



UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN CIENCIA Y
TECNOLOGÍA - UMECIT
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN, POSTGRADO Y DOCTORADO
FACULTA DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

PROGRAMA EDUCATIVO SOBRE LA CONCIENCIA AMBIENTAL. Una
planificación educativa en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo
humano.

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al grado de Magíster en
Administración y Planificación Educativa

Autor: Licdo. Daniel Trejos.

Tutora: María Ochoa

Colombia, |2016

PROGRAMA EDUCATIVO SOBRE LA CONCIENCIA AMBIENTAL. Una planificación educativa en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

Autor: Licdo. Daniel Trejos. Tutora: Dra. María Ochoa. Título: Programa educativo sobre la conciencia ambiental. Una planificación educativa en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al grado de Magíster en Administración y Planificación Educativa. UMECIT.

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue diseñar un programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental, en los estudiantes de las instituciones dedicadas a la educación para el trabajo, bajo el cimiento teórico de Álvarez (2008); Arana (2006); Casado (2006); Fernández (2008) y Cabrera (2005), entre otros. El estudio se encuentra bajo el enfoque de una investigación cuantitativa, con base a las fuentes documentales en las que se apoya la investigación y con la finalidad de generar ideas constructivistas al problema planteado, mediante un aporte al conocimiento a través de datos como expresión de la realidad, focalizado en validez, confiabilidad, objetividad, experimentación y análisis. La población afectada bajo los instrumentos: encuesta y entrevista estuvo representada por los gestores educativos, docentes y estudiantes del Politécnico Suramericano. Los resultados se analizaron a través de la media o promedio aritmético, el cual permitió concluir que la aplicación del programa educativo en materia ambiental resultó muy enriquecedora toda vez que se logró salir de la rutina del quehacer pedagógico; elevó su motivación en la construcción del conocimiento e integración en sus prácticas ambientales con las comunidades marginadas, cumpliendo una labor social y fortaleciendo así su aprendizaje significativo en la toma de conciencia ambiental. De tal modo, se recomienda el pensar no sólo como programa escrito, como diseño, sino como proyecto para y en la acción. Es de este modo, que el programa educativo en materia ambiental elaborado (escrito) como su discurrir (acción) pueden adquirir el carácter de mecanismo conjunto de reflexión, análisis, comprensión y apoyo, para ir mejorando el proyecto de partida y su propia realización práctica en la institución y en las aulas.

Palabras clave: Programa Educativo, Promoción, Conciencia Ambiental y Planificación Educativa.

Author: Licdo. Daniel Trejos. Tutora: Dra. María Ochoa. Title: Educational program on environmental awareness. An educational planning in institutions of education for work and human development. Degree Work submitted as a requirement to qualify for a Master's Degree in Administration and Educational Planning. UMECIT.

ABSTRACT

The purpose of this research was to design an educational program for the promotion of environmental awareness among students of institutions dedicated to education for work, under the theoretical foundation of Alvarez (2008); Arana (2006); Married (2006); Fernández (2008); and Cabrera (2005), among others. The study is under the approach of being a quantitative research, based on the fact that research also relies on documentary sources, with the purpose of generating constructivist ideas to the problem posed, through a contribution to knowledge through data as an expression of the Reality, focused on validity, reliability, objectivity, experimentation and analysis. The population affected with the instrument under a survey and interview was represented by the educational managers, teachers and students of the South American Polytechnic. The results were analyzed through the mean or arithmetic mean, which allowed to conclude that the application of the educational program in environmental matters was very enriching whenever it was possible to leave the routine of the pedagogical work; Increased their motivation in the construction of knowledge and integration in their environmental practices with marginalized communities fulfilling a social work, thus strengthening their meaningful learning in environmental awareness. Thus, it is recommended to think not only as a written program, as a design, but as a project for and in action. It is in this way that the educational program in environmental matters elaborated (written) as its discourse (action) can acquire the character of a joint mechanism of reflection, analysis, understanding and support, to improve the starting project and its own practical realization In the institution and in the classrooms.

Key words: Educational Program, Promotion, Environmental Awareness and Educational Planning

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
LISTA DE CUADROS	9
DESCRIPCION.....	9
PAG.....	9
79.....	9
Cuadro N° 2.- Distribución de la Población.....	9
85.....	9
91.....	9
Lista de Figuras (gráficos, figuras u otras ilustraciones).....	10
DESCRIPCION.....	10
PAG.....	10
95.....	10
97.....	10
99.....	10
Lista de Anexos.....	11
Introducción	12
CAPÍTULO I.....	15
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	15
1.1. Descripción de la Problemática.....	15
1.2. Formulación de la pregunta de investigación.....	20
1.4. Objetivos de la Investigación	20
1.4.1. Objetivo General	20
1.4.2. Objetivos Específicos.....	20
1.5. Justificación e Impacto.....	21
CAPÍTULO II	24
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.1. Bases Teóricas, Investigativas, Conceptuales y Legales.....	24

2.1.1. Bases Teóricas y conceptuales	24
2.1.2. Bases Investigativas	75
2.1.2.1. Antecedentes Investigativos	75
2.3. Operacionalización de las Variables (cuantitativa)	80
CAPÍTULO III	82
ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN	82
3.1. Paradigma, Método y/o Enfoque de Investigación	82
3.2. Tipo de Investigación	83
3.3. Diseño de la Investigación	83
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	84
3.5. Población, Muestra y Muestreo	85
3.6. Procedimiento de la investigación	86
3.7. Validez y Confiabilidad.	87
CAPÍTULO IV	90
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	90
4.1. Técnicas de Análisis de Datos	90
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102
PROPUESTA	108
5.1 Denominación de la Propuesta:	108
5.2 Descripción y fundamentación de la Propuesta	108
5.3. Objetivos de la Propuesta	109
5.3.1 Objetivo general del programa educativo	109
5.3.2 Objetivos específicos del programa educativo	109
5.4 Método, localización, producto, beneficiario y recursos:	109
5.5 Cronograma	118
5.6 Presupuesto	¡Error! Marcador no definido.
Referencias Bibliográficas	120

LISTA DE CUADROS	
DESCRIPCION	PAG
	79
Cuadro N° 1.- Operacionalización de la Variable.	
Cuadro N° 2.- Distribución de la Población	85
	91
Cuadro N° 3.- Análisis FODA General del Politécnico Suramericano	

Lista de Figuras (gráficos, figuras u otras ilustraciones)

DESCRIPCION	PAG
Tabla N° 1.- Resultados de la dimensión: Líneas de acción. (Aplicado a los Gestores educativos o Personal Administrativo del Politécnico Suramericano)	95
Tabla N° 2.- Resultados de la dimensión: Líneas de acción. (Aplicado a los Estudiantes del Politécnico Suramericano).	97
Tabla N° 3.- Resultados de la dimensión: Líneas de acción. (Aplicado a los Docentes del Politécnico Suramericano)	99

Lista de Anexos

Introducción

La educación deberá tener como eje, una nueva visión y un nuevo paradigma para la formación de los estudiantes, entre cuyos elementos están el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la orientación prioritaria hacia el aprendizaje autodirigido (aprender a aprender, aprender a emprender y aprender a ser); estas características, propias de las teorías constructivistas, son deseables en todos los sujetos insertos en el sistema educativo colombiano, lo cual pudiera evidenciar el reconocimiento de que el proceso educativo puede desarrollarse en diversos lugares y con diferentes medios, en los cuales el aprendiente sea el actor central en el proceso formativo.

En consecuencia, las instituciones educativas deben implicar el abordaje interdisciplinario de los problemas; la actualización permanente de los programas educativos y la incorporación de nuevos métodos de aprendizaje, que propicien una adecuada relación entre teoría y práctica, así mismo que promuevan la creatividad, el espíritu de iniciativa, los cuales generen un programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes de los politécnicos.

De hecho, la Educación Ambiental es uno de los ejes fundamentales para impulsar procesos de prevención de deterioro ambiental, de aprovechamiento sustentable de los recursos y de reconocimiento del derecho ciudadano y comunitario a un ambiente de calidad. Es por ello, el gran despliegue de estrategias a nivel internacional destinadas a la integración del ambiente y el desarrollo como tema interdisciplinario en la enseñanza, a todos los niveles y modalidades del sistema educativo, en este sentido, puede ser visto como un proceso pedagógico ligado estrechamente a las necesidades, exigencias e intereses de la comunidad dentro del marco del desarrollo sustentable que exige el país en la actualidad.

Desde esta perspectiva, la conciencia ambiental se constituye en esencia y herramienta estratégica para los procesos de redefinición de las relaciones de la institución educativa y sus estudiantes, en este caso, de educación para el trabajo con el entorno; la interacción de la planta profesoral con sus comunidades, y la definición de identidad institucional que requiere para tener un aprendiente con altas potencialidades funcionales dentro de su espectro académico.

El desarrollo de esta investigación se estructuró en (4) cuatro capítulos. En el primero se menciona la argumentación del estudio, los objetivos y su justificación; en el segundo capítulo, se señalan los estudios previos y las teorías que lo sustentan; en el tercer capítulo se indica la metodología que se siguió, a objeto de obtener la científicidad de los eventos que involucra el enfoque epistemológico, población e instrumentos; en el cuarto capítulo se muestran los resultados de la investigación, para finalizar con las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPITULO I
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

CAPÍTULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

1.1. Descripción de la Problemática

Actualmente la educación se enfrenta constantemente a diversos procesos de adaptación, producto de los elementos circunstanciales que presenta la internacionalización en la cual estamos sumergidos y que ha generado grandes desafíos tanto en lo externo como en lo interno de su sistema. No obstante, los esfuerzos realizados, mantienen patrones bien tradicionales, en especial en el plano de la docencia, dado que los programas académicos continúan con pocas modificaciones y desadaptados de la realidad.

Esto conlleva a plantear la necesidad de realizar importantes ajustes para renovar la educación, a objeto de dar respuestas eficientes a las nuevas condiciones de liderazgo académico, científico y tecnológico exigidas por la sociedad, por lo que se requiere de instituciones educativas que reestructuren sus programas educativos con el fin de reflexionar sobre la realidad social en la que estamos inmersos y generar soluciones efectivas, coherentes y racionales.

Visto de este modo, los desafíos en las instituciones de educación de acuerdo a lo expuesto por (Navarro 2004), están relacionados con las capacidades de la denominada sociedad del conocimiento, la globalización y la cooperación nacional e internacional. Esto implica repensar la educación del tercer milenio, dedicada a formar los estudiantes bajo el sentir motivacional, hacia las comunidades aledañas a la institución y al cimiento de valores traducidos en su desempeño académico, caracterizado en gran medida por el desarrollo de las competencias genéricas o técnicas de la educación que reciben.

A tal efecto, en los centros de educación en América Latina de acuerdo a lo expuesto por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Delors, Amagi et al. 1997) ha conducido a fomentar aún más la misión de contribuir al desarrollo sostenible y al mejoramiento de la sociedad en un plan de acción que deberá seguir este sistema educativo, igualmente debe incluir un currículo flexible y adaptable a las condiciones sociales que presentan las realidades comunitarias.

Dentro de ese contexto, la República de Colombia está ejecutando políticas educativas denominadas en su conjunto: revolución educativa, la cual pretende mejorar la

calidad y la pertinencia de la oferta de las instituciones educativas, así como abrir opciones de continuidad educativa a sus estudiantes, bien sea en la educación superior o en la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Para esto ha conferido competencias legales a los municipios para organizar la prestación de los servicios de educación en la jurisdicción pertinente.

Todo ello, de conformidad con el artículo 7 de la Ley 715 de 2001, tal es el caso del municipio Medellín, quien actuando bajo dichas prerrogativas a través de la Secretaria de Educación, garantizan el acceso a la población en general a un sistema educativo de calidad, a través del funcionamiento de instituciones que ofrecen servicios educativos para la educación y el desarrollo humano.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Ésta se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, en la cual una institución organiza un proyecto educativo institucional, que se estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 2020 de 2006, se entiende a la educación para el trabajo como el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones. De este modo, les permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva, considerando así los elementos ambientales como factor determinante de la armonía producción - ambiente. Por consiguiente, los nuevos currículos presentados por este sistema educativo se han considerado flexibles ante los cambios que genera la realidad social, haciéndose necesario incluir la educación ambiental como elemento crítico reflexivo de la formación del nuevo ciudadano.

El proceso de inserción de la Educación Ambiental en las instituciones educativas como centro de base para la transformación e integración comunitaria no ha sido exitoso

hasta el momento. De hecho, autores como (CONDENANZA and Cordero 2013) afirma que la educación ambiental surge por la gran preocupación mundial de los problemas ambientales, donde se le define ante todo como un proceso mediante el cual se pueden establecer 6 (seis) lazos comunicantes entre la sociedad y el ambiente; ello implica el ámbito en donde los seres humanos toman conciencia ecológica, construyen conocimientos, así como retomar los valores, adquiriendo competencias, experiencias las cuales desencadenen tanto un cambio de conducta como de actitud; generando soluciones a las problemáticas ambientales existentes.

En ese marco de actuación, los aprendientes de la educación para el trabajo específicamente, pueden internalizar el rol ecológico que les corresponde en la actualidad, con la finalidad intrínseca de erigir un nuevo rumbo de valores ambientales en pro de su contexto, y de su entorno, por lo cual los gestores educativos en conjunción con su plantilla de docentes serán los promotores de ese cambio de actitud en los mencionados estudiantes.

En este escenario, el desafío hoy día en la educación para el trabajo en Colombia, estriba en que se le presenta el reto de prepararse para cumplir adecuadamente su misión en un mundo de cambios y para responder a las necesidades y exigencias de la sociedad del siglo XXI, al cual refiere (Salinas 1997) es la sociedad del saber, de la información y de la educación.

De hecho, el aprendizaje en materia de conciencia ambiental para que tenga una calidad, ha de reunir características aseguradoras de su puesta en práctica y buenos resultados, para ello, (Tedesco 2011), nombra siete (7) indicadores de calidad, a saber: experimentación, continuidad, participación, colegialidad, integración, espacios y horario.

Al efecto, la (Delors, Amagi et al. 1997) establece la necesidad de desarrollar en cada persona una conciencia y entendimiento de los procesos e interrelaciones de los medios naturales y contruïdos, de manera que internalice valores, actitudes, motivaciones y compromisos para la protección y conservación del medio ambiente, que la lleven a actuar hacia la solución de los problemas ambientales y hacia el mejoramiento de la calidad de vida, ello implica formar en valores y actitudes hacia la práctica ambiental.

En ese sentido, el gerente educativo es quien debe difundir en las instituciones de educación para el trabajo, la necesidad de que se desarrolle y se internalice la conciencia

ecológica, para garantizar el funcionamiento óptimo del mundo natural y social, asegurando un futuro sustentable a la presente y futuras generaciones.

Lo anterior, es demarcado por (Pinilla Moscoso and Aguado Álvarez 2012) cuando plantea que actualmente en Colombia no se evidencian cambios favorables en el comportamiento ambientalista de los ciudadanos y la educación ambiental no ha sido tomada por las comunidades como parte de su gestión vecinal. Ante esta realidad se hace necesario promocionar la educación ambiental a través de contenidos, asignaturas o como un eje transversal en los diferentes programas de estudios, dado que no se observa en la mayoría de los habitantes de Antioquia, especialmente en los comportamientos y valores ambientalistas de los estudiantes, según datos suministrados por la Alcaldía de Medellín (2016).

Al efecto, las instituciones educativas son un elemento del entramado social que se encarga de transmitir los saberes culturales y los valores sociales: es como una microsociedad, dentro del sistema social. De hecho, la planificación educativa determina (teniendo en cuenta el marco legal) el organigrama que ha de presidir el funcionamiento del centro, así como sus estructuras, los perfiles de los responsables que la harán operativas y las funciones de cada uno de ellos.

Por lo tanto, el investigador efectuó un diagnóstico genérico en las instituciones de educación para el trabajo y pudo evidenciar una serie de debilidades que permitieron demarcar los parámetros de acción, a través de las fases coadyuvante a la creación de un eje focal que permiten desarrollar un programa educativo en materia de conciencia ambiental siempre y cuando exista o no conciencia ambiental por parte de los estudiantes.

Es de este modo, que la elaboración o desarrollo de un programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes de educación para el trabajo, obliga así a asumir e interiorizar los aspectos que son imprescindibles para que la institución educativa funcione y le dote de identidad y estilo propio.

Dentro de este orden de ideas, se presenta una institución de educación para el trabajo adscrita a la secretaria de educación de la Alcaldía de Medellín denominada Politécnico de Suramérica dedica a la prestación de servicios de formación continua para los diferentes sectores empresariales y al desarrollo de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Se evidencia por medio de la observación directa, conforme a la

diagnosis realizada, dificultades relacionadas con la motivación hacia el ambiente, como una problemática que se fundamenta en la indisposición del estudiante a enriquecerse cognitivamente, toda vez que no se les observa curiosidad y creatividad producto de la adquisición de habilidades y destrezas mentales que coadyuven a interiorizar y vivenciar la práctica ambiental de su entorno, solamente lo ven como un ejercicio formal previsto en una cátedra sin ninguna intención de traslado de mecanismos que intrínsecos a todo el ámbito socio-educativo donde se encuentran insertos.

Aunado a ello, pareciera que las gerencias educativas de las instituciones de educación para el trabajo, objeto de estudio, carecen de lineamientos o normativas erigidas bajo programas educativos vivenciales, que consoliden la interacción e interrelación con sus estudiantes y docentes en materia ambiental, dado que no son vistos como estrategias coadyuvantes de integración del aprendiente con su entorno y contexto, solamente se traduce en el hecho formal instaurado en los proyectos de aula y proyectos integrales comunitarios.

Todo lo mencionado, reviste la importancia de tomar en consideración lo relativo a un esfuerzo integrador entre los actores sociales: gerentes educativos, aprendientes y docentes, con la finalidad de construir escenarios educativos donde se propenda a vivenciar y evaluar los aspectos intrínsecos del individuo en su accionar frente al ambiente, es decir, detectar su desempeño académico bajo un criterio cualitativo inherente a sus mecanismos cognitivos y afectivos, que, en completa armonía, permitan entender y comprender su proceso de aprendizaje con base a la generación por parte del rector, de una promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes; se trata en sí, de trabajar las dimensiones intrínsecas del estudiante en su predisposición al cumplimiento de su rol de asimilador y practicante de su área dentro de las cátedras que le sean pertinentes.

En efecto, el señalamiento en este sentido, apunta hacia aspectos globales que definen una situación la cual requiere ser analizada, tomándose en consideración el desempeño académico del educando desde la óptica cualitativa de su proceder en su quehacer estudiantil ambiental, donde la direccionalidad del aprendizaje obtenido se inicie desde el ámbito del aprendiente y su flexibilidad de poder generar la apertura a los cambios de conductas deliberadas, en aras de consolidar a su vez el éxito tanto institucional, como del

individuo catalizador y receptor de la enseñanza, viabilizándolo a través de un efectivo espacio de socialización del conocimiento sobre la materia ambiental.

1.2. Formulación de la pregunta de investigación

Considerando la situación expuesta, se formularon las interrogantes del estudio para plantear la idea central de la manera siguiente:

¿Cuáles son los elementos que debe contener un programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en la comunidad académica del politécnico Suramericana?

¿Cuáles son las líneas de acción que presenta el gerente educativo de cara a su interacción ambiental institucional?

¿Cuál es la didáctica aplicada por los docentes en términos de conciencia ambiental?

¿Cómo es la disposición del aprendizaje de los estudiantes frente al contexto ambiental donde se desenvuelve?

¿Cuáles son los criterios que puedan ser utilizados según el contexto teórico, para obtener la perspectiva ambiental del estudio?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Diseñar un programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes de las instituciones dedicadas a la educación para el trabajo.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la situación actual en materia de conciencia ambiental que presentan los estudiantes de las instituciones dedicadas a la educación para el trabajo.

2. Caracterizar las líneas de acción del gerente educativo de cara a su interacción ambiental institucional.

3. Describir la didáctica aplicada por los docentes en términos de conciencia ambiental.

4. Analizar los criterios que puedan ser utilizados para generar una conciencia ambiental al programa educativo del politécnico Suramericano.

1.5. Justificación e Impacto

Es sumamente importante determinar las actitudes asumidas por el gestor educativo adscrito a los institutos de educación para el trabajo, en este caso el Politécnico de Suramérica, adscrito a la secretaria de educación de la Alcaldía de Medellín, todo ello con el fin de concadenarlo con su conciencia ambiental desde la óptica cualitativa de su sentir motivacional, a fin de establecer lineamientos los cuales propendan lograr un cambio de cultura entre los actores involucrados y asegure de esta manera una efectiva y alta aceptación del área ambiental que le circunda, de tal modo que lo mencionado determina sus implicaciones prácticas como investigación.

En este orden de ideas, el estudio se considera importante, puesto que pone de manifiesto las múltiples aplicaciones que tiene un programa educativo, visto como una herramienta estratégica metodológica a ser realizada por el gestor educativo de estas instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano, del mismo modo, coadyuva al andamiaje de una conciencia ambiental dentro de los procesos educativos del aprendiente a través de un cimiento en valores y actitudes evidenciados en la práctica; eventos estos que aperturan un abanico de posibilidades, enmarcadas al formular lineamientos teóricos gerenciales que coadyuven a posicionar en la temática ambiental a las instituciones objeto de estudio.

En otro sentido, la investigación generará una serie de conocimientos teóricos sobre cómo focalizar desde el área gerencial educativa, un programa para cimentar bases de educación para el trabajo y desarrollo, de tal manera, se hace importante que uno de los propósitos del resultado de esta investigación yace en generar nuevos conocimientos, reforzando teorías, experiencias que se aboquen a aportar información.

Desde el punto de vista metodológico es importante demostrar con argumentos los resultados de la investigación, de manera que sea organizado, estructurado y sustentado. Despertando así el interés de investigadores, para futuros estudios en el área que realmente colaboren con dichos estudios sobre la temática versada en el área ambiental y viabilizada mediante un programa educativo desde la base gerencial hacia el aprendiente.

Por su aporte de desarrollo y excelencia de la sociedad, es cada vez más importante integrar este proceso al ámbito institucional-organizacional, toda vez que su inserción en un

contexto posmoderno basado en la promoción del espectro ambiental proporciona una ventaja competitiva, por ello este estudio surge ante la necesidad de formular lineamientos gerenciales de un programa educativo como estrategia para la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes en las instituciones para el trabajo y desarrollo.

La investigación se realizó específicamente en la institución educativa para el trabajo y desarrollo denominado Politécnico Suramérica adscrita a la Secretaría de Educación de la Alcaldía de Medellín, dedica a la prestación de servicios de formación continua para los diferentes sectores empresariales y al desarrollo de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Se aplicará el estudio en un lapso comprendido desde enero de 2016 hasta noviembre de 2016.

La temática inherente a un programa educativo en concordancia a los procesos que le son inherentes se ubica en las áreas y ejes de desarrollo de la línea denominada “Cibersociedad y Globalización”, específicamente en el área “Sustentabilidad Ambiental” en el eje temático “Calidad y Educación Ambiental” de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. Sustentándose el estudio en los enfoques teóricos de (Pinilla Moscoso and Aguado Álvarez 2012);(Ancona Peniche, Mena Arana et al. 2004); (Fernández and Gutiérrez 2013) en el marco de las estrategias de aprehensión dinámica en correspondencia a la actuación del estudiante, del docente y del gestor educativo sobre la temática ambiental. Se tomará como unidad poblacional al politécnico Suramérica, cuya unidad de información serán los gestores educativos, docentes y estudiantes de educación para el trabajo y desarrollo mencionada.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se establecen los antecedentes de la investigación, los cuales están determinados mediante la revisión de los estudios previos que se han llevado a cabo con relación al variable objeto de estudio. Se presentan las bases teóricas que apoyan y guardan relación con el tema abordado; así como el sistema de variables estableciéndose la definición conceptual y operacional de la variable en estudio, al igual que las subdimensiones e indicadores de ésta.

2.1. Bases Teóricas, Investigativas, Conceptuales y Legales

2.1.1. Bases Teóricas y conceptuales

En esta parte se presenta la visión de diversos autores que hacen referencia a la temática en estudio, que permiten obtener una visión amplia de las formulaciones teóricas sobre las cuales se fundamenta la investigación. Además se detallan cada uno de los elementos que son utilizados en el desarrollo de la misma, e incluyen las relaciones más significativas que se dan entre esos elementos teóricos, identificando las fuentes secundarias que permiten formular lineamientos prácticos gerenciales de un programa educativo sobre la conciencia ambiental en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Programa educativo.

Para (Mejía and Velázquez 1998), un programa educativo es un documento que permite organizar y detallar un proceso pedagógico. El programa brinda orientación al docente respecto a los contenidos que debe impartir, la forma en que tiene que desarrollar su actividad de enseñanza y los objetivos a conseguir. Por otro lado, para (Astin and Panos 1983) un programa educativo puede referirse a un método particular de interacción, al diseño instructivo específico para el aprendizaje de un tema concreto, a un plan de estudio para la enseñanza general o para todo el sistema educativo en su conjunto.

Ahora bien, según los citados autores, los programas educativos desde la óptica predominante siendo aquel centrado en la evaluación de programas son aquellos ligados a proyectos institucionales, que si bien pueden poseer a proyectos de diversa envergadura o

ámbito de aplicación, no se centra en lo que pudieran considerar niveles “micro” de la enseñanza.

Desde esta perspectiva, un programa educativo puede ser definido en opinión de (Estefanía, Olivares et al. 2013) como programas de acción social. En esta misma línea puede situarse lo señalado por (Peñaranda-Correa, Bastidas-Acevedo et al. 2006), cuando lo define como una actividad o grupos de actividades que mediante la aplicación de un plan están encaminadas a proporcionar un servicio. Por otra parte, a juicio de (RAMÍREZ) un programa en un contexto educativo se podría describir como una empresa o intervención cuyos objetivos fuesen la solución de un problema específico o la mejora de algún aspecto del sistema educativo.

Generalmente según el citado autor, un programa de estas características tendría objetivos específicos y dispondría de una estructura para la gestión de los procedimientos, el material, las instalaciones, y el personal implicado o de algunos de esos aspectos. Ello implica según (Navarro 2007) que se puede considerar como un instrumento curricular donde se organizan las actividades de enseñanza aprendizaje, que permite orientar al docente en su práctica con respecto a los objetivos a lograr, las conductas que deben manifestar los alumnos, las actividades y contenidos a desarrollar, así como las estrategias y recursos a emplear con este fin.

En el marco de lo expresado, se puede decir que es un conjunto de actuaciones, amplias y coherentes entre sí, orientadas a una misma finalidad y claramente diferenciadas de otras, que pueden considerarse como líneas de acción de intervención educativa y que han sido previamente planificadas, determinándose sus objetivos, actividades, medios, recursos, agentes o actores sociales implicados, entre otros.

Al respecto, (Brezmes 2002) considera las siguientes fases de un programa educativo, a saber:

1. Fase en la cual se establecen las condiciones básicas del programa. En ella es más recomendable una evaluación formativa relacionada con el desarrollo del programa.
2. Fase común en todos los programas, en la cual se establecen las regulaciones y procedimientos operativos. Se trata de un momento en el cual el programa necesita una gran flexibilidad para desarrollarse en las condiciones del contexto y desarrollar las

características particulares para cada lugar; puede ser adecuado una evaluación de rendición de cuentas y también las formativas que ayuden a guiar su adaptación al contexto.

3. Fase de objetivos-impacto, los cuales no pueden evaluarse hasta que ha pasado un tiempo prudencial de funcionamiento. A su vez, autores como (Hoz and Rubio 1986) plantean que la evaluación completa de un programa educativo se desarrolla en tres tiempos:

1) Evaluación inicial de la formulación del programa educativo. La formulación del programa educativo requiere principalmente de claridad, exige además fidelidad y los resultados justifican al programa mismo. Aunado a ello, se debe tener en cuenta la formulación de las finalidades y objetivos que se deben lograr. La precisión en la definición de objetivos, la formulación de las condiciones de los participantes en el programa, la previsión del personal necesario para llevarlo a cabo, la previsión de actividades, la previsión de medios materiales, y la previsión de evaluación del mismo programa son fundamentales y partes de este tiempo.

2) Evaluación progresiva de la realización del programa educativo. En esta parte, se ha de tener en cuenta el ambiente físico en el que se desenvuelven las actividades, el clima psicológico, las técnicas y material, las relaciones personales establecidas al realizar el programa, la acción de los actores sociales que involucra, el uso del material, y el desarrollo de las actividades en los distintos espacios y tiempos.

3) Evaluación final de los resultados del programa educativo. Los resultados del programa habrán de examinarse en relación con los objetivos propuestos, es decir, con los conocimientos adquiridos, con las actitudes y técnicas de expresión desarrolladas, con las actitudes y realización de valores promovidos y los resultados económicos del programa educativo.

Sin duda, dicho programa educativo es como una pequeña constitución de la que se dota así misma a la comunidad educativa y obliga a los docentes a planificar y a ponerse de acuerdo en lo sustancial y programático, proporcionando por supuesto, los espacios que ayuden a explicitar las intenciones e intereses que conforman los principios educativos de todas las partes comprometidas en la unidad escolar, así como negociando propuestas sobre los objetivos y principios organizativos en los que todos coincidan para dotar de identidad a la institución y hacerla funcionar de forma coherente.

Ello revela, que los programas educativos funcionan como documento de referencia, a partir del cual se concretan en el desarrollo de documentos que en una institución sistematizan la vida escolar. De hecho, esto implica que desde los principios negociadores en los programas educativos vistos como “elementos documentales de procesos entre las áreas temáticas, contenidos y cátedras, cuyo objetivo consolida y enmarca la enseñanza del educando con base al proyecto curricular nacional”, (Muñoz 2003) se concretan las actividades de la programación general anual al nivel más instrumental.

Por otra parte, (Madueño-Serrano 2014) complementa refiriendo que los programas educativos “crea ámbitos de negociación para la toma de decisiones, los cuales conducen al consenso como método de gestión” es decir, que además del carácter programático que se le asigna, estos programas funcionan también como instrumento de consenso a nivel de la institución educativa. Bajo esa óptica, se demarca que supone un cambio de paradigma en el directivo de una institución educativa, un cambio de cultura en la forma de gestionar sus procesos de gestión, así como de los docentes para lograr en el aprendiente la conformación de un aprendizaje significativo, cuando se destaquen las redes vinculantes del curriculum y de su experiencia para verterlo sobre el contenido programático y sus formas de encauzarlo adecuadamente utilizando para ello una eficiente planificación.

En ese sentido, lo anterior, en opinión del investigador puede constituirse en un instrumento procedimental para la autoformación de equipos tanto directivos como docentes utilizando un enfoque constructivista en su elaboración y ello pudiera orientar la autorregulación del funcionamiento de la institución, mediante la negociación entre ambos actores sociales (directivos y docentes) de indicadores de eficacia.

