

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
BARINAS - ESTADO BARINAS**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**LA MOTIVACION COMO ESTRATEGIA POTENCIADORA DE LA EDUCACION
AMBIENTAL DESARROLLADA POR EL PERSONAL DOCENTE DE LA
ESCAGUARAM, SANTA BÁRBARA DE BARINAS.**

Autor: Oswaldo José Briceño Meza

Tutor: Leodan E. Rangel Vielma

Santa Bárbara, Junio de 2017

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Postgrado en Docencia Universitaria**

**LA MOTIVACION COMO ESTRATEGIA POTENCIADORA DE LA EDUCACION
AMBIENTAL DESARROLLADA POR EL PERSONAL DOCENTE DE LA
ESCAGUARAM, SANTA BÁRBARA DE BARINAS.**

Requisito parcial para optar al grado de: *Magíster Scientiarum en Ciencias de la
Educación Superior.*

AUTOR: Oswaldo J. Briceño Meza

C.I: V-14.781.498

TUTOR: Leodan E. Rangel Vielma

Santa Bárbara, Junio de 2017

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Postgrado en Docencia Universitaria

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Leodan Enrique Rangel Vielma, cédula de identidad N° V. 11.370.968, hago constar que he leído el Trabajo de Grado, titulado: **LA MOTIVACION COMO ESTRATEGIA POTENCIADORA DE LA EDUCACION AMBIENTAL DESARROLLADA POR EL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCAGUARAM, SANTA BÁRBARA DE BARINAS**, presentado por el ciudadano: **Oswaldo J. Briceño Meza**, titular de la C.I. N° V- **14.781.498**, para optar al título de: Magister en Ciencias de la Educación Superior y en calidad de tutor declaro cumple con los requerimientos técnicos y metodológicos necesarios para su defensa pública y aprobación, según lo establecido en la normativa de postgrado.

En la ciudad de Santa Bárbara, a los veinte y ocho días del mes de julio del año 2017.

Nombre y Apellido: _____

Firma de Aprobación del Tutor

Fecha de entrega ____/____/____

Agradecimientos:

A Dios Todopoderoso, creador del cielo y la tierra.

A la Virgen como madre del Universo, por la vida, salud y sabiduría que me han otorgado cada día que transcurre, también a cada uno de los docentes, compañeros de estudio y muy especialmente a mi esposa e hijos, padres y familiares que contribuyeron por sus grandes enseñanzas y por contribuir con el logro de esta meta.

A todos, Gracias!

ÍNDICE DE CONTENIDO

	p.p
<i>Carta de Aceptación del Tutor</i>	
<i>Agradecimientos</i>	
Lista de cuadros	7
Lista de gráficos	8
Resumen	9
Introducción	10
<i>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</i>	
Planteamiento y Delimitación del Problema	13
Objetivos de la Investigación	
Objetivo General	19
Objetivos Específicos	19
Justificación	20
<i>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</i>	
Antecedente de la investigación	21
Bases Teóricas	
La Motivación	25
Elementos de la Motivación: Desempeño, Capacitación,	26
Satisfacción del Trabajo y Recompensa	
La Educación Ambiental	27
Evolución, Concepción y Principios de la Educación	
Ambiental	
Bases legales	47
Definición de términos	
Operacionalización de Variables	61
<i>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</i>	
Naturaleza de la Investigación	50
Tipo de Investigación	51
Diseño de Investigación	52
Modalidad Proyecto	53

Población y Muestra	55
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	56
Validez y confiabilidad del Instrumento	56
Análisis de Datos	57
<i>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS</i>	
Instrumento aplicado a los Docentes	59
<i>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	
Conclusiones	92
Recomendaciones	96
<i>CAPÍTULO VI. PROPUESTA</i>	
Propuesta	98
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	108
<i>ANEXOS</i>	124

LISTA DE CUADROS

Cuadro		p.p
Nº01	Operacionalización de las variables	61
Nº02	Distribución de frecuencia de la dimensión: Institucional	71
Nº03	Distribución de frecuencia de la dimensión: Personal	75
Nº04	Distribución de frecuencia de la dimensión: Factores Internos	79
Nº05	Distribución de frecuencia de la dimensión: Factores Externos	80

LISTA DE GRAFICOS

Gráficos		p.p
Nº01	Distribución de frecuencia de la dimensión: Institucional	71
Nº02	Distribución de frecuencia de la dimensión: Personal	75
Nº03	Distribución de frecuencia de la dimensión: Factores Internos	79
Nº04	Distribución de frecuencia de la dimensión: Factores Externos	80

**LA MOTIVACION COMO ESTRATEGIA POTENCIADORA DE LA EDUCACION
AMBIENTAL DESARROLLADA POR EL PERSONAL DOCENTE DE LA
ESCAGUARAM, SANTA BÁRBARA DE BARINAS.**

