

Acercamiento epistemológico a la capacitación jurídica ambiental para decisores del sector empresarial cubano

Epistemological approach to environmental legal training for decision makers of the Cuban business sector

¹José Rafael Cantillo Díaz y ²Enrique Loret de Mola López.

¹Grupo de Consultoría Jurídica TRANSCONSUL Camagüey, Camagüey. Cuba.

²Universidad de Camagüey “Ignacio Agramonte Loynaz”, Camagüey. Cuba.

E – mail: ferconsu@cinfer.ferronet.cu

Recibido: 8 de octubre de 2014.

Aceptado: 11 de diciembre de 2014.

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo sistematizar los aspectos teóricos que desde el punto vista ambiental y jurídico fundamentan las bases conceptuales del proceso de capacitación de los decisores, como vía para fomentar la gestión ambiental en el sector empresarial, a partir del estudio y apropiación de estos contenidos y el mejoramiento del desempeño profesional de este personal. Para cumplir con esta tarea se utilizaron los métodos teóricos para caracterizar la proyección jurídica de la educación ambiental en el contexto empresarial cubano, así como regularidades y tendencias de la educación ambiental y el enfoque de sistema para integrar las ideas expuestas. Además, se aporta el concepto de capacitación jurídica ambiental de los decisores.

Palabras clave: educación ambiental, educación jurídica, educación jurídica ambiental, capacitación jurídica ambiental.

Summary

The aim of this article is to systematize the theoretical aspects from the environmental and legal viewpoint underlying the conceptual basis of the training process of decision-makers as a way to promote environmental management in the business sector from the study and appropriation of this content and improving the professional performance of the staff. To accomplish this task theoretical methods were used to characterize the legal projection of environmental education in the Cuban business context, together with the regularities and trends of environmental education and a systemic approach to integrate the ideas. In addition, the concept of environmental legal training of decision makers is provided.

Keywords: environmental education, legal education, environmental legal education, environmental legal training.

Introducción

Según Bériz, Castro, Hernández, López y Victoreno (2010) en la Estrategia Nacional de Educación Ambiental (ENEA 2010-2015), se expresa que

(...) se han venido desarrollando experiencias en la capacitación del sector empresarial, que encuentran un marco propicio para la sensibilización y

capacitación ambiental con la introducción de la gestión ambiental en el Proceso de Perfeccionamiento Empresarial (...) No obstante persiste una insuficiente preparación y conocimiento ambiental de los recursos humanos y no se ha logrado la incorporación de la dimensión ambiental en el sistema de capacitación de la mayoría de los Organismos de la Administración Central del Estado. (p. 7)

De esta forma hoy constituye una prioridad que las entidades productivas o de servicios se conviertan en una institución educativa determinante en la comunidad. El proceso productivo debe verse entonces, como proceso productivo-educativo, donde la capacitación de sus decisores juega un rol determinante; que provoca cambios en la concepción y estructura de este proceso, así como en la eficiencia de la gestión administrativa.

La sociedad reclama de un decisor que posea un adecuado nivel de conocimientos, hábitos, habilidades, actitudes y valores que le posibilitan actuar en consecuencia con las leyes que regulan los procesos naturales y sociales, pero la práctica ha demostrado que todavía existen directivos que no perciben la dimensión ambiental asociada a la actividad social que desempeñan, por lo que para enfrentar este reto y llegar a transformar las conductas la Educación Ambiental debe tener un enfoque interdisciplinario que permita concebirla desde la mayor variedad de dimensiones posibles que complementen a la acción educativa, ya que por sí sola, no es suficiente para lograr tales objetivos.

En tal sentido es meritorio expresar que el derecho por su parte, no ha estado al margen de la situación, ha asumido su papel en el establecimiento de todo un sistema de normas jurídicas, instituciones, principios y estrategias que instauran un orden, capaz de velar por la preservación y cuidado del medio ambiente, pero a pesar de la cantidad significativa de disposiciones jurídicas ambientales que existen en el sector empresarial no se logra una adecuada aprehensión de estas por parte de los decisores, lo que exige la implementación de una educación jurídica especializada, que en el contexto empresarial los autores lo denominan “capacitación jurídica ambiental”.

El presente artículo forma parte de un grupo de resultados del Centro de Estudios de Medio Ambiente y Educación Ambiental, adscrito a la Facultad de Ciencias Pedagógicas Profesorado Superior de la Universidad de Camagüey, dedicados a establecer los fundamentos epistemológicos que sustentan el proceso de formación de educadores ambientales, cuyo objetivo se centró, en la sistematización teórica que sustenta el acercamiento a las bases teóricas y conceptuales de la capacitación jurídica ambiental para decisores del sector empresarial en Cuba.