Al efecto, los programas educativos constituyen las herramientas fundamentales para la gestión y organización académica de una institución educativa. A tal efecto, autores como (Muñoz 2003) afirma que “ofrece un marco general, el cual debe ser determinado por toda la comunidad escolar, en el cual toman sentido las distintas decisiones gerenciales que debe tomar el gerente en una institución educativa”. Visto de esta manera, la elaboración de los programas educativos donde se concatenan áreas curriculares, cátedras y proyectos en sí se deben realizar bajo una planificación cuidadosa, a través de un recorrido a efectuar en su elaboración, de otro modo según lo aduce la citada autora Muñoz “corremos el peligro de perdernos e incluso no llegar al final, por caminos difíciles o intransitables”. Al respecto,

(Muñoz 2003) y (Pinilla Moscoso and Aguado Álvarez 2012) concuerdan en grado sumo cuando esgrimen las siguientes fases que se deben considerar cuando se realiza un programa educativo:

a) Fase de sensibilización: Antes de iniciar el proceso es necesaria una base de sensibilización de la comunidad escolar en torno a un programa educativo determinado y que esta necesidad sea aceptada. Sería el equipo directivo el encargado de potenciar procesos informativos, dirigidos al profesorado que desemboquen en el convencimiento de planificar adecuadamente dichos programas, utilizando a su vez, sesiones informativas a cargo de personas con experiencia en la elaboración de un programa educativo; asesorías de formación, evaluación de las habilidades en generación de estos, así como asesorías sobre la forma de generar estos programas vinculados con las cátedras que se dictan en la institución.

b) Fase de planificación: Para planificar el proceso de elaboración es necesario determinar qué se hará, cómo, cuándo y quién. Esta actividad corre a cargo del equipo directivo del centro escolar como elemento fundamental de su gestión. La elaboración del programa educativo en materia ambiental por ejemplo debe formar parte medular del programa general educativo. Asimismo, se debe prever y secuenciar las diferentes actividades que hay que realizar en los programas educativos y los recursos necesarios para llevarlos a cabo. A su vez, determinar quién o quiénes son responsables de cada una de las actividades, así como la fecha tope de su realización, es indispensable para poder controlar el proceso.

c) Fase de elaboración: Se puede crear una comisión escolar encargada específicamente de dinamizar el proceso de elaboración del programa educativo formada por directivos y docentes. Esta comisión será la encargada de redactar los materiales y de establecer procesos que garanticen la participación del resto de los docentes, pero elaborada por la gerencia educativa de la institución. Si el programa educativo es el resultado del consenso entre todos para definir las líneas básicas de la identidad, los objetivos, la organización del programa en relación con las cátedras, es imprescindible la participación de los responsables en su compromiso institucional.

Consecuentemente, se elaboran redactados provisionales los cuales son discutidos en pequeños grupos e introducidas las enmiendas correspondientes, se devuelven a la comisión

que elaboró los redactados definitivos, aceptando o rechazando enmiendas, según se haya previamente establecido. A su vez, establecer un calendario de reuniones que permita ir elaborando unos redactados tras otros y pasar bloques de estos, para su aprobación. En algunos casos, la comisión solo ofrece a los grupos guiones de discusión o preguntas que les ayuden a elaborar sus propios redactados, con el objeto de realizar las enmiendas que consideren oportunas.

d) Fase de difusión: Una vez aprobado todos los bloques de que consta el programa educativo, es necesaria su difusión. El documento debe estar al alcance de cualquier miembro de la comunidad educativa y de la administración, utilizando el conjunto de reglas y normas necesarias que se deben llevar a cabo en su proceso de planificación. Los aspectos definidos del programa educativo se irán concretando en planes específicos de actuación, para desarrollar en uno o más cursos escolares que como tales, formaran parte de la programación general curricular anual pero acotando que este es realizado por la gerencia educativa de la institución respectiva.

La evaluación del funcionamiento de tales planes, plasmada en la memoria anual, será un elemento clave para la evaluación del funcionamiento del programa educativo total generado por los gerentes de la institución. El programa debe ser revisado periódicamente, de modo que sea útil para guiar las actuaciones concretas que se generan en los diferentes ámbitos de la gestión de una institución educativa. No obstante, todo lo anterior revela en opinión del investigador, que tiene que haber un plan sincronizado y monitoreado pero utilizando una plataforma comunicacional dentro del espectro educativo donde se realice.

Ahora bien, lo planteado por (Muñoz 2003) y (Pinilla Moscoso and Aguado Álvarez 2012) carece de una fase de evaluación de todo programa educativo, el cual monitoree las acciones llevadas a cabo, con la finalidad de encauzar posibles desviaciones en las líneas de acción formuladas, ya que la consideración de elaboración de un programa educativo con cada una de sus fases visto como un producto más y no como un proceso, la carencia de tiempo así como de hábito para un trabajo colectivo de estas características.

En este sentido, la deficiencia en la formación previa atinente a cómo planificar adecuada y actualmente los programas por ejemplo en materia ambiental por parte del gestor educativo, puede dar como resultado debates insuficientes, documentos meramente formalistas, angustias para terminarlo a tiempo tanto como ruptura de procesos positivos así

como predisposición actitudinal por parte de estos gerentes en las reflexiones que lleven a cabo para crear, desarrollar y mantener dichos programas.

De tal modo, que si esto no se corrige, las consecuencias serán negativas, el profesorado y la propia administración educativa donde se encuentre inserto harían un esfuerzo netamente negativo y frustrante, toda vez que se ha generalizado los programas educativos, siendo estos elementos de soporte de enseñanza del aprendiente, en aras de objetivizar y operativizar vivencialmente los mismos. Asimismo, vale acotar que el procedimiento según la experiencia del investigador, y explicado anteriormente no garantiza por si solo el adecuado nivel de discusión e implicación de sus miembros, por ello, se hace necesario introducir algunos elementos que coadyuven a incrementar el nivel de participación de todos los responsables del mismo, sea personal directivo o docente respectivamente.

De hecho, autores como (Ruíz Cantisani 2000) demarcan que los programas educativos en su elaboración deben generarse mediante las siguientes estrategias, a saber: Asesoramiento presencial: El asesoramiento presencial se dará en función de la etapa en la que se encuentre el gerente y el docente ejecutando el programa educativo. Así, en la etapa de planificación, se ofrecerá asesoramiento en diseño; y, en la etapa de ejecución, se ofrecerá asesoramiento en el desarrollo y gestión de los programas educativos, ya que también los gerentes necesitan acompañamiento para mejorar los procesos académicos llevados a cabo en su gestión pedagógica.

Por tanto, son de vital importancia también los monitoreos descentralizados que brinden asesoramiento personalizado a los gerentes para mejorar el diseño de su práctica institucional. De allí que, la primera acción en el proceso de acompañamiento a los gerentes es gestionar programas de innovación que han de estar orientados a reconocer cuál es el punto de partida en el desarrollo de las capacidades intelectuales del alumno en materia ambiental en este caso. Para efectos del asesoramiento en las actividades desarrolladas, el acompañamiento se nutrirá de la información producida por las acciones de monitoreo.

A partir de ello, se ofrecerá el asesoramiento práctico y teórico, porque la práctica institucional es el punto de partida y el punto de llegada del acompañamiento. A toda visita en el aula por parte del gerente hacia el docente una vez puesto en práctica dicho programa educativo corresponderá un tiempo de acompañamiento individual docente, centrado en el

desarrollo de sus habilidades para la autoevaluación, el diseño y la puesta en ejecución de nuevos diseños para mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje. Además de la asesoría personal a los docentes acompañados, se realizarán reuniones de asesoría a fin de brindar orientaciones para el mejoramiento de los procesos pedagógicos y la gestión de los programas educativos instaurados. Durante las visitas se utilizarán distintas técnicas como, por ejemplo: observación del proceso educativo, registro de la gestión escolar, entrevistas con el fin de identificar fortalezas y debilidades, entre otros.

Talleres de interaprendizaje: Las visitas al aula por parte del gerente educativo proveen información sobre demandas y necesidades de acompañamiento. Pero también los talleres de interaprendizaje constituyen un medio para transferir experiencias exitosas del proceso educativo, diseñar estrategias metodológicas, y elaborar materiales para el aprendizaje en función de las demandas y necesidades beneficiosas para la gestión escolar. Los talleres de interaprendizaje buscan reforzar y afianzar los conocimientos en el manejo de las actividades desarrolladas durante una capacitación.

También se utiliza este espacio para reflexionar sobre el avance que se ha tenido en el diseño de dichos programas educativos; reconocer las debilidades y fortalezas de cada uno de los participantes; a la vez que se proponen nuevas estrategias para culminar con éxito el trabajo. Durante los talleres se llevan a cabo una serie de actividades, simulaciones, dinámicas de grupo, las cuales sirven de herramientas para cumplir un papel primordial donde se promueva el auto-descubrimiento desde lo fáctico.

Las actividades deben ser profesionalmente estructuradas y dirigidas para lograr los objetivos propuestos, cuya finalidad reside en proporcionar al docente las herramientas que le permitan coadyuvar al aprendizaje de su alumnado. Sin duda, estos talleres deben realizarse para orientar a los grupos de estudios las inquietudes específicas o particulares originadas en trabajos o actividades, para aclarar dudas y avanzar en su conocimiento.

Es interactuar con los miembros de otros grupos colaborativos poniendo en escena las conclusiones de cada uno de ellos y generando con apoyo, reflexiones académicas y conclusiones válidas para todo el grupo. En estos talleres se partirá del conocimiento adquirido en la práctica pedagógica, de modo que haya oportunidad para compartir, evaluar y mejorar los materiales, estrategias, y procesos que están dando buenos resultados en el desarrollo de las capacidades educativas puestas de manifiesto.

En cada taller deberán lograrse productos concretos que sean útiles para la gestión de programas de innovación y el desarrollo de capacidades comunicativas.

Visita entre pares: Para crecer Institucionalmente es necesario conocer lo que cada uno de los docentes realiza y desarrolla en sentido colectivo del quehacer pedagógico. Donde se identifiquen los aspectos débiles de cada docente, así como los puntos fuertes en su práctica pedagógica orientada hacia la temática ambiental y luego se organizarán visitas entre pares o en grupos de tal forma que cada uno pueda aprender del otro, en el aspecto específico que necesita mejorar.

Así podrán aprender de manera directa, a partir de la observación del desempeño de sus colegas. Lo mejor de esta experiencia es que se demuestran el éxito de una estrategia en condiciones bastante similares a las que enfrenta el docente que desea adquirirla. De tal modo, es necesario desarrollar adecuadamente la motivación para estas visitas, y es en esta actividad donde se puede acompañar directamente el aspecto afectivo del docente. Al efecto, el gestor educativo quien es responsable del acompañamiento debe tener la capacidad de generar cohesión y colaboración, no competencia, y orientar hacia el logro de objetivos comunes, más que al desarrollo de egos individualistas. Se organizarán visitas de interaprendizaje entre docentes de diferentes instituciones escolares, con el propósito de aprender de manera directa a partir de la observación del desempeño de sus colegas, así como de los productos obtenidos y las lecciones aprendidas gracias a la innovación en materia ambiental.

Es conveniente que esta estrategia se programe después de un mes de la puesta en marcha de los programas educativos, ya que entonces habrá avances que compartir y experiencias más consolidadas de las cuales se pueda aprender.

Revisión de la práctica: Uno de los objetivos principales del acompañamiento para solidificar un programa educativo es fortalecer a los docentes como líderes del cambio y la innovación. Nuestras escuelas necesitan de cambios innovadores para responder a sus fines en un contexto donde hay nuevas demandas así como necesidades. Pero, para que la escuela cambie es necesario que la mentalidad y las prácticas docentes cambien. Y para que éstas cambien se precisa de un docente capaz de reflexionar, analizar y evaluar su propia práctica pedagógica. De allí, que se requiere de un personal que se convierta en investigador e innovador de su propia práctica profesional. En ese sentido, el acompañamiento para la

puesta en práctica de un programa educativo tiene como punto de partida la práctica pedagógica de los docentes. No hay acompañamiento sin revisión crítica como también reconocimiento de lo que programa y hace el docente para que sus estudiantes aprendan.

Se trata de evidenciar las diferencias específicas en la práctica pedagógica de cada docente y determinar cómo estas diferencias impactan en los resultados del aprendizaje. Sin embargo, hay que subrayar que para llevar a cabo la revisión de la práctica pedagógica en materia ambiental, no solo lo hace el acompañante (gerente educativo) desde una postura externa, sino que involucra a los acompañados para mirar críticamente su propia práctica con base a los lineamientos presentados en el programa educativo.

De ese modo, se desarrolla en los acompañados la capacidad para identificar las fortalezas, potencialidades, dificultades y debilidades en su práctica pedagógica, reflexionar sobre las mismas, proponer acciones para mejorarlas, llevarlas a la práctica y volver a reflexionar acerca de sus resultados, habituándose a seguir un círculo virtuoso de práctica-reflexión práctica mejorada. Es importante que el gerente educativo ayude a los docentes a identificar las creencias y/o postulados teóricos que sustentan su práctica, tanto las adecuadas, como las inadecuadas para que puedan comprender su actuar pedagógico y mejorarlo con base a las líneas de acción que contiene un programa educativo.

Por ello, es importante, desarrollar el sentido de observación así como de análisis colectivo de los gerentes con los docentes, para que entre todos sientan que son un equipo, una comunidad que ofrece y genera oportunidades y medios de aprendizaje. En ese proceso de autorreflexión el acompañante involucra a toda la comunidad docente, creando, fortaleciendo e institucionalizando comunidades de reflexión crítica, motivadora y propositiva de nuevas prácticas pedagógicas en materia ambiental si se quiere.

De ese modo, se va generando una cultura innovadora que parte de la práctica y vuelve siempre a ella para mejorarla. Ahora bien, en ese proceso permanente de revisión de la práctica reflexión-práctica, el gerente educativo innovador asume su práctica institucional como un espacio de indagación, como un laboratorio vivo de mejoramiento permanente, se cuestiona su ser y hacer como canalizador, se interroga acerca de sus funciones, de su misión, se pregunta por los objetivos de la educación, revisa contenidos, métodos, estrategias, regula el trabajo didáctico, evalúa el proceso y los resultados, pone a prueba sus creencias, problematiza lo que hace con la finalidad de mejorar su práctica

profesional, recoge datos, los analiza, plantea hipótesis de acción, está en búsqueda permanente de nuevos medios que le permita con el docente mejorar los aprendizajes de sus estudiantes y desarrollar su pensamiento crítico y creativo.

Círculos de estudio: Los Círculos de Estudio son grupos voluntarios, auto-organizados, de 5 a 20 personas que se encuentran entre tres y seis veces para explorar un tema. Cada encuentro dura entre 2, 3 horas y es facilitado por un moderador cuyo rol es el de asistir a un diálogo animado pero enfocado. Entre cada encuentro y el siguiente, los participantes leen materiales entregados al final del último encuentro. Estos materiales se usan como puntos de lanzamiento para el diálogo, no como conclusiones autoritarias.

A la cabeza de cada círculo existe un moderador quien puede ser alguien elegido por los mismos participantes, que será el encargado de que el círculo avance y no se desvíe de la meta planteada. La profundización en el aprendizaje depende del aporte individual así como de la seriedad del compromiso de cada uno de los miembros. Los trabajos se realizan de acuerdo a tópicos y metas realistas. Los recursos son muy variados: desde libros, materiales de Internet, artículos, revistas de interés hasta la participación de invitados expertos en determinada materia. Otro aporte valioso que ofrecen los Círculos está en el cambio de mentalidad que ofrecen dentro de sus miembros.

Los Círculos de Estudio constituyen una eficaz metodología para fomentar el aprendizaje y ejercer el diálogo respetuoso. Los materiales son normalmente recopilados por el promotor u organizador de un grupo de estudio particular, pero los grupos que quieren constituir un grupo de estudio sobre un tema particular pueden crear sus propios materiales, o conseguir paquetes listos para usar de organizaciones que ya estén creados.

En cuanto a sus beneficios, al alentar a las personas a formular sus propias ideas sobre diferentes temas y a compartirlos con otros, el proceso del grupo de estudio ayuda a superar la falta de información de la gente y sentimientos de inadecuación frente a problemas complejos. Los grupos de estudio, siendo pequeños, democráticos y no-expertos, se pueden adaptar a cualquier uso.

Visto de este modo, el acompañamiento, tal como se refirió en un primer momento, son las acciones y el servicio que se presta para mejorar las capacidades; así como las actitudes de docentes y directivos con el propósito de mejorar su desempeño profesional, lograr mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes y hacer una gestión tanto

eficaz como eficiente. Sin duda, esto no se puede lograr sin un plan de acompañamiento basado en las necesidades y demandas que se detectan a través del levantamiento de las visitas, diálogos y talleres que se comparten con los gestores educativos y los docentes comprometidos en los procesos de innovación, los cuales constituyen la meta de atención.

Sobre esta base se debe elaborar un plan de acompañamiento gerencial para formular un programa educativo en materia ambiental que considere al menos los siguientes aspectos: objetivos, metas de atención; necesidades y demandas estableciendo un cronograma de actividades para tal fin. Finalmente, vale exponer que es necesario precisar que desde la concepción del investigador, el acompañamiento en elaboración de un programa educativo no es una mera asesoría externa centrada en procesos técnico-pedagógicos, sino que se centra en el desarrollo de capacidades así como de actitudes de las personas intervinientes y elaboradoras de dicho programa (gerentes educativos).

Por tal razón, se cultivan relaciones de confianza, empatía, horizontalidad e intercambio de ideas, experiencias y saberes con la finalidad de mejorar en el desempeño profesional de los educadores y de los educandos a fin de que mejore la calidad del aprendizaje servido en materia ambiental en este caso.

Conciencia ambiental

La conciencia ambiental, conceptualizada como aquella “conducta ecológica responsable compuesta por acciones que se realizan con el fin de beneficiar o perjudicar lo menos posible al medio ambiente” (Cayón and Pernalet 2011), integra saberes relacionados e interesados en el área ambiente; tales como: la educación, en su vertiente ambiental, la psicología desde áreas novedosas, como lo es la psicología ambiental, sub-área de la psicología social, la interrelación o fusión de ambas, para encontrar una nueva forma de entender, abordar y darle respuesta a la problemática planteada.

Sin embargo, para (Corraliza 2001) el concepto de conciencia ambiental es utilizado genéricamente para describir el conjunto de creencias, actitudes, normas y valores relacionados con el medio ambiente y es una referencia prácticamente constante en múltiples estudios sobre educación ambiental. En ese sentido, la conciencia ambiental según (Cayón and Pernalet 2011) se ve condicionada por el nivel de información, las creencias, la estimación de las condiciones ambientales y su relación con acciones

proambientales, el sentimiento de obligación moral para realizar esas acciones y las normas ambientales que puedan influir para que una persona pueda implicarse en una acción proambiental.

A su vez, (Jiménez and Lafuente 2006) consideran que una persona concienciada ecológicamente sería aquella proclive a desarrollar un amplio abanico de comportamientos proambientales, así como a poseer determinados valores y actitudes que distintas teorías han asociado a los mismos. La conciencia ambiental así entendida, equivaldría a lo que se puede considerar la dimensión actitudinal (o psicológica) del comportamiento proambiental.

Al efecto, según (Cayón and Pernaleté 2011) las capacidades cognitivas sólo se aprecian en la acción, es decir, primero se procesa información y después se analiza, se argumenta, se comprende y se producen nuevos enfoques. El desarrollo de lo cognitivo debe ser el centro del proceso de enseñanza por parte del docente. Dentro de este mismo orden de ideas, la disposición cognitiva de la conciencia ambiental, según refiere (BERENGER, CORRALIZA et al. 2002), citados por (Cayón and Pernaleté 2011) señalan que los psicólogos sociales han integrado la dimensión afectiva en sus modelos explicativos del ambientalismo, considerando que influyen en un amplio conjunto más específico de actitudes hacia las cuestiones naturalistas, con una mayor incidencia (directa) en el comportamiento hacia una defensa del ambiente.

También considera que los estudios realizados que se centran en creencias e ideas son factores que pueden implantar una percepción del mundo desde una óptica proambiental. En relación a los componentes afectivos, (Cayón and Pernaleté 2011) conceptualizan el afecto como el sentimiento que da sentido a la vida, ya que el que no ama está solo y anulado; en el caso de los niños, sólo si son amados serán capaces de amar a otros, serán comunicativos, alegres, amigables y felices, sólo así llegarán a la vida adulta capacitados para dar y recibir amor. Toda actitud incluye componentes como sentimientos y afectos que acompañan a la idea y creencia.

En ese sentido, los autores antes señalados consideran que el componente afectivo de una actitud está ligado directamente a la tendencia hacia la acción. En consecuencia, según (Cayón and Pernaleté 2011) los componentes afectivos ambientales dentro de la enseñanza educativa revelan una notable necesidad precisamente entre lo cognitivo y lo

afectivo que deja un proceso centrado en el dominio de conocimientos con fines de crear conciencia ambiental. Todo educador en mayor o menor medida conoce y comparte este estado de insatisfacción por la falta de sentimientos y afectos que permitan desarrollar una educación ambiental que prevalece en las aulas.

Los sentimientos son considerados como un estado afectivo del ánimo producido por causas que lo impresionan. Para inspirar el sentimiento proambientalista se deben considerar los afectos y sentimientos como "sentidos" por el sujeto, que afectan la conciencia. Sin embargo, a menudo se habla de "sentimientos inconscientes" donde al sujeto lo "afectan" los efectos de las emociones sin enterarse de ellas conscientemente. Toda actitud incluye un componente afectivo (sentimientos y emociones) que acompañan a la idea y creencia.

En ese sentido, los autores antes señalados consideran que el componente afectivo de una actitud está ligado directamente a la tendencia hacia la acción. Ahora bien, según Poirot (citado por Moles 2000) (Cayón and Pernaleté 2011) el término afectividad es utilizado para designar un conjunto de reacciones psíquicas del individuo ante situaciones vitales, provocadas por contacto con el medio que le rodea o por modificaciones internas del organismo. De esa forma, el componente afectivo puede ser definido según (Cayón and Pernaleté 2011) como el sentimiento a favor o en contra de un determinado objeto social. Dichos sentimientos positivos suelen organizar tendencias que lleven al sujeto a un acercamiento más estrecho y a un hábito más prolongado con el objeto de actitud. Asimismo, los citados autores aducen que en el componente conductual las actitudes poseen un ingrediente activo instigador de conductas coherentes con las cogniciones y los afectos relativos a los objetos actitudinales. Las actitudes crean un estado de predisposición a la acción que al combinarse con una situación activadora específica, resulta en una conducta. Por tanto, una persona posee cogniciones y afectos en relación a determinado objeto las cuales son capaces de predisponerla a emitir, dada una situación adecuada, conductas congruentes con dichas cogniciones y afectos.

Sin embargo, según señalan McDavid y Harare (1998), las actitudes no siempre están ligadas en forma directa y llana a acciones conductuales específicas; muchas de ellas pueden interactuar en combinaciones complejas para determinar un curso específico de acción. Sus efectos pueden ser atenuados por circunstancias situacionales. De hecho, según

(Cayón and Pernaleté 2011) el activismo ambiental (que englobaría conductas colectivas como participar en organizaciones de defensa de la naturaleza, en protestas ambientales, colaborar como voluntario ambiental, etc.) y comportamientos individuales, dentro de los que conviene diferenciar, como sugieren diversos autores, entre comportamientos de bajo coste (como el reciclado) y aquellos otros que implican un mayor coste (consumo ecológico, dejar de utilizar el automóvil privado, entre otros).

Desde esta perspectiva, lo que caracteriza la conciencia ambiental de una persona es el grado en que realiza comportamientos proambientales, en especial aquellos más costosos. Líneas de acción del gestor educativo Ante un proceso de cambio organizacional o de reconversión de actitudes, el papel del gerente educativo del siglo XXI debe ser el de liderar el cambio mismo, convirtiéndose en un "excelente comunicador e inspirador de todos aquellos aspectos que involucren en este caso a una institución educativa", (Uzcátegui)

Toda vez que dicho proceso, por su magnitud, sólo se logra con el compromiso de toda la institución en su conjunto, siendo cada vez más importante pensar en reconvertir primeramente al gerente educativo bajo el paradigma de la eficiencia y calidad traducida en la efectiva correspondencia constructivista que debe tener su gestión para adecuarse a los cambios institucionales. Bajo este marco, el desarrollo de nuevas tecnologías y el auge cada vez mayor de la llamada revolución de la información, ha propiciado cambios acelerados en las estructuras organizacionales, al mismo tiempo que condiciona un nuevo perfil global del gerente educativo, en donde sus principales características personales deben incluir una mayor capacidad de adaptación a nuevas circunstancias, una mentalidad de adquirir una calidad de servicio a prestar y excelentes condiciones de aprendizaje y comunicación, además de contar con principios elementales como ética, honestidad y justicia, cuya valoración es de carácter universal que produzcan cambios efectivos dentro de su institución.

Visto de este modo, todo gestor educativo el cual acometa procesos de reconversión de actitudes, debe tener muy en cuenta lo relativo a la plataforma comunicacional para canalizar y gestionar eficaz y eficientemente los procesos generados en su institución, toda vez, que estos son motores propulsores de acciones adecuadas hacia sus docentes, por ello se hace necesario elevar y desarrollar unas pautas estratégicas previstas en un programa educativo elaboradas con lineamientos puntuales de acción engranada para y por el

estudiante, es decir, debe darle una muy especial importancia al aprendiente dentro de su desempeño estudiantil dentro del ámbito ambiental.

De tal manera, el gestor educativo debe estar consciente de su actuación como eje de calidad de gestión a obtener, siendo observada detenidamente por todos en la institución y fuera de ella, y es justamente a través de su comportamiento, actitudes y personalidad que comienza a permear hacia sus docentes, empleando acciones cónsonas a la realidad educativa actual. A su vez, la capacidad de aprendizaje se refiere a la “actitud y conducta del ser humano de conocer, ejercitar o practicar lo aprendido para el mejor aprovechamiento de sus capacidades vitales en el entorno en que vive”, (Siliceo 2006).

De hecho, no es suficiente que las instituciones educativas en forma general presenten a un talento humano con información, se debe propiciar la gestión efectiva del mismo, toda vez que dependiendo cómo se administre ello redundará hacia el entramado de un gerente educativo con altos índices de calidad humana, real y técnica, el cual se constituya en “agente multiplicador de acciones tendentes a revitalizar el aparato societal del claustro educativo, ya que toda relación humana, toda actividad, supone alguna forma de mejorar y adaptarse a los cambios”, (Alles 2007).

Por ello, se puede dilucidar que el ingrediente vital en todo proceso productivo será la calidad del gestor educativo que domine los conocimientos requeridos y esté dispuestos a difundirlos, es decir, “las Instituciones se erigen bajo las bases de los que tienen un talento humano gerencial idóneo, capaz y emprendedor”, (Azuaje 2007) Así se ha mencionado que “la nueva realidad del gerente educativo debe asumirse con una visión de largo plazo, pero, además, incluyendo transformaciones de la organización, de tal forma que se revolucionen desde ahora los modos y ritmos del trabajo con el talento humano se pueda gestionar”, (Aguilar Simijaca).

Al efecto, la flexibilidad, capacidad de adaptación y actualización se resume en la búsqueda, creación y diseño de estrategias didácticas y sistemas de trabajo gerencial como lo constituyen los programas educativos, los cuales aseguren los resultados productivos de la institución escolar a través de un exitoso y oportuno manejo de la competencia derivada de la calidad, para coadyuvar en los procesos educacionales, valores estos los cuales permiten influir en el aprendiente para que alcancen un óptimo aprendizaje.

Por todo lo mencionado, es meritorio destacar que le corresponde al gerente educativo diagnosticar en el exterior de la organización, las oportunidades dignas de aprovechar como las experiencias de otras empresas similares en cuanto a capacitación del personal y por último considerar las amenazas externas, donde algunos indicadores a considerar es la falta de marcos teóricos propios de la capacitación, la carencia de asesores confiables y la ausencia de investigaciones en el área, entre otros.

Análisis Situacional (Matriz FODA: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas)

Seguidamente se identifican los aspectos del ambiente que ejercerán influencia para poder lograr determinar la conciencia ambiental en los estudiantes. En ese sentido, la finalidad del análisis del ambiental consiste según (Moreno and Montoya 2011) en descubrir las formas en que los cambios del ambiente económico, tecnológico, sociocultural y político/legal de una organización la afectarán indirectamente y las formas en que influirán en ella los competidores, proveedores, clientes, organismos gubernamentales y otros factores. Asimismo, este análisis permite descubrir las oportunidades disponibles para la organización y las amenazas que enfrentan.

Ahora bien, (Guevara 2014) desde una perspectiva más general refiere lo siguiente: el propósito del análisis del entorno le suministra información acerca de la situación actual de la empresa tomando en cuenta los puntos claves: el entorno del mercadeo, el mercado objetivo, los objetivos y el desempeño actual de la empresa, la información que necesitamos para tal fin proviene de entornos internos y externos, por lo general proviene del sistema de información que tiene el departamento de mercadeo de la empresa.

Al respecto, (Jiménez 2011) refiere lo siguiente: "Todo planeamiento se resume en saber tus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas." Esto quiere decir que este es el nivel fundamental y decisivo en el proceso de estrategias de una organización. En ese sentido, se puede decir que los autores citados apuntan a que el análisis situacional es un detallado informe sobre el medio ambiente de una institución educativa en este caso, constituyendo la forma de determinar con base al diagnóstico formulado la conciencia ambiental de los estudiantes.

No obstante, existen diferencias entre los autores mencionados cuando refieren por una parte, se menciona que el análisis situacional consiste en examinar el funcionamiento de los planes de una institución u organización entre otros, para determinar si es necesario o no el diseño de nuevos planes para lograr los objetivos que se deseen alcanzar. Sin embargo, por otro, se considera en términos generales que normalmente este análisis abarca fuerzas externas e internas de la empresa, pero para identificar y evaluar los competidores que atienden los mismos mercados con el objeto de colocarse nuevas perspectivas de las actividades de la organización.

Ahora bien, el investigador considera que es un proceso interactivo de análisis de la propia información que posee la institución con respecto a querer conocer en materia de conciencia ambiental de sus estudiantes abordando sus fortalezas y debilidades, es de este modo, que cuando empiece a analizar su propia información, comprenderá cómo es su actitud ante esta temática, y por lo cual utilizara como enfoque el expresado por (Jiménez 2011) , en virtud de acercarse a lo manifestado por este.

