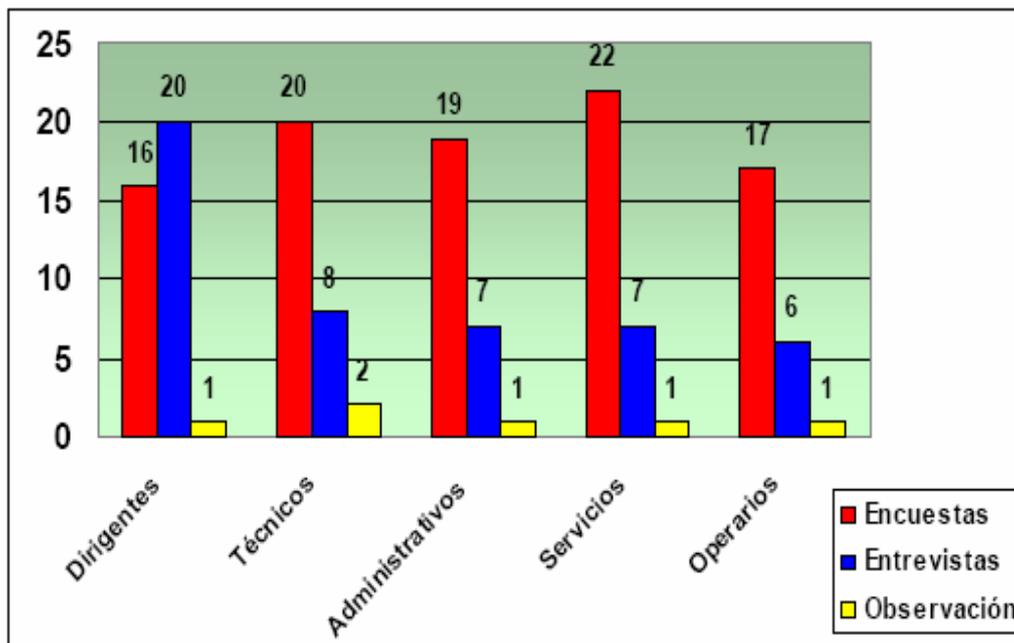


**Gráfico 3.1 Muestra tomada por empresas para recogida de datos.**

Como puede apreciarse, atendiendo al calificador de cargo se tomaron muestras de cada grupo de trabajadores de manera que se pudiese contar con una representación de cada uno de ellos en las empresas que conforman el Sector. Es evidente –de acuerdo con los gráficos– que se incluye una mayor representación de la rama gastronómica y esto obedece al número de trabajadores con que cuenta y el impacto medioambiental de su actividad tanto en almacenamiento, elaboración y expendio de sus productos: por lo general generan un número considerable de residuales que de no ser procesados atendiendo a las normas se convierten en factores contaminantes que incluso pueden poner en riesgo la salud de la población. Por otro lado se tuvo en cuenta que de acuerdo con las caracterizaciones generales de la empresa, las infracciones de las medidas medioambientales, las conductas irresponsables y el nivel de concientización respecto a la conservación y protección del medio ambiente se manifiestan con mayor nivel de incidencia en estas unidades.

La selección de las unidades de comercio se justifican también por el redimensionamiento que han sufrido estas unidades en las cuales se han incorporado actividades de gastronomía sin que exista dominio de estos servicios por parte del personal que los brinda, así como una cultura profesional asociada a la valoración de la incidencia antrópica en el medio ambiente. Esta lógica se mantuvo para la selección de la muestra en el caso de los servicios y en este sentido se tuvo en cuenta que el trabajo de divulgación y control de los factores contaminantes propios de esta actividad se ha convertido en una prioridad de trabajo desde los años 90 respondiendo a precisiones de carácter ministerial y de gobierno local.

De acuerdo con estas muestras se aplicaron las diferentes técnicas de recogida de información predominando la encuesta por las posibilidades de su alcance; y en el caso de los dirigentes prevalece la entrevista y se asumió atendiendo a la necesidad de personalizar la visión y proyección medioambiental desde la responsabilidad que les corresponde asumir. De ello informa el gráfico siguiente:



**Gráfico 3.2 Muestra tomada por calificador de cargo.**

Los resultados obtenidos en la primera encuesta aplicada revelan una situación desfavorable en cuanto al conocimiento que incide en el modo de actuación y el nivel de conciencia acerca de la responsabilidad medioambiental que tienen desde la labor que realizan. En cuanto a las concepciones sobre medioambiente se pudo constatar que no tienen dominio de:

- El concepto de medio ambiente, los elementos que lo conforman y la relación entre ellos.
- Los tipos de contaminación ambiental.
- Las normas jurídicas que forman parte del sistema legislativo ambiental.
- Los impactos ambientales que provocan sobre el medio las diferentes actividades que realizan.
- Las medidas que mitiguen los impactos negativos sobre el entorno desde el desempeño laboral.

- La contaminación del agua y las fuentes que pueden contaminarla, atendiendo al amplio uso de la misma en la prestación de los servicios.
- El tratamiento que se debe dar a los desechos originados en procesos de elaboración de los alimentos.

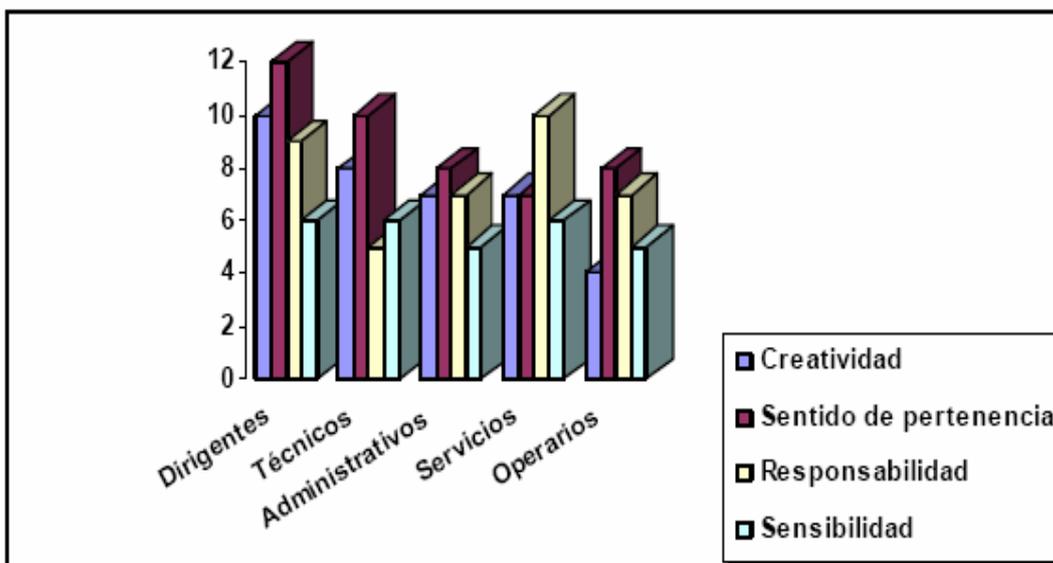
Esto concuerda con las manifestaciones que se pudieron registrar durante la secuencia de observaciones. Son recurrentes conductas inadecuadas en situaciones como:

- No uso de utensilios para la manipulación de alimentos, en unos casos porque no existen en la unidad, en otros, no se buscan alternativas para la sustitución de aquellos que son los adecuados, lo que repercute en la salud del hombre como el elemento más importante del medio.
- No son óptimas las condiciones higiénicas en áreas de elaboración de alimentos por no poner en práctica lo normado en este sentido.
- No usan los medios de protección e higiene del trabajo. Ej. tapabocas, gorros para elaboradores.
- No se les da el tratamiento adecuado a los residuales originados en los servicios de barbería y peluquería que en su mayoría contienen productos químicos.
- El llenado de fosforeras se realiza en lugares donde existe afluencia de un gran número de personas.
- Las unidades tanto comerciales, gastronómicas como de servicios carecen de depósitos destinados a los desechos de comestibles o envases de productos listos para la venta que son consumidos por la población.
- En algunas unidades se escucha música que sobrepasa los decibeles normales.

