

Capacitación ambiental en la empresa: una propuesta educativo-ecológica

Environmental training in the company: an educational-ecological proposal

M Sc. Segundo Javier Reyes-Solórzano ^I, javierreyes79@hotmail.com ;
Dr. C. Angel Deroncele-Acosta ^{II}, aderoncele@uo.edu.cu

^I Ecuador; ^{II} Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

Resumen

La capacitación ambiental orientada al desarrollo sostenible es el proceso que expresa la intencionalidad de la organización en función de lograr una formación ambiental de sus trabajadores; se concreta en tres funciones: orientación, regulación-movilización y educación, cada una de las cuales conforma la relación de la empresa con la sociedad y el medio ambiente. En este proceso es de significativa importancia la sistematización de las buenas prácticas eco-ambientales en la empresa, que debe ser acompañada de la transmisión de mensajes de estas prácticas, y se concreta en la figura educativa del taller ecológico, que se complementa con la capacitación, la cual se centra en la transmisión de conocimientos, habilidades y valores, el taller ecológico es el espacio en el que se reflexiona acerca de la práctica ambiental en la empresa.

Palabras clave: capacitación ambiental, taller ecológico, educación.

Abstract

The environmental training guided to the sustainable development is the process that expresses the premeditation of the organization in function of achieving an environmental formation of its workers; it is summed up in three functions: orientation, regulation-mobilization, education, each one of those which conforms the relationship of the company with the society and the environment. In this process it is of significant importance to systematize the good practical eco-environmental, that should be accompanied by the transmission of messages of these practices, and it is summed up in the educational figure of the ecological training that is supplemented with the environmental training, but although this it is centered in the transmission of knowledge, abilities and values, the ecological training is the space where it is meditated about the environmental practice in the company.

Key words: environmental training, ecological training, education.

Introducción

A través del proceso de capacitación ambiental concretada en el taller ecológico se fortalecen los valores éticos y se logra una mayor conciencia medioambiental; se dinamiza a su vez la actitud de la Dirección de la empresa hacia el medio ambiente.

En este sentido, esta configuración está en la base del logro de una actitud altruista (se protege el medio ambiente porque se está convencido de su importancia y significación), así como una actitud positiva con planes (la dirección es capaz de hacer planes positivos para proteger el medio ambiente como cuestión de buena gestión empresarial).

Se connota aquí que en el análisis ético ambiental es imperativo reconocer el saber ancestral en la relación y aprovechamiento del ambiente, así como difundir las **actitudes positivas** hacia el medio ambiente en tanto puede favorecer el bienestar social y la conservación de la diversidad biológica y cultural (De Castro, Cruz y Ruiz, 2009).

Para ello, es de vital la organización de este proceso educativo en niveles en los que se concreten líneas de trabajo en la empresa, para que el sujeto organizacional pueda apropiarse de su rol de gestor ambiental en la medida en que se comprende cada vez más la responsabilidad social de la empresa.

La capacitación ambiental orientada al desarrollo sostenible va más allá que asegurar que los trabajadores conozcan el sistema de gestión ambiental, sino en la medida en que esta capacitación se realice desde los contenidos de la gestión del conocimiento socio-ambiental el sujeto organizacional comprende la responsabilidad social de la empresa y su rol dentro de esta, se apropia.

Por ello, es importante crear un equipo de gestores que participen en las jornadas de capacitación de la empresa y que motiven a otros trabajadores, con el fin de comunicar los impactos ambientales presentes e incentivar el respeto por el medio ambiente.

Es importante incluir dentro del programa un plan de acogida laboral para todos los trabajadores nuevos que ingresan a trabajar en la empresa, también para los visitantes u organismos interesados. La jornada de acogida laboral permitirá a los trabajadores nuevos conocer los riesgos existentes y el compromiso que deben asumir para asegurar la protección de los recursos naturales y ecosistemas; de la misma manera servirá para comunicar a los visitantes la Responsabilidad Social Empresarial.

La capacitación ambiental orientada al desarrollo sostenible debe ser capaz de lograr aprendizajes significativos y funcionales en el sujeto organizacional, ello se manifiesta de múltiples formas: prever situaciones, alinear la estrategia de la empresa con la gestión ambiental, comunicar valores ambientales, mediante los cuales es posible estructurar nuevos conocimientos y consolidar criterios de actuación.