Con base a lo expuesto, autores como (Ramírez Rojas 2017), opinan que “la matriz FODA es la evaluación de las fortalezas y debilidades de los recursos de una empresa así de sus oportunidades y amenazas externas” (Lane and Kotler 2006) la matriz FODA “es la valoración general de las debilidades, oportunidades y amenazas que consisten en analizar el ambiente del Marketing tanto interno y externo”.

Visto de ese modo, tanto (Lane and Kotler 2006) como (Ramírez Rojas 2017) ambos autores coinciden que el análisis FODA se utiliza con la finalidad de medir todos los recursos de la empresa en comparación con su entorno identificando sus debilidades y fortaleza, así como también las oportunidades y amenazas que presenta el entorno, con la finalidad de recopilar información necesaria para la toma de decisiones de manera más eficaz y apropiada.

Por otra parte, el investigador observó que los autores difieren en ciertos aspectos al momento de definir y aplicar el análisis FODA. Una de estas diferencias es el hecho que mientras que Thompson y otros indican que el análisis FODA se basa que el principio fundamental de los esfuerzos en el diseño de las estrategias debe estar orientado a producir un buen ajuste entre la capacidad de los recursos de la compañía y su situación externa. En

este sentido, Kotler sostiene que es una valoración general el cual consiste en analizar el ambiente del marketing tanto interno como externo.

Al respecto, el investigador opina que el principio básico de este análisis es que cualquier información acerca de los estudiantes con respecto a la temática sobre conciencia ambiental puede clasificarse como una fortaleza, una limitación o debilidad, una oportunidad o una amenaza, destacando, que el análisis de las fortalezas y las limitaciones o debilidades se centra en factores internos que dan al investigador ciertas ventajas y desventajas en el conocimiento de su conciencia ambiental y esto permite que se determine el programa educativo vinculante a esta temática, por lo cual se manejará lo conceptuado por (Ramírez Rojas 2017), partiendo de los análisis internos (fortalezas y debilidades) y externos (amenazas y oportunidades) que afectan a los estudiantes del politécnico en estudio.

En ese sentido, se puede decir que el análisis de FODA proporciona una buena perspectiva para conocer si la actitud o predisposición conductual de los estudiantes del politécnico es firme o endeble. Este se basa en el principio fundamental de los esfuerzos en el diseño de las estrategias deben estar orientados a producir un buen ajuste entre su situación actual y sus expectativas en materia de conciencia ambiental.

De hecho, la metodología FODA, es una herramienta que permite elaborar un diagnóstico estratégico de la situación de un sector determinado o de una empresa en particular, además constituye el punto de partida para elaborar cualquier tipo de plan estratégico que se pretenda implementar. La misma, consiste en analizar todas aquellas variables que de alguna manera incidan en el funcionamiento de una organización, institución educativa o de una población determinada, en este caso, los estudiantes de educación.

No obstante, vale destacar que dichas variables pueden resultar controlables o no, por el responsable de la toma de decisiones, según estas sean internas o externas, respectivamente. Aquellas variables denominadas controlables pueden resultar una ventaja o desventaja para el conocimiento de lo mencionado, si constituyen una ventaja se denomina fortaleza; en caso contrario resulta una debilidad. En referencia a las variables no controlables, es decir aquellas que provienen del entorno, vale señalar que también pueden

ser favorables o desfavorables para el diseño del programa educativo en materia de conciencia ambiental anteriormente planteado.

En el primer caso, se denomina una oportunidad, mientras que en el segundo constituye una amenaza. Al análisis organizacional de las condiciones internas para evaluar las principales fortalezas y debilidades de la empresa en particular según los referidos autores. Las primeras constituyen las fuerzas propulsoras de la organización y facilitan la consecución de los objetivos organizacionales, mientras que las segundas son las limitaciones y fuerzas restrictivas que dificultan o impiden el logro de tales objetivos.

Asimismo, vale destacar que el análisis interno implica: análisis de los recursos (recursos financieros, maquinaria, equipos, materias primas, recursos humanos, tecnología) de que dispone la empresa para sus operaciones actuales o futuras, análisis de la estructura organizacional de la empresa, sus aspectos positivos y negativos, la división del trabajo en los departamentos y unidades, y cómo se distribuyeron los objetivos organizacionales en objetivos por departamentos.

Asimismo, es necesario señalar que la Matriz FODA (F) Fortaleza; (O) Oportunidades; (D) Debilidades; (A) Amenazas: es una estructura conceptual para un análisis sistemático que facilita la adecuación de las amenazas y oportunidades externas con las fortalezas y debilidades internas de una organización. Esta matriz es ideal para enfrentar los factores internos y externos, con el objetivo de generar diferentes opciones de estrategias.

Se pueden utilizar las fortalezas internas para aprovechar las oportunidades externas y para atenuar las amenazas externas. Una organización puede desarrollar estrategias defensivas orientadas a contrarrestar debilidades y esquivar amenazas del entorno. Las amenazas externas unidas a las debilidades internas pueden acarrear resultados desastrosos. Una forma de disminuir las debilidades internas, es aprovechando las oportunidades externas. Es de este modo, que la matriz FODA conduce según (Ramírez Rojas 2017) al desarrollo de cuatro tipos de estrategias. La estrategia FO. Se basa en el uso de fortalezas internas de la organización con el propósito de aprovechar las oportunidades externas. Este tipo de estrategia es el más recomendado.

Para la organización podría partir de sus fortalezas a través de la utilización de sus capacidades positivas, aprovecharse del mercado para el ofrecimiento de sus bienes y

servicios. En ese orden, la estrategia FA. Trata de disminuir al mínimo el impacto de las amenazas del entorno, valiéndose de las fortalezas. Mientras, la estrategia DA. Tiene como propósito disminuir las debilidades y neutralizar las amenazas, a través de acciones de carácter defensivo. Generalmente este tipo de estrategia se utiliza sólo cuando la organización se encuentra en una posición altamente amenazada y posee muchas debilidades, la estrategia va dirigida a la sobrevivencia. En este caso, se puede llegar incluso al cierre de la empresa o a un cambio estructural y de misión. La estrategia DO: Tiene como finalidad mejorar las debilidades internas, aprovechando las oportunidades externas, una organización a la cual el entorno le brinda ciertas oportunidades, pero no las puede aprovechar por sus debilidades, podría decidir invertir recursos para desarrollar el área deficiente y así poder aprovechar la oportunidad; todo lo mencionado en términos de marketing puede ser extrapolado al ámbito educativo mencionado.

Líneas de acción del gestor educativo

Ante un proceso de cambio organizacional o de reconversión de actitudes, el papel del gerente educativo del siglo XXI debe ser el de liderar el cambio mismo, convirtiéndose en un “excelente comunicador e inspirador de todos aquellos aspectos que involucren en este caso a una institución educativa”, (Uzcátegui). Toda vez que dicho proceso, por su magnitud, sólo se logra con el compromiso de toda la institución en su conjunto, siendo cada vez más importante pensar en reconvertir primeramente al gerente educativo bajo el paradigma de la eficiencia y calidad traducida en la efectiva correspondencia constructivista que debe tener su gestión para adecuarse a los cambios institucionales.

Bajo este marco, el desarrollo de nuevas tecnologías y el auge cada vez mayor de la llamada revolución de la información, ha propiciado cambios acelerados en las estructuras organizacionales, al mismo tiempo que condiciona un nuevo perfil global del gerente educativo, en donde sus principales características personales deben incluir una mayor capacidad de adaptación a nuevas circunstancias, una mentalidad de adquirir una calidad de servicio a prestar y excelentes condiciones de aprendizaje y comunicación, además de contar con principios elementales como ética, honestidad y justicia, cuya valoración es de carácter universal que produzcan cambios efectivos dentro de su institución.

Visto de este modo, todo gestor educativo el cual acometa procesos de reconversión de actitudes, debe tener muy en cuenta lo relativo a la plataforma comunicacional para canalizar y gestionar eficaz y eficientemente los procesos generados en su institución, toda vez, que estos son motores propulsores de acciones adecuadas hacia sus docentes, por ello se hace necesario elevar y desarrollar unas pautas estratégicas previstas en un programa educativo elaboradas con lineamientos puntuales de acción engranada para y por el estudiante, es decir, debe darle una muy especial importancia al aprendiente dentro de su desempeño estudiantil dentro del ámbito ambiental.

De tal manera, el gestor educativo debe estar consciente de su actuación como eje de calidad de gestión a obtener, siendo observada detenidamente por todos en la institución y fuera de ella, y es justamente a través de su comportamiento, actitudes y personalidad que comienza a permear hacia sus docentes empleando acciones cónsonas a la realidad educativa actual. A su vez, la capacidad de aprendizaje se refiere a la “actitud y conducta del ser humano de conocer, ejercitar o practicar lo aprendido para el mejor aprovechamiento de sus capacidades vitales en el entorno en que vive”, (Alles 2007).

De hecho, no es suficiente que las instituciones educativas en forma general presenten a un talento humano con información, se debe propiciar la gestión efectiva del mismo, toda vez que dependiendo cómo se administre ello redundará hacia el entramado de un gerente educativo con altos índices de calidad humana, real y técnica, el cual se constituya en “agente multiplicador de acciones tendentes a revitalizar el aparato societal del claustro educativo, ya que toda relación humana, toda actividad, supone alguna forma de mejorar y adaptarse a los cambios”, (Alles 2007).

Por ello, se puede dilucidar que el ingrediente vital en todo proceso productivo será la calidad del gestor educativo que domine los conocimientos requeridos y esté dispuestos a difundirlos, es decir, “las Instituciones se erigen bajo las bases de los que tienen un talento humano gerencial idóneo, capaz y emprendedor”, (Azuaje 2007)

Así se ha mencionado que “la nueva realidad del gerente educativo debe asumirse con una visión de largo plazo, pero, además, incluyendo transformaciones de la organización, de tal forma que se revolucionen desde ahora los modos y ritmos del trabajo con el talento humano se pueda gestionar”, (Aguilar Simijaca)

Al efecto, la flexibilidad, capacidad de adaptación y actualización se resume en la búsqueda, creación y diseño de estrategias didácticas y sistemas de trabajo gerencial como lo constituyen los programas educativos, los cuales aseguren los resultados productivos de la institución escolar a través de un exitoso y oportuno manejo de la competencia derivada de la calidad, para coadyuvar en los procesos educativos, valores estos los cuales permiten influir en el aprendiente para que alcancen un óptimo aprendizaje.

Por todo lo mencionado, es meritorio destacar que le corresponde al gerente educativo diagnosticar en el exterior de la organización, las oportunidades dignas de aprovechar como las experiencias de otras empresas similares en cuanto a capacitación del personal y por último considerar las amenazas externas, donde algunos indicadores a considerar es la falta de marcos teóricos propios de la capacitación, la carencia de asesores confiables y la ausencia de investigaciones en el área, entre otros.

Liderazgo comprensivo

El Liderazgo ha estado involucrado en el quehacer social de la Humanidad desde "el comienzo de los tiempos", y son interminables las listas de distinguidos personajes reconocidos por la Historia quienes ostentan dicha calidad. Todas las personas pueden referir haber conocido o conocer líderes, el desafío surge cuando se intenta definir el significado de tal palabra, la cual se difunde desde el vocablo inglés "leader" que identifica al conductor, guía o animador.

De hecho, existen alrededor de cuatrocientas definiciones propuestas por los especialistas (Senior, Narváez et al. 2007), pero todas presentan carencias y/o insuficiencias, por tanto es conveniente incorporarse a la temática para asir un concepto propio. Ahora bien, esta competencia tiene que ver, fundamentalmente con la habilidad de un responsable de personas en la organización, para orientar adecuadamente y eficazmente su desempeño hacia las metas establecidas.

Al respecto, (Alles 2007) enfatiza que el liderazgo “es la habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”. Ello permite dilucidar que el liderazgo se orienta hacia una visión personal de excelencia que implica una forma de

trabajo cooperativa, acciones responsables y productivas, contribuciones, aportes, riesgos y sacrificios entre los actores sociales pero partiendo de un líder o gerente.

En ese sentido, (Cardona and García-Lombardía 2005) afirman que las competencias de liderazgo son hábitos necesarios para desplegar un sentido de misión en el tiempo, donde los valores a encarnar por el gerente educativo en este caso, estimulan la visualización de un norte, teniendo por consiguiente un alto nivel de impacto no sólo en su equipo sino también en otras áreas de su empresa. Asimismo, (Stoner, Freeman et al. 1996) considera que el liderazgo “es el proceso de dirigir y orientar las actividades a una tarea de los miembros de un grupo de trabajo”.

Ello revela que no se trata de influencias ocasionales o esporádicas, se trata de una influencia permanente que tiene un referente colectivo dentro de una organización, toda vez que se dirige sobre un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable. Lo que equivale a decir que es la capacidad para detectar y anticipar problemas y dificultades de los colaboradores en el desempeño de sus funciones, para dotarlo de los recursos y medios y para facultarlos y ejercer el seguimiento de su trabajo.

En este orden de ideas, con respecto a la definición de liderazgo y sus implicaciones, descritas en el párrafo anterior, se puede interpretar por parte del investigador que el liderazgo es aquel proceso mediante el cual, sistemáticamente un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales.

Visto de este modo, el liderazgo es la capacidad de fijar objetivos, de seguirlos y de dar feed back y para integrar las opiniones de los propios colaboradores, ayudando a encontrar vías de resolución de dificultades, arbitrando en los conflictos personales, analizando resultados, entre otros, dado que el gerente educativo debería adaptar su estilo de actuar para adaptarlo a cada persona o situación; delegar ampliamente su responsabilidad para facilitar el desarrollo del grupo; infundir energía y entusiasmo a todos los miembros del equipo y ser ejemplo por su visión de futuro y su vivencia de los valores empresariales.

A la luz de lo expuesto, se puede señalar que el liderazgo aun cuando cuentan con diversas definiciones todas ellas se dirigen a establecer un tipo de efecto o influencia interpersonal, el cual se produce con el fin de lograr unos objetivos. Por ello, en un medio ambiente donde los cambios en las condiciones del mundo ocurren con tanta velocidad y

los retos en las negociaciones emergen en forma continua los líderes gerentes buscan en forma frenética nuevos modelos para el éxito.

Es decir, el gestor educativo como complemento del líder debe alentar los esfuerzos por lograr salidas innovadoras y contener al grupo ante los pequeños o grandes fracasos, de manera de mantener en alto la motivación, he allí la clave del éxito de este gerente quien debe contener elementos tanto funcionales, técnicos como intrínsecos de liderazgo, es ser un gerente-líder visionario con una presencia holística de su acción practica a verter sobre toda la organización cuando se pone a la gente en el camino (gerente) y se mantiene en el emocionado (líder).

En síntesis, el líder comunica la visión y en consecuencia, la hace creíble. Esa pluralidad de transmisión de valores se debe dar en un medio que permita la comunicación. Dicho medio deberá estar libre de interferencias. Además, el comunicador tendrá que utilizar y compartir los mismos códigos que su receptor. A este respecto, (Avilés 2016) enfatiza que detectar los códigos implica saber leer las señales emitidas por las personas y su medio, esta habilidad de lectura y comprensión se llama "empatía".

En ese sentido, se establece que sólo conociendo los factores componentes del medio es como el líder puede modificarlos y adecuarlos o crear uno nuevo. Así como en el ámbito atmosférico, la presión es un factor desencadenante de condiciones meteorológicas, la confianza es, en el ámbito de las relaciones humanas, un factor base e indispensable para el desarrollo armónico de las mismas. Sabido es que la confianza, no se pide ni se otorga sino que se gana, se construye con el tiempo y se destruye en tan solo un instante, aunado a ello, es frágil, sutil y difícil de racionalizar, sin embargo, es la base de toda relación productiva.

Para ello, el líder ha de tener una atractiva aspiración de futuro y ha de contagiarla a su equipo. (Bennis, Nanus et al. 1985) proporciona una definición de liderazgo: “La capacidad de crear una convincente visión del futuro deseado para la empresa, de traducirla a una actuación y de mantenerla”. Ya se ve que el líder debe ser un buen comunicador que inspire confianza en sus seguidores. Como complemento, (Covey and Pentelides 1993) manifiesta “Para estos individuos no es difícil encontrar otros que les sigan”.

Con base a lo expresado, en párrafos anteriores se puede acotar que a nivel de la literatura que aborda lo referente a líderes, demarcada por autores como (Zárate and Acosta

2012); (Bennis, Nanus et al. 1985), (KATZ and KAHN 1985) entre otros, se dice lo siguiente: “los líderes, más que cultivar el seguidismo, han de desarrollar el liderazgo entre sus seguidores: han de crear líderes”.

Desde esa óptica, el directivo administra una dosis de poder, y la colaboración con él (o ella) ha de estar a la altura del compromiso ejercido. Como se sabe, éste (el compromiso) se presenta en diferentes grados y el ejercicio del liderazgo puede elevarlo: se podría referirse al compromiso emocional, donde (Rangel and Vitorá 2016) considera que “el directivo de hoy ha de transmitir una aspiración de futuro que cautive, un afán que movilice y una disciplina personal que sirva de referencia”. Sin duda, el líder da sentido a los esfuerzos de los supervisados, establece sinergias y permite sentir en estos su contribución correspondiente a la institución o empresa.

Por el contrario, un jefe emocionalmente hueco o vacío frustraría las expectativas de su personal y desorientaría su energía, lo cual se pudiera traducir en ineficiencia operativa por parte del personal e ineficiencia gerencial que conduciría al fracaso y no al éxito organizacional. Se está acotando respecto a una relación donde el líder, es bien consciente de ello donde no incurre en el grave error de considerar manipulable al seguidor. Si el seguidor se sintiera manipulado, este dejaría de serlo (seguidor) para volver a ser mero trabajador y reducir su compromiso: algo que las empresas no pueden ya permitirse. El directivo, además de gestor, ha de ser líder; y el trabajador ha de hacer su trabajo asumiendo mayor responsabilidad siguiendo al líder, es decir, tras una compartida aspiración de futuro.

Inteligencia emocional

El término inteligencia emocional, es definido por (Goleman, Boyatzis et al. 2016) como “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos así como los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones en nosotros mismos y en nuestras relaciones”. En tal sentido, el citado autor define la inteligencia emocional como la capacidad que tiene un individuo de reconocer los propios sentimientos a través de habilidades personales como autoconocimiento, autorregulación, motivación, además manejar efectivamente las propias emociones, las de los demás por medio de habilidades sociales como empatía y aptitud social. La habilidad emocional es muy importante en el liderazgo, ya que las aptitudes

personales y sociales constituyen la mayor parte de los ingredientes que llevan a la excelencia laboral, muy especialmente al liderazgo.

Asimismo, refiere el autor, las reglas del trabajo en las organizaciones se están modificando según nuevas normas. Ni la sagacidad, ni la preparación y la experiencia importan solamente, también adquiere relevancia la manera – en conjunto con estas características - como se manejan, controlan las propias emociones y las ajenas. De manera tal, esta norma aplica cada vez más para decidir quién será contratado y quien no, a quien se retiene y a quien se deja ir, a quien se asciende y a quien se pasa por alto.

Por otro lado (Goleman, Boyatzis et al. 2016), afirma: “una manera de medir la viabilidad de una organización es observar los estados emocionales típicos de quienes trabajan allí”. Asimismo, señala que el sondear la profundidad de las corrientes emocionales de una organización puede rendir beneficios concretos. Visto de este modo, las emociones son poderosas organizadoras del pensamiento y de la acción ya que cuando estas se reconocen y se guían en forma constructiva refuerzan el rendimiento intelectual, es decir; el coeficiente emocional viene en ayuda del coeficiente intelectual cuando se necesita resolver importantes problemas o tomar decisiones claves (Sawaf and Cooper 2006).

Lo anterior conlleva, a considerar la Inteligencia emocional como un elemento útil para explicar y enfrentar las exigencias del entorno, la cual puede contribuir con el desarrollo de la capacidad de liderazgo del gerente, convirtiéndose así en una alternativa relacionada al éxito de éste en la organización.

Ahora bien, se trae a colación que en los años 90 dos psicólogos, Salovey y Mayer iniciaron el camino en el que Goleman diera a conocer al mundo el concepto de inteligencia emocional. Estos investigadores, manifiesta (Goleman, Boyatzis et al. 2016), definen la inteligencia emocional como la capacidad de hacer seguimiento y normalizar los propios sentimientos y los de los demás, con la finalidad de dirigir el pensamiento y las acciones, lo que se hace.

En el campo laboral, plantea el autor (Goleman, Boyatzis et al. 2016), la inteligencia emocional debe desarrollarse tanto por los líderes como por sus colaboradores en el compromiso con la organización, para así lograr iniciativas que estimulen el mejoramiento, calidad en la ejecución de tareas, incentivos para el desarrollo de la comunicación,

confianza entre los empleados, construcción de relaciones dentro y fuera de la empresa, el enfrentamiento de cualquier situación como un equipo.

Por otra parte, (Uzcátegui 1998), destaca las bondades de la inteligencia emocional como aptitudes personales (automotivación, autoconocimiento, autocontrol) y sociales (empatía, comunicación, cooperación), para explicar el desenvolvimiento de los individuos, que hasta hace poco sólo eran medidas por el coeficiente intelectual. De igual manera, (Sawaf and Cooper 2006), plantean las emociones son el espíritu que mueve a cada individuo, a través de la inteligencia emocional se aprende a reconocerlas, valorarlas en sí mismos y en los demás, de manera que se pueda responder adecuadamente a ellas, aplicando eficazmente la energía de las emociones en la vida diaria, en el trabajo, así no solo se puede llegar a ser líderes, profesionales excepcionales, sino también mujeres y hombres notables tanto en la vida personal como en el ámbito laboral.

En efecto, los autores anteriormente citados en líneas generales exponen que la ciencia de la inteligencia emocional enseña cómo se puede mejorar el raciocinio, utilizar positivamente las emociones propias, la sabiduría de la intuición, el poder inherente en la capacidad que tienen los seres humanos de relacionarse con sí mismos y con los que lo rodean. En tal sentido, la inteligencia emocional se define en opinión del investigador como la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia. Cada persona es responsable por ser el director de su vida propia y trabajo, enfrenta diariamente situaciones laborales y personales que exigen que se tomen o dejen de tomar decisiones que impactarán a futuro.

A este respecto, expone (Bolinches, De Vicente et al. 2003), existen varios aspectos de la inteligencia emocional que pueden ayudar al líder así como a todo el personal de una organización a cumplir de la mejor manera los objetivos, obligaciones, puntualizando dos aptitudes que permiten tener un control adecuado de las relaciones interpersonales: el dominio de sí mismo y la empatía. En este orden de ideas, el autor define la inteligencia emocional basado en los planteamientos de (Goleman, Boyatzis et al. 2016), como un método que comprende bases neurofisiológicas y sumamente práctico como técnica psicoterapéutica o de intervención para el desarrollo de personas dentro de las organizaciones, dividiendo la inteligencia emocional en cinco partes: conocimiento de las

propias emociones, capacidad de controlarlas, capacidad para automotivarse, reconocimiento de emociones ajenas y control de las reacciones.

Además, la inteligencia emocional según el citado autor analiza, adapta y aplica de forma práctica un modelo neurofisiológico complejo a la resolución de problemas de interacción humana. Asimismo, puntualiza el autor por ser el liderazgo una actividad basada en la relación con otros, que requiere un control emocional inteligente, existen varios aspectos de la inteligencia emocional que pueden ayudar al líder a cumplir de mejor manera los objetivos y obligaciones.

Al mismo tiempo, siguiendo con (Weisinger and Laks 2003), las emociones desempeñan un papel importante en el ámbito laboral. Cada día se pueden enfrentar emociones propias y ajenas en el trabajo, como pasar de la ira al entusiasmo, de la frustración a la satisfacción, pero la clave está en utilizar las emociones de forma inteligente. Así, el autor define la inteligencia emocional como hacer deliberadamente que las emociones trabajen en beneficio propio, de manera que ayuden a controlar la propia conducta y los pensamientos para obtener mejores resultados.

Bajo esa óptica, se observa de las definiciones expuestas por los autores, la unión entre las nociones de inteligencia y emociones, pues, al definir la inteligencia emocional como un tipo de inteligencia social, a través de la cual se pueden controlar y entender las apasionamientos propios, a las vez, explicar las mismas, se hace evidente que al respecto las emociones quedan despojadas de su poder de hacer actuar a las personas basadas en impulsos sensitivos, sin darle cabida al aspecto racional.

En este sentido, la inteligencia emocional implica hacer privar la inteligencia sobre las emociones, en consecuencia, los apasionamientos más bien devienen a convertir en un aspecto de la personalidad que al poder ser controlados deriva así en poder interactuar con los demás bajos parámetros racionales, incluso en momentos de conflictividad.

Por ello, adquiere así pertinencia lo señalado por (Uzcátegui 1998), es decir, sobre la relación de los dos (02) componentes que conforman la inteligencia emocional, como son emoción e inteligencia, donde explica que el funcionamiento emocional es el que explica por qué un individuo puede ser muy inteligente para resolver problemas de electrónica, mercadeo, gerencia, pero este mismo individuo puede tener graves dificultades para manejar su personal, para escalar altos cargos en la empresa, para llevar una vida familiar y

social grata, o sus metas de pareja, a pesar de su alto coeficiente intelectual, no las logra conseguir.

Por tanto, si una persona puede desarrollar su inteligencia emocional, no solo estará capacitado para responder a retos de problemas relacionados con su profesión, a la vez, para interactuar racional y adecuadamente dentro de su contexto personal, bien sea familiar, laboral y social. Visto de este modo, las normas que gobiernan el ámbito laboral están cambiando. En la actualidad no sólo se juzga por lo más o menos inteligentes que una persona pueda ser ni por la formación o experiencia que tenga, sino también por el modo en que los individuos se relacionan consigo mismos o con los demás. En tal sentido, (Goleman, Boyatzis et al. 2016) manifiesta categóricamente: los argumentos más convincentes y poderosos se dirigen tanto a la cabeza como al corazón. Y esta estrecha orquestación entre el pensamiento y el sentimiento es posible gracias a algo que podíamos calificar como una especie de autopista cerebral, un conjunto de neuronas que conectan los lóbulos prefrontales – el centro ejecutivo cerebral, situado inmediatamente detrás de la frente y que se ocupa de la toma de decisiones-con la región profunda del cerebro que alberga nuestras emociones.

En el marco de lo expuesto, vale expresar que inteligencia emocional determina el potencial para aprender las habilidades prácticas, es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, se divide en habilidades personales y sociales que conforman el marco de trabajo de la aptitud emocional, conformada por cinco dimensiones: capacidad de reconocer los sentimientos propios, manejar las emociones, automotivación, reconocer las emociones de los demás y manejar las relaciones.

Dentro de este orden de ideas, en una institución educativa emocionalmente inteligente los gestores educativos tienen como responsabilidad aumentar la propia inteligencia emocional, a través del desarrollo de autoconciencia, control de las emociones y automotivación; asimismo en las relaciones con los demás, desarrollando técnicas de comunicación eficaces, buen conocimiento interpersonal, ayudando a las demás personas a ayudarse a sí mismas y todos se sirven de esta inteligencia para aplicar mejoras a la organización escolar.

Sobre la base de las afirmaciones anteriores, se puede inferir que las emociones otorgan al trabajo directivo institucional un valor agregado, resultando importante luchar

por el logro de una organización emocionalmente inteligente, de manera que mejore la calidad de vida para cada uno de los empleados. Además, el uso de la inteligencia emocional representa un reto para el ejercicio del liderazgo, ya que se centra en el modo en que cada individuo se maneja emocionalmente y se relaciona con quienes lo rodean.

Al mismo tiempo, hoy en día no es suficiente contar con un elevado coeficiente intelectual para que las personas triunfen profesionalmente, compitan o desarrollen una organización, bien sean del ámbito público o privado, se requiere un control emocional inteligente de las propias emociones y las ajenas, que permita una interacción armónica en el ambiente laboral. Al efecto, de todas las teorías sugeridas por los autores tratados, la investigación se apoya en los planteamientos expuestos por (Goleman, Boyatzis et al. 2016), sobre inteligencia emocional, ya que se adapta más al propósito del estudio, en los gestores educativos del politécnico.

Comunicación efectiva

La comunicación involucra la transferencia y comprensión de significados. Si no se transmiten ideas o información, esta no se lleva a efecto. Al efecto, en opinión de (Robbins 2004) “es un proceso por medio del cual las personas se interrelacionan entre sí intercambiando significados”.

Mientras para (Stoner, Freeman et al. 1996). “la comunicación es un proceso mediante el cual las personas tratan de compartir significados por medio de la transmisión de mensajes simbólicos”. Sin embargo, para que la comunicación tenga éxito, no solo su significado debe ser transmitido, sino también necesita comprenderse. Una comunicación perfecta es aquella en donde el receptor percibe la idea exactamente igual como la concibió el emisor.

En ese sentido, (Rivera, Rojas et al. 2005) considera que la verdadera comunicación efectiva “es la interrelación creada entre el facilitador y los participantes, para lograr el acto perfectivo entre ellos, aquí la participación y la donación son cualificadas específicamente aplicadas”. Al efecto, esta comunicación debe ser internalizada por el facilitador como un mecanismo de retroalimentación a brindar al personal supervisado, donde el proceso formativo es la arista que propugna acciones entre los actores sociales involucrados.

Ella se plantea como una comunicación subjetiva cuando es establecida entre gerente educativo y supervisado, de tal modo, que para autores como (Romanillos Feroso 2014), este tipo de comunicación sigue la vía de la afectividad y simpatía, se requiere gerentes que escuchen, desarrollen confianza y estimulen a los docentes a pensar de manera productiva. En el mismo orden de ideas (Maturana Romecín and Varela 2009) afirma: "al escuchar a las personas se les ofrece un espacio de aceptación y respeto que da sentido y legitimidad social a sus vidas" .

Por tanto, la comunicación ayuda a construir niveles cada vez más profundo de confianza y comprensión y ayuda a trascender las limitaciones del trabajo. Es por ello, que toda institución también educativa en vías de lograr la excelencia, debe asignar en su estructura organizacional, como lo plantea (Pérez 2012) un valor especial a un sistema de comunicación e información que promueva la participación, la integración y la convivencia, para el logro de una verdadera interacción a nivel interno, de manera que contribuya acercar las personas y a estrechar vínculos como: vivir experiencias comunes, compartir significados, participar de la vida institucional, ser uno pero a la vez equipo.

Al efecto, (Rojas Vera, Díaz et al. 2006), señalan tres áreas importantes para aclarar las vías hacia una comunicación personal acertada: 1) saber comunicarse efectivamente, 2) desarrollar una escucha activa, y 3) la aceptación de la responsabilidad. A su vez, (Castillo 2014) destaca y estudia seis destrezas de la comunicación verbal y no verbal fundamentales para el buen entendimiento entre las partes.