A partir de este análisis y en interés de identificar los valores afectados en los sujetos de la muestra se pudo apreciar que los más afectados son: la creatividad, el sentido de pertenencia, la responsabilidad y la sensibilidad hacia el problema medioambiental desde su esfera de trabajo. Estos resultados se muestran en el siguiente cuadro y a continuación su representación gráfica:

Grupos

Valores	Dirigentes	Técnicos	Administrativos	Servicios	Operarios
Creatividad	10	8	7	7	4
Sentido de pertenencia	12	10	8	7	8
Responsabilidad	9	5	7	10	7
Sensibilidad	6	6	5	6	5
Total	37	29	27	30	24



**Gráfico 3.3 Gráfico de afectación de valores.**

Sin embargo, se hizo evidente en las encuestas aplicadas que hay fallas en la concepción que se tiene en la práctica sobre la formación ambiental de los trabajadores . El análisis de los resultados reveló que:

- No se definen con precisión las funciones en su trabajo para cuidar el medio ambiente (87 %)
- Es insuficiente la preparación recibida para cumplir su responsabilidad para con el medio ambiente (84 %).
- La evaluación del desempeño no incluye la conducta medioambiental que exige su desempeño (90,3 %)

- En las visitas de inspección a la unidad no se contempla lo relacionado con el cuidado del medio (87 %)
- Las vías más utilizadas para dar a conocer la Estrategia Medioambiental del sector son: matutinos y vespertinos laborales y los Círculos de Calidad, (44 encuestados) y es muy limitada la utilización de los cursos, talleres, seminarios y las formas de postgrado (83,3 %) en este sentido.

Todo ello revela una falta de coherencia en el cumplimiento de lo planificado y planteado en la política medioambiental del sector y los compromisos que se asumen. Pero en el interés de obtener las valoraciones y sugerencias acerca de las formas que deben o pueden utilizarse en la formación medioambiental, los encuestados y entrevistados (100%) consideraron que los cursos impartidos en la escuela propician una mejor adquisición de conocimientos ambientales, por tanto se sienten mejor preparados para proteger el medio desde sus actividades.

No obstante, 31 de ellos consideran oportuno aprovechar los espacios dedicados a matutinos y vespertinos laborales, así como las asambleas sindicales, representando el 21,8 % del total. El 53 % plantea que esta temática no debe ser tratada sólo en reuniones de organizaciones políticas, porque no todos los trabajadores pertenecen a ellas, (52 encuestados).

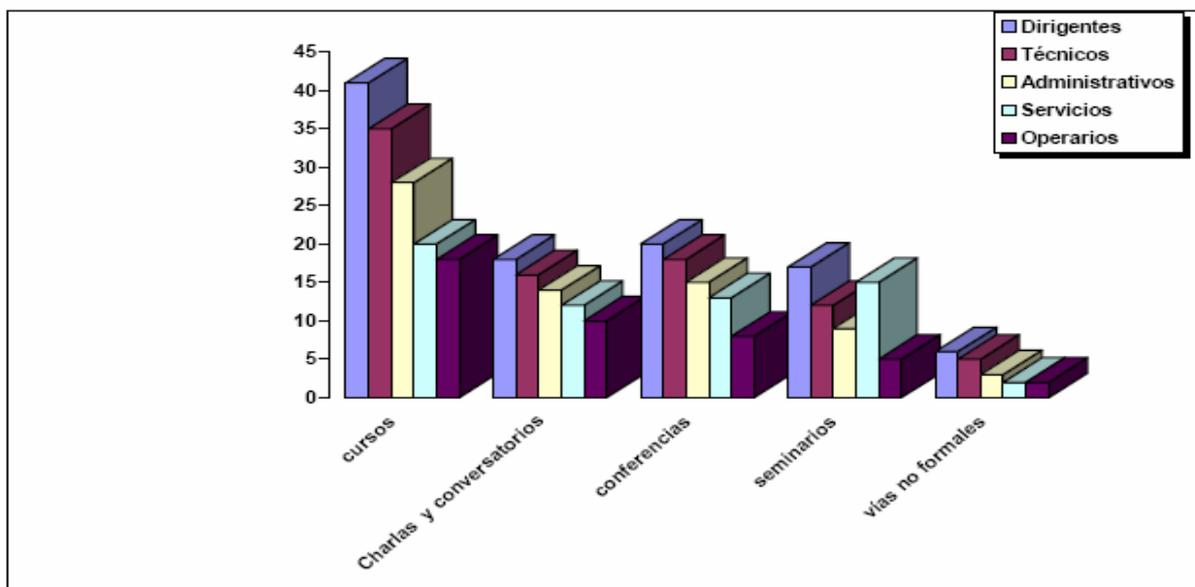
Las entrevistas aplicadas a 31 trabajadores que se desempeñan como directivos, técnicos y administrativos revelan que de acuerdo con lo planteado en la Estrategia Medioambiental sectorial, hay comprensión de la responsabilidad respecto al tema. Esto se evidencia al considerar que el 100 % de ellos señalan que los aspectos más significativos para su empresa son los principales problemas ambientales detectados por ramas y las acciones a ejecutar para dar cumplimiento a la misma, pero añaden que es necesario emprender acciones de preparación de los trabajadores en esta materia, esta solicitud estuvo representada por el 86 %.

Si bien el 100 % afirman que puede constatarse en sus departamentos o áreas de trabajo el cumplimiento de la Política Ambiental a través de la evaluación del desempeño, el 90,3 % alegan que los trabajadores de cada empresa no poseen los conocimientos necesarios para preservar el entorno desde las actividades que desempeñan. Y en este sentido, sugieren que dentro de las vías a utilizar para la formación de los recursos humanos estén, los cursos desde la Escuela Provincial de la cual tienen referencias en otras áreas de formación.

Agregan además que es un tema que necesita ser abordado por especialistas y personas con determinada formación pedagógica. No obstante reconocen que las charlas y conversatorios, (49,2 %), conferencias (52,1 %) y seminarios (40,8 %) y otras vías no tan formales (12,6 %) pudieran utilizarse siempre que cuenten con la presencia de personal calificado.

Estos resultados se revelan a continuación:

categoría ocupacional	Formas				
	cursos	charlas y conversatorios	conferencias	seminarios	vías no formales
Dirigentes	41	18	20	17	6
Técnicos	35	16	18	12	5
Administrativos	28	14	15	9	3
Servicios	20	12	13	15	2
Operarios	18	10	8	5	2
Total	142	70	74	58	18



**Gráfico 3.4 Formas a utilizar para la formación.**

Se evidencia aquí el predominio de las vías tradicionales de preparación y una limitada concepción del aprovechamiento de las formas más novedosas y que impliquen la autogestión del conocimiento desde la propia unidad y empresa. Los administrativos por

ejemplo aseguran que no pueden enfrentar la tarea formativa desde su responsabilidad por el contenido de trabajo dejando de reconocer la incidencia formativa del cuadro en su trabajo cotidiano y a través de sus funciones de la dirección, planificación, organización, ejecución y con mayor fuerza la evaluación y el control.

Esta situación lleva a considerar por las propias estructuras la necesidad de proceder a la formación medioambiental de los trabajadores, sobre todo, con el interés de promover altos niveles de concientización y responsabilidad en el desempeño de la actividad que se realiza. Llegado a este punto se consideró oportuno discutir los resultados del estudio y convenir con los directivos principales la continuidad del trabajo en función del perfeccionamiento de la tarea de formación de los recursos humanos. Se procedió según lo acordado con el Consejo de dirección y con la dirección de capacitación del Sector en compañía de los homólogos de cada empresa.

Del análisis de la propuesta devino la ejecución de las tareas asociadas a la determinación de necesidades y a la conformación del primer grupo de trabajadores a los que se les diseñaría su formación utilizando la concepción que se propone en este trabajo.

En este caso, se procedió de la siguiente forma: primero se creó una comisión con la participación de: capacitador del sector y de cada empresa, especialistas por ramas, jefes de departamentos o áreas y 2 profesores de la escuela. Se utilizó el Modelo Tipo I (Modelo inductivo), y se tomó como referencia la muestra inicial de manera que se pudiera utilizar la información ya recogida.

El estudio incluyó entonces la revisión de documentos sobre todo los resultados de la evaluación del desempeño por parte de los jefes de departamentos o áreas y el estudio del expediente de superación el cual resultó muy valioso para identificar el comportamiento en esta área de formación. El resultado confirmó las ideas iniciales en cuanto al déficit de conocimientos en el tema y la valoración de conductas inadecuadas respecto a su incidencia en el cuidado, conservación y protección medioambiental desde el desempeño.