Desarrollo

En función de propiciar el aprendizaje significativo se plantea la lógica formativa empresarial en tres niveles, en cada uno de ellos se desarrollan líneas que se concretan en un programa. El tratamiento de cada línea es jerarquizado por niveles, de acuerdo con el propósito general del programa, de la dinámica del grupo, y del necesario fortalecimiento interdisciplinar en su aplicación.

En este empeño es clave la participación de los gestores del proceso de educación eco-ambiental organizacional (Reyes y Deroncele, 2017), quienes dinamizan los diagnósticos ambientales, los contenidos de los talleres ecológicos, el trabajo con los valores, así como en la orientación y fortalecimiento del trabajo grupal.

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

Nivel I

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

La prioridad a la orientación organizacional-ambiental y los valores ambientales, parte de la importancia que tiene para las personas compartir valores y experiencias en su trabajo para lograr impactar de manera efectiva en el desarrollo organizacional.

En esencia se pretende desde el programa contribuir al fortalecimiento de la función educativa del trabajo, influyendo en el establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales en particular entre directivos y trabajadores que posibilitan los ejes de vinculación sobre todo de respeto y convivencia.

Se promueve la educación en valores ambientales por parte de la organización, teniendo en cuenta los valores universales más diversos en los que se enmarcan los de

transmisión cultural intergeneracional y en general todos aquellos que sustentan las pautas de comportamiento social activo y positivo en los trabajadores.

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

El equipo de gestores en esta dinámica de trabajo en el primer nivel, de orientación organizacional-ambiental y los valores, trabaja en coordinación con los directivos, para contribuir al logro de los fines educativos. El trabajo derivado del programa, concretado a partir del plan de manejo, se sintetiza en este primer nivel en un proyecto ambiental, elaborado sobre la base del diagnóstico particular que han realizado en la empresa.

Lo anterior, da cuenta del proceso dinámico por el que tiene que pasar todo grupo social desde su conformación, pues en este primer nivel sus integrantes se van cohesionando al identificar los puntos de convergencia en el establecimiento del plan de manejo y las necesidades detectadas, lo cual les permite irse integrarse y coordinarse, para transitar hacia el segundo nivel de aplicación del programa.

Nivel II

En el segundo nivel prevalece la línea de conservación del patrimonio empresarial, se socializan los criterios y los comportamientos que se han ido asumiendo, con mayor énfasis en las buenas prácticas, lo que hace posible ir conformando la identidad cultural de la organización en torno a su relación con el medio ambiente (cada empresa en relación a sus principales funciones decide hacia donde debe dirigir sus planes de manejo partiendo de la evaluación del impacto medioambiental; de esta forma habrá industrias que priorizarán el manejo del agua, otras del suelo; otras enfocarán sus medidas para minimizar la contaminación del aire).

En esta etapa, se reafirma la identidad, es de suma importancia desarrollar un clima positivo y de plena confianza e identidad sobre las transformaciones y las necesidades que van surgiendo relativas a la gestión ambiental, para que puedan explicarse de manera natural y lógica los cambios que se deben introducir en la empresa.

La socialización de la problemática ambiental empresarial desde la perspectiva citada se trabaja a través de la comunicación organizacional ecológica y se interrelacionan

canales directos e indirectos (reuniones, pancartas, pizarras informativas, murales, eventos, concursos) según se evalúe las características del público al que se dirigen estos mensajes.

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

Nivel III

El tercer nivel de la aplicación y desarrollo del programa se caracteriza por el desempeño de acciones que orienten el logro de la salud integral, considerada como producto del proceso permanente de acciones que posibilitan el logro de un equilibrio dinámico de las condiciones físico-biológicas, psicológicas, emocionales y socioculturales, que influyen directa e indirectamente en el desarrollo activo de los individuos en la empresa y que les permita participar y cumplir con las funciones sociales y personales que les corresponden.

La propuesta asume la promoción de un ambiente de salud como un proceso y producto dialéctico, condicionada por una serie de factores sociales, culturales, biológico-ambientales, y psicoemocionales.