Las seis micro destrezas en opinión de los citados autores son: 1) Manejo de expresiones no verbales de atención relacionadas con el lenguaje corporal, 2) Manejo de preguntas para permitir el flujo de la comunicación 3) Manejo de la paráfrasis, 4) Manejo de emociones y sentimientos que juegan un papel catalizador en la comunicación interpersonal. 5) Manejo de una retroalimentación para verificar que lo emitido ha llegado tal como se ha deseado. 6) Manejo de valores como el respeto o la tolerancia. Muchas de estas destrezas son con frecuencia desatendidas y provocan distanciamiento entre las partes.

Partiendo de esta idea, la comunicación efectiva empleada por el gerente educativo debe caracterizarse por ser un proceso colectivo y de profundo sentido personal para los participantes, no puede separarse de su valor social, es a la vez desarrolladora de los

sujetos, de un profundo valor motivacional que expresan los intereses personales que se integrarán en el vínculo interactivo dentro de una institución educativa.

Cooperación

La cooperación genera un nuevo sentido a la globalización, al entenderla más allá de los términos puramente económicos donde la competitividad sea el eje central, y donde entra en escena un nuevo elemento como lo constituye la competencia vista como un proceso positivo de suma entre las partes y no de resta entre estas. Sin embargo, si se parte de que efectivamente el hombre es ante todo un ser moral y la búsqueda de su bienestar y por ende la búsqueda de cooperación debe considerar no solo la dimensión material, sino también la dimensión espiritual de la persona.

De hecho, el Papa Juan XXIII, citado por (Malavassi 1999) define a la cooperación como “El conjunto de condiciones sociales que consienten y favorecen en los seres humanos el desarrollo integral de su propia persona alcanza al hombre tanto en las necesidades del cuerpo como en las necesidades del espíritu”. Ello merece destacar que sería como establecer un criterio objetivo pero su aplicabilidad contiene el respeto hacia las acciones individuales del ser humano en su convivir en sociedad.

Consecuentemente, (Pedraza, Cantillo et al. 2013) afirman que “la cooperación impulsa a la persona y a la empresa a salir más allá de los intereses particulares y buscar lo que es bueno para el conjunto de la sociedad, dado que el tener este concepto internalizado puede generar un sentido de desarrollo a nivel personal”.

Visto de este modo, el desarrollo de la gerencia también debe encontrarse enfocado en satisfacer sus necesidades tanto materiales como espirituales, lo cual también se repite y aplica para una sociedad en su conjunto. Esto significa que no sólo basta el desarrollo económico de una sociedad, sino que a esta también se le debe incluir el alcanzar un desarrollo de valores lo que redundará en altos niveles de satisfacción por parte de sus integrantes, en este caso, en el ámbito educativo al poner en marcha la supervisión en esta área.

En el orden de lo expuesto, (Pedraza, Cantillo et al. 2013) plantea que la cooperación es “la suma de los bienes individuales y que afectan a la sociedad en general en su accionar de respeto y equidad social”.

Ello permite acotar el sentido utilitario que le otorga el autor a esta cooperación, en correspondencia con su apartado intrínseco de valores como el respeto y la equidad social.

Lo anterior, implica concordancia según los autores (Malavassi 1999), (Pedraza, Cantillo et al. 2013) la cooperación se divide en dos vertientes: el principio de solidaridad, que reclama del interlocutor en este caso, del supervisor educativo la obligación de pensar en el bien de la institución y, el principio de subsidiariedad que justifica el derecho de actuar libremente en aquello que se tiene capacidad de actuación. Mientras, (García 1994) demarca el utilitarismo que envuelve al individuo en su sentir ético, de hecho, no procura el bienestar general de forma inicial sino que con base a su postura individual unifica los esfuerzos grupales a posteriori para facilitar dicha cooperación.

Después de estas consideraciones, es una realidad que los gerentes educativos, deben interiorizar ésta idea, donde la importante consecuencia que produce la existencia de este rasgo en la gerencia estriba en que se hace traslado a sus más inmediatos colaboradores, como imagen de líder y de individuo a seguir. El dominio de la idea, supone en el individuo un activo adicional, ya que el hecho de tener presente esa cooperación con la organización escolar constituye un verdadero contrato psicológico y lazo común entre su personalidad y la escuela, sin olvidar por supuesto que el gestor educativo requiere de capacidades conceptuales y reflexivas para dar solución sistemática, lógica y con visión de futuro en la Dirección Estratégica de la institución escolar en este caso.

Compromiso

Se parte de que la confianza necesita el reconocimiento de compromisos implícitos en las promesas, es de este modo, que la competencia leal y la consecución de calidad real son parte de la confianza y su resquebrajamiento perjudica a las personas. Visto de este modo, el compromiso ético es la exigencia que uno mismo se hace de ser siempre más persona, siendo la decisión interna y libre de vivir actitudes que contribuyan a la realización personal y comunitaria del hombre.

Ahora bien, según los autores (Davis, Newstrom et al. 2003) el compromiso es definido “como el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea continuar participando activamente en ella”, comparando este con una fuerza magnética intensa, la cual atrae entre si sus objetos metálicos, es una medida de la disposición del empleado a

dedicar esfuerzos al logro de estos, su intención de continuar trabajando en ella. Para (Soberanes Rivas 2009), “el compromiso es un sentido de identificación, lealtad e involucramiento expresado por un empleado hacia la organización o hacia una unidad de esta”.

Mientras, se puede decir que un compromiso ético según (Hamilton): “es un documento que propone un acuerdo en torno a siete valores guía del comportamiento en las instituciones educativas, donde este acuerdo se convierte en un convenio voluntario, individual y manifiesto de quien acepta guiar su conducta por valores éticos que fortalecen la condición humana en lo personal y comunitario”.

Por tanto, cada persona en su libre albedrío puede adherirlo a su forma de conciencia según su propio entendimiento y conforme a que si considera el hecho de utilizarlo lo cual sin duda, es erigir una participación activa de sus procederes. Así, el compromiso ético unido a la autonomía en los actores sociales involucrados en una organización, facilitan el sentir de asunción de una serie de obligaciones de carácter moral orientada al logro de un bien común.

Lo anteriormente expuesto de los autores mencionados implica en su coincidencia en tres actitudes que debe tener una gerencia educativa: un sentido de identificación con las metas de la institución escolar; a su vez, un sentido de involucramiento con los deberes organizacionales y un sentido de lealtad con la misma. La ética como compromiso implica el propósito y la decisión firme de superar aquellas situaciones que en lo personal o comunitario se oponen a la realización plena del hombre en todas sus dimensiones.

De tal modo, se debería interiorizar los valores del compromiso ético, expresados a través de comportamientos, que permitan posicionar a la institución educativa en este caso, donde sus miembros se comprometan, en un acto individual y voluntario, a asumir los siete valores éticos como marco de referencia de su comportamiento en la Institución, tales como: solidaridad, diálogo, pertenencia, respeto, responsabilidad, equidad y honestidad.

Visto de este modo, el compromiso ético es un parámetro que oriente el fortalecimiento de carácter institucional educativo y cumplimiento de la misión que pudiera tener la misma; creando a su vez, pertenencia hacia la institución haciendo que sus miembros sean gestores de los valores y sus comportamientos en búsqueda del bien común en la comunidad que le es aledaña.

De hecho, según lo manifiesta (Jiménez, Ureña et al. 2006) la Ética se basa en la aplicación de la verdad, ya que esta genera credibilidad, confianza y lealtad. Pero según considera (Kadi Montiel and Acevedo Duque 2014) “la aplicación de la verdad requiere por parte del cuerpo gerencial una capacidad estratégica, para que la empresa sea eficaz; una capacidad ejecutiva para que se genere el compromiso de los empleados para con la empresa misma; pero fundamentalmente, se requiere de la aplicación o presencia de un liderazgo ético”. Siendo así la aplicación de la ética derivará en mayores niveles de productividad y, lo que es más importante, en la construcción de permanencia para una institución educativa.

Participación

El sistema gerencial a instaurar en la escuela (Conway 2003), consiste en: 1) crear el deseo de emprender la mejora; 2) crear la creencia de que se puede hacer, a través de la promoción y liderazgo de proyectos sencillos para mejorar las prácticas pedagógicas, la gestión escolar y la innovación educativa; 3) proporcionar a los diversos actores los medios (conceptuales pedagógicos, materiales y tecnológicos) para hacerlo; y 4) hacerlo, ya que creado el deseo, la creencia y la infraestructura de conocimientos y de herramientas, hacerlo es fácil.

Este modelo prioriza la participación de los diferentes actores, al aprovechar las energías y competencias de cada uno, en aras de construir una organización inteligente, al aprender de su experiencia (Senge 2005), pero sin perder de vista que "la participación no tiene ningún sentido en una organización educativa sin una dirección" (Graffe 2002).

Por otra parte, darle direccionalidad es una responsabilidad del gerente educativo, en base al proyecto educativo y demás proyectos de la escuela, donde la visión compartida y finalidades de la misma son el marco orientador obligado para emprender la transformación de la institución escolar, su gestión y las prácticas pedagógicas (Senge 2005), citados por (Graffe 2002).

Por ello, una gestión educativa de excelencia exige del directivo su manejo integral, para lo cual (Deming 2001) propone la aplicación del "sistema de conocimiento profundo", el cual establece que ningún gerente podrá mejorar la calidad del servicio educativo, si no percibe a la escuela como un sistema: red compleja de procesos.

Ahora bien, vale emplazar lo referido en la teoría de sistema de (Deming 2001), los cuales presentan variaciones que deben ser controladas, tales como: 1) variación aleatoria, dada por la naturaleza o diseño del proceso mismo, y que su mejoramiento implica un esfuerzo gerencial para cambiarlo; 2) variación no aleatoria la cual obedece a un conjunto de causas especiales que pueden ser solucionadas por los estudiantes, docentes y personal administrativo.

El otro elemento del sistema propuesto es según (Deming 2001) citado por (Graffe 2002) es la utilización de la psicología para poder aprovechar la motivación intrínseca de las personas, y así hacerlas sentir orgullosas de la labor que realizan y partícipes del esfuerzo de mejora continua de los procesos de aprendizaje y de servicios de apoyo.

Ahora bien, el citado autor aduce que como el objeto es mejorar el funcionamiento del sistema (la escuela y sus procesos, la dirección debe utilizar la teoría del conocimiento para descubrir las razones a que obedece el desempeño observado por el sistema, es decir, poder predecir las causas de la variación que presenta y poder formular y ejecutar el plan de acción que permita modificarlas o removerlas (Deming 2001) citado por (Graffe 2002).

En esencia, gerenciar promoviendo la participación es predecir, ya que involucra analizar la evolución y la situación presente para, manejando la incertidumbre, poder diseñar y dirigir el curso de acción que permita hacer realidad los objetivos que se ha planteado alcanzar la escuela, como un esfuerzo mancomunado de toda la comunidad educativa a través de una integración en sus decisiones por parte de todos los actores involucrados en una institución escolar.

Motivación

Se parte de que para mantener tal grado de compromiso, los esfuerzos, las organizaciones tienen que valorar adecuadamente la cooperación de sus miembros, estableciendo mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente motivada para un desempeño eficiente y eficaz, que conduzca al logro de los objetivos así como las metas de la organización y al mismo tiempo se logre satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus integrantes.

Bajo esta óptica, es de destacar que tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la motivación como uno de los elementos importantes

para generar, mantener, modificar o cambiar las actitudes así como el comportamiento en la dirección deseada.

Al respecto, vale decir que el término motivación se deriva del vocablo latino “movere”, que significa mover. (Dessler 2009), considera la motivación como un reflejo del “deseo que tiene una persona de satisfacer.

Consecuentemente, (Fernández, Cueto et al. 2000), opina que la motivación “es la característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona, dicha característica ocasiona, canaliza y sostiene este compromiso por diversos factores”. Dicho autor refiere que la motivación es influir en la conducta de las personas basado en el conocimiento que hace que la gente funcione dentro de una empresa. Mientras, (Hellriegel and Slocum 2004) define la motivación como “la influencia que suscita, dirige o mantiene en las personas un comportamiento orientado al cumplimiento de sus metas”. (Robbins 2004) Por su parte, indica que la motivación “es el deseo de realizar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad de esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”.

Visto de este modo, la motivación para el investigador está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, a su vez, es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir para realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación se encuentra vinculada con un impulso para generar acciones de tipo sea individual o colectivo para la consecución de las metas trazadas por la empresa, de hecho propugna en el individuo a efectuar acciones que lo hagan consolidarse a nivel profesional y personal, lo cual permite sin duda, la integración con su entorno y contexto.

En sí, se podría señalar que la motivación es a la vez objetivo y acción, donde sentirse motivado significa identificarse con el fin, por el contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida de interés y de significado del objetivo o, lo que es lo mismo, la imposibilidad de conseguirlo. Con base a lo expuesto, se infiere que la motivación nace de una necesidad insatisfecha, que estimula el impulso en el individuo. Esta necesidad a su vez, tiene como consecuencia la relación de un esfuerzo, dirigido hacia el logro de la meta propuesta, de esta manera, la motivación es uno de los factores internos con influencia para

darle una mayor atención. Es imposible comprender el comportamiento de las personas sin basarse en la motivación.

En este sentido, del análisis del significado de motivación, se impone el concepto en función de la organización, señalando de este modo que la motivación es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

Visto de este modo, la línea de partida en el tema motivacional es entender las necesidades del individuo. De esta manera, refiere (Carrillo 2000) la motivación se fundamenta en los impulsos motivacionales, como un producto del medio cultural viviente y estos impulsos afectan la forma como ellos ven sus trabajos y manejan sus vidas. Ello revela que casi todo comportamiento humano consciente es motivado o causado.

De este análisis se desprende además que la motivación humana es cíclica, y que el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades a medida que van apareciendo.

Por otra parte, el punto de partida del ciclo motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad. Esta necesidad rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona, produciendo un estado de tensión que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio, es decir, si el comportamiento fue eficaz, la necesidad quedará satisfecha, retornando a su estado de equilibrio anterior.

En este marco, vale puntualizar que el individuo con base a su contexto y entorno se encuentra en un medio que le pudieran obstaculizar, en cierto modo, sus decisiones, estímulos o eventos, estos que influyen de manera demarcada en su predisposición conductual a su alrededor, por lo cual le genera una cierta frustración como secuela de no haber alcanzado lo deseado, es así que emerge una tensión que le desequilibra en forma total o parcial producto de su estado de insatisfacción.

De igual manera, algunas conductas son totalmente aprendidas, precisamente, la sociedad va moldeando en parte la personalidad. De hecho, se nace con un bagaje instintivo, con un equipo orgánico; pero, la cultura va moldeando el comportamiento y creando las necesidades, es decir, esas influencias sociales externas se combinan con las capacidades internas de la persona contribuyen a que se integre la personalidad del

individuo aunque, en algunos casos o en condiciones especiales, también puede causar la desintegración.

Todo lo anterior traduce sin duda, que para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito educativo es importante conocer las causas que originan la conducta humana, de hecho, el comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos. En tal sentido, mediante el manejo de la motivación, el gerente educativo puede operar estos elementos a fin de que su organización funcione más adecuadamente y los miembros de ésta se sientan más satisfechos; en tanto se controlen las otras variables de la producción.

En ese mismo contexto, (Gordon 1997) señala que: “todos los administradores enfrentan un reto enorme: motivar a los empleados para que produzcan los resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación”. Es así como la motivación se convierte en un elemento importante, que permitirán canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del docente en el caso educativo hacia el logro de objetivos que interesan a las instituciones escolares.

Didáctica aplicada

La educación entendida como instrumento de construcción social se enfrenta a la problemática de cómo llegar a todas las personas, individual y colectivamente. Las carencias en este ámbito son parcialmente suplidas en la actualidad por los medios de comunicación, quienes facilitan el acercamiento en la distancia a las diversas culturas y sociedades, al igual que permiten tanto la transmisión de información, como de formación y culturas, en definitiva, de educación.

Al efecto, en la actualidad, el campo de la educación alcanza espacios extensos, lo cual indica que cada disciplina se encuentra aparejada a sus ámbitos del saber educativo, con la utilización de matrices hermenéuticas propias (conceptos básicos, líneas de investigación, proceso de intervención específica de cada disciplina), va marcando su propia identidad. En sí, estas diferencias de identificación hay que analizarlas, no como apartados independientes o absolutos, sino como espacios relativos en cuanto poseen un fin común como es el estudio y la mejora de educación, lo cual hace que la didáctica se constituya como una disciplina pedagógica.

Al respecto, (Camilloni 2011) refiere que al presentar una sistematización de las disciplinas de la educación, considera a la didáctica entre las disciplinas sustantivas de las ciencias de la educación, ya que la educación constituye a su juicio un ámbito de la realidad susceptible de ser conocido de forma diversa, por ello, la didáctica hay que comprenderla, por lo tanto, como ciencias específica en un marco general de integración de ciencias diversas las cuales intervienen en un proceso de carácter interdisciplinar y con diferentes métodos.

Asimismo, acota el citado autor que según la demanda de los hechos a ofrecer tales como: planificación y desarrollo curricular, análisis en profundidad de los procesos de aprendizaje, diseño, seguimiento y control de innovaciones, diseño y desarrollo de medios en el marco de nuevas tecnologías educativas procesos de formación y desarrollo del profesorado, programas especiales de instrucciones, entre otros, requieren de un sistema orgánico de informaciones, decisiones, recursos y controles de diverso carácter, y la participación en ellos de un conjunto de instrumentos (conceptuales, estratégicos, tácticos) que actúen según un proyecto científico conjunto.

Por ello, (García Hernández and de la Cruz Blanco 2014) esgrime que: “La Didáctica, tanto en su raíz etimológica cuanto en su origen histórico, lleva inmediatamente a la idea de enseñar. Podemos decir, pues, que la enseñanza es lo que en primer término se nos aparece como su objeto de estudio”. Pero a medida que se profundiza en el término enseñanza se duplica su significado pedagógico por su vinculación al término aprendizaje. Ambos términos se complementan y forman parte del mismo quehacer educativo que constituye el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En ese sentido, el estudio del proceso de enseñanza-aprendizaje constituye en la actualidad, el complejo contenido del cual se ocupa primordialmente la didáctica, de tal manera que el núcleo específico del proceso de enseñanza-aprendizaje está en la posibilidad y en la efectividad de la construcción de un saber, a través del cual el sujeto se educa intelectualmente y adquiere su propia formación.

Para (Ferrández, Sarramona et al. 1977) enseñar y aprender son dos conceptos que significan acciones de enseñanza y aprendizaje” como dos fases consecutivas de un mismo proceso que desemboca en la instrucción. La enseñanza como actividad no puede separarse del aprendizaje, a riesgo de perder su sentido y finalidad principal”. De allí, que

el docente como guía y orientador en el proceso de enseñanza – aprendizaje, tiene una función la cual le permite observar y describir sus aprendizajes en los relativos avances o retrocesos.

Consecuentemente, según lo manifestado por (Lucio 1989): “La Didáctica es la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje”. Es, por tanto, la parte de la pedagogía que se ocupa de los sistemas y métodos prácticos de enseñanza destinados a plasmar en la realidad las directrices de las teorías pedagógicas, por cuanto los componentes que actúan en el acto didáctico son: el docente, el discente o alumno, el contexto del aprendizaje y el currículum.

Con base a lo referido, se podría puntualizar según la óptica del investigador que la Didáctica es una disciplina teórica-interpretativa normativa, atravesada por valores, generadora de criterios de acción pedagógica que necesita del aporte de otras disciplinas sobre lo educativo y de una finalidad educativa que la vincula con lo ideológico, con lo valorativo, que la ubica en la esfera del conocer – valorar, centrada a su vez, en el educando, le ayuda en el desarrollo de la personalidad, y se ayuda del medio sociocultural, es decir, es la acción mediante la cual el educador intenta conservar, cambiar o evitar las disposiciones psíquicas de la personalidad, sirviéndose de medios socioculturales para conseguir los fines propuestos.

Por otra parte, (Sevillano García 2012) señala que han sido muchos los intentos de clasificación que se han realizado en torno a la Didáctica. Se le ha denominado Didáctica general en la medida en que es considerada como eje vertebrador del estudio del proceso de enseñanza – aprendizaje y como instrumento capaz de producir, no sólo un aumento del saber, sino una mayor cualificación de la actividad educativa.

En ese marco (Camilloni 2011) clasifica la Didáctica desde la consideración de General Didáctica general, aplicable a cualquier individuo; y Didáctica especial, la que estudia los métodos específicos de cada materia.

Dentro de la Didáctica Especial, el referido autor divide: Desde los criterios del sujeto discente: por su edad, por su capacidad, por el ambiente: didáctica evolutiva; didáctica de adultos; didáctica de subnormales; didáctica de supernormales; didáctica de la escuela rural; y didáctica de la escuela urbana; Desde los criterios del sujeto y objeto: por

las materias: didáctica de la escuela infantil o inicial; didáctica de la escuela primaria; didáctica de la enseñanza secundaria; y didáctica de la enseñanza superior.

Desde los criterios del sujeto y objeto: por los métodos en: didáctica deductiva (filosófico – científica); y didáctica inductiva (empírico – experimental. Visto de este modo, (Camilloni 2011) menciona que al realizar esta clasificación lo que hace es encauzar los conceptos de interdisciplinariedad de las ciencias dentro de cada rama del saber, o enseñanza individualizada.

En realidad, ha realizado una división de la Didáctica desde la consolidación de su aplicabilidad normativa, caracteres discentes y modelos expresivos. Sitúa en cada uno de estos espacios las diferentes formas de la didáctica y los modelos que subyacen en todo proceso de instrucción.

No obstante, (Martínez and Cristina 2005), indica si se toma en consideración que la educación es un ámbito sumamente complejo donde el siglo XXI trae consigo cambios irreversibles y obliga al docente a tener unas competencias y utilizar una didáctica adecuada a su propia realidad por ello, teniendo en cuenta también la inexistencia de normas previamente establecidas para su diseño y aplicación, se requiere de estructuras organizativas tanto teóricas como prácticas cuya finalidad resida en optimizar los medios y recursos disponibles en cada caso, y al efecto se haga necesario elaborar modelos didácticos.

De hecho, los modelos activos característicos de la escuela nueva, buscan la comprensión y la creatividad, mediante el descubrimiento y la experimentación. Estos modelos según (Sevillano García 2012), suelen tener un planteamiento más científico y democrático y pretenden desarrollar las capacidades de autoformación (modelo mediacional). Mientras, la mayoría de los modelos tradicionales se centraban en el profesorado y en los contenidos (modelo proceso-producto), donde los aspectos metodológicos, el contexto y, especialmente, el alumnado, quedaban en un segundo plano.

Bajo esta óptica, (Escudero 1981) define el modelo como “construcción que representa de forma simplificada una realidad o fenómeno con la finalidad de delimitar algunas de sus dimensiones, que permite una visión aproximativa,... y que aporta datos a la progresiva elaboración de las teorías”. Por otra parte, (Gimeno and Rodríguez 2011) refiere que un modelo “representa la realidad y supone un distanciamiento de la misma. Es una

representación conceptual, simbólica, indirecta, esquemática, parcial, selectiva de aspectos de esa realidad”.

Con base a lo expresado, vale destacar que los modelos didácticos constituyen, por lo tanto, representaciones organizadas, adaptables y modificables de la realidad educativa, los cuales intentan estructurarla desde los niveles más elevados o abstractos a los más concretos de la misma o, como dice (Martínez and Cristina 2005), los modelos “son recursos para el desarrollo técnico y la fundamentación científica de la enseñanza, que intentan evitar que siga siendo una forma de hacer empírica y personal al margen de toda formalización científica”. Lo pretendido por los modelos es configurar y estructurar una práctica educativa basada en una teoría y en una práctica (aplicación del modelo) de una forma abierta, adaptable y modificable.

Ahora bien, con respecto a las características que deben contener un modelo, (Jiménez, Soto et al. 1989) consideran que los modelos didácticos deben ser “abiertos, flexibles, dinámicos y probabilísticos”, a la vez opinan “para su puesta en práctica debe tenerse un conocimiento previo, tanto de la realidad del lugar de aplicación (conocimiento estático), como del propio modelo y sus características (conocimiento dinámico) y de las potencialidades de aplicación del mismo (conocimiento cinético)”.

A tal efecto, (Jiménez, Soto et al. 1989) esgrimen esquemáticamente la descripción de tres modelos de referencia: El modelo llamado "normativo, reproductivo o pasivo" (centrado en el contenido): La enseñanza consiste en transmitir un saber a los alumnos. La pedagogía es entonces el arte de comunicar, de "hacer pasar un saber"; el maestro muestra las nociones, las introduce, provee los ejemplos; el alumno, en primer lugar, aprende, escucha, debe estar atento; luego imita, se entrena, se ejercita y al final, aplica, que el saber ya está acabado, ya está construido.

El modelo llamado "incitativo, o germinal" (centrado en el alumno): El maestro escucha al alumno, suscita su curiosidad, le ayuda a utilizar fuentes de información, responde a sus demandas, busca una mejor motivación; el alumno busca, organiza, luego estudia, aprende (a menudo de manera próxima a lo que es la enseñanza programada); el saber está ligado a las necesidades de la vida, del entorno (la estructura propia de ese saber pasa a un segundo plano).

El modelo llamado "aproximativo o constructivo" (centrado en la construcción del saber por el alumno): Se propone partir de modelos, de concepciones existentes en el alumno y ponerlas a prueba para mejorarlas, modificarlas, o construir nuevas; el maestro propone y organiza una serie de situaciones con distintos obstáculos (variables didácticas dentro de estas situaciones), organiza las diferentes fases (acción, formulación, validación, institucionalización), organiza la comunicación de la clase, propone en el momento adecuado los elementos convencionales del saber (notaciones, terminología); el alumno ensaya, busca, propone soluciones, las confronta con las de sus compañeros, las defiende o las discute; el saber es considerado en lógica propia.

Lo expuesto, permite traer a colación que el método actual constructivista, es donde el docente en su rol de facilitador e investigador debe sólo orientar al estudiante permanentemente y sistemáticamente en sus procesos de aprendizaje y de cambio personal; pero es el aprehendiente quien construye su propio eje de acción de enseñanza, de hecho, la aplicación de las ciencias cognitivas a la didáctica ha permitido que los nuevos modelos didácticos sean tanto más flexibles como abiertos, así como muestren el dinamismo de los procesos de enseñanza-aprendizaje como respuesta al verbalismo y al abuso de la memorización típica de los modelos tradicionales.

De hecho, vale resaltar que el docente quien trabaja bajo el modelo aproximativo o constructivo, no enseña contenido, sino que su trabajo debe consistir en capacitar al estudiante y pueda adquirir por sí mismo nuevos conceptos y desarrollar nuevas capacidades. En este sentido, los materiales presentados a la persona deben propiciar la generación de estructuras no explícitas en los mismos, es decir contribuir, con un aprendizaje significativo.

Ello significa que se emplea el principio denominado aprender a aprender, el cual utiliza para su aplicación y desarrollo el principio de ensayo y error. La actividad, con respecto al proceso de enseñanza – aprendizaje, del docente quien trabaja bajo esta concepción educativa, queda definida por las siguientes actuaciones según lo exponen (Feo 2010) El profesor no ha de comportarse como la fuente única de conocimientos, más bien ha de dar la impresión de que depende de los estudiantes y está a su servicio en la solución de problemas.

El profesor ha de evitar cualquier indicación sobre las generalizaciones que han de ser descubiertas. Visto de este modo, la didáctica, asumida como la ciencia que estudia el proceso de enseñanza-aprendizaje, sus componentes: estudiante, docente, docente problema educativo, asignatura, contenido, objetivos, métodos y medios, así como las interconexiones entre éstos y con el entorno social, económico, político de un país, debe ser comprendida en su justa evolución histórica como requisito para asimilar los enfoques pedagógicos emergentes a los cuales debe adaptarse, sin perder su propósito formativo e integrador del binomio escuela-sociedad.

En consecuencia, la didáctica como ciencia social, cuyo objeto de estudio es cambiante en función a los avances tecnológicos y las necesidades de la sociedad, está sometida a permanentes transformaciones en correspondencia con éstos. Uno de esos enfoques pedagógicos emergentes, por demás controversial dado su origen ajeno al campo de la educación, es la Formación Profesional por Competencias, orientado al desarrollo de las habilidades cognoscitivas, procedimentales y actitudinales, que requiere el docente de los nuevos tiempos para desempeñarse exitosamente en contextos específicos y cambiantes del mundo laboral, a través de técnicas y estrategias didácticas.

Lo mencionado en párrafos anteriores, permite destacar que las metas didácticas propuestas en el diseño de un programa educativo como estrategia para la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes del politécnico presentarán necesidades distintas en cuanto a la forma de trabajar en el aula, desde el trabajo individual hasta el trabajo en grupos grandes.

Asimismo, se permite traer a colación que la flexibilidad, capacidad de adaptación así como de actualización se resumen en la búsqueda, creación, diseño de estrategias didácticas y sistemas de trabajo docente, que aseguren los resultados productivos de la institución educativa a través de un exitoso como oportuno manejo de la competencia derivada de la calidad, para coadyuvar en los procesos educacionales, valores estos los cuales permiten influir en el educando para que alcancen un óptimo aprendizaje, viabilizado todo ello según destaca (Hirald Trejo 2017) a través de los parámetros o escenarios. Estos tres principios metodológicos podrían guiar apropiadamente la enseñanza, según lo esgrimido por (Hirald Trejo 2017).

a) Puesta en práctica de escenarios reales. Hacia la adquisición de los procesos típicos del pensamiento humano con la culturización a través del aprendizaje activo. Se trata, en primer lugar, de ponerse en contacto con la realidad que ha dado lugar a los conceptos que se quieren explorar con los alumnos. Para ello se debería conocer a fondo el contexto histórico que enmarca estos conceptos adecuadamente.

b) Puesta en práctica de escenarios simulados. Intento directo de una modelización de la realidad a través de este tipo de escenarios, en la que el docente sabe que han de aparecer las estructuras de las cátedras en cuestión. Se puede acudir para ello a las otras ciencias que hacen uso de las mismas, a circunstancias de la realidad cotidiana o bien a la presentación de juegos tratables, con lo cual se busca efectuar comparaciones entre la realidad y la simulación, de los que en más de una ocasión a lo largo de la historia han surgido ideas de gran profundidad.

c) Puesta en práctica de escenarios vinculados con la temática. Ubicar las situaciones-problema mediante este tipo de escenarios, en las que tuvo lugar la gestación de las ideas estimulando su búsqueda autónoma, su propio descubrimiento paulatino de estructuras sencillas, de problemas interesantes relacionados con tales situaciones que surgen de modo natural.