De acuerdo con la escala valorativa utilizada para ponderar las necesidades de formación se puso de manifiesto que: 14 diagnosticados se incorporaron al modo de formación Adiestramiento, 8 a Entrenamiento en el puesto de trabajo, y el resto se incorporó a Cursos Básicos de Medio Ambiente.

En segundo lugar y como resultado de un trabajo de mesa, esta comisión llegó a la conclusión de continuar con las conferencias, charlas, conversatorios como formas de

preparación de los trabajadores, pero el aprovechamiento de las vías establecidos en la Resolución 29/06 y la configuración y ejecución de Cursos Básicos sobre medio ambiente dotan a los trabajadores de conocimientos más profundos y sólidos para evitar o mitigar los impactos ambientales producidos por las diferentes actividades ramales y participar en correctas tomas de decisiones, lo que debe materializarse en la práctica.

Luego, los resultados fueron conciliados con la escuela para elaborar el Plan de Capacitación de la provincia. Este proceso, se aplicó de la misma forma a nivel territorial por orientación de la Dirección Nacional de Capacitación, sólo se añadió la presentación de una Convocatoria, documento en el que se planificaron las capacidades para las diferentes vías de formación para cada empresa por municipios, que podría incidir en la reconceptualización del Plan de Capacitación ya confeccionado. De acuerdo con esta perspectiva se procedió a la proyección concreta del proceso.

### **3.2 Diseño e implementación en la práctica.**

El proceso que se desarrollo por el investigador en la práctica siguió la concepción de partida que se declara en el capítulo II por tanto se asume el diseño como una actividad proyectiva que se comparte con los implicados delimitando la toma de decisiones a partir de las dimensiones del sistema. La implementación es antecedida por la negociación y es este un momento importante para ajustar las ideas iniciales a la práctica. De todo ello se explica a continuación:

#### **I. Proyección:**

En principio el trabajo de la escuela constituye un referente importante en este proceso sobre todo, por la efectiva participación de los profesores en cada una de las empresas que atienden; a partir del trabajo de clasificación de los recursos humanos se procedió a organizar los grupos y seleccionar las posibles variantes de formación.

Al configurar la dimensión organizacional del proceso, se pudo conforman en la práctica los grupos tomando en consideración sus calificadores de cargo, las características socio-profesionales, el tipo de actividad de servicio y el estudio de profundización con la caracterización asistidos por los departamentos de capacitación y cuadros. Estos quedaron conformados en relación con las formas a utilizar: Charlas, conversatorios, debates, conferencias, seminarios, pero la tendencia fue más a la realización de Cursos Básicos.

En cuanto al proceso pedagógico y formativo -que informa sobre la dimensión pedagógica- se procedió a diseñar el proceso escolar a partir de las condiciones reales de acceso y el predominio de regulaciones impuestas al proceso a partir del nuevo enfoque del proceso. En este sentido, para cada forma seleccionada se ajustaron las condiciones en que tendría lugar el proceso sobre la base de los principios pedagógicos generales:

- Carácter científico e ideológico del educando y su personalidad.
- Carácter colectivo e individual de la educación.
- Vinculación de la educación con la vida, el estudio y el trabajo en el proceso de formación de la personalidad.
- Unidad de lo afectivo y lo cognitivo.

De acuerdo con la realidad que se tomó como referencia se seleccionaron tres tipos de formación: Adiestramiento, Entrenamiento en el puesto de trabajo y el Curso básico. No se incluyó la formación académica de postgrado al considerar que es necesario posponer su implementación porque se precisa de un proceso de negociación con centros de estudio superiores y de investigación del territorio que acrediten su ejecución y al proceso de categorización del Centro Provincial de Capacitación.

En el caso del Adiestramiento posibilita al recién graduado de nivel medio superior profesional o de nivel superior su adaptación laboral y la preparación complementaria para la adquisición de los conocimientos y habilidades específicas que le permiten adquirir el grado de competencia laboral requerido para el cargo técnico o de dirección para el que será designado en su centro de trabajo.

El otro modo de formación seleccionado es el Entrenamiento en el puesto de trabajo que propicia al recién graduado la adquisición de habilidades prácticas, ya propiamente en el desempeño de la actividad a la que fue designado por el centro de trabajo.

Ambos modos de formación se sustentaron en la tutoría, para ello se procedió a la selección del personal para este fin, tomando en cuenta sus probadas condiciones de autoridad, calificación, experiencias, actitud ejemplar, y se definieron sus funciones:

- Elabora los programas con la colaboración de los capacitadores, jefes de áreas y profesores que poseen dominio de la materia ambiental.
- Es el máximo responsable de la implementación de los programas.
- Atiende las diferencias individuales teniendo en cuenta el ciclo de desarrollo que alcanzan los sujetos en formación.

- Aplica las evaluaciones parciales y final según el cronograma evaluativo.
- Controla sistemáticamente el accionar de los tutorados para comprobar la inserción del conocimiento ambiental en su desempeño.
- Valora según los resultados finales, su incorporación de los tutorados a otro modo de formación para continuar profundizando sus conocimientos ambientales.

Los programas que fueron elaborados para cada una de las formas seleccionadas para la formación se basaron en los siguientes requisitos:

- Propiciar que los alumnos que aprenden jueguen un papel protagónico en el proceso formativo.
- Despertar el interés por el cuidado y protección del entorno.
- Crear en el profesional una cultura de superación continua propiciando a los tutorados que aprendan a aprender.
- El contenido que se aborda es específico y orientado a una aplicación inmediata.
- Predomina la enseñanza desde la práctica, aunque se requiere de la base teórica imprescindible para comprender con profundidad los elementos y procesos con los que tiene que interactuar.

En el caso del **Curso Básico de Medio Ambiente** se atendería a las regulaciones establecidas por el Centro Nacional de Capacitación y a las exigencias pedagógicas que éste demanda, claro está que se consideró oportuno adecuar estos lineamientos a la concepción que aquí se defiende. En este caso la Escuela Provincial asumiría el compromiso de su diseño y desarrollo.

Como parte del proceso docente se decidió además incorporar en todas las unidades y empresas, aunque en este sentido se alertó sobre la racionalidad y secuenciación de estas en tanto deben ser desarrolladas por los propios capacitadores y especialistas de las ramas las variantes siguientes:

- Charlas, conversatorios y seminarios (siempre que las condiciones estén creadas) en empresas o establecimientos de las diferentes ramas.
- Asesoramiento a los tutores que atienden a graduados que se adiestran o entrenan desde el puesto de trabajo, por parte de personal preparado en materia ambiental.

- Realizar entrenamientos metodológicos conjuntos con capacitadores por parte de profesores preparados en la materia, para que multipliquen conocimientos en su colectivo de trabajadores.
- Participación del personal especializado en medio ambiente en diferentes espacios en las empresas para influir de manera instructiva y educativa sobre los recursos humanos.
- Desarrollar en las zonas comerciales encuentros sobre medio ambiente donde se intercambien experiencias desde cada rama y actividad que desempeñan en el área.
- Invitar especialistas del CITMA en el territorio para la realización de charlas, conversatorios, intercambios, a nivel de empresas.
- Participación de profesores o personal preparado en los Consejos de Dirección del Sector para desarrollar temas ambientales con los directivos de empresas.

Tal decisión estuvo mediatizada por la presencia masiva de la necesidad y las urgencias con que debe acometerse la preparación en este sentido. Sin embargo, esta condición no exime a los docentes de la escuela de participar en las actividades que se han diseñado en cada caso.

En concreto, tanto en el proceso docente – educativo como en el proceso extraescolar se aprovecharon todas las formas educativas que en materia medioambiental ejercen los medios de comunicación y difusión masiva como parte del proceso extradocente, y estas pueden ser incorporados al proceso en sentido más amplio, por su influencia educativa; se concluyó que igual deberían aprovecharse las actividades o acciones a promover en el ámbito familiar, comunitario, institucional y por parte de las organizaciones políticas y de masas.

Llegado a este punto se tomaron las decisiones didácticas, sobre todo por la necesidad de ajustar las referencias generales sobre el contenido a las condiciones del proceso. Por tanto, dentro de la dimensión didáctica se explican de acuerdo a cada forma organizativa y en función de las necesidades identificadas.