Materiales y métodos

Para la determinación de los antecedentes y referentes teóricos de la investigación, se consultó una amplia bibliografía, de modo que posibilitara el análisis comparativo de los distintos enfoques y posiciones teóricas acerca de la capacitación.

Se utilizó el estudio documental para sistematizar los referentes teóricos relacionados con las categorías educación, educación ambiental, educación jurídica, educación jurídica ambiental, capacitación y capacitación jurídica ambiental, así como la consulta a personal especializado en la temática. Del nivel teórico se aplicaron métodos como el analítico-sintético, inductivo-deductivo e histórico-lógico, para valorar la información

obtenida, así como el enfoque de sistema para la conformación definitiva de las ideas que se defienden.

Resultados y Discusión

El ejercicio de la gestión empresarial implica la ejecución de un proceso caracterizado por determinados objetivos, funciones, elementos componentes, relaciones, propiedades, flujos de información, métodos, principios, procedimientos, decisiones y resultados. A esta forma particular que asume el proceso de dirección bajo determinadas condiciones de tiempo y espacio, se le denomina sistema de gestión.

Bases teóricas relacionadas con la capacitación de los decisores

Se asume como sistema de gestión de acuerdo con Ruiz (2004, p. 24), “la interrelación de un conjunto de leyes, principios, métodos, flujo de información y procedimientos mediante y a través de los cuales se realizan conscientemente las funciones generales y específicas necesarias para el logro de los objetivos propuestos”.

Si la institución empresarial es percibida como sistema social autorregulado, en el cual la autogestión empresarial, como criterio de dirección científica, puede representar ventajas tales como: la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos; mayor participación y autonomía en los procesos de toma de decisiones; eliminación de los controles burocráticos centralizados; mayor capacidad de innovación, creatividad y experimentación; mejores resultados económicos; más capacidad de reubicación de recursos de todo tipo en función de sus objetivos.

Entonces, la gestión tiende al diseño, a la acción, al efecto de integración de los procesos de una organización, para el funcionamiento de los grupos o colectivos, con influencia consciente sobre los individuos para contribuir al cumplimiento de las metas organizacionales y grupales.

De particular importancia han sido los trabajos de autores foráneos (Chiavenato, 1990; Muth, 1993; Sikula, 1994; Elorduy, 1995) y del autor cubano López (2008) referidos a los estudios de gestión de recursos humanos.

Existen coincidencias entre los autores en cuanto a la definición de gestión de recursos humanos, los que la perciben como proceso, actividad, previsión de necesidades, reclutamiento, selección, capacitación, formación, evaluación y retribución son comunes entre ellos. Algunas de ellas se asocian también a las etapas del proceso.

La fundamentación teórica a partir de la sistematización realizada en torno a la gestión de los recursos humanos, permite a los autores reconocer a la capacitación como un proceso en sí y un subproceso de la gestión de los recursos humanos.

En materia de capacitación existen muchos referentes teóricos, como Boydell (1983) en el proceso de determinación de necesidades como premisa del proceso de capacitación, y (Miles, 1989; Smith y Delahaye 1990; Ruiz, 1994; Pozner 1995) en relación con las formas y métodos que han demostrado su efectividad, así como con las características y requerimientos que han de tenerse en cuenta en su concepción y ejecución.

En Cuba la capacitación de los cuadros, dirigentes y obreros ha sido y es objetivo prioritario, por ello, son numerosos los autores y posiciones teóricas, respecto a la sistematización de la información o experiencias en este campo.

A opinión de los autores resultan valiosas las aportaciones de Machado (1990), así como de Hernández y Hernández (1995). Especial relevancia tienen los trabajos de estos especialistas en tanto sistematizan un cuerpo teórico de conocimientos relacionados con la concepción sistémica de la capacitación a dirigentes y sus bases socio psicológicas, la determinación de las necesidades de aprendizaje, las características y etapas del diseño de los programas, la evaluación y una variada propuesta de métodos para el proceso de enseñanza-aprendizaje, que sin llegar a constituir un esquema rígido brindan alternativas para su elección. No obstante, a pesar de lo valioso de las propuestas de estos investigadores, se considera que aún no logran concretar una concepción para la dirección de la capacitación, suficientemente fundamentada, estructurada y coherente.