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

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

Se promueve con el programa que sean los propios sujetos los que se involucren en las acciones encaminadas a la conservación y sostenibilidad del ambiente; y dentro de ello en especial de su salud a través de actividades sanitarias, de protección al ambiente, higiénico nutricionales, inmunizaciones, promoción y educación para la salud participativa, en las temáticas de mayor interés y que de acuerdo a las investigaciones y

diagnósticos realizados se hayan detectado como las principales necesidades objetivas y subjetivas.

Es en este nivel en que se sintetizan las líneas de acción del programa, desde una visión integradora, arribándose al logro de la salud integral plena de los individuos. Participan aquí de manera intensiva todos los ámbitos involucrados. La participación del equipo de gestores se desarrolla de manera más cohesionada, trabajando hacia un mismo problema u objeto en el ambiente. La dinámica grupal permite que haya mayor comunicación, integración y coordinación, se maneja un lenguaje común, los trabajos van orientados a resolver las necesidades desde una perspectiva colaborativa.

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

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

El grupo gestor, participa al orientar el proceso de acuerdo a la dinámica del equipo y de cada uno de sus integrantes, para proporcionar las ayudas que en esta etapa sean requeridas, en tanto se ha fortalecido su formación, iniciativa y capacidades para desempeñar sus tareas. A través de la participación crítico reflexiva en las actividades del programa, los trabajadores toman parte en un proceso social de cuestionamiento axiológico de comportamientos asentados en patrones culturales que representan estilos y valores.

Al mismo tiempo, la generación de valores es un efecto positivo del liderazgo, debido a que las personas se desenvuelven en un ambiente de mayor agrado. Es por esto, que los empleados actúan con mayor tranquilidad en sus actividades diarias observándose el fortalecimiento de las relaciones interpersonales. Con esto, la creación de una cultura

organizacional forjada en la práctica de valores queda a disposición de los líderes de la organización, para que sea convertida en programas, planes y proyectos de aplicación directa en cualquier nivel (Bareño, 2013).

Como se ha indicado con anterioridad el liderazgo debe detectar la forma de generar estímulos para sus colaboradores e identificar las situaciones que ameritan su aplicación. De ahí, que el liderazgo organizacional efectivo aparezca como recurso clave para la obtención de los objetivos estratégicos de la empresa que como se ha analizado se concentra en la relación entre los aspectos económicos-organizacionales, sociales y ambientales.

Para obtener resultados en la gestión ambiental, el líder efectivo debe dominar las tareas, prácticas y modelos mentales que lo hacen ser efectivo, asumiendo los valores eco-ambientales referidos y promoviéndolos en la organización, en la misma medida en que la misma se apropia de la RSE y ello hace que sea una organización cada vez más sostenible.

De esta manera, se va generando un proceso que en un nivel de esencialidad superior va conformando la gestión eco-ambiental, siendo el proceso síntesis de la comunicación organizacional y la instrumentación ecológica del liderazgo organizacional efectivo; se trata del proceso de sistematización de buenas prácticas de manejo eco-ambiental organizacional.

Sistematización de buenas prácticas de manejo eco-ambiental organizacional: es el proceso que permite identificar y construir buenas prácticas eco-ambientales como síntesis del proceso formativo organizacional, generando como resultado colectivo las diferentes propuestas prácticas.

Estas propuestas prácticas son las consideradas como las más operativas y que lógicamente se sustentarán en este modelo; ejemplo de ello se pueden mencionar: el propio sistema de gestión ambiental, manuales, planes de manejo, procedimientos, estrategias organizacionales, entre otros.

Una de las cosas en las que impacta el líder efectivo con la comunicación es la construcción de una forma de pensar y actuar en el contexto, concretadas en prácticas ambientales positivas, que se derivan de una sistematización de las mismas. De este modo, a través de la interpretación de las experiencias y vivencias positivas en la

práctica ambiental, se puede transformar la concepción de los planes de manejo instituidos en la organización, procedimientos, manuales, entre otros.