Con respecto a los sujetos del proceso y coincidiendo en la idea de que se logra buena interrelación entre profesores y trabajadores como alumnos, la selección de los docentes, tutores o especialistas se realizó sobre una exigencia expuesta en los primeros intercambios

con los directivos y capacitadores de la empresa: debían poseer dominio de contenidos ambientales que se basan en la actualización sistemática de lo que acontece en esta materia, esto da lugar a la correcta selección y aplicación de los componentes no personales del proceso, a través de los que se transmiten los nuevos conocimientos ambientales, logrando mayor comprensibilidad y asequibilidad en los mismos, movilizándolo la esfera motivacional, intereses y ayudando a descubrir en los estudiantes la necesidad de incorporar a su sistema de conocimientos, los que respectan al tema medioambiental.

En este mismo orden previo análisis entre docentes, capacitadores, y directivos interesados se concluyó que las actividades de aprendizaje debían tomar como punto de partida el mundo que les rodea y lo que en él ocurre, las causas que lo originan, destacando sobre todo las de tipo antrópico y cómo inciden negativamente sobre el entorno, relacionándolos con el desempeño laboral en las unidades ramales, destacando la necesidad de vivir en armonía con el entorno y a partir de ella asumir conductas responsables con un enfoque hacia la sostenibilidad.

A través de la comunicación en sus distintas formas transmiten términos y definiciones sobre medioambiente necesarios para los alumnos, esto facilita el aprendizaje, el logro de las habilidades y valores que se proponen. Demuestran ser creadores y así infunden en los alumnos la necesidad de buscar soluciones para evitar causar daños al medio, estimulando el desarrollo de conductas responsables y una correcta toma de decisiones ante situaciones que tienen lugar en el desempeño de sus actividades laborales.

En cuanto a los estudiantes se estableció como requisito esencial tener en cuenta el trabajo con grupos de composición diversa, por ello, se debe atender a las diferencias individuales tomando como punto de partida el origen laboral: la empresa y rama en que se desempeñan considerando, además los resultados del diagnóstico inicial. Durante las clases se utilizan diferentes técnicas que permiten alcanzar buenas relaciones interpersonales entre ellos y con el profesor.

Se consideró de vital importancia que el docente planifique las actividades del proceso considerando la individualidad de los alumnos y las particularidades del grupo para favorecer

el correcto desenvolvimiento del proceso y hacerlo más eficiente en el logro de los objetivos que se proponen.

## **II. Negociación:**

Concluido el esquema general previo se procedió a la presentación de los diseños generales de los programas (negociación, valoración de la propuesta en concreto) a la Dirección sectorial por parte del Departamento de Capacitación Sectorial y los compañeros que atienden el tema ambiental. Se procedió a una reunión de trabajo, en ella se hizo alusión a las características cada tipo de formación y la justificación metodológica que asiste en cada caso según el procedimiento establecido en el Manual de capacitación para todas las empresas en el país.

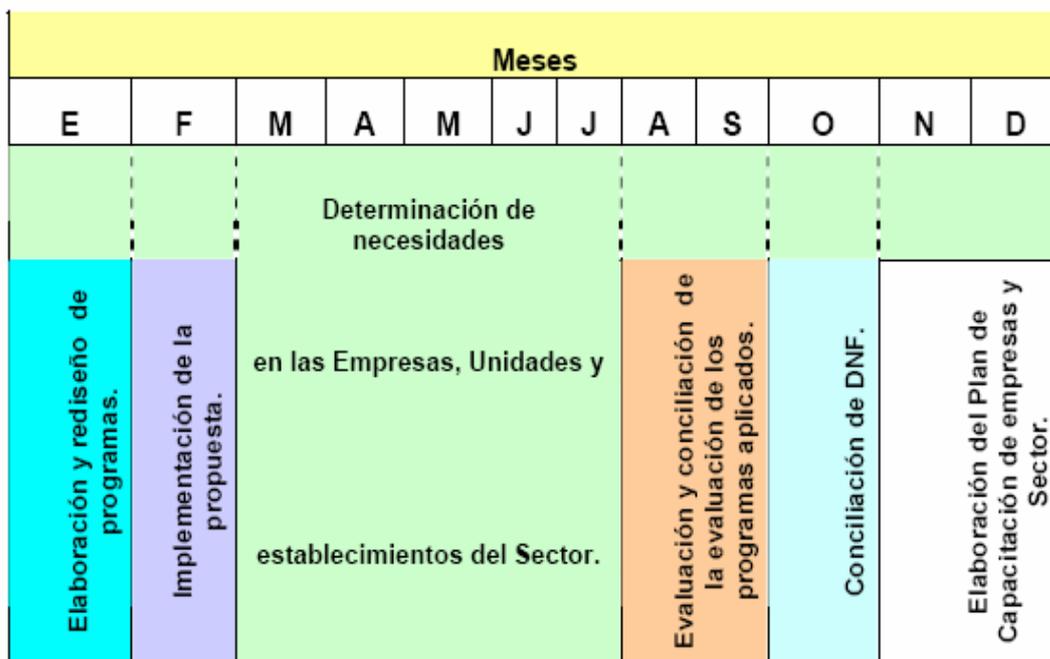
En general, se reconoció como positivo la realización de la propuesta del sistema de conocimientos y sobre todo su tratamiento desde el marco escolar y no escolar que hasta el momento no se había hecho. Aluden en sus expresiones al invitarlos a opinar, que esto permite una mejor preparación de los directivos y trabajadores del sector para enfrentar desde las empresas, unidades y puestos de trabajo todo lo referido al cuidado y protección del medio y alcanzar las metas que en este sentido se plasman en la Política Medioambiental del organismo en el territorio. Es por ello que desde que se sometió a consideración esta investigación dieron su conformidad plasmada en avales que aparecen en este trabajo .

### **III. Implementación de la propuesta:**

Si bien la determinación de necesidades tiene un carácter sistemático durante todo el año fiscal, en los meses finales del año 2006 se procedió a ejecutar la elaboración del plan para en el mes de enero de 2007 e iniciar el rediseño y adecuación de los programas. Al hilo de este proceso se procedió a elaborar otros materiales de apoyo que resultaron aspectos esenciales para elevar la calidad del mismo, utilizando las posibilidades de la tecnología de la información y las comunicaciones se elaboró una Página Web puesta a disposición para su uso en la red del sector y un folleto impreso como bibliografía básica que ayuda a dar salida a los contenidos propuestos en el sistema de conocimientos .

De acuerdo con el cronograma diseñado para todo el año y su continuidad como parte de la investigación en este período, a partir de febrero se iniciaron las actividades diseñadas, y se ha continuado con la determinación de necesidades en otras unidades y empresas, concibiendo la evaluación integral de las variantes aplicadas aquí para el mes de agosto y septiembre. De acuerdo con la metodología que se defiende en esta investigación, en el mes de octubre se concilia la determinación de necesidades, en los meses de noviembre y diciembre se elabora el Plan de Capacitación de las empresas y el Sector, y se procede a

reiniciar el ciclo ya presentado. Se considera necesario aclarar que los trabajadores que inician sus actividades laborales durante el año se incorporan a las diversas formas de capacitación según corresponda durante este año fiscal o quedan previsto para el próximo. Una representación gráfica de este cronograma se puede ver a continuación:



**Figura 3.5 Etapas para la elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Capacitación.**

Figura 3.5 Etapas para la elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Capacitación. Durante los meses de febrero y marzo se monitoreó el desarrollo de las tres formas propuestas. En general se pudo constatar que en la aplicación del programa propuesto para desarrollar en la forma Entrenamiento en el puesto de trabajo se obtuvieron resultados satisfactorios al plantear los entrenados que este espacio y la atención brindada por parte del tutor, les propició ampliar los conocimientos sobre la temática ambiental por lo que han interiorizado mejor el tema y consideran que ha habido un crecimiento de la cultura en este sentido; señalan -como sugerencia- que sólo es necesario prestar más atención a la preparación del tutor desde el punto de vista metodológico para impartir los temas propuestos. En el Adiestramiento, los adiestrados alegan sentirse motivados en el conocimiento del tema pues los ha llevado a proteger más el entorno y sobre todo destacan la importancia del

conocimiento para mantener esta proyección desde la actividad que realizan. Al igual que en la forma anterior, se solicita que el tutor esté más preparado y pueda ofrecer un mejor asesoramiento metodológico al desarrollar los temas que imparten; argumentan que esto puede permitir un mejor aprovechamiento del tiempo. En este sentido hubo que realizar ajustes en ambas formas – tomando en cuenta que estos espacios para la formación nunca antes habían sido aprovechados desde la práctica y el personal seleccionado para ejercer la tutoría no posee la preparación adecuada para desarrollar procesos de aprendizaje.