A mediados de la década del 90 del siglo XX, tuvo lugar una ampliación en las concepciones relativas al término de capacitación, en esta etapa resultaron relevantes los aportes de Caino (1996), quien la concibe como perfeccionamiento, desde una perspectiva de formación continua y permanente.

Por su parte Codina (1998) presta especial atención a la determinación de los conocimientos y habilidades que se requieren para un trabajo efectivo y cómo esto, constituye la base para el diseño de los programas de capacitación. También resalta el criterio de otros especialistas sobre la necesidad de determinar no solo lo que hace falta hoy, sino lo que hará falta mañana, dadas las características del mundo contemporáneo.

Los especialistas del Centro de Técnicas de Dirección de la Universidad de La Habana y del Centro Coordinador de Estudios de Dirección del Ministerio de Educación Superior, Carballal, Díaz y Rodríguez (1999) proponen un ciclo en el que se destaca entre otros aspectos, la importancia de la determinación de necesidades de capacitación (DNC) como condición para alcanzar la calidad del proceso. Resaltan además, la necesidad de la capacitación, a partir de un fuerte componente motivacional de esta.

Sobre el término capacitación pueden encontrarse numerosas definiciones. La que aparece en el Diccionario Enciclopédico Grijalbo (1998, p. 359) “hacer apto, en habilitar para hacer algo”.

La capacitación según Chiavetano (1999. 28) (...) “es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos”, abordando con ello un elemento esencial, que es lo que mayormente distingue la capacitación de la superación como lo es la idea de hacer apto o habilitar a la persona para algo.

Existen otras definiciones sobre capacitación (Aquino, 1997; Alfaro, 2012; Kenneth, 2012) quienes coinciden en plantear que la capacitación es un proceso que se realiza de forma organizada y sistemática y está en dependencia de las características y necesidades de cada institución con el fin de mejorar las competencias de sus trabajadores.

Al respecto Bohórquez (2012), plantea:

(...) Capacitación no es convocar (...) a escuchar a un extraño que nos va a decir (...) lo fácil que es hacer mejor nuestro trabajo. Es ver con profundidad nuestras debilidades y tras analizar causas, efectos y consecuencias, planear métodos de cambio para mejorar o aprender a hacerlo. (...), es escuchar al trabajador y

brindarle opciones de acuerdo a sus capacidades sin camisas de fuerza. (p.4)

Para Giarratana (2012, p. 3) capacitar: “(...) es la actividad que se realiza tendiendo a provocar un cambio más en la actitud mental, los conocimientos, las habilidades y la conducta (...)”.

Estas últimas definiciones en su esencia coinciden en que la capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, orientado a la asimilación y ampliación de conocimientos para desarrollar destrezas y habilidades y modificar actitudes, lo que constituye sin lugar a dudas el aspecto más valioso de sus aportaciones teóricas, pero como se ha podido apreciar no la conciben como un proceso de educación permanente, a lo largo de toda la vida, idea que se consolida desde finales de la década de los años noventa del pasado siglo, y en cuya dirección se ubica la conceptualización aportada por Añorga (1998) cuando plantea que es:

(...) un proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistémico y planificado, que se basa en necesidades reales y prospectivas de una entidad, grupo o individuo y orientado hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral, permite elevar la efectividad del trabajo profesional y de dirección.” (p.6)

Los autores se afilian a lo expresado por Añorga (2006) por tener en cuenta el carácter permanente, sistémico e intencional de este proceso; en tanto sistema, que interactúa con los hechos y fenómenos de la realidad cambiante.

Los estudios para profundizar en su esencia y lograr su perfeccionamiento, demuestran que este proceso, además de su carácter de continuidad, debe posibilitar la conjugación de los intereses individuales, de la entidad y de la sociedad, sustentado en la necesidad que posee el ser humano de convivir y saber vivir armónicamente con su entorno, como ser social, esfera donde la comunicación y el respeto mutuo tienen un rol esencial en el intercambio de ideas, conocimientos y preferencias, que lo convierten en un individuo con capacidad para asimilar las normas que regulan su conducta social. Elemento que marca la diferencia entre la conceptualización asumida y las restantes enunciadas.

El tratamiento a una concepción acertada de la capacitación, transita por la noción que se tenga del desempeño profesional, como proceso en el que se evidencian los cambios y transformaciones que llevan al individuo a manifestar un nivel superior de independencia, autodeterminación, que por tanto, le dan un papel más activo y transformador al sujeto. Por consiguiente se mejoran los motivos, intereses, autovaloración e ideales, hay mayor seguridad ante sus decisiones, lo que implica conocimiento de sí y confianza en sus propias fuerzas para lograr sus metas y dar solución a los problemas.