La mayoría de los manuales en las empresas son resultado de un trabajo especializado que luego se socializa; con la propuesta del taller ecológico el manual es el resultado de la socialización: síntesis de la interpretación y la reflexión grupal, lo cual tiene como resultado la integración (Fig. 1).

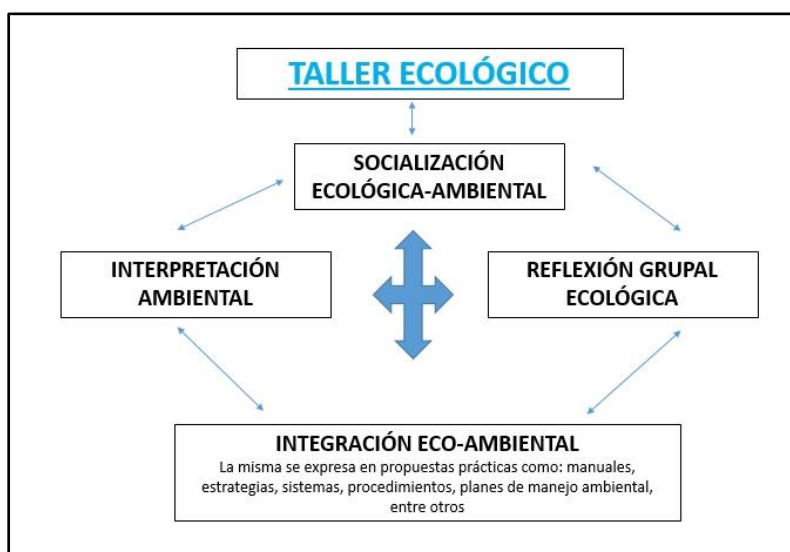


Fig. 1. Taller ecológico. Fuente: Elaboración propia

El concepto de la integración significa que el impacto producido por un determinado tipo de gestión o por una decisión específica no está limitado a un aspecto individual, sino que exige de la participación colectiva. A lo anterior, se suma que la mayoría de los problemas de la gestión del recurso agua requieren soluciones holísticas e integradas (Prato *et al*, 2009), puesto que los impactos que tienen efectos beneficiosos para un grupo de actores sociales pueden ser perjudiciales para otros, por lo que se requiere de un grado de consenso que puede generarse en el taller ecológico o promovido desde las primeras etapas de la estrategia para la comunicación organizacional ecológica.

La capacitación transcurre con frecuencia a través de cursos, conferencias, seminarios y el taller ecológico transcurre a través de una dinámica grupal donde se hacen proposiciones a partir del diálogo y la reflexión en grupo, puede funcionar a nivel de los gestores, o un propio gestor puede promover un taller con los trabajadores.

Si se tiene en cuenta, que no todo lo que se hace en la práctica es intencional, y que muchas veces se realizan buenas prácticas de manera espontánea, se requiere estructurar situaciones formativas donde las acciones que desarrolle el sujeto puedan ser

sistemizadas y organizadas en un plan, un manual, un programa, un proyecto, entre otras acciones que decida realizar la empresa.

Se entiende el taller ecológico dentro de un sistema de acción y comunicación que el sujeto organizacional realiza como parte de la gestión ambiental, constituyéndose en un espacio-tiempo de análisis de la práctica ambiental. Esto implica un ordenamiento y valoración crítica de la gestión ambiental que se desarrolla en la empresa, desde una autorreflexión constante que va propiciando el proceso de apropiación de la cultura organizacional.

Requiere desarrollar procedimientos continuos de crítica y reflexión que responden a la naturaleza epistémica del objeto de la cultura que se sistematiza, posibilitando su identificación y definición, pero también a procedimientos creadores, proactivos que permitan la proyección, prevención y sirvan de base para implementar el cambio.

El taller ecológico tiene un carácter formativo y es entendido como el proceso de intervención grupal que da cuenta de la contextualización de la práctica ambiental en las organizaciones laborales, con énfasis en las buenas prácticas, erigiéndose como espacio-tiempo de análisis de dichas prácticas.

Se desarrolla reconociendo los aspectos económicos, ambientales y sociales que se manifiestan y conforman en y a través de la actividad laboral, por lo que resulta esencial la vinculación del taller con los objetivos estratégicos de la empresa y las líneas de la educación ambiental en la empresa: orientación organizacional-ambiental y valores ambientales, conservación del patrimonio empresarial y logro de la salud integral.

