

# Desarrollo Sostenible como Estrategia para la Promoción de la Educación Ambiental

## Sustainable Development as a Strategy for the Promotion of Environmental Education

Carlos Alberto De Jesús Ochoa Mieles<sup>1</sup>.

### INFORMACIÓN DEL ARTICULO

Fecha de recepción: 02 de Febrero de 2018.

Fecha de aceptación: 10 de Marzo de 2018.

<sup>1</sup>Magister. Institución Educativa Pedro Castro Monsalvo. Docente. Valledupar – Colombia.

E-mail: [kbeto3521@hotmail.com](mailto:kbeto3521@hotmail.com)

CITACIÓN: Ochoa, C. (2018). Desarrollo Sostenible como Estrategia para la Promoción de la Educación Ambiental. CIE. Vol. 1. (5), 89-97.

### Resumen

El desarrollo sostenible como estrategia para la promoción de la educación ambiental en instituciones educativas. Es de importancia señalar que la práctica cotidiana del desarrollo sostenible motiva a los gerentes educativos a reforzar un sentimiento de identidad con la institución, lazos que al fortalecerse proyectan a la misma hacia una mejor gestión. De allí surge la necesidad de entrenar constantemente al personal no solo desde el punto de vista académico, o de la adquisición de herramientas gerenciales, sino también desde el punto de vista emocional. En cuanto a la conclusión que se hace necesario el empleo de estrategias para desarrollar las capacidades emocionales y psico-sociales en los gerentes educativos, con el propósito de estimular el desarrollo de actividades ambientales, de mejoramiento del ámbito profesional y gerencial en las instituciones educativas.

**Palabras Clave:** *desarrollo sostenible, estrategia, promoción, educación ambiental.*

### Abstract

Sustainable development as a strategy for promoting environmental education in educational institutions. It is important to point out that the daily practice of sustainable development motivates educational managers to reinforce a sense of identity with the institution, ties that, when strengthened, project it towards better management. From there arises the need to constantly train staff not only from an academic point of view, or from the acquisition of management tools, but also from an emotional point of view. Regarding the conclusion that it is necessary to use strategies to develop emotional and psycho-social capacities in educational managers, in order to stimulate the development of environmental activities, improvement of the professional and field in educational institutions.

**Keywords:** *sustainable development, strategy, promotion, environmental education.*

## Introducción

Las organizaciones educativas en el mundo moderno, brindan diversas oportunidades en las cuales se puede desarrollar el talento del personal. De hecho, se reconoce que una de las estrategias es propiciar el desarrollo del aprendizaje en los gerentes educativos como en los sectores gerenciales a fin de que estos puedan sentirse más productivos y en consecuencia hacer un trabajo más eficaz.

En este entendido, se considera que el desarrollo sostenible como estrategia para la promoción de la educación ambiental en instituciones educativas, facilita el fortalecimiento de competencias que permiten guiar e impulsar a la organización educativa para asegurar que los nuevos conocimientos, habilidades y destrezas tengan impacto en el desarrollo sostenible. Sin embargo, es de considerar que esto implica un trabajo constante con la naturaleza continua del aprendizaje, asimismo con la idiosincrasia del personal involucrado.

Es así, como el miembro de la organización educativa se orienta hacia la productividad desde una nueva perspectiva, a efectuar actividades que llenan sus expectativas como las institucionales; aspectos que a su vez refuerzan su autoestima y en consecuencia sus relaciones gerenciales, motivándolo al desarrollo de la productividad global de la organización educativa.

De tal manera que el establecimiento de políticas institucionales integrales, permiten la conformación de estructuras enfocadas a asumir el desarrollo sostenible promoviendo el uso de las mejores

prácticas que apuntan a un desarrollo planificativo.