El análisis bibliográfico pone de manifiesto que el tratamiento a la categoría desempeño profesional ha constituido una preocupación permanente de los investigadores que toman como objeto el proceso de formación de los profesionales; en este sentido unos han centrado sus esfuerzos al tratamiento del desempeño profesional (Peña, 2002; Añorga, 2006, Ledo, 2007; Guerra, 2011), cabe destacar además los aportes teóricos realizados por Loret de Mola, Méndez y Rivero (2013), concerniente al desempeño profesional del educador ambiental.

La revisión teórica realizada para conocer la posición asumida por los diferentes investigadores en relación con la categoría desempeño profesional, y la sistematización

realizada demuestran, que independientemente que estos se limitan al ámbito pedagógico, definen un conjunto de presupuestos teóricos de gran valía para esta investigación, por lo que se coincide plenamente con los autores Loret de Mola, Méndez y Rivero (2013), quienes confirman que el desempeño profesional:

(...) es la actuación real del individuo en el marco de su realización profesional, manifestada en el análisis y la solución de problemas del contexto sociocultural, que le permite a partir de la conjugación armónica entre el “saber”, “sabe hacer”, “saber ser” y “saber convivir”, comprender, descubrir y transformar la cultura” (p. 36)

Estas ideas forman parte de los referentes teóricos y metodológicos de la propuesta que se hace en este trabajo. Su sistematización, tiene implicaciones para el proceso investigativo que se sigue, entre ellas, la necesidad de asumir una posición de partida en relación con la necesidad de encontrar las vías factibles de la implementación de procesos de capacitación que tributen al desarrollo de las capacidades y habilidades en el desempeño del cargo actual de los decisores que contribuyan a elevar el nivel de participación de este personal en la prevención o enfrentamiento del impacto ambiental ocasionado por la actividad que se desarrolla en el sector empresarial.

La capacitación jurídico-ambiental en los decisores del sector empresarial

La interacción del hombre con la naturaleza es una condición básica e indispensable para la existencia y desarrollo de la sociedad. En dependencia de cómo sea ese nexo, planificado o arbitrario, racional o irracional, consciente o espontáneo, así será también el futuro de la humanidad, por lo que se hace cada vez más perceptible el deterioro ambiental y comienzan a aparecer signos de la necesidad de una formación de la conciencia para proteger la naturaleza, y con ello también aparece la preocupación por desarrollar acciones educativas con este propósito.

El concepto de educación ambiental ha ido evolucionando en la medida en que también los ha hecho el de medio ambiente y el de desarrollo, y aunque son numerosas sus definiciones, solo se hará referencia a aquellas que los autores consideran de mayor relevancia.

El concepto manejado en la Conferencia de Tbilisi de 1977, celebrado en la Antigua Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) está orientado al cambio e introduce el enfoque interdisciplinario, pero aprecia la educación ambiental solo como resultado y no como proceso que se orienta hacia la actividad transformadora de la personalidad del individuo. No se vincula el proceso al desarrollo. Por supuesto es un concepto hijo de su tiempo.

En el informe final del Congreso de Moscú de 1987, se redacta una definición más elaborada al considerarse el carácter de proceso y permanente de la educación ambiental, su acción transformadora está enfocada a lo individual y lo colectivo y a la búsqueda de mayores niveles de actuación de los integrantes de la sociedad hacia la protección de la naturaleza, su proyección está enmarcada en el presente y hacia el futuro, pero no refiere el complejo entramado sistémico que caracteriza la relación hombre-naturaleza-sociedad, por lo que es imposible que en aquel momento se manifestara su vínculo con el desarrollo sostenible.

No fue hasta la celebración de la Cumbre de la Tierra de 1992, en Río de Janeiro, que

este vínculo medio ambiente-desarrollo se concibiera en un primer plano, a partir que la educación ambiental adquiere una nueva dimensión y una adecuación de sus bases conceptuales y metodológicas.

En esta dirección se encuentra el concepto de Martha Roque, el cual fue recogido en la Ley No. 81/97 “Del Medio Ambiente”, cuando en su capítulo II De los Conceptos Básicos, artículo No. 8, la Asamblea Nacional del Poder Popular dispone que:

(...) es un proceso continuo y permanente que constituye una dimensión de la educación integral, orientada a que en el proceso de construcción y producción de conocimientos, de desarrollo de hábitos, habilidades, y actitudes, así como en la formación de valores, se armonicen las relaciones entre los seres humanos, y de ellos con el resto de la sociedad y la Naturaleza, para propiciar la orientación de los procesos económicos, sociales y culturales hacia el desarrollo sostenible.
(p. 6)

La anterior conceptualización de la educación ambiental nos enseña que todos formamos parte de un sistema más amplio, cuyos elementos se encuentran necesaria y funcionalmente interrelacionados.