En el caso del Curso Básico se consiguió mayor estabilidad en su funcionamiento y la calidad de su desarrollo descansó en la profesionalidad del profesor designado; sin embargo, fue necesario ajustar la continuidad de cuatro estudiantes matriculados e incorporarlos al perfeccionamiento por presentar limitaciones con la disponibilidad de tiempo y las exigencias laborales.

Para monitorear su desarrollo, se observaron actividades, se realizaron estudios de opinión a los estudiantes acerca del proceso. En general, es muy recurrente el alto nivel de aceptación y satisfacción con las formas empleadas sólo refieren como barrera la escasa disponibilidad del material elaborado si se tiene en cuenta que se dispone de un sólo ejemplar en la escuela y la cobertura informática no es suficiente para incorporarlo al proceso formativo como un medio esencial.

Para solucionar de manera alternativa esta situación se planificó y coordinó actividades con el Joven Club de Computación donde de manera personal o coordinada por el centro se pueda asistir a él durante el desarrollo del curso para acceder a la información digitalizada creada expresamente para este tipo de programa. En el caso de las empresas se consiguió insertarlo en su sistema y garantizar que sobre todo los capacitadores, especialistas y jefes de departamento o áreas pudieran acceder a esta información como una vía de preparación para su intervención en el control y evaluación del tema en las unidades.

### **3.3 Resultados de la implementación.**

Para valorar los resultados en la implementación de los programas, se tomaron como referencia los criterios que con carácter sistémico se incluyeron en la propuesta, tal como puede verse en el capítulo II; pero, se procedió a ajustar estos a los tipos de formación que se implementaron, de ello se informa en la **figura 3.6:**

Criterios	Curso de Adiestramiento	Curso Entrenamiento en el puesto de trabajo	Curso Básico
Cambios en la concepción del sujeto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-La adquisición de nuevos conocimientos ha permitido ampliar los ya conocidos sobre el tema ambiental, que hasta el momento eran poco amplios.</li> <li>- Ha contribuido a elevar el nivel cultural en esta materia.</li> <li>- Facilita la comprensión del mensaje educativo que transmiten los medios de comunicación masiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motiva para amar y por tanto cuidar la vida.</li> <li>- Despierta el interés por proteger todo lo que en el medio existe.</li> <li>- Descubren las incidencias de la actividad que realizan sobre el medio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los conocimientos adquiridos permiten influir educativamente sobre la familia.</li> <li>- Conocen elementos que forman parte del entorno y eran desconocidos hasta el momento.</li> <li>- Aprendieron sobre la relación entre los componentes del medio.</li> <li>- Abundaron sobre los principales problemas ambientales que afectan el planeta, el país y la provincia.</li> </ul>
Contextualización de la vía utilizada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es correcta pero desean continuar incrementando los conocimientos adquiridos desde los puestos de trabajo.</li> <li>- En el quehacer de la actividad que desarrollan aprenden mejor sobre las incidencias negativas sobre el medio.</li> <li>- Es provechoso aprender y sobre la practica aplicar los conocimientos que se adquieren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desde el puesto de trabajo comprenden mejor el impacto de la actividad que realizan sobre el medio.</li> <li>- Buscan soluciones inmediatas a situaciones ambientales que provocan las actividades que realizan.</li> <li>- Consideran importante la vinculación teoría-practica en lo referido a materia ambiental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es necesario aumentar la cantidad de actividades prácticas en las diferentes unidades del sector.</li> <li>- Aumentar en clases el uso de las tecnologías de la comunicación y la información: Videos, grabadoras.</li> <li>- La orientación de actividades independientes nos permiten profundizar sobre cada tema que se estudia.</li> <li>- El tiempo que se destina nos permite tratar mejor el contenido ambiental.</li> <li>- El intercambio en el grupo enriquece los conocimientos en colectivo.</li> </ul>

Nivel de satisfacción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se adquieren nuevos conocimientos, pero participar en cursos sobre la temática ambiental permite apropiarse de más conocimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La vía que se utiliza les ayuda a conocer sobre medio ambiente, pero consideran que el desempeño de la actividad que realizan no les impide participar en los cursos que imparte la escuela.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es correcta por el tiempo de que se dispone, los métodos que se utilizan, los medios de enseñanza, la dirección de un docente preparado en la materia, las actividades de estudio independiente que se orientan y por las buenas relaciones grupales que se alcanzan.</li> </ul>
Modificación del comportamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizan operaciones en sus puestos de trabajo que protegen el medio.</li> <li>- Ponen en práctica de forma más consciente las medidas que se establecen por la unidad para proteger el entorno.</li> <li>- Influyen sobre sus compañeros de trabajo de forma educativa, apoyándose en los conocimientos adquiridos.</li> <li>- No queman papeles y otros residuales de oficina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No arrojan desechos de materiales de oficina en lugares inadecuados.</li> <li>- Recolectan desechos que pueden ser reciclados y utilizados como materia prima.</li> <li>- Aplican las medidas higiénico-sanitarias que se establecen para preservar la salud del hombre.</li> <li>- En el proceso de elaboración de alimentos cumplen con los requisitos que se exigen para el desempeño de esta actividad. Ej. Uso de gorros, tapabocas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participan en reuniones sindicales, matutinos y vespertinos laborales aportando conocimientos sobre medio ambiente.</li> <li>- Comparten con el colectivo de trabajadores las vivencias que tienen en cuanto al cuidado del entorno.</li> <li>- Advierten a compañeros de trabajo sobre impactos negativos que pueden ocasionar diferentes actividades que realizan en la unidad.</li> <li>- Ante situaciones ambientales que se han presentado en sus unidades, han dado sugerencias para buscar soluciones o han tomado decisiones.</li> <li>- Transfieren los conocimientos que poseen al ámbito familiar por lo que inciden de forma educativa sobre sus miembros.</li> </ul>

Figura 3.6 Criterios para valorar la implementación de programas.

Los tres primeros criterios pudieron incluirse en esta primera valoración de resultados que aluden al proceso de cambio en la concepción formativa de los trabajadores del Ministerio de Comercio. En el caso del cuarto criterio -nivel de satisfacción- es evidente que la primeras valoraciones no determinan la continuidad de estas prácticas pero podían incluirse en un instrumento de valoración personal y mantenerse con carácter cíclico incorporándolo al proceso de evaluación sistemática de los estudiantes matriculados en los diferentes cursos. Además se consideró como uno de los aspectos a evaluar en el desempeño de su actividad por parte de jefes de áreas o departamentos

Para los modos de formación Adiestramiento y Entrenamiento en el puesto de trabajo se seleccionaron 5 estudiantes, y 10 en el caso del Curso Básico, para aplicar la encuesta que aparece en el Anexo No 26. Los resultados por cada tipo de curso y de manera general, son los siguientes:

- Adiestramiento:

De los adiestrados 2 plantean que les ha despertado el interés por proteger todo lo que en el medio existe (40 %), 1 alega que con los conocimientos adquiridos pueden influir educativamente sobre la familia (20 %) y 2 marcan la respuesta referida a las incidencias de la actividad que realizan sobre el medio (40 %). En el segundo aspecto de la encuesta, 5 compañeros señalan que el tiempo que se destina al curso permite tratar mejor el contenido ambiental (100%), 5 apuntan que es necesario aumentar la cantidad de actividades prácticas en las diferentes unidades del sector (100 %); 4 de ellos consideran que la metodología empleada es correcta (80 %), 3 marcan el aspecto referido a la importancia de la vinculación teoría- práctica en cuanto a materia ambiental (60 %) y 2 señalan que la orientación de actividades independientes permiten profundizar sobre cada tema que se estudia (40 %). Analizando el último aspecto de la encuesta, 2 encuestados plantean que el programa les permite apropiarse de más conocimientos (40 %) y 3 alegan que reconocen el papel que juegan en el cuidado del medio ambiente (60 %).