Por tanto, el resguardo y la transferencia del conocimiento en la organización educativa, así como también, permitiendo cubrir diversas estructuras de la misma orientando el conocimiento hacia las necesidades latentes presentes en la institución tales como: la falta de recursos, programas de aprendizajes, habilidades emocionales, sociales apegadas a prácticas que hagan posible la superación de dificultades.

Teniendo en cuenta los aspectos tratados, la problemática se manifiesta por la insipiente implementación de un proceso de desarrollo sostenible, evidente en beneficios que gozan las organizaciones educativas, en los cuales desde hace varios años hasta la actualidad vienen presentando un ambiente complejo y convulsionado, tanto en el ámbito institucional como en el ambiente gerencial.

## Bases Teóricas

### *Desarrollo Sostenible en la Cultura Institucional*

Considerando las situaciones descritas, debe entenderse que el conocimiento tiene su origen en dos procesos independientes: el aprendizaje y la espiral del conocimiento. El primero transforma la información en conocimiento. El segundo conecta la dimensión epistemológica como ontológica transformando el conocimiento tácito individual en explícito colectivo.

En este sentido Guns (2009, p. 180), afirma que el desarrollo sostenible implica

adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes que incrementan la conservación, el crecimiento y el progreso de la organización educativa.

Es por ello, que el tema del desarrollo sostenible y la forma como a través de éste se pueden obtener cambios significativos, basados en un proceso participativo y sistemático alineado a las necesidades organizacionales y al mismo tiempo.

Ahora bien, integrando las capacidades y talentos de la gente, ha incidido en que este tema emerja con un sentido estratégico en los planteamientos de las organizaciones modernas.

En tal sentido, las organizaciones en la actualidad deben enfrentar tanto el reto de producir como de potenciar el conocimiento y el uso de tecnología desde la organización educativa, asegurando, además, el resguardo, transferencia y generación de valor agregado.

Este planteamiento, ha puesto en evidencia las dificultades que han tenido algunas organizaciones educativas en el contexto actual, debido a la poca flexibilidad en conjunto con las limitaciones que han mostrado para adaptarse a los cambios del mercado y la tecnología. Esto ha sido observado a través de la experiencia pues, la estructura no es quién aprende, sino es el aprendizaje individual el que migra a través de las competencias hacia el nivel de la organización educativa, a través de algún tipo de interacción social.

De tal manera, que impulsar y guiar el aprendizaje para asegurar que los nuevos conocimientos tengan impacto en el

desarrollo sostenible, implica un trabajo constante con la naturaleza subjetiva del aprendizaje, asimismo con la idiosincrasia del personal involucrado.

Por lo tanto, esto requiere especial atención a los procesos individuales y sociales del aprendizaje en el contexto de la organización educativa, lo que modificará la cultura de trabajo para descubrir un campo nuevo en el desarrollo organizacional.

De tal forma, que este conocimiento contribuirá al individuo en el fortalecimiento de su aprendizaje, por lo cual aprenderá más efectivamente asumiendo con responsabilidad atender los procesos sociales transformadores del conocimiento en acciones de trabajo.

Ahora bien, es preciso abordar el tema desde dos puntos, primeramente, deben conocerse los tipos de aprendizaje existentes para de esta manera estudiar cómo aprenden los sujetos y segundo cuáles son las estrategias que permiten al individuo alcanzar determinado aprendizaje durante su desenvolvimiento en el entorno gerencial y en consecuencia lograr el desarrollo planificativo.

Adquisición del conocimiento: Cada persona posee habilidades distintas de responder ante el aprendizaje; se encuentran personas que son capaces de memorizar grandes cantidades de información, otras capaces de realizar análisis profundos con gran facilidad, otras capacitadas para realizar asociaciones y comparaciones, entre otros.

Como plantea Sánchez (2009), se pueden encontrar individuos con características específicas que los

condicionen a tomar una mayor dedicación hacia una manera de aprender, de tal manera que todo su potencial de conocimiento se dirige hacia el procesamiento de la información.