Al respecto (Umpiérrez Oroño 2017) afirma que en el escenario es donde se expresa que las estrategias deben “ir aportando” lo que busca el modelo pedagógico, y en ese orden, lo que solicita el enfoque pedagógico. Por otro lado, en algunos casos se halla en el escenario social y que las estrategias deben tener en cuenta a los núcleos del saber como por ejemplo el núcleo del “conocimiento” donde se concibe el contexto como un sitio en permanente construcción.

d) Procesos educativos que intervienen Los conocimientos y experiencias previas son los que van conformando nuestra teoría del mundo. La capacidad de construir una teoría del mundo y de hacer predicciones a través de ella es innata, pero los contenidos reales de la teoría, los detalles, la organización de éstos se adquieren a partir del entorno socio-cultural, vale decir, del entorno escolar y extra escolar en el que se desenvuelve el estudiante. La inferencia permite al educando completar la información de que dispone en el texto, infiriendo lo que no está explícito en el mismo sobre personajes, objetos, tiempo, espacio, valores, preferencias del autor, entre otros aspectos.

e) Participación de una visión compartida con el docente. La docencia es una actividad integral, puesto que la educación es la mayor actividad integradora de la Nación, lo es también de una escuela, de un aula y de una familia, de la persona que aprende y de la que enseña, de los conceptos, de los procedimientos, de las actitudes efectivamente enseñados y aprendidos. Por esto, no se puede dividir al docente ni al estudiante en partes, se enseña y se aprende integralmente, dado que enseñar es un hecho eminentemente educativo, no se puede enseñar a una persona en partes, debido a su integralidad intelectual, volitiva, afectiva y corporal; individual y social; inmanente y trascendente.

Esto exige por parte del docente un conocimiento riguroso acerca del proceso cognoscente y de los factores afectivos, psicológicos, sociales y culturales implicados en él pero dentro de un ámbito ambiental, tomando en consideración los intereses, necesidades, conocimientos previos y posibilidades de aprendizaje del estudiante inserto en esta temática y el cual proporciona identidad, donde el actuar moral se moldea en los espacios donde convive con los demás, constituyendo esa “forma de ser”, la denominada cualidad moral.

f) Entendimiento del estudiante con respecto a su capacidad de adaptabilidad a nuevas exigencias de aprendizaje sobre el ambiente y el entorno. El compromiso de las instituciones educativas radica en generar una movilización, hacia un cambio de actitud en el estudiante que evidencie su interés hacia el mejoramiento de su aprendizaje, razón de su formación sobre la temática del ambiente y cómo se vincula con las comunidades aledañas y su entorno académico.

Este cambio no sólo beneficiaría a los docentes y a los estudiantes que integran la comunidad académica de las instituciones, sino que igualmente contribuyen hacia el alcance del gran reto de modernización del Sistema Educativo, toda vez que el aprendizaje es el acto de adquirir, indagar, investigar, entendiendo a la unidad enseñanza-aprendizaje como una continua dialéctica experiencia de aprendizaje en espiral, a partir de un clima de interacción, donde los implicados, descubren, redescubren, aprenden y enseñan.

Finalmente, en correspondencia a lo anteriormente planteado, autores como (Sevillano García 2012) afirma lo siguiente: la esencia de los procesos educativos que intervienen en el aula, la participación de una visión compartida entre los actores sociales involucrados, docentes y estudiantes; así como de una capacidad de adaptabilidad a nuevas

exigencias de aprendizaje configura la búsqueda de criterios válidos para la identificación de procesos en el aprendizaje.

Disposición del aprendizaje

Se parte de que todo docente de una institución educativa el cual acometa procesos de reconversión de actitudes, debe tener en cuenta lo relativo a la plataforma comunicacional para canalizar, gestionar eficaz y eficientemente los procesos generados en el educando, estos son motores propulsores de acciones adecuadas al aprendizaje; por ello, se hace necesario elevar, desarrollar una didáctica elaborada con lineamientos puntuales de acción engranada para y por el estudiante, es decir, debe darle una muy especial importancia al aprendiente dentro del desempeño estudiantil.

De tal manera, el docente adscrito al politécnico, debe estar consciente también de la actuación como eje de calidad de aprendizaje a obtener, siendo observada detenidamente por todos en esta organización y fuera de ella, es justamente a través de su comportamiento, actitudes y personalidad, que comienza a permear hacia el personal que asista a los cursos impartidos empleando una didáctica cónsona a la realidad educativa actual; a su vez, la capacidad de aprendizaje se refiere según (Alles 2007), “a la actitud y conducta del ser humano de conocer, ejercitar o practicar lo aprendido para el mejor aprovechamiento de sus capacidades vitales en el entorno en que vive”. Por consiguiente, no es suficiente que la unidad educativa mencionada en forma general presenten a un talento humano con información, se debe propiciar la gestión efectiva del mismo, dependiendo cómo se administre, ello redundará hacia el entramado de un personal con altos índices de calidad humana, real y técnica, el cual se constituya según lo refiere (Alles 2007), en “agente multiplicador de acciones tendentes a revitalizar el aparato societal del claustro educativo, ya que toda relación humana, toda actividad, supone alguna forma de mejorar y adaptarse a los cambios”.

Sin duda, ello constituye la tendencia que se insinúa con toda fuerza para los próximos años, dado que el ingrediente vital en todo proceso productivo será la calidad del docente que domine los conocimientos requeridos y esté dispuesto a difundirlos. De hecho, se requiere de estructuras organizativas cuya finalidad resida en optimizar los medios y recursos disponibles en cada caso, y al efecto se haga necesario elaborar modelos

didácticos, los cuales buscan la comprensión y la creatividad, mediante el descubrimiento y la experimentación de sus aprendientes, cuya finalidad reside en la obtención y aplicación práctica de sus vivencias en materia ambiental.

Por su parte (Duarte 2003) sugieren que desde una perspectiva constructivista, para lograr el aprendizaje de estas estrategias a aplicarse en materia ambiental viabilizado mediante un programa educativo, se debe prestar atención a cuatro factores: los contenidos programáticos; las estrategias de enseñanza; la secuencia de los contenidos y la organización social de las actividades de aprendizaje. De hecho, en los contenidos programáticos a ser enseñados y a ser aprendidos se debe buscar no sólo el conocimiento factual, conceptual y procedimental sino también las estrategias de heurística, de control y de aprendizaje que caracterizan el conocimiento de los expertos en este ámbito.

Por ello, el docente del politécnico debe responder a la doble finalidad de conocer, analizar y comprender la realidad educativa en las múltiples determinaciones, abarcar en los máximos niveles de profundidad posibles, las dimensiones de sus estudiantes en el apartado concerniente al ambiente. Así como elaborar un rol que constituya una alternativa de intervención en dicha realidad mediante el diseño, puesta en práctica, evaluación y reelaboración de estrategias adecuadas, para la enseñanza de contenidos a sujetos específicos en contextos determinados.

En este sentido, vale expresar lo referido por (Guzmán Silva and Sánchez Escobedo 2006) cuando esgrime: el docente es un constructor de éxitos la práctica docente es, lisa y llanamente, la construcción de éxitos educativos y, el docente es el responsable de que ello ocurra. Por eso, él utiliza técnicas, inspiración y la propia capacidad para enseñar, y si posee un talento privilegiado, Y hace algo nuevo en materia educativa que revolucionará la pedagogía en el mundo. Enseñar es actuar, es crear. Lo único que la técnica enseña es un sistema, pero no enseña cómo realizarlo en cada caso concreto. Esto está en cada docente o no está.

Al efecto, (Sevillano García 2012) plantea varios procedimientos que utilizan los docentes para contribuir con la formación del educando, a saber:

a) Exposición de los contenidos.

Es el primer componente, toda vez que es una de las primeras decisiones que se suelen tomar en la planificación didáctica. Los docentes en su planificación, van a tener que

decidir si el contenido a trabajar va a analizarse desde el marco conceptual descrito, es decir, debe existir la diferencia didáctica entre un proceso de enseñanza basado en la investigación o fundamentado en la explicación de un tema.

En ese sentido, si no se suelta la “atadura del contexto”, el conocimiento adquirido no tomará la abstracción suficiente como para poder ser aplicado en otra situación diferente a la que se aprendió. Si el contenido de la enseñanza se presenta muy ligado a una disciplina o, por el contrario, se propone como un tema interdisciplinario que bien puede verse desde una u otra perspectiva, el tipo de mapa conceptual (si de conceptos se trata) que construirán los estudiantes será diferente a la que se aprendió.

b) Métodos utilizados

Se trata de discernir y apreciar la diferencia que existe en el proceso didáctico cuando el contenido se presenta como problema a resolver o cuando el docente lo planifica como un tema particular; el primer enfoque dirige la enseñanza hacia un ambiente inquisitivo y buscador de información, el segundo, la presentación del contenido como tema promueve la descripción o explicación del docente, de tal manera que hay que indagar sobre aquellos métodos más efectivos para dar a conocer al estudiante los contenidos de las cátedras.

c) Técnicas utilizadas

Este componente se puede representar por dos ejes, uno formado por el continuum contenido “disciplinar - interdisciplinar” y el otro eje por la presentación del contenido como “tema o problema” pero que sin duda se debe tener la técnica adecuada al contenido a explicitar por parte del docente, para configurar con ello la materialización de tres elementos curriculares que definen la demanda educativa: objetivos, contenidos y actividades.

d) Formas de utilizar métodos

Se encuentra marcada por el tipo de método para verter la enseñanza sobre el estudiante, es decir, la manera de abordar a la información memorística, las relaciones de comprensión, las aplicaciones de técnicas y la aplicación de técnicas genéricas, aunque es preferible medirlo a través de la interrelación entre objetivos y contenidos materializada en las actividades que se realizan en el aula para que el educando adquiera un aprendizaje significativo.

e) Formas de utilizar técnicas

Este componente, uno de los más importantes y que se suele presentar normalmente como la expresión didáctica necesaria que tiene que existir entre objetivos y contenidos (las actividades suelen mencionarse en un segundo plano), va a determinar el nivel de exigencia que va a poseer el trabajo en la clase. Son, en especial, las actividades las que van a fijar el grado de dificultad o de facilidad cognoscitiva o afectiva que tiene la enseñanza.

Lo expuesto, permite dilucidar que el tipo procedimiento utilizado para la obtención de un aprendizaje buscado es un factor importante para determinar el nivel de exigencia de la enseñanza, pero a su vez, está condicionado también por otros factores, como pueden ser “las necesidades instruccionales de diferentes tipos de estudiantes (exitosos, sociales, dependientes, enajenados, fantasmas”, (Escobedo, Cuervo et al. 2011)

Ello implica que el contexto en el que se realiza la actividad, el tipo de interacción existente en el proceso didáctico y las representaciones y capacidades previas de los estudiantes, de allí que se hace meritorio abordar aquellos métodos y técnicas proclives a lograr en el educando un aprendizaje significativo acorde al entramado educativo donde se encuentre, es decir, al nivel educativo que tenga.

De hecho, hoy se acepta que un aprendizaje realizado en un marco contextual, no necesariamente se puede aplicar a otro contexto si no ha existido previamente un proceso de aplicación. Es decir, que el contenido se aprende como “pegado” a un contexto, en una “estructura” mental determinada (Campanario and Otero 2000)

2.1.2. Bases Investigativas

2.1.2.1. Antecedentes Investigativos

En cuanto al tema objeto de estudio que abordó a la variable de la investigación, se han evidenciado investigaciones de carácter internacional, vinculadas indirectamente, pero que permiten obtener motores de búsqueda y afianzamiento para la conformación de una nueva concepción estructural de dichos elementos. Al efecto, dentro de los estudios revisados para sustentarla se encuentran:

(Miranda 2011) Quien efectuó un estudio titulado “Gerencia para el desarrollo de proyectos ambientales en el sistema educativo”. El propósito de esta investigación fue analizar la gerencia para el desarrollo de proyectos ambientales en el sistema educativo. El estudio se fundamentó en los aportes teóricos de los autores (Cabrera Ríos 2018). La investigación se enmarca como analítica, descriptiva, además según su diseño, es de campo

no experimental, Transeccional-Descriptivo. La población estuvo conformada por los Directivos y coordinadores de las instituciones objeto de estudio, así como de los responsables en materia ambiental de la Zona Educativa y el Municipio.

Como instrumentos de recolección de información se utilizó la matriz FODA además de desarrollar un cuestionario conformado por conocer el comportamiento de las variables de estudio, el mismo consta de 48 ítems con cinco alternativas de respuesta. El mismo fue validado por el juicio de expertos, y mediante una prueba piloto a 10 docentes y directivos se logró establecer el coeficiente de Cronbach en un índice de 0.94, lo que establece que el mismo es confiable. Dentro de los resultados se destaca que en la detección de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, los consultados mostraron diferencias. En relación a la gestión del proceso de identificación de problemas, orientación del liderazgo, esquema de organización para el desarrollo de proyectos, proceso de movilización e Identificación de los diferentes tipos de compromiso, ninguno de ellos dispone de instrucciones emanadas del ente ministerial.

Asimismo, los lineamientos formulados se conformaron a través de tres ideas operativas las cuales comprometen a los aspectos de definición difusión y asignación de recursos dentro de la responsabilidad ministerial y organismos de apoyo, de igual manera la difusión, formación, seguimiento y evaluación, como elemento centrado en la figura de las zonas educativas, y parroquias escolares, además la ejecución del proyecto ambiental en la figura de las instituciones educativas.

El aporte de estudio se refleja en los lineamientos emitidos por el investigador, donde se desprende que mediante un adiestramiento en la temática inherente al apartado ambiental en el sector educativo en consonancia con la realidad actual puede generar una planificación educativa adecuada por parte de la gerencia de una institución educativa determinada quien dirige su acción hacia los actores sociales involucrados, sea personal docente y por supuesto el aprendiente, lo que constituiría una solución a esta temática, lo cual pudiera generar conciencia vivencial de acciones a ejecutar.

Seguidamente se encuentra el trabajo de (Quiva and Vera 2010): La educación ambiental como mecanismo de vinculación universidad comunidad para promover el desarrollo sostenible, el cual tuvo como propósito diseñar un programa de extensión en la Educación Ambiental como mecanismo de vinculación universidad -comunidad para

promover el desarrollo sostenible, el proceso de investigación se orientó a diagnosticar las situaciones ambientales, a identificar los mecanismos de vinculación entre la universidad y la comunidad, se caracterizaron las actividades de extensión de la educación ambiental, fundamentadas teóricamente en los aportes de (López 2007), (Loaiza-Robles 2015), (Gutiérrez, Benayas et al. 2006) y (Salgado 2007), entre otros.

El estudio fue de tipo descriptivo y proyecto factible, con diseño de campo, no experimental y transeccional, la información se recolectó mediante la aplicación de un instrumento a la población total de los docentes que laboran en el área educación ambiental en la UJGH, para determinar la validez se aplicó la técnica del juicio de expertos y la confiabilidad, a través la prueba piloto, obteniendo un valor Alpha de 0,83 altamente confiable para su aplicación, los resultados demuestran que la mayoría de los encuestados están totalmente de acuerdo con elaborar un programa de extensión sobre la educación ambiental como mecanismo de vinculación universidad-comunidad. Se recomienda la implementación del programa diseñado, se apliquen los mecanismos de vinculación propuestos para promover el desarrollo social, económico, político y ambiental y de esta forma mitigar los problemas ambientales de la región.

Dicha investigación, realizó aportes sustanciales a la estructuración del constructo teórico ya que proporcionó información bibliográfica referida a la variable: conciencia ambiental, destacando los conceptos de (Cayón and Pernalet 2011) quienes condicionan la conciencia por nivel de información, las creencias, la estimación de las condiciones ambientales y su relación con acciones proambientales, el sentimiento de obligación moral para realizar esas acciones y las normas ambientales que puedan influir para que una persona pueda implicarse en una acción proambiental. Adicionalmente, se utilizaron algunos ítems descritos en el cuestionario aplicado por (Quiva and Vera 2010), para la construcción de conceptos e ítems del cuestionario y su validación de contenido.

A su vez, (Ortigoza and García 2008) realizó una investigación titulada “Fundamentos de los Valores Ambientales en las Gerencias Empresariales”. El objetivo central de esta investigación fue evaluar los valores ambientales presentes en los gerentes empresariales de las empresas mixtas del Estado Zulia. Es un estudio descriptivo, de campo, no experimental, y transeccional, abordando a una población de 24 gerentes adscritos a las empresas objeto de estudio. Los resultados obtenidos de la aplicación del

instrumento se analizaron e interpretaron utilizando la estadística descriptiva y los baremos contruidos para las diferentes dimensiones consideradas.

El estudio arrojó como resultado que estos sujetos poseen valores ambientales en grado significativo y por tanto una alta conciencia ecológica que les induce a realizar, casi siempre, prácticas que favorecen el ambiente. Además, tienden a preocuparse por el impacto del deterioro ambiental sobre la vida terrestre en general y exteriorizar su disposición a modificar las conductas gerenciales en pro de su conservación ambiental; existiendo a su vez, una cierta relación entre el predominio de esta alta conciencia ecológica y el sexo, la experiencia en cargos administrativos, edades, nivel de formación profesional y religión de los sujetos encuestados.

Este antecedente se vincula con el presente estudio, en función a lo atinente a la predisposición actitudinal del gerente en sus elementos intrínsecos de estrategias vinculadas a la temática ambiental, las cuales se pueden extrapolar al ámbito de la gerencia educativa desde el espectro organizacional, esto permite tener una perspectiva de ese espectro sobre la actitud que pueda presentar un estudiantado frente a la enseñanza de la misma, asimismo, vislumbra la manera cómo el entorno y factores vinculados con el gerente inciden de manera puntual en el establecimiento de unas estrategias didácticas que pudieran ser aprovechables por el estudiante, una vez adaptados sus pautas de acción en pro del aprovechamiento pedagógico en esta materia.

Por otra parte, la investigación elaborada por (Tokuhamas-Espinosa and Bramwell 2010), titulada: Modelo curricular en educación ambiental en organizaciones educativas tuvo como objetivo proponer lineamientos metodológicos requeridos para la construcción de un modelo curricular que permita diversificar en educación ambiental en las instituciones educativas: Técnica de Promoción Social y Los Fundadores en Villanueva La Guajira Colombia, basado en los postulados teóricos de (García 2010)

La investigación posee un diseño de tipo descriptivo, no experimental, transeccional de campo, utilizó una población censal formada por 60 individuos a los que se le aplicó un cuestionario sometido a validación por el juicio de cinco expertos y al que se le determinó la confiabilidad a través de la aplicación del programa SPSS y el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose una valoración de 0,94 indicativo de una alta fiabilidad para el instrumento.

Se concluyó que para lograr un cambio en la sociedad actual se necesita gestarlo desde la educación y que en la implementación de un modelo curricular en educación ambiental es necesario (1) Partir de la realidad local, lo que se logra a través de la elaboración de un diagnóstico, (2) Vincular en su elaboración y ejecución a los diferentes sectores de la comunidad educativa para hacerlo democrático y participativo. (3) Trabajar de manera interdisciplinaria ya que la educación ambiental debe ser enriquecida por todas las áreas del conocimiento, (4) Enmarcarlo dentro de las leyes y normas que rigen la educación nacional, (5) Enfocarlo hacia la solución de problemas locales para lograr despertar el interés del estudiante (6) Describir las competencias con las que deben salir los egresados valorando no solo los conocimientos si no las habilidades y destrezas que deben desarrollar (7) Brindar espacios de vinculación del egresado al sector productivo y a la sociedad atendiendo a las características de la y necesidades de la zona.

Esta investigación proporcionó aspectos fundamentales en la estructuración de lineamientos metodológicos para la construcción de un modelo curricular que permita diversificar en educación ambiental en las instituciones educativas, lo que permite consolidar una serie de estrategias para la concientización ambiental. Por otro lado, los resultados del presente estudio, fueron cotejados con los presentados en la presente, ya que para lograr un cambio en la sociedad actual se necesita gestarlo desde la educación y que en la implementación de un modelo curricular en educación ambiental es necesario.

2.3. Operacionalización de las Variables (cuantitativa)

Objetivo General: Diseñar un programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes de las instituciones dedicadas a la educación para el trabajo.

Cuadro N° 1.- Operacionalización de la Variable.

Objetivos	Variable	Dimensión	Indicadores
1. Diagnosticar la situación actual en materia de conciencia ambiental que presentan los estudiantes de las instituciones dedicadas a la educación para el trabajo.	Conciencia ambiental	Situación Actual	Fortalezas
			Oportunidades
			Debilidades
			Amenazas
2. Caracterizar las líneas de acción del gerente educativo de cara a su interacción ambiental institucional.		Líneas de Acción	Liderazgo Comprensivo
			Inteligencia emocional
			Comunicación Afectiva
			Cooperación
			Participación
3. Describir la didáctica aplicada por los docentes en términos de conciencia ambiental.		Didáctica Aplicada	Escenarios Reales
			Escenarios Simulados
			Escenarios Vinculados con la temática
4. Analizar los criterios que puedan ser utilizados para generar una conciencia ambiental al programa educativo del politécnico Suramericano.		Disposición del aprendizaje	Exposición de los contenidos
			Métodos utilizados
			Técnicas utilizadas
			Forma de Utilizar los métodos por parte del docente

Fuente: Trejos (2017)

Sistema de Variables

- **Definición nominal:** Conciencia Ambiental
- **Definición conceptual:** Es aquella conciencia que se ve condicionada por el nivel de información, las creencias, la estimación de las condiciones ambientales y su relación con acciones proambientales, el sentimiento de obligación moral para realizar esas acciones y las normas ambientales que puedan influir para que una persona pueda implicarse en una acción proambiental, (Cayón and Pernaleté 2011).

• **Definición operacional:** Operacionalmente, se medirá con la aplicación del cuestionario cerrado de escala Likert, contentivo de una serie de ítems de cuatro opciones de respuestas, cuyas ponderaciones van desde 1 hasta 4 asignándosele un nivel estadístico de medición ordinal, a través de las dimensiones denominadas líneas de acción, didáctica aplicada y disposición del aprendizaje, aplicados a gerentes, docentes y estudiantes según los objetivos específicos que le correspondan.

CAPÍTULO III
ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO III

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro del presente capítulo se formulan los criterios metodológicos que orientan la investigación, es decir, los procedimientos que permiten darle respuesta al problema planteado. Se precisan aquí los términos asociados al apartado epistemológico, tipo y diseño de investigación, población y muestra para la obtención de la información, los instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad, el procedimiento ejecutado para la construcción del estudio; así como el procesamiento de los resultados del estudio.

3.1. Paradigma, Método y/o Enfoque de Investigación

La epistemología como parte integral de la ciencia de la educación, facilita a la ciencia la forma de construir el conocimiento científico, esto se traduce en una filosofía de la ciencia cuya preocupación central es explicar el funcionamiento interno del orden racional de la ciencia, (Arroyo, Moreno et al. 2015). De allí que, la reflexión sobre el proceso de crear conocimiento se revela en vislumbrar qué nivel de objetividad de la observación científica presenta un estudio, así como de los datos recolectados por los informantes claves para detectar hasta qué punto estos se encuentran determinados por las teorías profesadas y cómo interactúan los datos en correspondencia a la teoría. Sin duda, es precisar la justificación lógica del enfoque escogido tanto de toda la metodología aceptada, así como del soporte en que se apoya el paradigma epistemológico elegido.

Bajo esa premisa, se presenta un objeto, sujeto, entorno, y todas las relaciones que de ellos se derivan, dando paso al paradigma positivista en todas sus manifestaciones, fundando un modo de construir conocimiento útil para la sociedad. Ahora bien, si la construcción de conocimientos, tal como se entiende en este estudio, depende de valores culturales, es lógico pensar entonces que deben existir interacciones entre el saber y otras acciones del gerente educativo, donde el investigador en la formulación de su problemática responde a las demandas potenciales que presentan el entorno y el contexto donde se desenvuelve, es su medio de acción.

Todo lo mencionado, constituye la aceptación de una realidad, de un contexto, el cual se indaga, pero sin manipularla extrayendo información que circunscriba el cumplimiento de los objetivos específicos y así lograr la realidad científica de un fenómeno, por lo cual esta investigación se puede catalogar como Positivista, donde según (Chávez 2015), el entorno del ser humano no se evidencia otra realidad social externa y objetiva previamente concebida, donde, se implica la realidad sin aplicar ninguna alteración, permitiendo, enunciados demostrables.

Lo anterior implica que para llevar a cabo científicamente esta investigación se seguirá una acción y un procedimiento metódico de tipo deductivo, por cuanto, se parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos

individuales y comprobar así su validez. Al respecto, (Camacho and Ruiz 2004) señalan que el método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones.

Asimismo, por ser un estudio positivista por un lado, el método aplicado es del tipo analítico cuantitativo, ya que los resultados que se obtendrán serán detallados tal como se emitan por los sujetos encuestados. (Igartua Perosanz 2006). Aunado a ello, para verificar el nivel de verdad de las proposiciones, esta orientación se sirve del positivismo lógico, cuya tesis básica es que una proposición es significativa si y solo si puede ser verificada empíricamente.

3.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación se determina de acuerdo al problema seleccionado, objetivos que se pretenden lograr y disponibilidad de los recursos. En este marco de actuación, este estudio es una investigación cuantitativa secuencial y de tradición cualitativa constituyéndose en una investigación complementaria.

En el apartado cuantitativo, esta investigación se considera analítica ya que según lo expresan (Tamayo y Tamayo 2007) “trata de entender las situaciones en términos de sus componentes e intenta por ello, descubrir los elementos que componen una situación y luego hacer una síntesis de lo realizado”; es decir, se analiza la realidad tal cual sea presentada, toda vez que la misma comprenda el análisis e interpretación de la naturaleza actual de gerenciar y la forma como pudiera abordar en sus lineamientos un gerente con respecto a un programa educativo.

Lo expresado, es con base a consolidar una estrategia para la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes por lo cual se establece la comparación de la variable entre grupos de estudio, en este caso, entre gerentes educativos, docentes y estudiantes y el control sin aplicar o manipular la variable, estudiando esta según se da naturalmente en los grupos objetos de análisis.

3.3. Diseño de la Investigación

En cuanto al diseño de la investigación se establece con el propósito de dar respuestas a las interrogantes que se plantean en la misma investigación por medio de la recopilación de datos. El diseño en el que se ha basado el presente trabajo investigativo se encuentra enmarcado por un lado, en una investigación cuantitativa, bajo un estudio no experimental – transeccional o transversal. Para tal efecto, se consultó a (Hernández, Fernández et al. 2003), quienes expresan lo siguiente:

Los estudios no experimentales no constituyen deliberadamente ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación de diseño no experimental las variables independientes ya han ocurrido y

no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene el control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

La investigación a llevar a cabo es no experimental puesto que no se manipuló deliberadamente la variable: Programa Educativo, con ello, se quiere decir, que la investigación no experimental permitió observar los fenómenos o situaciones tal y como se den en el contexto natural, en el caso específico del presente estudio en las instituciones de Educación, que posteriormente se analizaran para realizar reflexiones sobre el contenido de la información recopilada.

En cuanto al diseño transeccional o transversal, según (Hernández, Fernández et al. 2003), “la investigación transeccional es la que recolecta datos en un sólo momento, y en un tiempo único”. Su propósito es describir las variables en un momento determinado. Por otro lado, el diseño transeccional o trasversal según (Chávez 2014) “es el estudio que mide una vez la variable. Se miden criterios de uno o más grupos de unidades en un momento dado, sin pretender evaluar la evolución de las unidades”. De hecho, el diseño transeccional o transversal proporciona un panorama del estado real de cada una de las variables de estudio en un momento y tiempo determinado facilitando así una mejor visión del problema estudiado y por consiguiente, llevar a cabo un análisis bien completo y organizado de la información recopilada.

En términos generales, se puede afirmar que el tipo de diseño aplicado en la presente investigación, es de gran utilidad ya que la información recopilada permitirá abordar el estudio seleccionado de forma precisa y el análisis puede realizarse de manera exhaustiva, permitiendo llevar a cabo una investigación más sustentada sobre un programa educativo como estrategia para la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes del politécnico, mediante la formulación lineamientos generados por el gerente educativo en función de coadyuvar a internalizar en el educando el tomar en cuenta y vivenciar el espectro ambiental de su contexto.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Conforme al criterio de (Tamayo y Tamayo 2007), la recolección de datos “Es la expresión operativa del diseño de investigación, la especificación concreta de cómo se hará la misma, dependiendo en gran parte del problema planteado el cual puede efectuarse desde la simple ficha bibliográfica, la observación, entrevistas, cuestionarios o encuestas”.

De acuerdo a lo antes planteado, se puede decir, que la recolección de los datos obtenidos para la presente investigación permite seguir un proceso operativo de forma concreta, que facilite la investigación hacia la lectura, la aplicación de la técnica de observación para constatar los hechos o situaciones que estructuran el estudio y los instrumentos que faciliten medir la información del tema en cuestión.

En el presente estudio se aplicó como técnica, la observación directa mediante la encuesta y como instrumento, el cuestionario estructurado. Para tal efecto, se consultó a (Méndez 2001), quien define la observación directa como “aquella que permite definir los datos más importantes que deben recogerse por tener relación con el problema de investigación y el investigador forma parte activa del grupo observado”.

Aunado a esto, “la encuesta como técnica pretende obtener información suministrada por un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (Arias Galicia 2007).

Es preciso señalar, que la aplicación de la técnica de la observación directa mediante la encuesta permite visualizar la realidad a estudiar el politécnico Suramericano para el presente trabajo, y recoger datos mediante la propia observación, apoyándose en los sentidos (conocimiento empírico), además se visualizaran las situaciones que se requieren estudiar en cuanto a la variables: Programa Educativo para poder sustentar el contenido de la investigación.

A su vez, se acota que el cuestionario siempre se respondió de forma escrita diseñado para ser aplicado a la muestra de gestores educativos, docentes y estudiantes, el cual tiene la finalidad de recopilar información sobre la variable señalada. En este sentido, se señala que para (Chávez 2014), “los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributo de las variables. Entre estos se puede mencionar: entrevistas, cuestionarios, entre otros”.

El cuestionario diseñado al efecto consta de 48 ítems o preguntas (3 preguntas por indicador) cerradas con alternativas de respuestas múltiples: Siempre, Algunas veces, y Nunca, a aplicarse a los gerentes educativos, docentes y estudiantes seleccionados, cuya finalidad reside en obtener información sobre la manera de abordar un programa educativo elaborado por el gerente con base (tal como se ha manifestado) a la información detectada por las distintas unidades poblacionales reseñadas para formular lineamientos prácticos gerenciales que sirvan como estrategia para la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes.