Aceptando la visión holística, que aporta tal definición, resulta imposible abstraer para su estudio aislado cualquiera de los elementos que los componen; por ello se coincide con López (2008) cuando expresó que, carece de justificación epistemológica analizar lo ambiental o lo social como entidades autónomas e independientes, pues la división del estudio de las ciencias naturales de las sociales conlleva a enfoques reduccionistas y de corto alcance, incapaces de explicar y abarcar los problemas contemporáneos en su complejidad.

Por ello la protección del medio ambiente demanda hoy de un enfoque interdisciplinario para la integración del conocimiento humano, que permita concebir una educación ambiental desde la mayor variedad de dimensiones posibles para enfrentar los problemas ambientales, entre las que podemos citar: histórica, filosófica, cultural, ecológica, sociológica, científica-tecnológica y la dimensión jurídica.

Precisamente desde este último enfoque es que se fundamenta la investigación de este autor por considerar que el Derecho constituye una herramienta esencial para la interpretación, el estudio y la solución de los problemas ambientales.

El Estado en su función reguladora necesita promulgar leyes para institucionalizar la protección del medio ambiente, y además, si verdaderamente es un Estado de Derecho, tiene la obligación de cumplir y hacer cumplir ese ordenamiento jurídico, pero la realidad ha demostrado que a pesar del arsenal de disposiciones que existe y de instituciones para hacerlas cumplir, el deterioro del medio ambiente continúa, por ello es necesaria la participación ciudadana.

Mientras más ciudadanos participen en este fin y conozcan sus deberes y exijan el cumplimiento de sus derechos, establecidos en la legislación ambiental, mayor eficacia tendrá el Estado en la conservación del medio ambiente, pero es aquí en este proceso de socialización del conocimiento científico, donde radica la importancia de la educación como proceso formador de valores que coadyuven al cumplimiento consciente de las normas jurídicas ambientales.

A partir de los elementos abordados se considera que este propósito se puede concretar en la educación de los decisores del sector empresarial, para el cumplimiento consciente de las disposiciones jurídicas ambientales, pero es necesario accionar coherentemente desde los contenidos que se conciben en los planes de capacitación diseñados para perfeccionar su desempeño profesional en las actividades que estos dirigen y además diseñando nuevas vías que permitan que en este nivel educativo se desarrolle adecuadamente la educación jurídica.

En la búsqueda de la definición de la educación jurídica se pudo constatar que ha sido trabajada por autores como Viera (1987), Laguna y otros (1994) y Sierra (2004), pero a partir de los objetivos planteados en esta investigación se asume lo expresado por este último, quien la concibió como:

(...) un proceso consciente de enseñanza y aprendizaje, de acercamiento continuo al derecho para apropiarse de su contenido político, social, ideológico, axiológico, normativo y conductual, en función de la defensa consciente del proyecto socialista cubano, mediante el estudio de las normas jurídicas y encaminado a la formación ética del ciudadano sobre la base de la dialéctica de deberes y derechos. (p. 50).

Los autores se afilian a este concepto por concebirlo dentro de un proceso de enseñanza y aprendizaje y no limitarse al contexto educativo, sino que se hace extensivo a todos los ciudadanos, a las personas de cualquier edad, en todos los tipos y niveles de la educación académica y no académica para jóvenes y adultos que no asisten a la escuela, donde la capacitación constituye un elemento esencial para el desarrollo de las capacidades, competencias y habilidades en el desempeño profesional del cargo ocupado.

Pero indudablemente no es tarea fácil adentrarse en el mundo empresarial donde se le confiere un carácter predominante a las influencias del mercado, por encima de las educativas, por lo que proponerse transformar la conducta de los trabajadores, y específicamente de los decisores, con el objetivo de que estos cumplan con los fines diseñados en las normas jurídicas estrechamente vinculadas a la conservación del medio ambiente, requiere explorar nuevas vías que faciliten la implementación de una educación jurídica especializada.