En este sentido se presentan seis formas distintas en las que puede aprender el ser humano:

1. *Receptivo*: la propuesta del aprendizaje receptivo es hacer que el ser humano asimile los conocimientos no de manera memorística, sino que le encuentre significados a los mismos, para darles aplicabilidad en su entorno socio cultural. Este tipo de aprendizaje, fue concebido desde un punto de vista academicista, de tal manera que su aplicabilidad tiene sentido educativo. Por tanto, para Ausubel citado por Serpa (2007), el aprendizaje por recepción se concibe como aquel en el cual el individuo recibe un conocimiento ya elaborado.

Es decir, se le presenta al sujeto lo que se desea que aprenda, no necesariamente debe ser pasivo, de hecho, el sujeto puede hacer sugerencias en relación al conocimiento que se le presenta; lo cual dinamiza el aprendizaje en función de crear un apropiamiento de la información que el individuo puede utilizar en situaciones futuras.

2. *Latente*: Para Green y Shanks (2007), el aprendizaje latente es aquel adquirido a través de la experiencia, en tal sentido no es obtenido conscientemente por el individuo; sin embargo, puede ser capaz de usarlo para solucionar problemas y para tomar decisiones razonables sobre nuevas circunstancias.

Por tanto, el aprendizaje latente, está representado por el conocimiento que se ha

adquirido, pero, no se demuestra al menos que la persona considere la necesidad o sea estimulada.

La situación descrita se debe, a que este tipo de adquisición de conocimientos es subjetivo, porque fundamenta sus bases en la experiencia personal, razón por la cual está fuertemente ligado a la acción de los individuos en un contexto determinado. De tal manera, que el individuo sabe con lo que puede contar, pero todo lo que sabe le resulta complicado expresarlo en palabras o datos.

3. *Repetitivo*: Para muchos autores como Díaz (2006) el aprendizaje repetitivo es un aprendizaje memorístico y depositario que no deja ningún conocimiento significativo, ya que el sujeto solo se remite a repetir de manera continua una información, sin preguntarse los porqués, ni establecer las relaciones pertinentes con otros conocimientos y experiencias.

Es por ello, que para muchos estudiosos del tema del aprendizaje este tipo no es el más idóneo para ser desarrollado en el personal. Sin embargo, a pesar de las desventajas mencionadas, muchas personas prefieren aprender en forma memorística, ya que en ocasiones les ha dado resultados positivos, además de sentir una mayor seguridad del conocimiento.

Asimismo, muchas cosas que a veces se aprenden en forma memorística, tiempo después cobran significado a través de lecturas o explicaciones que recontextualizan la información.

Ahora bien, dentro del ámbito institucional en muchas ocasiones resulta de gran utilidad el aprendizaje memorístico, puesto que diversas informaciones deben

aprenderse tal cual como se presentan. Tal es el caso, de manejo de maquinarias, el seguimiento de horarios, usos de uniformes, entre otros conocimientos que debe adquirir el miembro de la organización educativa de manera detallada, para cumplir con las directrices establecidas en la organización educativa de la manera más óptima, más aún si esperan lograr un desarrollo planificativo.

4. *Significativo:* El aprendizaje significativo permite la integración constructiva del pensar, hacer y sentir, lo que conforma un fundamento para la complejización del conocimiento del ser humano. Al respecto, Rodríguez (2005), señala que este tipo de aprendizaje se entiende como el proceso que se genera en la mente humana cuando se adquieren nuevas informaciones de manera no arbitraria y sustantiva, en la cual se presentan como condiciones esenciales: predisposición para aprender y utilización de material potencialmente significativo.

Es por ello, que la aplicabilidad del mismo ha tomado gran revuelo en estos últimos días pues, ha resultado ser más integrador y eficaz en la práctica dentro de diversos contextos; de tal manera que la teoría constructivista, la cual lo sustenta, en la actualidad se encuentra subyacente en diversas estructuras.