Se estructura y desarrolla a partir de 4 niveles: epistemológico, axiológico, ontológico y praxeológico, los cuales son desplegados por Boiral (2005) y que se resignifican en esta investigación como niveles de desarrollo del taller ecológico, complementados con la capacitación ambiental orientada al desarrollo sostenible.

Nivel ontológico: En este nivel es donde se plantean acciones para adoptar principios del desarrollo sostenible. Las bases ontológicas establecen el fundamento, la identidad, el propósito del objeto: de la gestión ambiental en la empresa. En el caso de las organizaciones, estos elementos están presentes en la misión y la visión de la empresa, es decir, en su orientación, su actividad y sus principios; de ahí que ello ayuda a la comprensión de la RSE como parte intrínseca de la gestión organizacional.

Nivel epistemológico: Este nivel consiste en desarrollar buenas prácticas ambientales. Los principios epistemológicos determinan los impactos en el desarrollo de la actividad empresarial, a la luz del desarrollo sostenible, y las alternativas de solución mediante la adopción de tecnologías limpias, planes de manejo, manuales de gestión y control, etc., que como se ha puntualizado emergen de la socialización de experiencias y vivencias.

Nivel axiológico: Es donde se promueve una ética del desarrollo sostenible. Los aspectos axiológicos destacan la importancia de reconocer e integrar la estrecha interrelación entre ambiente y desarrollo a partir de un enfoque marcadamente holístico, que trace estrategias tendientes a la concientización y promoción de valores alrededor del desarrollo sostenible.

Nivel praxeológico: Es el nivel donde se integra el desarrollo sostenible en las buenas prácticas ambientales. Los componentes praxeológicos permiten definir las prácticas y conductas dirigidas hacia la prevención y el mejoramiento constante, para así reducir el impacto de la gestión sobre el medio ambiente.

Estos niveles no ocurren de forma escalonada o consecutiva, sino que funcionan como sistema, se separan solo por cuestiones didácticas pero se integran de manera holística en el taller ecológico.

Cuando se procede a sistematizar buenas prácticas de manejo eco-ambiental organizacional es esencial la consideración de estos aspectos ontológicos, axiológicos, epistemológicos y praxeológicos, que no solo permiten valorar un problema ambiental ante determinada situación, sino que desarrolla diferentes facetas: ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, que dan cuenta del desarrollo organizacional y humano.

Ello exige y promueve la **responsabilidad ambiental** como valor esencial de la organización, que dinamiza la construcción del sentido y significado que el proceso ha tenido para los sujetos participantes. Es un proceso permanente, acumulativo, de creación de conocimientos a partir de la experiencia de intervención grupal en el taller ecológico.

En este sentido, la sistematización de las buenas prácticas ambientales representa una articulación entre teoría y práctica y sirve a objetivos de dos campos, por un lado apunta a mejorar la práctica ambiental, desde lo que ella misma enseña; de otra parte, aspira a enriquecer, confrontar y modificar el conocimiento teórico actualmente existente,

contribuyendo a convertirlo en una herramienta realmente útil para entender y transformar la gestión ambiental en las organizaciones.

Uno de los propósitos principales de la sistematización de las buenas prácticas ambientales es la conceptualización de la práctica ambiental, para poner en orden todos los elementos que intervienen en ella; ello favorece que el sujeto organice su labor.

De modo, que la sistematización de las buenas prácticas ambientales en la presente investigación abarca no solo la experiencia individual, sino además la interpretación crítica de varias experiencias, que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, hace explícita su lógica de funcionamiento, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí.

Esto permite que se produzca un nuevo conocimiento, a partir de la práctica ambiental concreta, y a la vez que posibilita su comprensión, apunta a trascenderla, a ir más allá de ella misma; al reconstruir el proceso de la práctica ambiental, identificar sus elementos, clasificarlos y reordenarlos, hace objetivar lo vivido, “hacer un alto para tomar distancia” de lo que hemos experimentado vivencialmente y convertir así la propia experiencia en objeto de estudio e interpretación teórica, a la vez que un objeto de transformación (Deroncele, 2015).