Una de esas vías es lo que se ha denominado la educación jurídica ambiental, la cual ha sido abordada por diversos autores cubanos y foráneos, entre los consultados a nivel internacional se encuentran: Cadet (2007) y Munévar (2013), y a nivel nacional destacan Díaz (2006) y López (2008); los que han manejado novedosas reflexiones desde las esferas educacionales y comunitarias, y quienes como rasgos comunes sostienen que es un proceso permanente y una dimensión de la educación ambiental, que trasciende la mera socialización de las leyes ambientales, derivado de ese vínculo jurídico existente entre el Estado y el ciudadano, dirigiendo su acción transformadora al fomento de una conciencia jurídica en los individuos para enfrentar la actual crisis ambiental por la que transita nuestro planeta.

A partir de las fuentes bibliográficas consultadas se percibe que la educación jurídica ambiental, con un carácter sostenido y formador de una conciencia jurídica, ha estado ausente en el contexto de los planes y proyectos de educación ambiental tanto a nivel internacional como nacional. Mucho menos entonces se ha trabajado esta dimensión en

el marco de la esfera empresarial, en cuyo sector se hace patente la educación ambiental en la vía no formal, a través de la capacitación.

La educación ambiental no formal, es educación a pesar de la diversidad de sus propósitos y puede ir dirigida a personas de todas las edades y a todos los estratos sociales.

Los grupos que trabajan la educación ambiental no formal, generalmente tienen la oportunidad de vincular la educación con la gestión, por lo que no solo se forman personas, sino que también mediante las formas organizativas de cada institución se promueve una adecuada gestión ambiental.

Ello justifica la necesidad que los decisores sean objeto de acciones educativas que los conduzcan a la comprensión de las causas y consecuencias que acarrearán la explotación indiscriminada de los recursos naturales en los procesos industriales y del impacto que provocan estas actividades socioeconómicas sobre el medio ambiente.

Por ello para lograr un acercamiento al estudio de esta compleja situación en el sector empresarial se requiere de procesos articulados desde enfoques inter y transdisciplinarios, que sepan articular de una forma coherente el contenido ambiental y el jurídico, aspecto que se encuentra a tono con uno de los principios esbozados en la Estrategia Nacional de Educación Ambiental 2010 – 2015, en este sentido el Centro de Información, Gestión y Educación Ambiental (2010, p. 11), considera que: “La educación ambiental debe promover el ejercicio, por las personas naturales y jurídicas, de la legalidad ambiental y del sistema de deberes y derechos ambientales que ella refrenda...” ,por tanto, uno de los temas prioritarios para este período de acuerdo con Bériz, Castro, Hernández, López y Victoreno (2010):

(...) es el Derecho Ambiental y la participación ciudadana, tienen el objetivo de elevar la cultura jurídica de la población como condición indispensable para el ejercicio del derecho a un medio ambiente sano por las personas naturales y jurídicas, que promueva junto al acceso de la información pertinente, la participación de la ciudadanía en los procesos de gestión ambiental local y toma de decisiones, que contribuya a la solución de conflictos ambientales así como el fomento de una actuación responsable de todos los actores sociales. (p. 14)

Lo antes expuesto implica que la capacitación jurídica, desde una dimensión ambiental en la esfera de actuación de los decisores es resultado del surgimiento de una necesidad de enfrentar con posiciones críticas, reflexivas y por sobre todas las cosas con un pensamiento integrador, las problemáticas ambientales, globales y locales que genera la actividad empresarial, solo que para lograr este fin se necesita una adecuada percepción de estas, lo cual conllevaría una reorientación y articulación de todo el sistema de capacitación para impactar de forma efectiva en los distintos procesos políticos, económicos, productivos y sociales donde los decisores juegan un papel determinante a favor de la prevención de estos problemas y la conservación del medio ambiente.

En este contexto la dimensión ambiental en la capacitación jurídica adquiere una relevancia significativa, que supone no solo la existencia de un marco político, legal e institucional, sino también la necesidad de que los decisores se apropien de esos conocimientos que le permitan una participación activa en el ejercicio de sus deberes y derechos vinculados al compromiso de la conservación del medio ambiente en su entorno individual y colectivo, lo que es alcanzable cuando de forma orgánica se

incorporan elementos de la educación ambiental en los contenidos concebidos para la capacitación jurídica en los decisores, lo que sin lugar a dudas fomentaría el perfeccionamiento de su desempeño profesional y el adecuado ejercicio en la toma de decisiones a partir de una conducta jurídicamente responsable con el medio ambiente.