5. *Observacional:* Este tipo de aprendizaje se ha asociado a falta de emociones porque radica en observar alguna acción y repetirla de la manera más aproximada posible, sin embargo, se debe considerar que todo lo que el individuo observa y procesa en su sistema cognitivo genera algún tipo de emoción, de hecho, si seleccionó observar e imitar un tipo de acción es porque le parecía idónea.

Ante lo expuesto, Gordon (2007), señala que el aprendizaje observacional o como es también conocido por imitación, es considerado poco significativo porque en determinados momentos puede hacerse de manera inconsciente; tal es el ejemplo de los hijos que imitan a sus referentes adultos más cercanos como padres y maestros o cuando se introduce una moda en el mercado y los jóvenes desean imitar.

Por ello, se destaca la importancia del aprendizaje consciente, ya que ofrece la oportunidad de generar cambios conductuales; lo cual dentro del ámbito organizacional resulta de utilidad, más aun si son organizaciones educativas, ya que el seguimiento de patrones apegados a los objetivos organizacionales propicia la cohesión de criterios entre el grupo de gerentes educativos, evitando las confusiones tanto en el interior de la institución como del público en general, y más aún en las organizaciones que aspiran aumentar su desarrollo planificativo.

6. *Por descubrimiento:* Para Riesco y Díaz (2007), los métodos de aprendizaje por descubrimiento ofrecen al individuo la oportunidad de buscar, analizar, procesar manipular, transformar y aplicar la información; ya que la adquisición de este conocimiento ha sido por interés propio, razones que generan una mayor vinculación con lo aprendido traducido en afectos que motivan al individuo a recordar con mayor facilidad lo conocido, porque inclusive parece existir una especie de afectividad por el conocimiento, por tanto lo considerará útil.

Por otra parte, en este tipo de aprendizaje lo aprendido no se da en su forma final, sino que forma parte de un proceso de reconstrucción constante por parte del



individuo, antes de ser aprendido e incorporado significativamente en la estructura cognitiva.

De tal manera, que la condición para que un aprendizaje sea potencialmente significativo es que la información nueva interactúe con la estructura cognitiva previa y que exista una disposición por parte del que aprende, esto implica que el aprendizaje por descubrimiento no necesariamente es significativo ya que se condiciona a los intereses del individuo.

### *Construcción de Herramientas de Aprendizaje para el Logro del Desarrollo Educativo*

Toda organización educativa que desee potenciar el aprendizaje de sus miembros para lograr el desarrollo planificativo, debe crear los mecanismos a través de los cuáles el individuo puede aprender por experiencia, por reflexión, por capacitación (formación de conceptos) y por experimentación (con riesgos de error).

Para Martín (2005), el desarrollo planificativo de la institución debe basarse en planes para realizar la visión, y para ponerlas en práctica; de tal manera que la organización educativa debe confiar plenamente en la tecnología con el fin de apoyar el acceso al aprendizaje, su captura y su transferencia.

Esto en consideración de que la mayor parte de dichas estrategias, tienen lugar en una serie de momentos aislados que los gerentes educativos experimentan a diario como: contemplar las actividades en silencio, interactuar con las personas dentro o fuera de la organización educativa, participar en el trabajo de grupos pequeños, leer documentos internos, desempeñar tareas, observar cómo se hace el trabajo.

Por consiguiente, las estrategias tienen como objetivo la socialización e interacción constructiva del saber práctico entre los gerentes educativos por lo que buscan romper con la idea de que los procesos de aprendizaje deben necesariamente ser conservadores y tendientes a reforzar el conocimiento existente.

Al respecto, Weggeman citado por Mertens y Wilde (2008), reseñan que para su aplicación en el contexto gerencial se requiere que el supervisor, líder o gerente, motive al personal para moverse en dirección de este aprendizaje trascendental y así generar cambios propicios que permitan satisfacer las necesidades del cliente, más aún si se tratan de organizaciones educativas.