La sistematización de las buenas prácticas ambientales hace explícito intuiciones, intenciones y vivencias acumuladas a lo largo del proceso formativo. Al sistematizar esta intervención los sujetos recuperan de manera ordenada lo que ya saben sobre su experiencia, descubren lo que aun no saben acerca de ella, pero se les revela lo que, aun no eran conscientes, que ya sabían.

Se crea así un espacio para que esas interpretaciones sean discutidas, compartidas y confrontadas, para tener una comprensión más profunda de las experiencias que realizamos, con el fin de mejorar la propia práctica ambiental.

Conclusiones

- 1. La sistematización de las buenas prácticas ambientales permite, al reflexionar, cuestionar, confrontar la propia práctica, superar el activismo.*
- 2. Esta sistematización permite “objetivar” lo vivido, ello se materializa en el taller ecológico, cuando los participantes en el proceso tienen que dar cuentas de sus prácticas, deben exponer ante otros, lo que significa realizar una*

“segunda objetivación”; este hecho permite comprender mejor las enseñanzas obtenidas o darse cuenta de algunos vacíos de interpretación, que solo se hacen evidentes, cuando se busca explicarlos o comunicarlos, y al intentar apropiarse de los aprendizajes de otras prácticas ambientales, se relacionan necesariamente con la propia, poniendo en confrontación crítica los aspectos comunes y los diferentes. Se realiza así una “tercera objetivación” de la propia experiencia, gracias a los aportes que suscitan las experiencias de otros.

3. *Cuando no se sistematizan las buenas prácticas ambientales, se acumulan las experiencias y vivencias y ello no permite que esas experiencias sean desarrolladoras.*
4. *Como se ha explicado, en las organizaciones, comprender e interpretar las buenas prácticas ambientales y transformarla en aras de su autodesarrollo, significa sistematizar qué se hizo, cómo se llevó a cabo, entender las distintas etapas del proceso, los factores condicionantes y por qué se produjeron, por qué se dio una experiencia; una práctica.*
5. *Una guía para la adecuada aplicación de buenas prácticas para el manejo eco-ambiental se constituye en la lista de chequeo que tiene la empresa para el manejo efectivo de los recursos naturales; cada empresa elaborará su propia lista de chequeos de manera que pueda concretar la evaluación de su práctica; aunque se tenga una referencia asumida para guiar el proceso en unos inicios, la empresa tendrá toda la libertad para poder modificar, eliminar, agregar los componentes de la lista de chequeo.*
6. *La lista es siempre más práctica, puntual, sin embargo, para su elaboración o análisis se debe trascender la práctica laboral cotidiana; el reto radica en cómo poder chequear elementos como: eco-eficiencia de procesos, producción limpia, reducción de costos ambientales, reconversión tecnológica, ahorro de los recursos, prevención de la contaminación, los relacionado con los requisitos de la legislación ambiental vigente, entre otros aspectos que muchas veces están estipulados, se manejan en el discurso de la empresa, pero no se concretan en prácticas ambientales.*

Referencias bibliográficas

1. Bareño, E. Y. (2013). *Ensayo final liderazgo organizacional*. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10104/2/BarenoSantamariaEverYeison2013.pdf>
2. Boiral, O. (2005). *Desarrollo sostenible y gestión medioambiental, o el efecto torre de Babel*. Recuperado de https://www.ucentral.edu.co/images/documentos/editorial/2015_responsabilidad_social_empresa_rial_001.pdf
3. De Castro C., A.; Cruz, J. L.; Ruiz, L. (2009). Educar con ética y valores ambientales para conservar la naturaleza. *Convergencia*, Revista de Ciencias Sociales, (50).
4. Deroncele, A. (2015). *Estrategia para la formación profesional integral del psicólogo en el contexto organizacional*. (Tesis de doctorado). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
5. Prato, T. et al. (2009). *Protecting soil and water resources through multiobjective*.
6. Reyes, J.; Deroncele, A.; Gross, R. (2017). Gestión eco-ambiental organizacional: Una propuesta educativa. Revista *Didascalía*. (Monográfico 2017).