Según los porcentajes por preguntas tal como se aprecia en la figura que sigue, es posible advertir que alcanzan el 100% de respuesta las número 2.11, 2.8, y 2.1 que se refieren a que en el curso el tiempo que se destina permite tratar mejor el contenido ambiental, consideran necesario aumentar la cantidad de actividades prácticas en las diferentes unidades del sector y plantean que la metodología empleada es correcta. Las preguntas 1.5, 1.7, 2.5, 2.10, 3.1, y 3.4, están por debajo del 50% en sus repuestas, referidas a la adquisición de conocimientos que les ha permitido: despertar el interés por proteger todo lo que en el medio existe, lo aprendido les permite influir educativamente sobre sus familias, desde el puesto de trabajo comprenden mejor el impacto de la actividad que realizan sobre el medio, la orientación de las actividades independientes permiten profundizar sobre los temas que se estudian por lo que se apropian de más conocimientos y reconocen el papel que juegan en el cuidado del medio ambiente. Esto sin lugar a dudas explica que se han producido cambios en el conocimiento y por tanto en la concepción ambiental, no obstante hay que continuar perfeccionando el trabajo en aquellos aspectos evaluados en los que aún

La formación medioambiental en los Recursos Humanos del MINCIN en Cienfuegos. no se alcanzan los resultados esperados, teniendo en cuenta las individualidades del personal que transita por esta forma de formación, y como parte de ella la actividad que realizan dentro del sector.

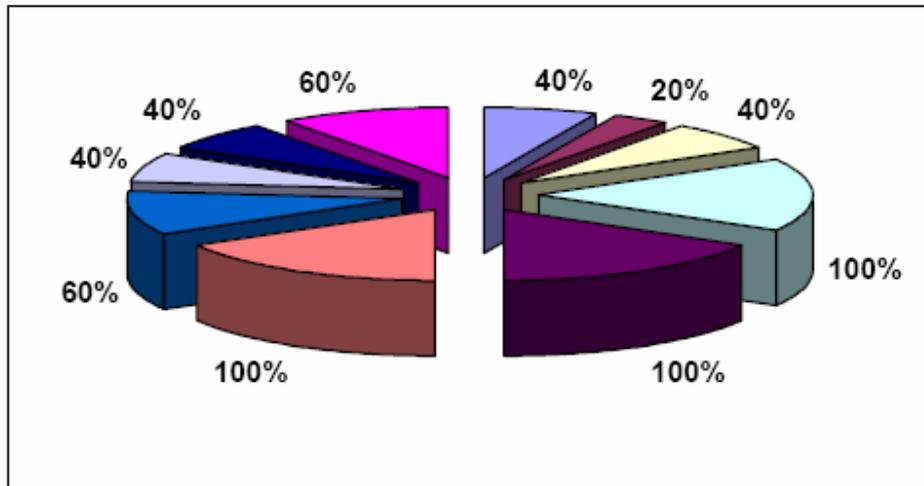


Figura 3.7

Resultados de la encuesta aplicada a la forma Adiestramiento.

Legenda: No de preguntas del cuestionario.

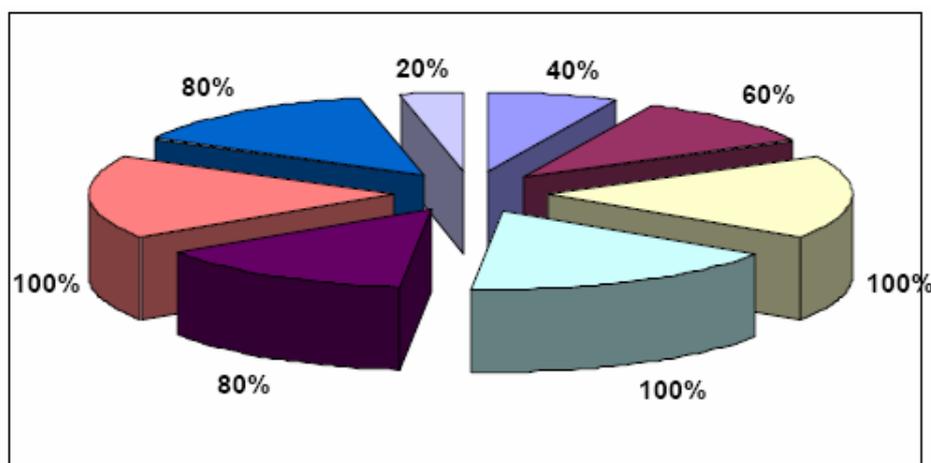
	1.5		2.1
	1.7		2.7
	2.5		2.10
	2.11		3.1
	2.8		3.4

• **Entrenamiento en el puesto de trabajo:**

En este caso 2 encuestados coinciden en que los conocimientos adquiridos han contribuido a elevar el nivel cultural en esta materia (20%), y 3 plantean que ha despertado el interés por proteger todo lo que en el medio existe lo que representa el 60%. A cerca del curso 5 marcan que la metodología empleada es correcta (100%), 5 consideran importante la vinculación teoría practica en lo referido en materia ambiental (100%). De ellos 4 precisan aumentar en clases el uso de las tecnologías de la comunicación y la información (80%), 5 alegan que el tiempo que se destina al curso permite tratar mejor el contenido ambiental. Con respecto a la

participación en el programa 4 apuntan que les permite apropiarse de mas conocimiento (80%), y 1 alega reconocer su papel en el cuidado del medio ambiente (20%).

Tomando como referencia la representación gráfica que se incluye en la figura siguiente es evidente que los resultados de las preguntas 2.1, 2.7 y 2.11, los encuestados coinciden en un 100% en sus respuestas asumiendo que: la metodología empleada es correcta, es importante la vinculación teoría-práctica en lo referido a materia ambiental y el tiempo que se dedica al curso permite tratar mejor el contenido ambiental. Sólo en lo referido a la adquisición de conocimientos que aparecen en las preguntas 1.2 y 1.5, los encuestados insisten en que los nuevos conocimientos han contribuido a elevar el nivel cultural en esta materia y les ha ayudado a despertar el interés por proteger todo lo que en el medio existe. Es significativa la coincidencia de los porcentajes (80 %), en las preguntas 2.9 y 3.1 en las que precisan aumentar en clases el uso las tecnologías de la información y la comunicación como uno de los factores que permitan apropiarse de más conocimientos.



**Figura 3.8**

**Resultados de la encuesta aplicada a la forma  
Entrenamiento en el puesto de trabajo.**

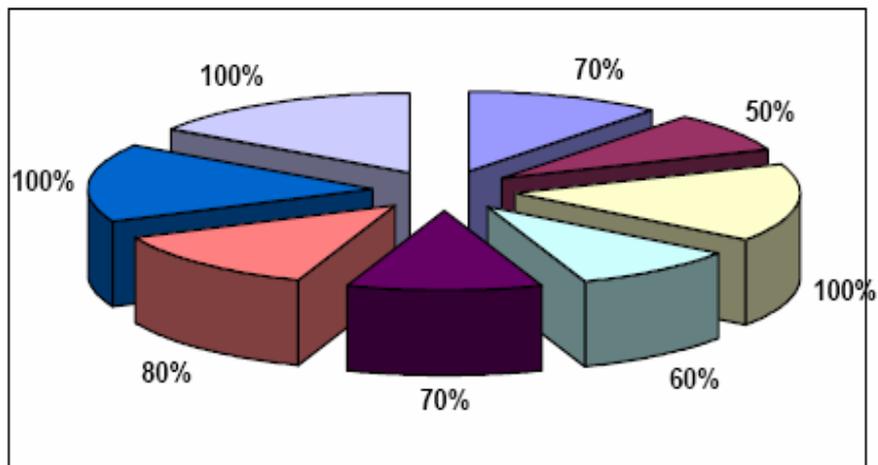
**Legenda: No de preguntas del cuestionario.**

	1.2		2.9
	1.5		2.11
	2.1		3.1
	2.7		3.4

• **Curso Básico:**

Siete (7) estudiantes matriculados en el curso básico apuntan que se sienten motivados para amar y por tanto cuidar la vida (70%), y 5 afirman que la adquisición de conocimientos ha contribuido a elevar el nivel cultural en esta materia (50 %). Sobre el curso 10 consideran que la metodología empleada es correcta (100%), 6 compañeros señalan que hay que profundizar sobre la incidencias negativas referentes al medio (60%), 7 precisan buscar soluciones inmediatas a situaciones ambientales que provocan las actividades que realizan (70%). Por otro lado 8 encuestados apuntan que es importante la vinculación teoría- práctica en lo referido a materia ambiental (80%), y los 10 afirman que el intercambio en el grupo enriquece los conocimientos en colectivo (100%). En cuanto a la participación en este programa los 10 encuestados coinciden en que les permite apropiarse de más conocimientos ambientales (100%).