3.5. Población, Muestra y Muestreo

Toda investigación requiere el establecimiento de los parámetros dentro de los cuales se desarrollará el estudio, por lo tanto, desde el punto de vista metodológico, es necesario determinar el espacio donde se llevará a cabo la misma y, los sectores e individuos a los que se van a dirigir los esfuerzos realizados. Dentro de este contexto, para (Méndez 2001) “una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación”.

Para tal fin, se tomó como unidad poblacional la conformada por el Politécnico de Suramérica quienes prestan los servicios educativos de calidad en formación de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Asimismo, la unidad de información fueron los administradores o gestores educativos, docentes y estudiantes del politécnico mencionado. De tal manera, el equipo de informantes clave estuvo representado con base a los criterios de ser personas de distinto sexo, instrucción, años de servicios, es así, que se presenta a continuación la caracterización de la población:

Cuadro N° 2.- Distribución de la Población.

	PERSONAL ADMINISTRATIVO GESTORES EDUCATIVOS	PERSONAL DOCENTE	ESTUDIANTES
POLITÉCNICO SURAMERICANO	12	34	105

Fuente: Rectoría del Politécnico Suramericano (2017)

Esto implica, que la población abarca sujetos pertenecientes a un estado o conglomerado social que presentan características comunes, el cual la hace susceptible de ser estudiada de acuerdo a determinados criterios, siempre y cuando existan aspectos o cualidades evidenciadoras de similitudes tanto en lo concerniente a rasgos personales, como a identidades de grupos colectivos.

Consecuentemente, es importante exponer que la población la cual está conformada por los doce (12) administradores o gestores educativos y el personal docente (34) docentes y (105) estudiantes, por ser una población finita, se tomó para la muestra, es decir, no es necesario hacer muestreo. Al respecto, se consultó a (Chávez 2014) quien refiere que “una población finita es aquella que está constituida por menos de 100.000 unidades”. Dado que la población está conformada por un bajo número de sujetos, se asumen todos ellos como unidades de información, es decir, se trabajó con criterio de censo poblacional.

En ese sentido, la población censal, según (Méndez 2001), “Consiste en estudiar todos los elementos de ésta, es decir, el censo permite estudiar todos los elementos que conformaron la muestra que servirá para la recopilación de la información”. Por tanto, el censo es aplicado cuando la población de interés es pequeña, y es accesible al estudio lo cual permitirá la no aplicación del muestreo.

3.6. Procedimiento de la investigación

El análisis de los resultados se realizó a través del procesamiento de información obtenido a través del cuestionario que se aplicó al personal directivo, docente y educandos.

El análisis tiene como objetivo procesar e interpretar los datos para lo cual se llevó a cabo un tratamiento estadístico.

Ahora bien, vale mencionar que el tratamiento estadístico según (Chávez 2014) “depende del tipo de método de investigación que se haya seleccionado, del tipo de operaciones que puede ejecutarse y de las escalas de las variables”.

El tratamiento estadístico en ésta investigación es de tipo analítico ya que los valores que se obtuvieron facilitan la descomposición y la síntesis de la variable. Al respecto, se tomó en cuenta la media aritmética o promedio de cada indicador, así como sus medidas de variabilidad como la desviación estándar y la varianza respectivamente con respecto a sus alternativas de respuesta.

Para analizar los datos se recurrió a través de baremos, generados producto de tomar en consideración las alternativas de respuesta del instrumento y su correspondencia con la cantidad de indicadores y a su vez, con la cantidad de preguntas formuladas. Se aplicó a cada rango obtenido un valor de 0.6 producto de la división de las categorías de respuesta menos 1: $n-1/3 = 3-1/3 = 2/3 = 0.6$, el cual permitió reflejar lo mencionado. Al respecto, como ejemplo ilustrativo se especifica el siguiente baremo:

Cuadro N° 2.- Baremo de interpretación de las medidas de tendencia central y de variabilidad

Rango	Alternativas de Respuestas	Categorías
1 – 1,6	Nunca	Baja
1.7-2.3	Algunas Veces	Mediana
2.4-3	Siempre	Alta

Fuente: Trejos (2017)

3.7. Validez y Confiabilidad.

El diseño de un instrumento de recolección de datos, exige dentro de las ciencias sociales el cumplimiento de condiciones a través de las cuales se garantice la pertinencia, coherencia y consistencia de los datos; referido a la validez del instrumento, definida por (Chávez 2014), como "la eficiencia con que un instrumento mide lo que se pretende medir".

Para tal fin, el instrumento diseñado, en cuanto a la encuesta se refiere, fue sometido a un proceso de validación de contenido, a través de la técnica del "Juicio de Expertos en la materia", la cual consiste en la revisión lógica, la cual se consigue por medio de un grupo de siete (7) expertos en el área de la educación, quienes emitieron juicios con relación a si los ítems estaban bien formulados, redactados en forma clara, y si reflejaban un contenido específico de lo que se mide.

Sin duda, esto garantiza que el cuestionario sea cónsono con los objetivos que se pretendan lograr en la investigación, dado que estos expertos plantearon sugerencias para realizar la versión definitiva del instrumento, tales como: ambigüedad en las preguntas, inefectiva redacción de los ítems, disparidad de criterios en cuanto a indicadores y preguntas se refiere, lenguaje muy técnico y duplicación de contenido en los ítems, entre otros. Las correcciones de cada uno de los ítems, en los resultados obtenidos de esta validez permiten elaborar el instrumento definitivo para el estudio.

Confiabilidad del Instrumento.

Por otra parte en lo que se refiere al otro requisito que deben cumplir los instrumentos de recolección de datos, (Hernández, Fernández et al. 2003) expresan que "la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su acción repetida al mismo sujeto, produce iguales resultados". En este sentido, para el cálculo de la confiabilidad del instrumento en cuanto a la encuesta se refiere, vale destacar que se procedió a utilizar el método Alfa Crombach, aplicando una prueba piloto, a una muestra de cinco (05) gestores educativos o administradores; cinco (5) docentes y diez (10) estudiantes, veinte en total, con características similares a las del estudio, su ventaja reside en que se ajusta a los test con reactivos de diversas alternativas y a su vez, se aplicó una medición. Calculándose el coeficiente a través de la fórmula referida por Chávez (2007):

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum p \cdot q}{V_t} \right]$$

Dónde:

α = Coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson

K = Número de ítems que contiene el instrumento.

V_t = Variación total de la prueba.

$\sum p \cdot q$ = Sumatoria de la varianza individual de los ítems.

p = TRC / N = Total respuesta correcta entre número de sujetos.

q = 1 - p

Generando un valor de confiabilidad para el instrumento el cual debe considerar un valor mayor a 0.80 según lo especifica (Hernández, Fernández et al. 2003), para poder evidenciar que el instrumento sea confiable.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Técnicas de Análisis de Datos

En el presente capítulo se analizan y discuten los resultados obtenidos del proceso de recolección de los datos, los mismos son expuestos siguiendo el orden de presentación de la variable denominada Conciencia Ambiental, Dimensiones como Situación Actual, Líneas de Acción, Didáctica Aplicada y Disposición del aprendizaje con sus correspondientes indicadores.

De tal modo, se ha de destacar que el análisis se desarrolla interpretando todas las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado a la población de gestores educativos, estudiantes y docentes, ilustrados sus hallazgos en las tablas sinópticas respectivas.

Así mismo, se coloca de manifiesto el criterio del investigador en concordancia con las bases teóricas analizadas, las cuales, finalmente llevaron a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones del estudio, con la finalidad de suministrar una información científica que permita desarrollar un programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes del politécnico.

Ahora bien, las tablas exhibidas seguidamente hacen una panorámica de los resultados derivados tomando en consideración la dimensión respectiva, con su promedio aritmético o media de la aplicación del instrumento sobre la población afectada.

1.- Análisis FODA del Politécnico Suramericano

Cuadro N° 3.- Análisis FODA General del Politécnico Suramericano.

<u>DEBILIDADES:</u>	<u>FORTALEZAS:</u>
▪ Inexistencia de un sistema de gestión de calidad. ▪ Falta de capacitación de docentes en la metodología de la formación por competencias laborales. ▪ Falta de un proceso de autoevaluación institucional y mejoramiento continuo. ▪ Falta de posicionamiento en el mercado. ▪ La certificación de calidad de la institución y de los programas técnicos laborales.	▪ Suficiencia patrimonial y financiera. ▪ Profesionalismo e idoneidad del personal directivo y administrativo. ▪ Personal docente de alto nivel profesional y con experiencia en la educación para el trabajo y el desarrollo humano. ▪ Excelente estructura curricular basada en el modelo de formación por competencias. ▪ Adecuados ambientes de aprendizaje, recursos didácticos y TICS.

<u>OPORTUNIDADES:</u> ▪ Las necesidades educativas de la población. ▪ La oferta de contratos por parte del SENA y la Alcaldía de Medellín. ▪ Las necesidades del sector productivo. ▪ Las exigencias del medio por certificar los conocimientos.	<u>AMENAZAS:</u> ▪ El reconocimiento de programas ante el SENA para programas certificados. ▪ Alta concentración de IETDH con ofertas similares. ▪ Las decisiones de índole político.
---	---

Fuente: Trejos (2017)

2.- Planificación Institucional resultante del análisis FODA General

- **Misión:** El POLITÉCNICO DE SURAMÉRICA fundamentado en estándares de alta calidad, tiene como misión la prestación de servicios de formación continua empresarial y el desarrollo de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, mediante la innovación de los procesos académicos y el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la educación.
- **Visión:** Para el año 2020, El POLITÉCNICO DE SURAMÉRICA será la mejor opción en Latinoamérica para la formación continua empresarial y con alto reconocimiento en el país por la calidad de sus programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, mediante procesos educativos innovadores y la mediación tecnológica de las actividades académicas.
- **Política de Calidad:** El POLITÉCNICO DE SURAMÉRICA fundamenta su compromiso con la prestación de servicios educativos de calidad en formación de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, priorizando su enfoque hacia la satisfacción de la comunidad educativa y grupos de interés mediante procesos educativos pertinentes e innovadores, talento humano comprometido con los valores institucionales, el cumplimiento de requisitos, lugares de trabajo seguros, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y, los procesos de mejora continua.
- **Valores:** innovación: búsqueda de alternativas para idear soluciones nuevas y diferentes; responsabilidad: virtud o disposición habitual de asumir las

consecuencias de las propias decisiones, respondiendo siempre por ellas; excelencia: se relaciona a la idea de perfección y a las características sobresalientes.

▪ **Objetivos estratégicos:**

- **Consolidar un modelo pedagógico de alta calidad que permita la formación idónea de los estudiantes.** Acciones para el desarrollo de la estrategia:
 1. Conformar un Consejo Académico idóneo para evaluar el desarrollo eficiente y eficaz de los diferentes programas técnicos laborales, a través de los módulos de formación definidos para cada plan de estudios.
 2. Diseñar planes de mejoramiento continuo para cada programa técnico laboral.
 3. Investigar permanentemente la normatividad específica de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y las nuevas consideraciones del Sistema Nacional de Formación Para el Trabajo y del Ministerio de Educación Nacional.
 4. Capacitar y evaluar continuamente a los docentes de la institución en formación por competencias laborales.
- **Incrementar la participación en el mercado de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.** Acciones para el desarrollo de la estrategia:
 1. Conformar una unidad de investigación de mercados adscrita a la Rectoría.
 2. Identificar nuevos nichos de mercado mediante el desarrollo de estudios de pertinencia laboral.
 3. Gestionar comercialmente el ingreso de estudiantes mediante la formalización de convenios con instituciones de educación superior.
- **Certificar el sistema de gestión de calidad ante el ICONTEC con la norma NTC – 5555.** Acciones para el desarrollo de la estrategia:
 1. Contratar una firma consultora de sistemas de gestión de calidad con experiencia en el sector educativo.
 2. Diseñar e implementar el sistema de gestión de la calidad con base en los requisitos de la norma NTC – 5555.
 3. Solicitar ante el ICONTEC la auditoria de certificación del POLITÉCNICO DE SURAMÉRICA con base en la norma NTC – 5555.
- **Certificar los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ante el ICONTEC con la norma NTC – 5581.** Acciones para el desarrollo de la estrategia:
 1. Contratar una firma consultora de sistemas de gestión de calidad con experiencia en el sector educativo.
 2. Ajustar los programas al cumplimiento de los requisitos de la norma NTC – 5581.

3. Solicitar ante el ICONTEC la auditoria de certificación de los programas del POLITÉCNICO DE SURAMÉRICA con base en la norma NTC – 5581.
- **Potencializar el sistema de gestión del talento humano.** Acciones para el desarrollo de la estrategia:
 1. Reestructurar los procesos de Gestión Humana.
 2. Implementar acciones de mejoramiento de la cultura organizacional.
 3. Adecuar la estructura organizacional al crecimiento de la institución.
 4. Capacitar continuamente al personal administrativo de la institución.
- **Fortalecer las relaciones corporativas con el sector productivo.** Acciones para el desarrollo de la estrategia:
 1. Fortalecer el Centro de Prácticas Empresariales.
 2. Incrementar el número de empresas adscritas al Centro de Prácticas Empresariales.
 3. Diseñar un plan de incentivos para las empresas adscritas al Centro de Prácticas Empresariales.
- **Realizar la formación de Pedagogía basada en competencias:** Acciones para el desarrollo de la estrategia:
 1. Convocar a los docentes para la capacitación en la formación de Pedagogía Basada en competencias.
 2. Presentar la constancia académica de la formación.
 3. Solicitar certificado de formación de Pedagogía basada en competencias cada vez que haya ingresa un docente.
- **Realizar encuesta de satisfacción para nuestros estudiantes y los colaboradores:** Acciones para el desarrollo de la estrategia:
 1. Implementar la encuesta de satisfacción en nuestra plataforma.
 2. Verificar y tabular las encuestas, para la mejora continua.
- **Divulgar a través de una estrategia digital y el voz a voz:** Acciones para el desarrollo de la estrategia:
 1. Implementar el plan de mercadeo.
 2. Verificar la ejecución del plan de mercadeo.
 3. Realizar estrategias de ventas a través de la redes sociales.
- **Cumplir con la ejecución el SGC:** Acciones para el desarrollo de la estrategia:
 1. Realizar correctamente los parámetros para certificar la institución.
 2. Generar compromiso en los procesos visionales, misionales y de apoyo.

3.- Situación Actual del Politécnico Suramericano en cuanto a la conciencia Ambiental

Fortalezas:

1. La intención por parte de los estudiantes de poner en práctica las estrategias inherentes a alcanzar una conciencia ambiental.
2. La realización de internalizar un proyecto en materia ambiental que pudiera generar una conciencia ambiental.
3. La colaboración a prestar por parte de los estudiantes adscritos a cada institución analizada para la realización del proyecto en materia ambiental.

Oportunidades:

1. La intención del investigador de un proyecto ambientalista para los estudiantes del politécnico a querer plasmar y dar a conocer estrategias ambientalistas dirigidas al estudiante partiendo del docente, con la participación de cada gestor educativo de la institución analizada.
2. El acercamiento del espectro ambiental hacia los estudiantes.
3. El hecho de contar con cierto personal docente y administrativo capaz de demarcar y dar paso a la realización de un programa educativo para la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes del Politécnico.

Debilidades:

1. La carencia de patrocinantes para algunas actividades en materia ambiental.
2. No todos los estudiantes ni docentes desean tener un plan el cual propicie la instauración del programa educativo en materia ambiental.
3. El descuadre de horas que tienen y desean los estudiantes para la realización de sus actividades en materia ambientalista.
4. La carencia de visitas por parte de los estudiantes al ámbito natural sea local, sectorial, regional o nacional.
5. El hecho de no contar con instalaciones aseadas para la realización de las actividades académicas en materia ambiental, la cual propulse su interacción con la naturaleza en ese ámbito educativo.

Amenazas:

1. Resistencia de los estudiantes para poner en práctica los contenidos ambientales que se le generan en sus cátedras.
2. Resistencia de los docentes a la hora de ejecutar actividades en esta temática ambiental.
3. La realización de internalizar en el estudiante la idea de que el programa educativo para la promoción de la conciencia ambiental elaborado les coadyuvará a mejorar su calidad de aprendizaje.

4.- Procesamiento y Análisis de los resultados

Tabla N° 1.- Resultados de la dimensión: Líneas de acción. (Aplicado a los Gestores educativos o Personal Administrativo del Politécnico Suramericano)

VARIABLE: CONCIENCIA AMBIENTAL

DIMENSIÓN: LINEAS DE ACCIÓN

Indicadores	Media Aritmética	Categoría según el baremo de comparación
Liderazgo comprensivo	1,2	BAJA
Inteligencia emocional	1,2	BAJA
Comunicación efectiva	1,5	BAJA
Cooperación	1,4	BAJA
Compromiso	1,2	BAJA
Participación	1,3	BAJA
Motivación	1,2	BAJA
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN	1,29	BAJA

Fuente: Elaboración Propia (2017)

La tabla N° 1, correspondiente a la dimensión Líneas de Acción, se observa que la totalidad de los indicadores presentan una categoría de baja, con valores oscilantes entre 1.20 y 1.50 respectivamente, donde el promedio de la dimensión alcanza un valor puntual de 1.29, lo cual evidencia su inserción en la categoría Baja, lo cual en primera instancia denota un bajo liderazgo comprensivo cuando expresan que los gestores educativos no orientan la acción del personal en una dirección determinada anticipando escenarios de desarrollo y no tienen una visión particular que implica una forma de trabajo cooperativo, productivo y de responsabilidad con el personal en materia de generar conciencia ambiental.

Lo anterior, no concuerda con lo planteado por (Cardona and García-Lombardía 2005) quienes afirman que las competencias de liderazgo son hábitos necesarios para desplegar un sentido de misión en el tiempo, donde los valores a encarnar por el gerente educativo en este caso, estimulan la visualización de un norte, teniendo por consiguiente un alto nivel de impacto no sólo en su equipo sino también en otras áreas de su empresa. Sin duda, esta función de un liderazgo comprensivo no se detecta en los gestores educativos de las instituciones objeto de estudio, dado que no determinan el perfil asociado con el manejo de las relaciones interpersonales, toda vez que estos (gerentes) deben generar compromiso con la transformación de la institución.

Así mismo, los encuestados manifiestan su sentir cuando expresan que los gestores educativos no canalizan las emociones del personal para lograr iniciativas que estimulen el mejoramiento y la calidad en la ejecución de las tareas; ni orientan al personal a cumplir sus

obligaciones a través del dominio de sí mismo y la empatía y no aplica eficazmente la energía de las emociones en el trabajo.

Esto diverge con lo planteado por (Goleman, Boyatzis et al. 2016) cuando afirma que se debe tener “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones en nosotros mismos y en nuestras relaciones”. De tal manera, que en el campo laboral, la inteligencia emocional debe desarrollarse por los líderes en el compromiso con la organización, para así lograr iniciativas que estimulen el mejoramiento, calidad en la ejecución de tareas, incentivos para el desarrollo de la comunicación, confianza entre los empleados, construcción de relaciones dentro y fuera de la empresa, el enfrentamiento de cualquier situación como un equipo, elementos estos no detectados en las instituciones educativas objeto de estudio.

Aunado a lo anterior, los resultados no se corresponden con lo expuesto por (Robbins 2004) cuando aduce que la comunicación efectiva “es un proceso por medio del cual las personas se interrelacionan entre sí intercambiando significados”, dado que se considera que esta (comunicación) al involucrar la transferencia y comprensión de significados contribuye a construir niveles cada vez más profundos de confianza y comprensión y permite trascender las limitaciones del trabajo.

Es por eso, que toda institución también educativa en vías de lograr la excelencia, debe asignar en su estructura organizacional, como lo plantea (Ruiz Sáenz and Valero Acevedo 2009) un valor especial a un sistema de comunicación e información que promueva la participación, la integración y la convivencia, para el logro de una verdadera interacción a nivel interno, de manera que contribuya acercar las personas y a estrechar vínculos como: vivir experiencias comunes, compartir significados, participar de la vida institucional, ser uno pero a la vez equipo.

Elementos generales que no se corresponden con lo erigido por (Malavassi 1999) cuando afirman que “la cooperación impulsa a la persona y a la empresa a salir más allá de los intereses particulares y buscar lo que es bueno para el conjunto de la sociedad, dado que el tener este concepto internalizado puede generar un sentido de desarrollo a nivel personal”.

Esto significa que no sólo basta el desarrollo económico de una sociedad, sino que a esta también se le debe incluir el alcanzar un desarrollo de valores lo que redundará en altos niveles de satisfacción por parte de sus integrantes, en este caso, en el ámbito educativo al poner en marcha la supervisión en esta área.

Es de esta manera, que se contradice con lo expuesto por (Davis, Newstrom et al. 2003) cuando refieren que el compromiso es definido “como el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea continuar participando activamente en ella”. Es de este modo, que la gerencia participativa debe tener un sentido de identificación con las metas de

la organización; a su vez, un sentido de involucramiento con los deberes organizacionales y un sentido de lealtad con la organización, de manera que se pueda interiorizar los valores del compromiso ético, expresados a través de comportamientos en los gestores educativos, que permitan posicionar a la institución en este caso, donde sus miembros se comprometan, en un acto individual y voluntario, a asumir los siete valores éticos como marco de referencia de su comportamiento en la Institución, tales como: solidaridad, diálogo, pertenencia, respeto, responsabilidad, equidad y honestidad. En ese orden de ideas, se observa que el indicador participación obtuvo un comportamiento alejado del constructo teórico expuesto por (Conway 2003), cuando refiere que la misma consiste en: 1) crear el deseo de emprender la mejora; 2) crear la creencia de que se puede hacer, a través de la promoción y liderazgo, la gestión escolar y la innovación educativa; 3) proporcionar a los diversos actores los medios (conceptuales pedagógicos, materiales y tecnológicos) para hacerlo; y 4) hacerlo, ya que creado el deseo, la creencia y la infraestructura de conocimientos y de herramientas, hacerlo es fácil; es decir, se debe priorizar la participación de los diferentes actores, al aprovechar las energías y competencias de cada uno, en aras de construir una organización inteligente. Bajo la óptica de los resultados atinentes a la motivación, evidenciaron incongruencia con lo planteado por (Robbins 2004) cuando describe la motivación como “la disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzos a fin de lograr las metas organizacionales, condicionando la habilidad del esfuerzo para satisfacer algunas habilidades individuales”, ya que en los gestores educativos su motivación personal en términos generales es baja, solamente el ser optimista en forma baja aúpa el sentir de realizar su desempeño en su ámbito escolar. Así mismo, no se encontraron puntos de vista coherentes con lo que opinan (Carrillo 2000) en referencia a la baja motivación, donde los citados autores aducen lo siguiente: “la motivación son las fuerzas que dan energía, dirigen y sostiene los esfuerzos de una persona”. Esto deja en evidencia, que los gestores educativos no dirigen las emociones a fin de conseguir un objetivo esencial para mantenerse en un estado de búsqueda permanente con la mente creativa, a fin de encontrar soluciones. Ello implica que no presentan esta habilidad manifestada en las personas por encima de la simple recompensa económica, con un alto grado de iniciativa, compromiso, así como una gran capacidad en la consecución de sus objetivos.

Tabla N° 2.- Resultados de la dimensión: Didáctica Ambiental. (Aplicado a los Estudiantes del Politécnico Suramericano)

VARIABLE: CONCIENCIA AMBIENTAL
DIMENSIÓN: DIDACTICA APLICADA

Indicadores	Media Aritmética	Categoría según el baremo de comparación
Puesta en práctica de escenarios reales	1,3	BAJA
Puesta en práctica de escenarios simulados	1,5	BAJA
Puesta en práctica de escenarios vinculados con la temática	1,5	BAJA
Procesos educativos que intervienen	1,4	BAJA
Participación de una visión compartida del docente	1,3	BAJA
Entendimiento del estudiante con respecto a su capacidad de adaptabilidad a nuevas exigencias de aprendizaje sobre el ambiente o entorno.	1,4	BAJA
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN	1,40	BAJA

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Al efectuar un resumen de la tabla 2 se visualiza en sus indicadores con respecto a la dimensión analizada (Didáctica Aplicada) que la totalidad de los indicadores se ubican en la categoría Baja, con promedios que oscilan entre 1.30 y 1.50, lo cual los sitúan en la alternativa de respuesta nunca; observando que el promedio de la ubicación es de 1.40 (Baja). Ahora bien, en primer lugar, los informantes clave (estudiantes) aducen que sus docentes no comparan ni manifiestan escenarios reales para que el estudiante tenga un mejor aprendizaje en materia ambiental, por ello, no es coincidente con lo expuesto por (Hirald Trejo 2017), quien afirma categóricamente que al ponerse en contacto con la realidad que ha dado lugar a los conceptos que se quieren explorar con los alumnos se debería conocer a fondo el contexto histórico que enmarca estos conceptos ambientales adecuadamente para lograr con ello un aprendizaje activo en el estudiante. A su vez, en su consideración los docentes no ponen en práctica escenarios que simulen eventos o situaciones que permitan al estudiantado asimilar lo enseñado y genere una conciencia ambiental.

Ello revela la no coincidencia con lo expuesto por (Hirald Trejo 2017), cuando refiere lo siguiente: se debe hacer un intento directo de una modelización de la realidad a través de este tipo de escenarios, en la que el docente sabe que han de aparecer las

estructuras de las cátedras en cuestión, con lo cual se busca efectuar comparaciones entre la realidad y la simulación para hacer surgir ideas de profundidad en el educando. Así mismo, los opinantes (estudiantes) manifiestan que sus docentes no presentan escenarios relacionados con la temática vinculada al espectro ambiental que enseñen y que lo demarquen para el logro de su aprendizaje. Elementos estos últimos contrastantes con lo referido por (Hirald Trejo 2017) quien establece que se debe ubicar las situaciones-problema mediante este tipo de escenarios, en las que tuvo lugar la gestación de las ideas estimulando su búsqueda autónoma, su propio descubrimiento paulatino de estructuras sencillas, de problemas interesantes relacionados con tales situaciones que surgen de modo natural, con la finalidad de generar en el aprendiz una conciencia ambiental.

Por otra parte, los docentes no ejecutan en grado sumo una serie de procesos que fomenten el aprendizaje en la temática ambiental; esto evidencia que no se enmarca con lo referido por (Hirald Trejo 2017) cuando indica la importancia de tomar en consideración que los conocimientos y experiencias previas son los que van conformando la teoría del mundo en el estudiante, ya que la inferencia permite al educando completar la información de que dispone en el texto, infiriendo lo que no está explícito en el mismo sobre personajes, objetos, tiempo, espacio, valores, preferencias del autor, entre otros aspectos.

Finalmente, el docente no tiene con sus estudiantes una visión compartida respecto a la temática que dicta en materia ambiental, lo cual contradice lo planteado por (Hirald Trejo 2017), cuando afirma que dicha participación exige por parte del docente un conocimiento riguroso acerca del proceso cognoscente y de los factores afectivos, psicológicos, sociales y culturales implicados en él; pero dentro de un ámbito intercultural, tomando en consideración los intereses, necesidades, conocimientos previos y posibilidades de aprendizaje del estudiante inserto en este ámbito social y el cual proporciona identidad, donde el actuar moral se moldea en los espacios donde convive con los demás. **Tabla N° 3.-** Resultados de la dimensión: Disposición del aprendizaje. (Aplicado a los Docentes del Politécnico Suramericano)

VARIABLE: CONCIENCIA AMBIENTAL

DIMENSIÓN: DISPOSICIÓN DEL APRENDIZAJE

Indicadores	Categoría según el	
	Media Aritmética	baremo de comparación
Exposición de los contenidos	1,2	BAJA
Métodos utilizados	1,5	BAJA
Técnicas utilizadas	1,4	BAJA
Forma de utilizar métodos por parte del docente	1,2	BAJA

Forma de utilizar técnicas por parte del docente	1,5	BAJA
PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN	1,36	BAJA

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Al efecto, en la tabla 3 se presenta un resumen de la dimensión Disposición del Aprendizaje con sus respectivos valores estadísticos correspondientes a la media aritmética o promedio. De tal modo, se destaca en primera instancia, que la mayoría de los valores de las medias se ubican en el rango de baja, seguidas de la categoría mediana para el indicador exposición de los contenidos, según el baremo ubicado en el apartado metodológico correspondiente, y las respuestas emitidas por los docentes encuestados; observando que el promedio de la dimensión es de 1.36, situándola en la categoría de Baja respectivamente. Ello evidencia que los docentes refieren que la unidad curricular objeto de estudio en materia ambiental tienen una mediana exposición de los contenidos hacia el estudiante, toda vez, que la estructura curricular los emplaza a realizar una cierta medida de excelencia laboral en el ámbito académico.

De esto se interpreta una tendencia favorable en opinión de (Pedrós Pérez and Martínez-Jiménez 2010), cuando el citado autor plantea que ningún sistema de Educación puede cumplir su misión y ser un aliado viable para la sociedad en general, si parte de su equipo docente y de sus entidades organizativas no se encuentran formados debidamente, de acuerdo a las metas institucionales particulares, el potencial académico y los recursos materiales. Por ello, se debe propiciar la gestión efectiva del estudiante en la temática ambiental, dependiendo cómo se administre ello redundará hacia el entramado de un aprendiente con altos índices de calidad humana, real y técnica, el cual se constituya según lo refiere (Alles 2007), en “agente multiplicador de acciones tendentes a revitalizar el aparato societal del claustro educativo, ya que toda relación humana, toda actividad, supone alguna forma de mejorar y adaptarse a los cambios”.

De hecho, según su consideración los docentes están conscientes que en la cátedra relativa a la materia ambiental para la generación de una conciencia en esta área no utilizan en grado sumo una serie de métodos para complementar el aprendizaje del estudiante. Esto se contrapone a lo expuesto por (Sevillano García 2012) quien afirma que la presentación del contenido como tema promueve la descripción o explicación del docente, de tal manera que hay que indagar sobre aquellos métodos más efectivos para dar a conocer al estudiante los contenidos de las cátedras. De igual forma, se contrapone a lo planteado por el citado autor cuando refiere que se debe tener la técnica adecuada al contenido a explicitar por parte del docente, para configurar con ello la materialización de tres elementos curriculares que definen la demanda educativa: objetivos, contenidos y actividades.

Así mismo, los encuestados opinan que al tener bajo empleo de métodos de aprendizaje para sus estudiantes no utilizan distintas formas para maniobrar el mismo, con

lo cual no permiten a sus estudiantes focalizar y centrar lo aprendido. En ese sentido, se evidencia lo contrario a lo expuesto por (Sevillano García 2012) cuando aduce que el tipo de método a ser usado por el docente en un momento determinado es vital para que el educando adquiera un aprendizaje significativo.