En tal sentido la capacitación jurídica ambiental contribuye a que el individuo adquiera conocimientos, habilidades y hábitos que tributen al logro de una conciencia, conductas y valores que fomenten el conocimiento, apropiación y cumplimiento de las leyes, así como la conservación del medio ambiente y el desarrollo sostenible. Esta presupone el tratamiento de los contenidos jurídicos y ambientales, los cuales en la enseñanza formal “han sido tratados como dimensiones, como contenidos y como ejes transversales del proceso de enseñanza aprendizaje” (López, 2008. p. 50), pero atemperados a este contexto no académico, este autor los asume como contenidos que se encuentran integrados y en el cual la dimensión ambiental constituye una necesidad real en el proceso de capacitación jurídica diseñado para los decisores.

A partir de los elementos que han sido abordados, los autores consideran la capacitación jurídica ambiental de los decisores: un proceso permanente, sistémico e integral, que constituye una dimensión de la educación ambiental no formal, de continuo acercamiento al Derecho y apropiación de su contenido ambiental, y diseñado a partir de las necesidades comunes de los decisores, grupos y entidades, con el objetivo de desarrollar conocimientos, capacidades, competencias, actitudes y valores que perfeccionen su desempeño profesional y su modo de actuación social comprometido con el desarrollo sostenible.

De la anterior definición se desprende la necesidad de que en el sector empresarial, se produzcan cambios novedosos en el proceso de capacitación jurídica de los decisores que propicien un redimensionamiento en los modelos de pensamiento y en la forma en que los saberes se construyen para lograr un acercamiento de los contenidos jurídicos y ambientales de una forma natural, que favorezca la comprensión de la interdependencia que existe entre la toma de decisiones, acciones y los procesos naturales, socioeconómicos y culturales en los que participan.

Esta integración permite la construcción de sistemas que no se limitan a las fronteras rígidas de los contenidos tradicionales del oficio o profesión, concebidos para el decisor en el sector empresarial, lo que presupone puntos de encuentros que favorecen la capacitación de los decisores, para las necesarias transformaciones que demandan el desarrollo de la sociedad, por lo que se puede considerar que estos temas, el ambiental y el jurídico han evolucionado teórica y metodológicamente en los sistemas de capacitación de este sector, pero aún existen insuficiencias en sus proyecciones educativas, tal y como se reconoce en la ENEA (2010-2015).

Conclusiones

A partir de la sistematización teórica realizada se puede afirmar que la capacitación jurídica ambiental es una importante herramienta para la eficacia de las políticas ambientales y el sistema legal en el sector empresarial cubano, pues la implementación práctica de estas no solo depende de la existencia real de estrategias y normas jurídicas, sino también de la capacidad real de cumplir y hacer cumplir las normas o políticas por parte de los decisores, en donde la aprehensión de los contenidos jurídicos y ambientales juegan un rol esencial para adquisición de conocimientos, habilidades,

competencias y valores que fomenten una verdadera conciencia jurídica ambiental y un mejor desempeño profesional de este personal que favorezcan el mejoramiento de los procesos de tomas de decisiones en la empresa socialista cubana.

Referencias

- Alfaro, M. (2012). *Capacitación de Recursos Humanos*. Recuperado el 28 de septiembre de 2013, de [http://www.nps.gov/oia/MOD% 20A.pdf](http://www.nps.gov/oia/MOD%20A.pdf).
- Añorga, J. (1998). *La Educación Avanzada. Una Teoría para el Mejoramiento Profesional y Humano*. La Habana: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.
- Añorga, J. (2006). *Leyes, Principios, Educación Avanzada, Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano*. La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona".
- Aquino, J. y otros (1997). *Recursos Humanos* (2^{da} ed.). Buenos Aires: Machini.
- Bohórquez, O. (2012). *Capacitación de Recursos Humanos*. Recuperado el 8 de diciembre de 2013 de <http://www.gestiopolis.com/nosotros/contacto.htm>. pdf.
- Boydell, H. (1991). *Determinación de Necesidades de Capacitación*. México D.F: Trillas.
- Cadet, J. (2007, junio). *La educación ambiental y la educación jurídica ambiental, consideraciones básicas para el trabajo comunitario*. Ponencia presentada durante el Primer Congreso Internacional Virtual Innovación Educativa y Retos de la Docencia Jurídica en el Siglo XXI. Universidad de Veracruz, México.
- Caino, M. (1996, noviembre). *Algunos criterios a tener en cuenta en la formación universitaria de docentes de Nivel Medio en América Latina*. Ponencia presentada en la Conferencia Regional sobre Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Palacio de las Convenciones, La Habana.
- Carballal, E., Díaz, C., y Rodríguez, J. (1999). *La Calidad Aplicada al Diseño de Cursos de Capacitación a Dirigentes*. La Habana: Ministerio de Educación Superior.
- Chiavetano, I. (1999). *Administración de los recursos humanos* (5^{ta} ed.). Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Codina, A. (1998) *¿Qué hacen los ejecutivos y qué habilidades necesitan para un Trabajo Efectivo?* La Habana: Ministerio de Educación Superior.
- Díaz, A. (2006). *La Educación Jurídica Ambiental para el Manejo Integrado de las Zonas Costeras. Propuestas y Consideraciones Generales*. Tesis de maestría no publicada, Instituto Superior Pedagógico "Conrado Benítez", Cienfuegos.
- Diccionario Enciclopédico. (1998). *Grijalbo*. Santafé de Bogotá: Cargraphicsa.
- Elorduy, J. (1993). *Estrategia de Empresa y Recursos Humanos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Giarratana, N. (2012). *Formación y capacitación*. Recuperado el 2 de octubre de 2012, de [www.gestiopolis.com/dirgp/ rec/formycap.htm](http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/formycap.htm).