En consecuencia, para profundizar en la temática a continuación se explican cada una de las estrategias:

1. *Juntas de Retroalimentación*: Esta estrategia consiste en reuniones de trabajo donde según Mertens y Wilde (2008), se genera la expresión verbal de los conocimientos implícitos, es decir la práctica empírica de lo que se realiza diariamente en la labor desempeñada y que nadie ha registrado nunca, pero que mediante la socialización o reflexión se articula con conceptos explícitos que circulan en la organización educativa.

En este sentido, se comparten experiencias y aprendizajes, compromisos implícitos y explícitos derivados de estos conocimientos, que llevan a su vez a un nuevo ciclo de acciones, sobre las cuales sigue la reflexión permanente. Por tanto, el ambiente y la dinámica flexible de las juntas de retroalimentación, permiten que las personas sean tomadas en cuenta, ya que

se les pide a los trabajadores su opinión, críticas y reflexiones, lo cual crea una actitud de colaboración, comprensión, respeto mutuo e incluso de adaptabilidad a los cambios que se van generando en la institución.

2. *Guías de autoestudio:* Para Mertens y Wilde (2008), las guías de autoestudio buscan generar un efecto de espiral en la generación de conocimientos. Las mismas se consideran una dinámica formativa estructurada en su contenido, pero aplicadas de manera informal, en diferentes situaciones.

En este sentido, se considera que la informalidad de esta estrategia alude a que ni el contenido, ni el lugar, ni la forma, ni quienes intervienen en el aprendizaje son predeterminados. De hecho, la gestión del aprendizaje informal por medio de las guías de autoestudio enfatiza en la auto organización educativa y la auto direccionalidad.

De tal manera, que esta permite una ampliación del espectro de contenidos, ya que es más amplio y menos dirigido por parte de la gestión, permitiendo a los trabajadores asumir criterios de reflexión, asociados a lo que están aprendiendo; situación que podría generar cambios significativos.

3. *Resolución de problemas:* Esta estrategia se realiza mediante reuniones donde se focaliza un solo aspecto o problema, para no confundir y cansar a los trabajadores, la idea es que el líder o la gerencia de la institución sea muy puntual y no repetitivo, más bien debe enfocarse en el punto a tratar explicándolo de la manera más didáctica posible para suprimir aquellas situaciones indeseadas y promover

las deseadas, claro está sin llegar a las comparaciones.

Al respecto Mertens y Wilde (2008) afirman que, en lugar de realizar una explicación técnica, se trata de utilizar la técnica de preguntas centradas en el proceso a estudiar, para que sean los trabajadores quienes opinen y socialicen el conocimiento y los compromisos de acción de mejora aportados, se estandaricen en un formato, que puede ser un informe, listado, registro u otros similares. De esta manera, se introduce un elemento de estructuración del aprendizaje generado a partir de la resolución de problemas.

## **Conclusiones**

Para enfrentar este problema, parece necesario reorientar las políticas y programas referidos a los problemas sociales, a través de nuevas formas de gestión social.

Entre ellas parece urgente que las instituciones en general asuman su responsabilidad ante la sociedad, evitando provocar daños a la misma y contribuyendo a resolver sus problemas, en lugar de permanecer ajenas a las condiciones de vida de las sociedades que se desarrollan en su entorno socio-cultural.

Sin embargo, la sociedad actual sostiene que las instituciones, especialmente aquellas que se corresponden con las organizaciones educativas, por ser instituciones sociales importantes e influyentes, les incumbe la responsabilidad de mantener y mejorar el bienestar global de la sociedad; es obvio, que la el desarrollo planificativo conduce a las organizaciones educativas a llevar a cabo actividades que

van dirigidas a ayudar a la comunidad, aun cuando estas actividades no contribuyan directamente a generar beneficios directos para las mismas como señala Fernández (2008).

De esta manera, las organizaciones educativas han adoptado el término de desarrollo planificativo, ya que por presiones del ámbito mundial y por efectos de la globalización, han decidido agregar valor a la sociedad.