A su vez, se detectó que los docentes tienen bajo empleo de utilizar varias modalidades de técnicas para coadyuvar al aprendizaje de sus estudiantes, toda vez, que no utilizan en grado sumo lo referido, En este sentido, vale destacar lo esgrimido y no coincidente con lo expuesto por (Sevillano García 2012) quien plantea que este es uno de los componentes más importantes ya que determina el nivel de exigencia que va a poseer el trabajo en la clase.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

A continuación se expresan las conclusiones derivadas de la investigación, a saber:

En cuanto al objetivo específico orientado a diagnosticar la situación actual en materia de conciencia ambiental que presentan los estudiantes de las instituciones dedicadas a la educación para el trabajo, se obtuvo lo siguiente: la existencia de una serie de fortalezas que revisten lo relativo a internalizar e instaurar un programa proclive a generar conciencia ambiental por parte de los estudiantes; las oportunidades versan sobre contar con cierto personal docente y administrativo capaz de demarcar y dar paso a la realización de un programa educativo para la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes de del politécnico; mientras se revela que las debilidades se centran en que no todos los estudiantes ni docentes desean tener un plan el cual propicie la instauración del programa educativo en materia ambiental por no contar con las instalaciones apropiadas, por ver el escepticismo hacia el espectro ambiental; donde las amenazas son que resistencia de los estudiantes y de los docentes a creer que el programa educativo para la promoción de la conciencia ambiental elaborado les coadyuvará a mejorar su calidad de aprendizaje.

En relación con el segundo objetivo específico, dirigido a Caracterizar las líneas de acción del gerente educativo de cara a su interacción ambiental institucional, se evidenció la existencia de un bajo liderazgo comprensivo cuando expresan que los gestores educativos no orientan la acción del personal en una dirección determinada anticipando escenarios de desarrollo y no tienen una visión particular que implica una forma de trabajo cooperativo, productivo y de responsabilidad con el personal en materia de generar conciencia ambiental.

A su vez, se detectó que los docentes en opinión de los estudiantes no comparan ni manifiestan escenarios reales para que el estudiante tenga un mejor aprendizaje en materia ambiental; asimismo, no ponen en práctica escenarios que simulen eventos o situaciones que permitan al estudiantado asimilar lo enseñado y genere una conciencia ambiental; y no presentan escenarios relacionados con la temática vinculada al espectro ambiental que enseñen y que lo demarquen para el logro de su aprendizaje. Ello evidencia que los docentes refieren que la unidad curricular objeto de estudio en materia ambiental tienen una mediana exposición de los contenidos hacia el estudiante, toda vez, que la estructura curricular los emplaza a realizar una cierta medida de excelencia laboral en el ámbito académico y no utilizan en grado sumo una serie de métodos para complementar el aprendizaje del estudiante, por lo cual sus estudiantes no focalizan ni centran lo aprendido en materia ambiental.

En cuanto al objetivo: Analizar la didáctica aplicada por los docentes en términos de conciencia ambiental, en primer lugar, los estudiantes aducen que sus docentes no comparan ni manifiestan escenarios reales para que el estudiante tenga un mejor

aprendizaje en materia ambiental, por ello, se efectuaron comparación a la luz de las teorías descritas en el marco teórico, considerando que al ponerse en contacto con la realidad que ha dado lugar a los conceptos que se quieren explorar con los alumnos se debería conocer a fondo el contexto histórico que enmarca estos conceptos ambientales adecuadamente para lograr con ello un aprendizaje activo en el estudiante. A su vez, en su consideración los docentes no ponen en práctica escenarios que simulen eventos o situaciones que permitan al estudiantado asimilar lo enseñado y genere una conciencia ambiental.

Ello revela que los docentes deben hacer un intento directo de una modelización de la realidad a través de este tipo de escenarios, en la que el docente sabe que han de aparecer las estructuras de las cátedras en cuestión, con lo cual se busca efectuar comparaciones entre la realidad y la simulación para hacer surgir ideas de profundidad en el educando. Asimismo, los opinantes (estudiantes) manifiestan que sus docentes no presentan escenarios relacionados con la temática vinculada al espectro ambiental que enseñen y que lo demarquen para el logro de su aprendizaje.

Por otra parte, los docentes no ejecutan en grado sumo una serie de procesos que fomenten el aprendizaje en la temática ambiental; esto evidencia la carencia en cuanto a tomar en consideración que los conocimientos y experiencias previas son los que van conformando la teoría del mundo en el estudiante, ya que la inferencia permite al educando completar la información de que dispone en el texto, infiriendo lo que no está explícito en el mismo sobre personajes, objetos, tiempo, espacio, valores, preferencias del autor, entre otros aspectos.

Finalmente, el docente no tiene con sus estudiantes una visión compartida respecto a la temática que dicta en materia ambiental, lo cual contradice la participación exigida por parte del docente un conocimiento riguroso acerca del proceso cognoscente y de los factores afectivos, psicológicos, sociales y culturales implicados en él pero dentro de un ámbito intercultural, tomando en consideración los intereses, necesidades, conocimientos previos y posibilidades de aprendizaje del estudiante inserto en este ámbito social y el cual proporciona identidad, donde el actuar moral se moldea en los espacios donde convive con los demás.

En relación al objetivo referido a Identificar los criterios que puedan ser utilizados según la elaboración de un constructo teórico, para obtener la perspectiva ambiental del estudio y a Diseñar un programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes de las instituciones dedicadas a la educación para el trabajo, estos se demarcaron a través de las pautas correspondientes en los lineamientos efectuados al respecto.

Recomendaciones

Con base en lo expuesto, se exponen seguidamente las recomendaciones del presente estudio en forma operativa para su realización, donde el Politécnico Suramericano, en mano de sus gestores educativos, docentes y estudiantes deberían tomar en cuenta los siguientes aspectos vía charlas informativas en un lapso de un año, focalizadas en la institución respectiva de manera mensual, donde los docentes serán los responsables de las mismas, es decir, a partir de la puesta en práctica por parte de estos de estas sugerencias las cuales conllevarían a la prosecución del programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes del politécnico.

En cuanto a las recomendaciones relacionadas con el objetivo: Diagnosticar la situación actual en materia de conciencia ambiental que presentan los estudiantes de las instituciones dedicadas a la educación para el trabajo, se sugiere a los gestores educativos o personal administrativo de la institución la elaboración de una Planificación estratégica del Politécnico Suramericano, en el que se profundicen en los aspectos neurálgicos relativos a la instauración de un programa de conciencia ambiental, aprovechando las oportunidades expresas en el análisis FODA, en el que resalta el personal docente y administrativo con capacidad de diseñar acciones concretas que aportaran beneficios tangibles para concienciar a la comunidad en general del politécnico a la temática ambiental.

Así mismo, se requiere de la colaboración de los docentes en la participación activa y a la reconstrucción local del currículum, a la mejora interna de los centros en lo que atañe a la racionalización de sus estructuras y recursos (tiempo, organización, recursos) y a la activación de dinámicas de trabajo colegiado y cooperativo, así como a la redefinición de funciones, compromisos y responsabilidades para ir haciendo posible la mejora de la educación en contextos y situaciones bien determinadas, así como la disposición y capacidad para tomar las decisiones oportunas e ir mejorándolo progresivamente con la colaboración permanente de sus estudiantes.

De hecho, el programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental versa sobre el currículum y la educación en forma mancomunada y el cual pretende, busca y facilita su mejora, cuyos contenidos y referentes han de ser sometidos a deliberación y cuestionamiento conjunto en las instituciones educativas, en pro de concatenar esfuerzos para que el aprendiente pueda entronizar o internalizar su nuevo proceder mediante charlas informativas generadas en el aula de clase, de forma quincenal, mensual, para ir fortaleciendo su propio criterio como persona, como equipo.

Por otro lado, En relación con el segundo objetivo dirigido a Caracterizar las líneas de acción del gerente educativo de cara a su interacción ambiental institucional, se estructuraron en el análisis de los resultados y conclusiones una serie de características que generan líneas de acciones concretas para fomentar la interacción institucional y su compromiso con el ambiente, representado en términos generales en la participación activa en la construcción del programa de educativo que intenta propiciar conciencia ambiental,

así mismo, se sugiere, destinar parte del presupuesto institucional en la formulación de charlas en conjunto comunidad y empresas cerca del sector del politécnico, con esto se pretende aumentar el alcance de las nuevas políticas institucionales en pro de la conciencia ambiental de la mano de las comunidades aledañas.

En cuanto al objetivo: Analizar la didáctica aplicada por los docentes en términos de conciencia ambiental, se recomienda a los docentes y estudiantes ponerse en contacto con la realidad que ha dado lugar a los conceptos que se quieren explorar con los alumnos se debería conocer a fondo el contexto histórico que enmarca estos conceptos ambientales adecuadamente para lograr con ello un aprendizaje activo en el estudiante. A su vez, los docentes deben poner en práctica escenarios que simulen eventos o situaciones que permitan al estudiantado asimilar lo enseñado y genere una conciencia ambiental.

Por otra parte, los docentes deben hacer un intento directo de una modelización de la realidad a través de este tipo de escenarios, en la que el docente sabe que han de aparecer las estructuras de las cátedras en cuestión, con lo cual se busca efectuar comparaciones entre la realidad y la simulación para hacer surgir ideas de profundidad en el educando. Asimismo, los docentes deben presentar escenarios relacionados con la temática vinculada al espectro ambiental que enseñen y que lo demarquen para el logro de su aprendizaje.

Por otro lado, los docentes deben ejecutar una serie de procesos que fomenten el aprendizaje en la temática ambiental; considerando que los conocimientos y experiencias previas son los que van conformando la teoría del mundo en el estudiante, ya que la inferencia permite al educando completar la información de que dispone en el texto, infiriendo lo que no está explícito en el mismo sobre personajes, objetos, tiempo, espacio, valores, preferencias del autor, entre otros aspectos.

En cuanto a las recomendaciones de los objetivos referidos a Identificar los criterios que puedan ser utilizados según la elaboración de un constructo teórico, para obtener la perspectiva ambiental del estudio y a Diseñar un programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes de las instituciones dedicadas a la educación para el trabajo, estos se demarcaron a través de las pautas correspondientes en los lineamientos efectuados al respecto.

Adicionalmente, el programa educativo en materia ambiental estatuido no debería reducirse a la revisión, comprensión, reflexión y valoración de la historia y realidad en curso y a la elaboración de algún documento que refleje la tensión correspondiente entre lo que está pasando, lo que debería suceder y lo que se piensa se ha de abordar. Dicho programa puede ser entendido como el mismo discurrir, el trayecto, el quehacer cotidiano a través del cual se va intentando alcanzar mejoras, justificadas y validadas en materia ambiental. Eso requiere en el pensar no sólo como programa escrito, como diseño, sino como proyecto para y en la acción. Es de este modo, que tanto la evaluación del programa

educativo en materia ambiental elaborado (escrito) como su discurrir (acción) pueden adquirir el carácter de mecanismo conjunto de reflexión, análisis, comprensión y apoyo, para ir mejorando el proyecto de partida y su propia realización práctica en la institución y en las aulas. De este modo, el programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental debe ser entendido y practicado como un todo integrado, cíclico, progresivo y recursivo.

El programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental, debe estar centrado sobre lo pedagógico, a su vez, debe tender a configurar y tratar diversas cuestiones organizativas que según consensos generalizados, son fundamentales para la construcción de cada una de las caras del programa. Por eso, podría ser un mismo programa el que contemplase lo curricular y pedagógico a la vez que lo organizativo.

Ello implica que debe tener un entramado y conjunto de condiciones, responsabilidades, funciones, relaciones sociales e institucionales en cada institución de manera precisa para hacer del programa algo propio, compartido, intersubjetivamente elaborado y desarrollado, participativo y democrático, abierto a responsabilidades diferenciadas pero complementarias, presto a ser moldeado por diversas voces desde el diálogo, el conflicto, y el consenso, la argumentación, el compromiso con los valores y principios que han de presidir lo que se debe hacer y exigirse a sí mismo.

De otra manera, los Gestores educativos en conjunto con los docentes, deben articular el programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en el currículum sin hacer del primero una mera instrumentación aplicativa del segundo; establecer responsabilidades diferenciadas sin incurrir en relaciones jerárquicas; hacer posible la presencia de distintas voces protegiendo los derechos y deberes de los distintos interlocutores; no hacer equivalente la institución pública a la ineficacia, aunque sea preciso debatir sobre el tipo de eficacia de que se habla y sobre cuáles son sus valores. Éstas son, entre otras, algunas de las cuestiones desde las que se pueden vigilar los contenidos, procesos, relaciones y prácticas asociadas con esta idea de proponer e internalizar dicho programa.

En suma, el programa referido puede ser visto como un espacio de trabajo, reflexión, valoración y crítica de la educación que está ofreciendo y trata de promover una institución educativa, así como sobre las estructuras, relaciones, dinámicas organizativas y funciones que tejen el tipo de servicio educativo al que han de acceder y aprovechar todos los ciudadanos en el seno de una sociedad democrática.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

PROPUESTA

5.1 Denominación de la Propuesta: PROGRAMA EDUCATIVO SOBRE LA CONCIENCIA AMBIENTAL

5.2 Descripción y fundamentación de la Propuesta

Las instituciones educativas en conjunto a la comunidad ejercen una acción educativa de manera explícita o implícitamente que contribuyen para la resolución de situaciones cotidianas en el que intervienen un gran número de agentes educativos, y donde es necesario estructurar un sistema que posibilite las relaciones entre las personas que constituyen esa comunidad educativa, poniendo a su servicio todos los recursos existentes.

Al efecto, las instituciones educativas son un elemento del entramado social que se encarga de transmitir los saberes culturales y los valores sociales: es como una microsociedad, dentro del sistema social. Y es en ese ámbito donde tiene lugar una parte importante del proceso de socialización de los individuos.

En ese marco, el diseño de un programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes de las instituciones dedicadas a la educación para el trabajo, representa una herramienta fundamental para la gestión y organización del centro institucional. Ofrece el marco general, determinado por toda la comunidad educativa, en el cual se inscriben y toman sentido las distintas decisiones, curriculares o no, que debe tomar el docente de la institución; adicionalmente contribuye a cohesionarse la comunidad educativa en torno a un proyecto común de conciencia ambiental.

Para el docente representa un importante elemento de formación que continuará con la elaboración de su proyecto curricular y de las unidades didácticas de los diferentes niveles tomando en consideración al elemento ambiental. Visto de este modo, este esfuerzo común de clarificación del espacio de cada cual en la toma de decisiones y de las tareas que a cada uno le competen en la vida de la institución es de vital importancia para que el modelo colaborativo ambiental que propicia las Leyes colombianas en materia ambiental; y que sea eficaz y gratificante para todos. Sin duda, el diseño adecuado de un programa educativo inherente a generar conciencia ambiental en los estudiantes y le hace funcionar como un organismo vivo: autónomo porque posee proyecto y ámbito de desarrollo propio y, al mismo tiempo, dependiente de los demás en tanto que no posee recursos propios ni tampoco puede generarlos.

Con base a lo expuesto, vale dilucidar que la experiencia obtenida por el investigador en la enseñanza es uno de los aspectos más valiosos de la práctica educativa, dado de que su análisis se puede extraer conclusiones que coadyuven a mejorar en el ejercicio de la profesión. Asimismo, como equipo, también se cuenta con una experiencia, ya que quien mejor conoce la situación de la institución es el propio equipo docente, quien es consciente de las carencias y necesidades que manifiesta el alumnado y de las posibilidades educativas

de los recintos educativos analizados y del entorno sociocultural donde se encuentran insertos.

De hecho, el cimiento que la nueva concepción del currículum en torno al eje de conciencia ambiental consiste en adaptar la propuesta del programa plasmada en la actividad educativa mediante la programación de las actividades del aula. Este proceso de concreción exige adoptar un buen número de decisiones relativas a aspectos educativos y curriculares, donde los docentes deberán intentar que sean lo más coherentes posible con los principios que inspiran la actividad educativa.

5.3. Objetivos de la Propuesta

5.3.1 Objetivo general del programa educativo

Brindar a los estudiantes del Politécnico Suramericano, una herramienta que le permita integrarse aún más con la institución en concordancia a los nuevos enfoques educativos, los cuales se traducen en garantizar la sinergia de sus acciones en pro de la institución y de él mismo, utilizando un sentido cualitativo acorde a sus necesidades cognitivas para la obtención de un aprendizaje significativo en materia de conciencia ambiental.

5.3.2 Objetivos específicos del programa educativo

Abordar las necesidades y requerimientos del estudiante del Politécnico Suramericano, dirigido a lograr un proceso motivacional que genere un mejor desempeño estudiantil, generada a través del fortalecimiento de su aprendizaje en materia de conciencia ambiental.

Describir la información pertinente respecto a la propuesta del diseño del programa educativo en materia de promoción de conciencia ambiental reflejada en la presente investigación y transmitirla vía andamiaje comunicacional, el cual propicie un cambio de predisposición conductual en los estudiantes del politécnico.

Involucrar al gerente institucional con los lineamientos en aras de contar con una herramienta ideal para sus actividades tendentes a ser más competitivos y engranados con su personal docente, toda vez que fortalezcan ambos actores dicho programa bajo un marco holístico, de integración de un todo (docentes y aprendientes).

5.4 Método, localización, producto, beneficiario y recursos:

En definitiva, los docentes deben tener las siguientes características intrínsecas en su perfil, o competencias a desarrollar, las cuales a juicio del investigador se consideran importantes en el desarrollo de obtener un aprendizaje significativo en sus estudiantes, en cuanto a promoción de conciencia ambiental, por lo cual, han de considerarse las siguientes aristas, a saber:

Capacidad de abrir nuevas posibilidades para fomentar el aprendizaje significativo

Para generar nuevas posibilidades de acción es necesario el saber indagar y por ende, preguntar y tener la aptitud de reconocer la ignorancia. Esto llevará a desarrollar una capacidad de reflexión, lo cual está apoyada en el aprendizaje autónomo y el saber diseñar procesos de búsqueda de información sobre la temática ambiental y su forma de generar la promoción de conciencia ambiental para así abordar de manera teórica-práctica en su aula de clase.

Aunado a ello, una vez visualizada las soluciones, es necesaria la capacidad de saber solicitar, de saber seducir, esto es mostrar las propuestas de aprendizaje a sus estudiantes como soluciones posibles para que el educando incremente su acción práctica en materia ambiental. Todo esto deberá hacerse en un marco de entusiasmo, lo cual permitirá que este contagie a sus estudiantes; de perseverancia, lo cual les permitirá llevar a cabo las propuestas haciendo ajustes a ellas y por último efectuarlas en el ámbito ambiental donde se desarrollan las actividades de aula.

Capacidad de decisión sobre un aspecto específico a abordar en el aula de clase

La decisión es declarar haber seleccionado entre varias posibilidades y alternativas de temática la mejor de ellas, habiendo juzgado la factibilidad de llevarla a cabo, analizando los diversos elementos o variables más importantes que suelen intervenir y que se exponen a continuación:

Responsabilidad. La decisión sobre un abordaje específico en materia ambiental no siempre deberá ser responsabilidad del docente, sino que debe ser mancomunada con sus estudiantes. Lo primero que se debe hacer en un equipo de educandos es analizar quién o quiénes son los responsables de cada temática, la estructura de la misma y los actores y elementos involucrados.

Tipo de decisión sobre un apartado determinado. Para tomar decisiones sobre un apartado en particular es necesario el definir el contexto que determina las opiniones, actitudes, valores, metas y objetivos de ambos actores sociales, a saber: docente y estudiante; para fomentar con ello su participación y percepción sobre la misma, donde es parte interviniente. En este contexto, antes de tomar una decisión sobre cual temática inherente al apartado ambiental abordar en un día o en una semana específica, debe analizarse el tipo, ámbito, objetivo y finalidad de la misma, a qué temas se está refiriendo, preguntas a las cuales se quiere dar respuesta, así como a las personas quienes van a ser los escuchas y recrear una posible interacción para lograr la mayor efectividad.

Técnica o estrategia. Es importante y necesario, seleccionar y analizar la técnica más adecuada para su utilización por parte del estudiante, sobre todo si se van a realizar uno o varios procedimientos en el aula de clase con sus compañeros de actividades.

Tiempo. La eficacia de una decisión consensuada con respecto a una temática específica en materia ambiental viene determinada no sólo por la calidad de la misma, sino también por su oportunidad y adecuación al tiempo en que se aplica. Es de gran importancia saber tanto el momento apropiado de aplicarla y su instauración dentro de este tiempo requerido.

Personas afectadas en la toma de decisión sobre una temática específica. A la hora de tomar una decisión, conviene tener en cuenta a las estudiantes o grupos de estudiantes que están o serán afectados por la decisión tomada respecto a una o varias temáticas específicas a generarse en clase. De igual forma, se debe lograr su participación, logrando con ello una máxima motivación al producirse un involucramiento con respecto a lo que se vaya a practicar. Por ello, el docente tiene que saber cuándo incluir a sus estudiantes en el proceso de temáticas ambientales y cuando éste debe tomar por sí solo las decisiones de ubicar, analizar y desarrollar la misma en el ambiente de aprendizaje.

1. Fases a considerar en la elaboración del programa educativo

Análisis del contexto: el proceso

Cualquier proceso de elaboración de un programa educativo para la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes del politécnico suramericano debe comenzar por un análisis minucioso del entorno, por dos razones distintas: necesidad de conocer la propia realidad, que hace diferentes a los estudiantes, y segundo, porque conociendo el propio contexto, a través de la adecuación de los objetivos generales se podrá convertir en propio y exclusivo lo que es general.

El análisis del contexto posee, para el investigador tres espacios que ofrece datos valiosísimos para entender e influir constructivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en materia de conciencia ambiental saber:

- El entorno constituido por el barrio, parroquia o municipio en el que se integra la institución y que define un determinado nivel social, económico y cultural de las familias que llevan sus hijos al mismo. Esto llevará a entender cómo viven y cuáles son los intereses de los educandos y sus familias.

- La propia institución: sus recursos funcionales, económicos y humanos; las estructuras que le hacen funcionar de determinada manera, las carencias y necesidades que condicionan el producto: tipo y calidad de enseñanza, entre otros.

□ Y por último el docente mismo, en sus elementos intrínsecos como individuo forjador de acciones en sus estudiantes, los cuales se encuentran inmersos en la tarea educativa, sobre la experiencia y formación que se posea, en este caso, en materia de fomentar la conciencia ambiental en sus estudiantes.

En definitiva, el estudio del análisis del contexto debe llevarse a plantear reflexiones respecto de la realidad en la cual se circunscribe la institución educativa; sin duda, los planteamientos que se reflejen y trabajados dentro del equipo docente, su análisis y las conclusiones que se deriven serán el referente inicial que influirá en la elaboración de cada criterio a realizar en el diseño de un programa educativo para la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes del politécnico.

Una vez realizado el análisis del contexto, se comenzará el trabajo propiamente dicho de elaboración dicho programa, el cual se puede dividir en dos fases:

Fase A: de situación

Esta primera fase va a situar a los actores involucrados (docentes en este caso) en el punto de partida del diseño de un programa educativo para la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes del politécnico.

El objetivo es múltiple:

- Que el grupo de docentes que inicia la elaboración de dicho diseño conozca y haga propios los objetivos generales de etapa.
- El conocimiento e interrelación de los objetivos generales de etapa ciclo- área.
- La contextualización y adecuación de los objetivos generales de etapa adaptados al propio contexto (institución-docente y alumnado).

Para conseguir el primer objetivo, es necesario que el equipo docente conozca y comprenda que los objetivos generales de etapa responden a la pregunta ¿qué enseñar en materia ambiental? y que establecen las capacidades que se espera que al final de la etapa haya desarrollado un estudiante como consecuencia de la intervención educativa que la institución haya planificado intencionalmente en aras de generar una promoción de la conciencia ambiental.

De hecho, parece que lo más coherente es seguir un proceso que permita descubrir y analizar de forma pormenorizada las capacidades a que hacen referencia cada uno de los objetivos, teniendo siempre en cuenta que las capacidades que aparecen en los objetivos generales y en los de área han de concretarse con contenidos y mediante la explicitación de situaciones de aprendizaje explícitas que den cabida al andamiaje de promoción de conciencia ambiental por parte de los estudiantes. El primer paso puede orientarse al

desarrollo y análisis pormenorizado de cada uno de los objetivos de etapas. Se realiza a través de preguntas, tales como: ¿Qué enseñar? (viene expresado en términos de capacidades) ¿Cómo hacerlo?, ¿En qué momento?, ¿Con qué fin?

Este tipo de preguntas son fácilmente contestables por el equipo docente, y permiten iniciar el primer paso de desbroce de los objetivos: Ello implicaría comunicarse a través de medios de expresión verbal, corporal, visual, plástica, musical y matemática, desarrollando el razonamiento lógico, verbal y matemático, así como la sensibilidad estética, la creatividad y la capacidad para disfrutar de las obras y manifestaciones artísticas en materia ambiental.

El análisis minucioso y en equipo de los objetivos cumple así dos funciones fundamentales. La primera es conseguir que un equipo docente discuta aspectos generales del currículum en materia de conciencia ambiental, que rara vez se analizan en equipo, y en segundo lugar, actuar como guía que facilite el trabajo del equipo docente. Es necesario, por tanto, en todo el proceso que cada profesor adopte una postura abierta que le permita comunicarse libremente y ayudar a dinamizar el proceso, para ello es fundamental la figura de un coordinador que conozca mínimamente al equipo y la dinámica que vaya a aplicar para dar a conocer el entramado ambiental y con ello, generar una conciencia en esta área por parte del alumnado. Previo al análisis de los objetivos generales por el equipo docente debe existir siempre el trabajo individual de cada uno de los profesionales que integran el grupo, observándolos desde su perspectiva y práctica docente.

El segundo paso es la Adecuación-Contextualización de los Objetivos Generales de la etapa al propio contexto donde se desarrolla el educando, reflexionando en primer lugar sobre el porqué de este objetivo y de qué forma está integrada con la realidad institucional analizada. El contraste de los objetivos con la realidad que se está viviendo, va a permitir observar qué aspectos o capacidades del objetivo ya están cubiertas por la propia estructura del entorno (tipología de la zona, educación de los padres, aspectos afectivos) y cuáles representan carencias ya sea a nivel individual o grupal en materia de conciencia ambiental hayan sido detectados. Ahora bien, en el análisis de las carencias es donde hay que poner más énfasis, puesto que la enseñanza es correctora de desigualdades, y por tanto, se debe dar prioridad a los aspectos más desasistidos por las características del entorno de la institución y del aprendiente.

Sin duda, esta fase es fundamental para comenzar a diseñar un programa educativo para la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes del politécnico ya que es el momento en el que el equipo de profesionales se enfrenta a su propia realidad y entorno, a veces difícil y complejo, pero inevitablemente presente si se desea que la educación se acerque a la realidad.

Por ello, es fundamental que la reflexión se haga desde un prisma de colaboración y ayuda los educandos, nunca como una competición en la que primen los intereses personales corporativos. Una vez debatidos en profundidad, se llega a la toma de decisiones, decisiones que deben implicar a todos los componentes del equipo. Por tanto, es evidente que, en un principio, los criterios consensuados por todos serán escasos. Es el momento de plasmar por escrito un cuadro de necesidades detectadas y de decisiones tomadas que en lo concerniente a generar conciencia ambiental en lo que a educación se refiera. Es muy probable que el número de necesidades sea enorme. Debe plantearse que es imposible el solucionar todas las necesidades de forma inmediata, por lo que se debe llegar a acuerdos sobre priorización y comenzar trabajando las más urgentes, o las más necesarias para el proceso de enseñanza-aprendizaje, en aquellos inicialmente donde el docente se sienta más comprometido.

Fase B: de articulación

En esta fase relevante el trabajo por ciclos, sin olvidar la importancia de coordinar adecuadamente la interrelación entre ellos, función que en un proyecto de la naturaleza del que se plante, puede desempeñar correctamente la gerencia educativa de las instituciones analizadas. Aún se está en el “¿qué enseñar en materia ambiental?”, por ello, se plantea que el educando debe desarrollar capacidades que vienen expresadas en los objetivos. Sin embargo, estos no entienden de objetivos, sino de contenidos, hábitos, destrezas, entre otros, que son el medio para desarrollar sus capacidades y no una finalidad en sí mismos.

Es preciso por tanto:

- En primer lugar, clasificar esos objetivos generales de acuerdo con los contenidos que en materia ambiental se habrán de trabajar para su consecución. Contenidos que responden a las preguntas: ¿Qué tienen que saber los alumnos en materia ambiental? (conceptos); ¿Qué tienen que saber hacer en temáticas inherentes al apartado ambiental? (procedimientos) y ¿Qué actitudes tienen que interiorizar para generarles una conciencia ambiental? (valores).

- En segundo lugar, secuenciar los contenidos ambientales que se hayan clasificado, en función de unos criterios de congruencia tales como: los intereses y nivel de desarrollo de los alumnos. La necesidad social de determinados contenidos; la coherencia con la lógica de la disciplina o disciplinas; la utilidad para provocar aprendizajes autónomos en el alumno. El equilibrio y la interrelación entre ellos; su funcionalidad y aplicación inmediata y la priorización y sistematización de los contenidos eje y contenidos soporte.

En ese orden, una vez distribuidos los contenidos con criterios de coherencia, es necesario fijar un proceso de feed-back (retroalimentación) que permita observar si los contenidos en materia ambiental así distribuidos desarrollan las capacidades que se han definido anteriormente. Se sugiere tener en cuenta en este momento los indicadores de la

evaluación formativa, los cuales permitirán conocer si la clasificación y la distribución son adecuadas en función de los objetivos.

□ En tercer lugar, se debe plantear que para obtener el aprendizaje el cual se considera idóneo, se necesita determinadas opciones metodológicas respecto a todas las situaciones que provocan el aprendizaje en el aula, tendentes a la consecución de objetivos, tales como: conocimientos previos en la temática ambiental; interacción profesor-alumnos /alumnos-alumnos; información, comunicación; clima; actividades de descubrimiento, observación, retención; interacción de los diferentes contenidos; organización de espacios y tiempos; así como el manejo de materiales curriculares. Lo importante en este momento es que los criterios que se establezcan se orienten de forma inequívoca a la consecución de las habilidades y destrezas descritas en los objetivos y contenidos.

En cuarto lugar, en el momento de elaboración del programa educativo en materia ambiental, los acuerdos y la toma de decisiones en que se mueven todos los actores involucrados tienen un carácter general, abierto y extrapolable al área, pero no específico de ésta. Por ello, las preguntas que se harán en cuanto a la evaluación serán tan generales como: ¿Hay correspondencia entre lo que se enseña y lo que se exige?, ¿Para qué se quiere que sirva la evaluación?, ¿En qué grado se tiene en cuenta las características de los alumnos, así como su nivel de desarrollo personal?, ¿Qué instrumentos concretos se deben utilizar para la recuperación de alumnos con dificultades?