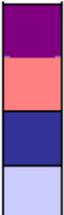
Los resultados que se muestran en la figura que sigue dan cuenta del nivel de aceptación del curso y es importante notar que ninguna de las preguntas están por debajo del 50 % lo cual denota que en general existe un buen criterio del curso; no obstante, hay que seguir profundizando en el perfeccionamiento de los aspectos señalados y que quedan expresados en los por cientos más bajos: se refiere a que la adquisición de conocimientos ha contribuido a elevar el nivel cultural en materia ambiental y continuar profundizando sobre las incidencias negativas sobre el medio, que se incluyen en las preguntas 1.2 y 2.3, que alcanzaron un 50 y 60% de opiniones relacionadas con ella.



**Figura 3.9**

Resultados de la encuesta aplicada a la forma Curso Básico.

**Leyenda: No de preguntas del cuestionario.**

	1.4		2.6
	1.2		2.7
	2.1		2.12
	2.3		3.10

Del análisis de los aspectos que interesan -solicitados en la encuesta aplicada- se pudo constatar que en las formas escogidas para esta investigación se hace evidente que coexisten los referidos a los que seguidamente se marcan por lo que constituyen regularidades:

- El tiempo destinado permite tratar mejor los contenidos.
- Reconocen el papel que juegan en el cuidado del medio ambiente.
- Contribuye a elevar el nivel cultural en materia ambiental.
- La metodología empleada es correcta.
- Profundizar sobre las incidencias negativas relativas al medio.
- Necesidad de aumentar las necesidades prácticas en las diferentes unidades del sector.
- Participar en los programas aplicados permite apropiarse de más conocimientos.

De manera general es posible advertir que es indudable que el sistema aplicado favorece el cambio de concepción acerca de la formación medioambiental de los trabajadores del sector sobre todo si se atiende a la referencia que ellos hacen a la implicación formativa que les ha dejado las actividades realizadas y el interés que manifestaron en profundizar sobre cada tema que se estudia partiendo de que ellos reconocen el papel que juegan en el cuidado del medio ambiente.

Sin embargo, el proceso que se siguió develó las situaciones concretas que necesitan ser revisadas en la práctica y que fueron asumidas como recomendaciones metodológicas, entre ellas vale significar lo relativo al uso de las tecnologías de la comunicación y la información, al tratamiento de los aspectos prácticos relacionados con el cuidado del medio ambiente y la incidencias negativas referentes al medio y la necesidad de preparación del tutor para su intervención educativa.

En este mismo orden hay que reconocer la acogida de las formas mas novedosas de enseñanza en las que se sustenta el sistema sobre todo las potencialidades del intercambio en el grupo para enriquecer los conocimientos y el uso de la tecnología; aspectos en lo que sin dudas se tendrá que continuar preparando a todos los sujetos implicados en las distintas formas que puede adoptar la formación de los recursos humanos en el Ministerio de Comercio Interior, condición no sólo aplicable a este tema sino a todos los que constituyen clave para el desempeño profesional, laboral y ciudadano.

En resumen, y atendiendo al rigor con que se trabajó la implementación de la propuesta para el año 2 007, es evidente que hubo una buena acogida y participación de los implicados y se logró en la práctica comprobar que es necesario diversificar la formación de los recursos humanos en función de atender a la diversidad de estos y a las posibilidades reales del territorio. Por otro lado, sin dudas hay que trabajar en función de asegurar las tutorías, la adecuación de los tiempos y ampliar los recursos para que este proceso se asuma desde las condiciones que hoy tienen las empresas y el sector; la escuela de capacitación y los departamentos de recursos humanos y capacitación están convocados a la renovación de sus influencias formativas que en materia medioambiental resultan una urgencia por la implicación laboral y social que tienen los trabajadores de este sector en el cumplimiento de la política ambientalista. Esta es sólo una propuesta a considerar para alcanzar este propósito.

## *Conclusiones*

En estos momentos los cambios que enfrentan las organizaciones empresariales como consecuencia del proceso de globalización y el desarrollo científico tecnológico, exige lograr mayor competitividad y excelencia en la gestión empresarial y en este propósito la formación de los recursos humanos es considerada como el elemento fundamental para alcanzar el éxito.

En este marco la formación de los recursos humanos supera la escolarización y se inscribe como un proceso permanente de influencias pedagógicas en aquellos temas que responden a las urgencias del desarrollo económico y social. Visto así la organización de los procesos formativos que conforman la Gestión de los Recursos Humanos se estructura desde el conocimiento, las habilidades técnicas y los valores relacionados con la cultura integral del hombre. Un tema esencial de la cultura general de todos los cubanos es la educación ambiental que tiene como finalidad el desarrollo de una conciencia con respecto a su medio para aprender a convivir con todos los elementos que lo conforman y asumir conductas para actuar de forma individual y colectiva dando respuesta a los problemas actuales y futuros.

El Ministerio de Comercio Interior en consonancia con lo planteado por el Estado, establece su Estrategia Medioambiental centrando la atención a las acciones referidas a la preparación de los Recursos Humanos en materia ambiental, sobre todo interesado en conseguir conductas responsables desde las diferentes actividades gastronómicas, comerciales y de servicios. Sin embargo, las concepciones de su implementación poseen una limitada fundamentación didáctica y se asumen como actividades de capacitación aisladas, desestructurado, sin que se aprovechen al máximo las potencialidades de la empresa y de sus sujetos implicado.

Al hilo de esta investigación se procedió al diseño y fundamentación de la propuesta partiendo del estudio de documentos legislativos, normativos y las experiencias de las escuelas ramales del organismo en todo el país, se adquiere una concepción renovadora de la formación ambiental de los trabajadores del Ministerio de Comercio Interior, en la cual se diversifican las formas y se logra involucrar en esta tarea tanto a docentes de las escuelas del sistema como personal de las empresas debidamente preparados.

La propuesta alude se estructuran a partir de tres dimensiones íntimamente relacionadas: organizacional, pedagógica y la didáctica, que dan cuenta de la naturaleza pedagógica y didáctica del sistema.

Desde el punto de vista práctica la metodología para la implementación de la propuesta apela a reconceptualizar las relaciones entre las escuelas de capacitación y los departamentos de capacitación y recursos humanos del las empresas del Ministerio de Comercio Interior. Se asume como un proceso en el cual los objetivos y contenidos diseñados de manera general, se ajustan a la determinación de necesidades y la selección del tipo de formación. Esta cualidad permite concretar la atención a la diversidad y convertir en eje estructurador de la misma, las tareas medioambientales que están directamente relacionados con la labor que realizan cada trabajador.

Como etapa de la investigación se hizo coincidir con las exigencias nacionales sobre el diseño y desarrollo de la capacitación del Ministerio de Comercio interior en la provincia para el año fiscal 2007 y utilizando como marco legal la Resolución 29/06 se implementó en la práctica la propuesta (de forma parcial), constatando que ésta favorece el cambio de concepción medioambiental en los trabajadores del sector, manifestado en la incidencia formativa que les han dejado las actividades realizadas y el interés por profundizar en cada tema estudiado. A ello se agrega la apertura pedagógica y didáctica de las concepciones sobre las formas de preparar a los recursos humanos que se logró en los directivos implicados.

En resumen, la experiencia promovida en el marco de esta investigación valoriza las ideas iniciales que sustentan este proyecto, pues la formación ambiental de los trabajadores del MINCIN en Cienfuegos hoy se asume desde una visión formativa mucho más amplia, favoreciendo el desarrollo personal y profesional de estos y promoviendo un nivel más alto de participación de los departamentos implicados en la formación de los recursos humanos.

## *Recomendaciones*

- Sistematizar la evaluación de los tipos de formación implementadas como una oportunidad para perfeccionar el sistema propuesto
- Presentar a la dirección nacional del Ministerio de Comercio Interior las concepciones aquí planteadas para su valoración y puesta en práctica de manera experimental en otras provincias.