-
- Guerra, M. (2011). *Estrategia pedagógica orientada a la biodiversidad y su conservación en la formación de estudiantes de Ciencias Naturales*. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Ciencias Pedagógicas "José Martí", Camagüey.
- Hernández, S., y Hernández, S. (1995, junio). *Cursos sobre técnicas de dirección*. Ponencia presentada ante el Instituto Superior Politécnico "José Antonio Echeverría". La Habana.
- Kenneth A. (2012) *Capacitación y desarrollo del personal, concepto de capacitación*. Recuperado el 8 de enero de 2014, de <http://www.wikilearning.com/apuntes/capacitacion-y-desarrollo-del-personal.pdf>.
- Laguna, D., y otros (1994). *Educación Cívica: noveno grado*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Ledo, C. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica*. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Ciencias Pedagógicas "Frank País", Santiago de Cuba.
- Ley No. 81 del Medio Ambiente. (1997). En Gaceta Oficial de la República de Cuba No. 7, Extraordinaria. Asamblea Nacional del Poder Popular.
- López, J., (2008). *Metodología para desarrollar la educación jurídica ambiental de los alumnos de la secundaria básica*. Disertación doctoral no publicada. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Pepito Tey", Las Tunas.
- Loret de Mola, E, Mendez, I. y Rivero, M. (2013). La evaluación del desempeño profesional del educador ambiental. *Transformación*, 9 (2), 29-44. Recuperado de <http://www.ucp.cm.rimed.cu/uzine/transformación/>
- Machado, R. (1990). *Formación de Cuadros y Dirección Científica desde el subdesarrollo*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- Miles, M. (1989). *Promoción y Formación de Ejecutivos*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- Bérriz, R. A., Castro, L., Hernández, J., López, E., y Victoreno, A. (2010). *Estrategia Nacional de Educación Ambiental 2010-2015*. La Habana: Centro de Información, Gestión y Educación Ambiental.
- Munévar, C. (2013). La incidencia de la educación jurídica ambiental y la participación, en la transformación del conflicto ambiental. *Jurídicas*, 10 (1), 147-163.
- Muth, M. (1993). Los Recursos Humanos en la Calidad del Servicio. *Deusto Business Review*, 5, 15-23.
- Peña, A. (2002). *Análisis del instrumento de evaluación del desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No 11-02 de Puerto Plata*. Recuperado el 5 de diciembre de 2012, de <http://www.oei.es>
- Pozner, P. (1995). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Buenos Aires: Grupo Editor AIQUE S.A.
- Ruiz, J. (1994). La formación del directivo desde la Universidad. *Innovación Educativa*, 3, 10-20.
- Ruiz, J. (2004). *Dirección y Gestión Educativa*. Medellín: ESUMER.

Sierra, J. (2004) *La Educación Jurídica. Propuesta de un sistema de trabajo teórico y metodológico para la formación inicial y permanente de maestros primarios*. Disertación doctoral no publicada, Universidad de La Habana, La Habana.

Sikula, J. (1994). *Administración de los Recursos Humanos en las Empresas*. México D. F: Editorial Lemusa.

Smith, B. y Delahaye, B. (1990). *El ABC de la Capacitación Práctica* (1^{ra} ed. en español). México D. F: McGraw-Hill.

Viera, M. (1987) *Criminología*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.