La globalización exige a las organizaciones educativas el ejercicio del desarrollo planificativo, es decir, que la sociedad no las vea como entes con afán de lucro, sino como instituciones sociales generadoras de mejor calidad de vida, protectoras del medio ambiente, comprometidas con las mejoras de los servicios, que desarrollen programas que compensen las acciones, las cuales, como producto de sus actividades o procesos productivos, pudiesen haber afectado el ambiente y a la sociedad en general.

En tanto busca resolver de manera más económica el problema de la disposición final de residuos que todo el país del mundo han presentado un tema no fácil de solucionar, por el rechazo de la comunidad a convivir cerca de los lugares, donde se gestionan los residuos sólidos cuya producción es inherente a la condición humana.

Por otra parte, para las economías en desarrollo las comunidades educativas han tenido que desarrollar métodos alternativos, pues la inoperancia de la legislación que está en desarrollo, la falta de recursos y

políticas públicas y la insuficiente educación especial.

### **Referencias Bibliográficas**

- Barnes S. (2006). *Sistemas de DESARROLLO SOSTENIBLE*. España. Thompson Editores Spain
- Bavaresco (2004). *Metodología de la Investigación*. Ediciones de la Universidad del Zulia (EDILUZ). Maracaibo, Edo. Zulia.
- Busot J (2004) *Técnicas de Investigación Social: Teoría Y Ejercicios*. Décimo Tercera Edición. Madrid, España: Paraninfo.
- Carrión, J. (2005). *Elementos de Cambio*. Madrid. Editorial La Muralla.
- Chávez T (2004) *Introducción a la Investigación*. Editorial Limusa. Maracaibo, Venezuela.
- Díaz (2006). S. *Aprendizaje Organizativo desde la Perspectiva del Cambio: Implicaciones Estratégicas y Organizativas*. Tesis de Grado. Universidad de Deusto. San Sebastián.
- González F. y Rodríguez H. (2008). *Recursos Humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. ESIC Editorial.
- Gordon, J (2007). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall.
- Green, R. y Shanks, D. (2007). *La existencia implícita y explícita de los sistemas*. En memoria y cognición. Vol. 21.



- Guns B. (2006). Aprendizaje Organizacional. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Martín, E. (2005). Gestión de Instituciones Inteligentes. México: Mc Graw Hill
- Mertens, I (2001) Formación, productividad y competencia GERENCIAL en las organizaciones. Noriega Editores México [www.cinterfor.org](http://www.cinterfor.org)
- Mertens, L, Wilde, R (2008). Aprendizaje Organizacional y Experiencia GERENCIAL. México. CEPAL [www.oit.org.mx/simapro](http://www.oit.org.mx/simapro)
- Riesco M. y Díaz, F. (2007). Gestión y dominio del tiempo. Educación y futuro digital. En Educación Futuro. [www.cesdonbosco.com](http://www.cesdonbosco.com)
- Rodríguez (2005), Factores asociados a la satisfacción GERENCIAL. 7ª Edición. Editorial Prentice Hall. México.
- Sánchez, E. (2009). Las competencias del director y la calidad del proceso gerencial en la I y II etapa de educación básica. Tesis de postgrado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Edo. Zulia.
- Sánchez y Vallbe (2006). Aprendizaje Organizacional. Mc. Graw-Hill Interamericana. México
- Senge, P. (2005). La Quinta disciplina. El Arte y la práctica de la ORGANIZACIÓN EDUCATIVA alerta al aprendizaje. Buenos Aires. Argentina: Editorial Granica.
- Serpa, R. (2007). Control de la Corporación Cultural. Ideas innovadoras para una mejor práctica de negocios. [www.cimeicema.edu.ar](http://www.cimeicema.edu.ar)
- Swieringa, J. y Wierdsma, E. (2007). Las Organizaciones que Aprenden. México. Editorial