# *Bibliografía*

- Alvarez de Zaya, Carlos M. La escuela en la vida / Carlos M. Alvarez de Zaya. –

– La Habana: Pueblo y Educación, 1999. – –71 p.

- Albert, K. Estrategia de recursos Humanos / K. Albert. – – New Cork: Hay

associates, 1995. – –352 p.

- Arias, G. administración de recursos Humanos / G. Arias. – – México: Trillos, 1998.

– – 186p.

- Bueno, C. E. El papel estratégico del aprendizaje en la sociedad del conocimiento /

C. E. Bueno. – – España: Euroletter, 1998. – – 98 p.

- Brito, H. Psicología general para los Institutos Superiores Pedagógicos / H. Brito. –

– La Habana: pueblo y educación, 1987. – – 190 p.

- Cuesta, S. A. Tecnología de los Recursos Humanos / S. A. Cuesta. – – La Habana:

Academia, 1999. – – 158 p.

- Coben, L. Métodos de investigación educativa / L. Coben. – – Madrid: La Muralla,

1990. – – 502 p.

- Comas, L. E. La Investigación Científica: Un reto al presente para el Sistema de

Capacitación del MINCIM / L. E. Comas. – – La Habana: Progreso , 2000. –

– 40p.

- Cuba. Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente. Programa Nacional de

Medio ambiente / CITMA. – – La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 2005. – –

98p.

- Cuba. Centro de Información de Gestión Ambiental / CIGEA, 2005. – – 147 p.
- Cuba. Ministerio de Comercio Provincial. Estrategia Medioambiental Provincial /

MINCIN, 2006. – – 20 p.

- Chiavenato, I Administración de los recursos Humanos / I. Chiavenato. – – México:

Mc Graw, 1995. – – 392 p.

- de Urrutia Torres, L. Metodología, métodos y técnicas de la Investigación Social / L.

de Urrutia Torres. – – La Habana: Félix Varela, 2003. – – 234 p.

- Delgado Díaz, Carlos I. Límites socioculturales de la Educación Ambiental. – – La

Habana: 2001. – –169 p. (Formato electrónico)

- French, W. L. Administración de los recursos Humanos / W. L. French. – – México:

La formación medioambiental en los Recursos Humanos del MINCIN en Cienfuegos.

Limusa, 1998. – – 656 p.

- Fuentes Montoya, R. Psicología general / R. Fuentes Montoya. – – Nicaragua: La

Salle, 2001. – – 110 p.

- Fernández Cuevas, I. R. Los Recursos naturales y su Conservación / I. R.

Fernández Cuevas. – – La Habana: Pueblo y Educación, 1992. – – 224 p.

- González Novo, T. Cuba y su Medio Ambiente después de Medio milenio / T.

González Novo. – – La Habana: Pueblo y Educación, 1998. – – 242 p.

- Galperin P. Y. Introducción a la Psicología. / P. Y. Galperin. – – La Habana:

Pueblo y Educación, 1985. – – 52 p.

- Hernández, S. R. Metodología de la Investigación / S. R. Hernández. – –México:

Mc Graw, 1995. – –385 p.

- Hourruitiner Silva, P. La Universidad Cubana: el modelo de formación / P.

Hourruitiner Silva. -- La Habana: Pueblo y Educación, 2006. -- 449 p.

- Ivancevich, J, Gestión, calidad y competitividad / I. Ivancevich. -- España:

Gestión, 1996, -- 179 p.

- Koontz, H. Administración: Una perspectiva global / H. Koontz. -- México: Mc

Graw, 1995. -- 225 p.

- La protección del Medio Ambiente y los Recursos naturales en Cienfuegos. --

Cienfuegos: Editorial Academia de Ciencias, 2000. -- 56 p.

- Leontiv A. N. Actividad, conciencia y personalidad / A. N. Leontiv. -- La Habana:

Pueblo y Educación, 1978. -- 15 -- 22 p.

- La pedagogía como ciencia. -- La Habana: Pueblo y Educación, 1993. -- 318 p.
- Labarrere, G. Pedagogía / G. Labarrere. -- La Habana: Pueblo y Educación, 1981.

-- 547 p.

- Libro Blanco de la Educación Ambiental en España, España, 1999. -- 109 p.

(Formato electrónico).

- López Rodríguez del Rey, Magdalena. Historia de la Educación en la formación

docente: Una propuesta para el sistema de formación docente en Cuba /

Magdalena López Rodríguez del Rey; Aida Terrón Bañuelos, tutora. -- Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Universidad de Oviedo (España), 2004. -- 597 h.

La formación medioambiental en los Recursos Humanos del MINCIN en Cienfuegos.

- Mischia, B. S. Cambio y Capacitación laboral. 20 p. (Biblioteca Temática de

Gestión de Contenidos).

- Martínez, M. Comportamiento humano / M. Martínez. -- México: Trillos. -- 225 p.

- Morin, E. Los siete saberes necesarios de la educación del futuro / E. Morin. --

Francia: UNESCO, 1999. --60 p.

- Nocedo de León, I. Metodología de la Investigación educativa / I. Nocedo de

León. --La Habana: Pueblo y Educación, 2001. -- 192 p.

- Ordoñez, M. La nueva gestión de los Recursos Humanos / M. Ordoñez. --España:

Gestión, 1995. -- 232 p.

- Partido Comunista de Cuba. Congreso 1<sup>ro</sup>. La Habana, 1975. Tesis y

Resoluciones / P.C.C. -- La Habana: Dpto Orientación Revolucionaria, 1976

. -- 326 p.

- Partido Comunista de Cuba. Congreso 2<sup>do</sup>. La Habana, 1981. Resoluciones

aprobadas por el II Congreso del partido Comunista de Cuba / P.C.C. -- La Habana: Editora política, 1981. -- 184 p.

- Partido Comunista de Cuba. Congreso 3<sup>ro</sup>. La Habana: Editora Política, 1986. --

136 p.

- Petrus, R. Pedagogía Social / R. Petrus. --España: ARIEL, 1997. -- 447 p.

- Palomo Rico, O. Manual de trabajo y diagnóstico: la nueva visión del Medio

Ambiente / O. Palomo Rico. -- España: Gestión, 1999. -- 115 p.

- Pérez Serrano, G. Metodología de la Investigación cualitativa / G. Pérez Serrano. --

Madrid: la Muralla, 1994. -- 198 p.

- Pérez Rodríguez, G. Metodología de la Investigación educativa / G. Pérez

Rodríguez. -- La Habana: Pueblo y Educación, 2002. -- 256 p.

- Proceso de formación de los Recursos Humanos. Tomado de: <http://www.>

Gestiopolis.Com/canales4/rrhh./formages.htm, 9 de septiembre del 2005.

- Parra Urdaneta, Mauricio. La evaluación del desempeño y la gestión de los

Recursos Humanos. Tomado de: [www.rrhmagazine.com/articulo/rrhh13.htm](http://www.rrhmagazine.com/articulo/rrhh13.htm), 10 de enero del 2005.

- Rodríguez, G. Metodología de la Investigación cualitativa / G. Rodríguez. – – La

Habana: Félix Varela, 2004. – – 378 p.

La formación medioambiental en los Recursos Humanos del MINCIN en Cienfuegos.

- Reyes, P. A. El análisis de puesto / P. A. Reyes. – – México: Nonega. – – 91 p.
- Sikula, A. F. Administración de los Recursos Humanos / A. F. Sikula. – – México:

Limusa, 1993. – – 171 p.

- Sánchez García, I. C. selección de personal. Guía práctica / I. C. Sánchez García

. – – México: Amarú, 1993. – – 67 p.

- Talísima N. F. Teoría de la formación por etapas de las acciones mentales:

Psicología de la enseñanza / N. Talísina. – – La Habana: Progreso, 1998. – – 365 p.

- Universidad de Oviedo. Hombre y Medio Ambiente. Tomado de: [http://www.e-](http://www.e-global.es)

[global.es](http://www.e-global.es), 20 de febrero del 2005.

- Universidad de Oviedo. El Mundo y el Desarrollo sostenible. Tomado de [http:](http://www.e-global.es)

[//www.e-global.es](http://www.e-global.es), 24 de abril del 2005.

- Verther, W. B. Administración de Personal y Recursos Humanos / W. B. Verther.

– – México: Editorial Mc Graw, 1992. – –449 p.

La formación medioambiental en los Recursos Humanos del MINCIN en Cienfuegos.