Es de este modo, que este proceso cíclico que se comienza con el análisis de los objetivos generales, y que deberá terminarse con el tratamiento a la diversidad, irá estableciendo en su propio desarrollo nuevas estructuras de análisis y discusión en los equipos docentes, que irán “abriendo compuertas” cada vez más profundas y que hará necesario un nuevo planteamiento de los objetivos generales de centro, volviendo a comenzar la espiral del aprendizaje significativo en materia ambiental. De hecho, un programa educativo para generar promoción de conciencia ambiental representa un documento permanente pero dinámico, lo que implica una reflexión continua sobre él mismo y, fundamentalmente, sobre las medidas concretas de su puesta en práctica.

2. Pautas a considerar:

a) Tareas y responsabilidades

Cada institución educativa puede dotarse de plataformas para el trabajo en común, buscando formas de compartir intereses, intercambiar información y, sobre todo, planificar coherentemente con las finalidades en las que se desarrolla la vida de sus estudiantes y persigan los mismos resultados (generar conciencia ambiental). Para llevar a cabo el reto de concretar el diseño y plasmado en la práctica con respecto a una cuidadosa planificación del mismo, cada institución educativa asumirá las siguientes tareas:

- ☐ Organizar la vida de la institución, definiendo sus finalidades educativas en materia ambiental.

- ☐ Integrar las nuevas temáticas ambientales en su estructura de funcionamiento.

- ☐ El docente desarrollará en el currículum: los contenidos a enseñar y aprender; cómo dotar de coherencia al proceso para que resulte significativo para el alumnado y cómo diseñar la evaluación en materia ambiental.

b) Selección y secuenciación

En este paso, la institución educativa expresa su propio proyecto cultural: qué considera importante en materia de conciencia ambiental para ser estudiado y aprendido. Para tomar esta decisión, las transversales aportan diferentes puntos de vista, ya que asignan otra relevancia a los contenidos de áreas, establecen otra red conceptual diferente, asignando un significado distinto y colocándolos en otro orden. Esto, sin olvidar la situación del educando, sus intereses y su desarrollo psicológico, teniendo en cuenta su afectividad y su capacidad de comprensión.

c) La organización de contenidos

En el proceso didáctico se puede destacar la importancia de los temas ambientales. Y quedará a cargo de los docentes saber qué contenidos de los seleccionados quedan por trabajar. Las líneas transversales pueden convertirse perfectamente en los ejes organizadores de las actividades de enseñanza -aprendizaje.

d) En las actividades de aula

A la hora de programar las actividades de aula se puede adoptar diferentes modelos organizativos que den cabida a la temática ambiental; donde cada centro ha de plantearse y decidir, en esta área y así generar una conciencia en este apartado.

e) La globalización

Organizar todas las temáticas ambientales de una quincena o curso a modo de proyectos que, partiendo de los intereses del estudiante, fomentan la participación y ejercitan su capacidad de decisión y responsabilidad.

f) La interdisciplinariedad

Organizar todas las actividades en torno al apartado ambiental con un enfoque globalizador.

g) El enriquecimiento de las áreas

La transversalidad aporta a las áreas un importante grado de significatividad y posibilita la concreción de los temas de trabajo, acercándose a importantes centros de interés del educando: aporta temas relevantes en sus vidas, que afectan a sus sentimientos y actitudes, en cuanto al ámbito ambiental se refiere. Ahora bien, desde la organización disciplinar se podrá acudir a las diferentes líneas transversales en busca de nexos que interrelacionen los contenidos de una forma más cercana con la manera de vivir del educando y su forma de interrelacionarse con el ambiente. Cada institución ha de decidir cuál va a utilizar, según su situación y trayectoria.

h) Un examen a la evaluación

Para impregnar el nivel de concreción, la evaluación es un aspecto crucial, no se trata de diferenciar entre buenos y malos, sino de obtener puntos de referencia para guiar ese desarrollo integral de las personas. Por tanto, se evitará utilizar las calificaciones para medir al educando y se analizarán todos los factores y agentes implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el área ambiental para extraer conclusiones que vayan mejorándolo y así promover una conciencia ambiental.

i) Algunas temáticas que evaluar

Entre otros muchos factores que hay que analizar, se tendrá que evaluar los contenidos actitudinales, y los valores que se esconden tras ellos. Es fundamental analizar el clima de la institución para fomentarlos, ya que, a fin de cuentas, el modo de hacer de la unidad escolar es el que más profundamente arraiga. El análisis de las actitudes del docente en la temática ambiental y la forma de relacionarse con el estudiante ayudará a explicitar lo referido en el llamado currículum oculto.

Los criterios por los que se valoran unas áreas por encima de las otras, unos contenidos por encima de otros, unos modos de aprendizaje y un tipo de actividades por encima de otras, así como las decisiones sobre el uso del tiempo y del espacio escolar, también serán aspectos que habrá que evaluar.

j) Cómo sistematizarlo

La planificación en materia ambiental también deberá integrarse en los planes anuales y reflejarse en la estructura de funcionamiento de la institución, consolidándose de año en año como proyectos de mejora, innovación y formación, y buscando la implicación de toda la comunidad educativa, quien se responsabilizará de sus resultados.

De esta forma, gestores educativos-docentes-educandos buscarán diferentes formas de vehiculizarlas, y cada institución tendrá su propia manera de hacerlo. Una posibilidad es que alguna persona del equipo docente, con cierta formación y motivación personal, asuma la función de coordinar la innovación en estos temas tan importantes como el ambiental, contando con una asignación de tiempo para servir de conexión entre el centro y los

servicios externos del sistema educativo y dinamizar dentro de la institución las actividades que den respuesta a las necesidades detectadas en el entorno.

□ En cuanto al objetivo específico dirigido a evaluar el programa educativo inherente a la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes del politécnico, el cual en términos generales consiste en analizar el desarrollo de la actitud del estudiante del politécnico dentro de sus procesos emocionales hacia la toma de conciencia ambiental y su convergencia en el marco institucional donde se desenvuelve, así como cimentar bajo el criterio de la educación ambiental aquellos escenarios humanos que contribuyan a generar conciencia deseable.

5.5 Cronograma, recursos y responsabilidades

Objetivos específicos del programa	Actividad relacionada	Tiempo de ejecución	Recursos y responsabilidades
Abordar las necesidades y requerimientos del estudiante del Politécnico Suramericano, dirigido a lograr un proceso motivacional que genere un mejor desempeño estudiantil, generada a través del fortalecimiento de su aprendizaje en materia de conciencia ambiental.	1.-Diseñar un instrumento de recolección de datos acerca las necesidades prioritarias de formación en cuanto a conciencia ambiental de los estudiantes del Politécnico Suramericano. 2.- Aplicación de instrumento de recolección de datos.	30 días	La dirección académica, establecerá el mecanismo de consulta a través de Google forms y será distribuido por los estudiantes, quienes responderán de manera clara y concisa a las interrogantes descritas. Se estima un gasto de: 4.500.000 pesos colombianos. Incluye: Horas Hombres en el diseño y ejecución, gastos de papelería y demás.
Describir la información pertinente respecto a la propuesta del diseño del programa educativo en materia de promoción de conciencia ambiental reflejada en la presente investigación y transmitirla vía andamiaje comunicacional, el cual propicie un cambio de predisposición conductual en los estudiantes del politécnico.	3.-Análizar las necesidades de formación en cuanto a conciencia ambiental. 4.- Articulación con los resultados del presente estudio y establecer un mecanismo de comunicación. 5.- Reestructurar los contenidos programáticos para alinear las temáticas a los aspectos de conciencia ambiental.	90 días	El comité académico del politécnico analizará los resultados en 3 reuniones, delegando a la unidad de currículo la reestructuración de los contenidos programáticos impartidos con el fin de perfilar las temáticas a un discurso de conciencia ambiental. Para ello, se estima un gasto de: 3.000.000 pesos colombianos. Incluye: Horas Hombres en la modificación de los contenidos programáticos, gastos de papelería y demás.

Involucrar al gerente institucional con los lineamientos en aras de contar con una herramienta ideal para sus actividades tendientes a ser más competitivos y engranados con su personal docente, toda vez que fortalezcan ambos actores dicho programa bajo un marco holístico, de integración de un todo (docentes y aprendientes).	6.- Planificar y ejecutar una campaña comunicacional que involucre al personal directivo, directivo y estudiantil con el fin de articularlos para generar sinergia en el proceso de formación integral creando conciencia ambiental desde la base formativa.	90 días	El rector como gerente educativo debe ser un líder transformacional quien guía el proceso de concientización ambiental en el trabajo. Por tanto, se requieren de una serie de talleres para sensibilizar a la comunidad académica, material publicitario y demás, los cuales se estiman en 3.000.000 pesos.
--	---	----------------	--

Referencias Bibliográficas

- Aguilar Simijaca, J. C. "La gestión de talento humano, elemento clave en el desempeño del personal en la empresa."
- Alles, M. A. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias, Ediciones Granica SA.
- Ancona Peniche, I. d. J., et al. (2004). Ecología y educación ambiental, McGraw-Hill.
- Arias Galicia, L. F. (2007). Metodología de la investigación, Editorial Trillas.
- Arroyo, J. A. M., et al. (2015). "El método científico en la filosofía." Lista de Árbitros: 303.
- Astin, A. W. and R. J. Panos (1983). La evaluación de programas educativos, Universidad Nacional Autónoma, Dirección General de Publicaciones.
- Avilés, J. A. G. (2016). Comunicar en la sociedad red: teorías, modelos y prácticas, Editorial UOC.
- Azuaje, M. (2007). "Empowerment y desempeño gerencial del director de las escuelas básicas nacionales." Trabajo de Grado, Maestría en Gerencia Educativa, Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Estado Zulia.
- Bennis, W. G., et al. (1985). Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz, Norma México.
- BERENGER, J., et al. (2002). "La medida de las actitudes ambientales: propuesta de una escala de conciencia ambiental (Ecobarómetro)." Psychosocial Intervention 11(3): 349-358.
- Bolinches, F., et al. (2003). "Emociones, motivación y trastornos adictivos: un enfoque biopsicosocial." Trastornos adictivos 5(4): 335-345.
- Brezmes, M. J. S. (2002). Evaluación y optimización de los programas educativos, UOC, la universidad virtual.
- Cabrera Ríos, J. M. (2018). Educación ambiental como estrategia de formación para el desarrollo sostenible de la Institución Educativa Rural Doradal del municipio de Puerto Triunfo, Antioquia, Escuela de Ingenierías.
- Camacho, H. and T. F. Ruiz (2004). "Análisis de tópicos en textos de metodología de la investigación." Encuentro Educativo 11(2).
- Camilloni, F. (2011). "Didáctica." México: Limusa.
- Campanario, J. M. and J. Otero (2000). "Más allá de las ideas previas como dificultades de aprendizaje: las pautas de pensamiento, las concepciones epistemológicas y las estrategias metacognitivas de los alumnos de Ciencias." Enseñanza de las ciencias: revista de investigación y experiencias didácticas 18(2): 155-169.
- Cardona, P. and P. García-Lombardía (2005). Cómo desarrollar las competencias de liderazgo, Eunsa Pamplona.
- Carrillo, S. P. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias, El Cid Editor| apuntes.
- Castillo, L. M. C. (2014). "Conocimiento, poder, comunicación y su relación con el ordenamiento territorial." Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas 10(28): 134-148.
- Cayón, A. and J. Pernalet (2011). "Conciencia ambiental en el sistema educativo venezolano." Redhecs 11(6): 163-186.
- Chávez, J. C. L. N. (2014). Epistemología y Metodología de la Investigación, Grupo Editorial Patria.
- Chávez, L. (2015). "Gestión del talento humano." Riobamba: La Caracola Editores.

- CONDENANZA, L. M. and S. Cordero (2013). "Educación Ambiental y legislación educativa en Argentina. Hacia un estado de la cuestión." *Praxis Educativa (Arg)* 17(1 y 2): 86-94.
- Conway, K. (2003). "Salud, medio ambiente y cultura indígena: enfoque intercultural para el desarrollo comunitario." *Salud: enfoque ecosistémico, estudio de caso*; 11.
- Corraliza, J. A. (2001). "El comportamiento humano y los problemas ambientales." *Estudios de Psicología* 22(1): 3-9.
- Covey, S. R. and O. Pentelides (1993). *El liderazgo centrado en principios*, paidós.
- Davis, K., et al. (2003). "Comportamiento humano en el trabajo."
- Delors, J., et al. (1997). *La educación encierra un tesoro: informe para la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo Veintiuno*, Unesco.
- Deming, E. (2001). "Comprensión conocimiento profundo: Chicago: The Deming Library." Public Media Films Inc.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*.
- Duarte, D. (2003). "Ambientes de aprendizaje: una aproximación conceptual." *Estudios pedagógicos (Valdivia)*(29): 97-113.
- Escobedo, P. A. S., et al. (2011). "Propiedades psicométricas de un instrumento para medir la disposición hacia el estudio." *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*(12): 73-87.
- Escudero, J. (1981). "Modelos didácticos." Barcelona: Oikos-Tau.
- Estefanía, M. M., et al. (2013). "Estrategias eficaces de intervención socioeducativa con adolescentes en riesgo social." *Pedagogía social: revista interuniversitaria*(22): 8-17.
- Feo, R. (2010). "Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas."
- Fernández, L. and M. Gutiérrez (2013). "Bienestar social, económico y ambiental para las presentes y futuras generaciones." *Información tecnológica* 24(2): 121-130.
- Fernández, L. M. L., et al. (2000). "Relación entre motivación y aprendizaje." *Psicothema* 12(Su2): 344-347.
- Ferrández, A., et al. (1977). "Tecnología didáctica." Barcelona, CEAC 8.
- García Hernández, I. and G. d. de la Cruz Blanco (2014). "Las guías didácticas: recursos necesarios para el aprendizaje autónomo." *Edumecentro* 6(3): 162-175.
- García, M. A. (1994). "Cooperación internacional, género y desarrollo." *Revista iberoamericana de educación* 6: 103-119.
- García, M. Á. M. (2010). *Currículo con enfoque de competencias*, Ecoe ediciones.
- Gimeno, A. M. and J. M. H. Rodríguez (2011). "El blog como herramienta didáctica en el espacio europeo de educación superior." *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*(38): 165-175.
- Goleman, D., et al. (2016). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*, DEBOLS! LLO.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*, Prentice Hall Hispanoamericana.
- Graffe, G. J. (2002). "Gestión educativa para la transformación de la escuela." *Revista de Pedagogía* 23(68): 495-517.
- Guevara, J. P. P. R. (2014). "PLANEACIÓN PROSPECTIVA Y ESTRATÉGICA EN EDUCACIÓN DESDE UN ENTORNO DE MERCADO. LA EXPERIENCIA DEL PROGRAMA TECNOLOGÍA DE AUDIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA YA DISTANCIA, UNAD." *Revista Estrategia Organizacional* 3: 109-122.

- Gutiérrez, J., et al. (2006). "Educación para el desarrollo sostenible: evaluación de retos y oportunidades del decenio 2005-2014." *Revista iberoamericana de educación* 40(1): 25-60.
- Guzmán Silva, S. and P. Sánchez Escobedo (2006). "Efectos de un programa de capacitación de profesores en el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes universitarios en el Sureste de México." *Revista electrónica de investigación educativa* 8(2): 1-17.
- Hamilton, D. "Facilitar el compromiso entre académicos y colaboradores comunitarios: la visión desde la perspectiva del Instituto Monteverde."
- Hellriegel, D. and J. W. Slocum (2004). *Comportamiento organizacional*, International Thomson Editores;.
- Hernández, F. Y. B., et al. (2003). *Procesos de la Investigación Cuantitativa*, Mc Graw Hill. Metodología de Investigación. México.
- Hirald Trejo, R. (2017). "Recursos Didácticos."
- Hoz, V. G. and R. M. Rubio (1986). *Organización y gobierno de centros educativos*, Ediciones Rialp.
- Igartua Perosanz, J. J. (2006). *Métodos cuantitativos de investigación en comunicación*.
- Jiménez, A. C. (2011). "Deficiencias en el uso del FODA causas y sugerencias." *Revista Ciencias Estratégicas* 19(25): 89-100.
- Jiménez, B. J., et al. (1989). *Modelos didácticos para la innovación educativa*, PPU.
- Jiménez, J. W. I., et al. (2006). *El paradigma de la ética económica y financiera*, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.
- Jiménez, M. and R. Lafuente (2006). "La operacionalización del concepto de conciencia ambiental en las encuestas: La experiencia del Ecobarómetro andaluz." *Persona, sociedad y medio ambiente: Perspectivas de la investigación social de la sostenibilidad*. Junta de Andalucía. Consejería de Medio Ambiente.
- Kadi Montiel, O. J. and Á. E. Acevedo Duque (2014). "Liderazgo ético frente a la diversidad cultural dentro de las organizaciones con régimen disciplinario."
- KATZ, D. and R. KAHN (1985). "El liderazgo." KATZ, Daniel y KAHN, Robert. *Psicología social de las organizaciones*. México DF: Trillas.
- Lane, K. and P. Kotler (2006). "Dirección de marketing." Duodécima Edición, Editorial Pearson.
- Loaiza-Robles, F. (2015). "Diálogos para repensar la educación ambiental." *Plumilla Educativa* 16(2): 23-43.
- López, M. E. P. (2007). "El problema ambiental: hacia una interacción de las ciencias naturales y sociales." *Revista iberoamericana de educación* 44(3): 1-11.
- Lucio, A. (1989). "Educación y pedagogía, enseñanza y didáctica: diferencias y relaciones." *Revista de la Universidad de la Salle* 1989(17): 35-46.
- Madueño-Serrano, M. L. (2014). "La construcción de la identidad docente: Un análisis desde la práctica del profesor universitario."
- Malavassi, G. (1999). "La globalización y el bien común mundial." *Acta Académica*(24): 7-18.
- Martínez, M. C. and M. Cristina (2005). "Didáctica del discurso." *Argumentación y narración*. Talleres. Cali: Cátedra UNESCO. Universidad del Valle.
- Maturana Romecín, H. and F. J. Varela (2009). *El árbol del conocimiento: las bases biológicas del entendimiento humano*, Editorial Universitaria.

- Mejía, E. A. and L. V. Velázquez (1998). "El papel cambiante del profesor: un estudio en grupos de estudiantes de la licenciatura en pedagogía." *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México) 28(1): 115-145.
- Méndez, C. (2001). "Metodología." *Diseño y desarrollo del proceso de investigación* 3.
- Miranda, J. J. M. (2011). *Gestión de proyectos*, MMEditores.
- Moreno, I. C. E. and D. A. Montoya (2011). "Sustentabilidad ambiental en instituciones de educación superior, como enfoque de gestión." *Revista Ciencia Administrativa*: 45-56.
- Muñoz, R. F. (2003). *Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*, Ciss Praxis.
- Navarro, I. (2004). "La ciencia educativa en el caos." México, Fondo de cultura económico.
- Navarro, L. P. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario: eficacia percibida y práctica docente*, Narcea Ediciones.
- Ortigoza, M. S. and R. A. A. García (2008). "El liderazgo en tiempo de incertidumbre en organizaciones inteligentes." *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales* 5(1): 27-38.
- Pedraza, C., et al. (2013). *EMPRENDEDOR SOCIAL: ESTRATEGIA EN LA NEGOCIACIÓN DE CONFLICTOS ORGANIZACIONALES*. Forum Humanes.
- Pedros Pérez, G. and P. Martínez-Jiménez (2010). "Publicidad, educación ambiental y calentamiento global."
- Peñaranda-Correa, F., et al. (2006). "Análisis integral de las prácticas pedagógicas de un programa educativo en Colombia." *Salud pública de México* 48: 229-235.
- Pérez, A. F. (2012). "POSICIONES TEÓRICAS EN TORNO A LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL."
- Pinilla Moscoso, C. I. and J. Aguado Álvarez (2012). *La Investigación en gestión ambiental*, Fundación Universitaria del Área Andina.
- Quiva, D. and L. J. Vera (2010). "La educación ambiental como herramienta para promover el desarrollo sostenible." *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* 12(3): 378-394.
- Ramírez Rojas, J. L. (2017). "Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas."
- RAMÍREZ, R. E. G. "EL IMPACTO DE LA EVALUACIÓN DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO. UN ESTUDIO DE CASO."
- Rangel, J. F. and M. Vitorá (2016). "Liderazgo en los directivos de educación primaria." *Telos* 18(2): 208-227.
- Rivera, A. B., et al. (2005). "La comunicación como herramienta de gestión organizacional." *Negotium* 1(2): 32-48.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*, Pearson educación.
- Rojas Vera, L. R., et al. (2006). "Percepción de comunicación, conflictos y cultura de paz en grupos de estudiantes universitarios." *Opción* 22(51): 50-67.
- Romanillos Feroso, P. (2014). "El Educador Social en el asociacionismo juvenil. Propuesta de formación."
- Ruíz Cantisani, M. I. (2000). *Sistema de planeacion para instituciones educativas*, Trillas.
- Ruiz Sáenz, M. S. and A. M. Valero Acevedo (2009). "Análisis de la cultura organizacional en una empresa del sector servicios."

- Salgado, B. M.-C. (2007). "Educación ambiental y educación para el desarrollo sostenible en América Latina." *Revista de la Cátedra Unesco sobre desarrollo sostenible* enero 2007 29.
- Salinas, J. (1997). "Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información." *Revista pensamiento educativo* 20: 81-104.
- Sawaf, C. Y. and R. Cooper (2006). "La inteligencia emocional aplicada al liderazgo ya las organizaciones." Estados Unidos. Editorial Norma.
- Senge, P. M. (2005). *La quinta disciplina en la práctica*, Ediciones Granica SA.
- Senior, A., et al. (2007). "Responsabilidad ambiental: factor creador de valor agregado en las organizaciones." *Revista de Ciencias Sociales* 13(3): 484-494.
- Sevillano García, M. (2012). "Medios, recursos didácticos y tecnología educativa." *Educatio Siglo XXI* 30(1): 343-346.
- Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*, Editorial Limusa.
- Soberanes Rivas, L. T. (2009). "El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones."
- Stoner, J., et al. (1996). "Administración, Editorial Prentice Hall." México. VII Edición.
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). "Metodología de la Investigación." Editorial Limusa. 2da Edición. México.
- Tedesco, J. C. (2011). "Los desafíos de la educación básica en el siglo XXI." *Revista iberoamericana de educación* 55(1): 31-47.
- Tokuhamas-Espinosa, T. and D. Bramwell (2010). "Educación Ambiental y Desarrollo Sostenible." *Polémika* 2(5).
- Umpiérrez Oroño, S. (2017). "El itinerario de la innovación pedagógica."
- Uzcátegui, B. I. "FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE BASADO EN LA TEORÍA HOLÍSTA." Vice-Rectora Académica: 28.
- Uzcátegui, L. (1998). "El Manual de la inteligencia emocional, emociones Inteligentes: Como se puede se triunfador." Venezuela. Editorial Lithopolar Graficas.
- Weisinger, H. and D. Laks (2003). *La inteligencia emocional en el trabajo*.
- Zárate, R. A. and J. C. Acosta (2012). "Importancia de las teorías acerca de los colaboradores en la gestión y liderazgo eficaces." *Revista Escuela de Administración de Negocios*(73): 96-115.

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN CIENCIA Y
TECNOLOGÍA - UMECIT
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN, POSTGRADO Y DOCTORADO
FACULTA DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN EDUCATIVA



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PROGRAMA EDUCATIVO SOBRE LA CONCIENCIA AMBIENTAL. Una
planificación educativa en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo
humano.

Autor: Licdo. Daniel Trejos.

Tutora: Dra. María Ochoa

Medellín, Marzo de 2017

Presentación:

A continuación se presenta una serie de ítems que permitirá Diseñar un programa educativo hacia la promoción de la conciencia ambiental en los estudiantes de las instituciones dedicadas a la educación para el trabajo. Como parte de una investigación a realizar con los fines académicos y conducentes al título de: Maestría en Administración y Planificación Educativa, que otorga la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología.

Para ello, es necesario que responda a estas preguntas de la manera más sincera posible, sin identificarse, por lo que se le garantiza la mayor reserva, en relación con la información que se suministre, la cual contribuirá en parte, a resolver el problema que se plantea en dicha investigación.

Escala y Criterios de Medición:

Se utilizará un instrumento de medición el cual contendrá 48 preguntas con cuyas alternativas son:

Siempre (S), Algunas veces (AV), Nunca (N).

Instrucciones

☐ Dado el enunciado del contenido en cada ítem, marque con una equis (X) la opción que más se ajuste a su consideración.

☐ Esta selección se debe hacer para cada uno de los ítems señalados.

☐ Se usará una escala para medir la dimensión, con las siguientes opciones:

Siempre: Grado máximo de absoluta aceptación con respecto al enunciado del ítem

Algunas veces: Grado central o neutral de aceptación con respecto al enunciado del ítem.

Nunca: Grado máximo de absoluto rechazo con respecto al enunciado del ítem.

VARIABLE: CONCIENCIA AMBIENTAL				
DIMENSIÓN: LÍNEAS DE ACCIÓN				
Dirigido a: PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Nº	DESCRIPCIÓN	ALTERNATIVAS		
		Siempre	Algunas Veces	Nunca
INDICADOR: Liderazgo Comprensivo				
1	Orienta la acción de los supervisados en una dirección determinada.			
2	Tiene una visión particular que implica una forma de trabajo cooperativo con el personal.			
3	Orienta la acción del personal en una dirección determinada anticipando escenarios de desarrollo.			
INDICADOR: Toma de Decisiones				
4	Establece decisiones influenciadas por factores subjetivos como la personalidad del personal a mando.			
5	En sus decisiones ejerce un impacto positivo sobre los resultados institucionales.			
6	Analiza todas las consecuencias posibles al seleccionar la alternativa más conveniente para la institución.			
INDICADOR: Organización				
7	Para obtener eficiencia en las operaciones de la institución toma en cuenta el sistema formal de relaciones de trabajo entre el personal.			

8	Establece los deberes, la responsabilidad y la autoridad de cada persona en la institución.			
9	Organiza las actividades para que los miembros de la institución trabajen coordinadamente.			
INDICADOR: Dirección				
10	Influye en el personal para contribuir en la obtención de las metas institucionales			
11	Utiliza su liderazgo para establecer ambientes de trabajo adecuados a su personal.			
12	A través de una óptima comunicación motiva al personal hacia el logro del éxito institucional.			
INDICADOR: Inteligencia Emocional				
13	Canaliza las emociones del personal para lograr iniciativas que estimulen la calidad en la ejecución de las tareas.			
14	Orienta al personal a cumplir sus obligaciones a través del dominio de sí mismo.			
15	Aplica eficazmente la energía de las emociones en el trabajo.			
VARIABLE: CONCIENCIA AMBIENTAL				
DIMENSIÓN: DIDACTICA APLICADA				
Dirigido a: ESTUDIANTES				
INDICADOR: Puesta en práctica de escenarios reales				
16	El tema discutido sobre ambiente es real.			

17	El tema discutido sobre ambiente es teórico.			
18	El tema discutido sobre ambiente es de acuerdo al proyecto de aula del momento.			
INDICADOR: Puesta en práctica de escenarios simulados				
19	El tema discutido sobre ambiente se acerca a la realidad.			
20	El tema discutido sobre ambiente es práctico.			
21	El tema discutido sobre ambiente es aburrido porque no tiene que ver con la realidad.			
INDICADOR: Puesta en práctica de escenarios vinculados con la temática				
22	El tema discutido sobre ambiente permite generar un análisis.			
23	El tema discutido sobre ambiente permite generar una interpretación.			
24	El docente analiza la temática ambiental una vez leído.			
INDICADOR: Procesos educativos que intervienen				
25	Lo discutido sobre ambiente va acorde a lo que dice la materia.			
26	Lo discutido sobre ambiente va acorde a lo que dice el docente.			
27	Lo discutido sobre ambiente va acorde a los intereses del estudiante.			
INDICADOR: Participación de una visión compartida del docente				
28	El tema a discutir en materia ambiental lo elige el docente.			

29	El tema a discutir en materia ambiental lo elige el docente con sus estudiantes.			
30	El tema a discutir en materia ambiental tiene que ser acorde al proyecto de aula del momento.			
INDICADOR: Entendimiento del estudiante con respecto a su capacidad de adaptabilidad a nuevas exigencias de aprendizaje sobre el ambiente o entorno.				
31	Entiendes la temática ambiental a discutir presentada por el docente.			
32	Analizas la temática ambiental a discutir presentada por el docente.			
33	Te aburre la temática ambiental a discutir presentada por el docente.			
VARIABLE: CONCIENCIA AMBIENTAL				
DIMENSIÓN: DISPOSICIÓN DEL APRENDIZAJE				
Dirigido a: DOCENTES				
INDICADOR: Exposición de los contenidos				
34	La exposición de los contenidos en materia ambiental responde a generar una actitud crítica en el estudiante.			
35	La exposición de los contenidos en materia ambiental responde a generar una actitud valorativa en el estudiante por lo aprendido.			
36	La exposición de los contenidos en materia ambiental responde a generar una actitud interpretativa en el estudiante.			

INDICADOR: Métodos utilizados				
37	Genera en el aula de clase dinámicas de construcción de conceptos en materia ambiental para ser aplicados por los estudiantes.			
38	Genera en el aula de clase dinámicas de construcción de conocimientos significativos en materia ambiental.			
39	Genera en el aula de clase dinámicas de construcción de conocimientos en materia ambiental para ser confrontados por el estudiante			
INDICADOR: Técnicas utilizadas				
40	Las prácticas pedagógicas que utiliza en materia ambiental se orientan hacia las prácticas concretas de la realidad que le rodea.			
41	Las prácticas pedagógicas que utiliza se orientan hacia los ejercicios teóricos en materia ambiental.			
42	Las prácticas pedagógicas en materia ambiental que utiliza se orientan hacia la interpretación por parte del estudiante.			
INDICADOR: Forma de utilizar métodos por parte del docente				
43	Las estrategias aplicadas en materia ambiental promueven aprendizajes reales en el estudiante.			
44	Las estrategias utilizadas en materia ambiental favorecen la atención y procesamiento de la información en el aprendiente.			
45	Las estrategias en materia ambiental utilizadas favorecen el procesamiento de la información en el aprendiente.			

INDICADOR: Forma de utilizar técnicas por parte del docente				
46	Las técnicas utilizadas en materia ambiental han permitido cambios en el proceso de construcción de conocimientos del aprendiente.			
47	Las técnicas utilizadas en materia ambiental han permitido cambios en el pensamiento creativo del estudiante.			
48	Las técnicas utilizadas en materia ambiental han permitido cambios en el pensamiento crítico del estudiante.			