Autor: Ing. Oswaldo J. Briceño
Tutor: MSc. Leodan E. Rangel.
Fecha: Enero 2017

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general proponer la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas, 2016-2017. Dentro de los fundamentos teóricos se hace referencia a la educación ambiental como eje transversal constitutivo de la misión y visión institucional, como también a la motivación del desempeño profesional como un deber del docente que conduce al logro de las metas y objetivos del ente en análisis, conformando estos conceptos los cuerpos teóricos que sostienen la investigación. De igual manera, consiste en un estudio de naturaleza cuantitativa, de tipo descriptivo, con diseño de campo, empleando como técnica de recolección de información la observación directa, mediante la encuesta y como instrumento el cuestionario, lo cual determina la construcción del objeto de análisis, y las líneas de argumentación de la propuesta. Su importancia está dada desde el punto de vista técnico, metodológico, práctico y teórico en el área de la motivación como apalancamiento en la educación ambiental, contribuyendo a que las instituciones del Estado y personas que conforman la ESCAGUARAM, posean un modelo que permita el cumplimiento de la función básica de formación que manifiesta esta institución encargada de la seguridad pública desde la conservación del ambiente; de igual manera, este modelo a su vez podría servir de consulta y análisis en diferentes instituciones afines del país.

Descriptores: motivación, educación ambiental, función docente.

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos la sociedad se encuentra signada por la diversidad de formas de pensar y por ende de actuar, además de la constante transformación o variación producto de las nuevas exigencias; situación que conduce a generar, de manera inmediata y progresiva, diferentes estándares de accionar, que permitan satisfacer como requerimiento mínimo las necesidades básicas de las culturas o entes sociales que los producen.

En consecuencia, como principio de convivencia ciudadana y social, se deriva la elaboración y la implementación de políticas consensuadas que reconozcan una mayor y mejor coexistencia, ajustada a producir bienestar personal, social y por ende progreso de los contextos que las formulan. Bajo esta premisa, es de importancia preeminente la creación de patrones de comportamiento que regulen y produzcan un encuadre en la geopolítica de un país, específicamente en los contextos oficiales o públicos, debido a que casi siempre son los más encaminados a generar improvisación y en el peor de los casos desviación a la norma, debido a la flexibilización en cuanto a la no aplicación de sanciones en los espacios de carácter público.

Situación que poco ocurre en los contextos privados, aunque tampoco están exentos, debido a que son ambientes o espacios en donde la mayoría de los procesos están regidos por manuales de procedimientos y manuales de desempeño, basados en lo planteado por las teorías del comportamiento organizacional, en la propia experiencia y en la de otras organizaciones análogas.

Lo anterior, destaca la relevancia del basamento legal existente en la República Bolivariana de Venezuela, desde la creación de la primera República hasta la actualidad y en su defecto producto de la jurisprudencia. Sin embargo, a pesar de estas fortalezas de la institucionalidad venezolana, persisten los vacíos en la ley que impiden en algunas ocasiones la determinación de la justicia. De allí, la necesidad de revisar dentro de la legalidad venezolana lo que el poder legislativo nacional ha establecido hasta la actualidad en materia del ejercicio de la

educación ambiental desde los organismos del orden público nacional, por resultar un tema de interés en el ámbito oficial y de la seguridad del Estado.

Dentro de estos espacios, es necesario mencionar una singularidad, constituida por la Escuela de Capacitación en Guardería Ambiental (ESCAGUARAM), perteneciente al Ministerio del Poder Popular para la Defensa, como organismo regulado en materia de seguridad por la Guardia Nacional Bolivariana (GNB), compuesto por un conglomerado de ciudadanos y ciudadanas que desempeñan diversas funciones tales como: prestación de servicios en materia de capacitación en el tema de la educación ambiental a los efectivos militares adscritos a la GNB, como también labores de seguridad y orden público, entre otras. Funcionarios adscritos a diferentes dependencias y sedes establecidas en la Guardia Nacional de la geografía nacional.

Por consiguiente, estas funciones atendiendo a lo instituido en la normativa legal, requieren de un elemento básico que garantiza la calidad del desempeño, el cual es la motivación, pero que en parte y debido a los vacíos de la puesta en práctica de las políticas o la operacionalización de los programas se ve disminuido. Surgiendo de este modo, la razón de la revisión de la praxis pedagógica anteriormente expresada, a los fines de generar como alternativa un modelo de motivación como estrategia, que permita cumplir a cabalidad la formación en materia de educación ambiental a los diferentes efectivos militares, específicamente en la Escuela de Capacitación a nivel profesional ubicada en la ciudad de Santa Bárbara de Barinas.

En consecuencia, en esta investigación se pretende explorar las necesidades existentes en el personal docente, en cuanto al desempeño, que impiden el incremento de la motivación, para ajustarlo a las concepciones teóricas de vanguardia. Con el propósito de lograr la consecución de dicho fin, esta investigación se ha estructurado en capítulos, tal como se describen a continuación: en el primero se determina el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, alcance y delimitación. El segundo capítulo, contiene lo referente a los antecedentes, marco referencial, marco teórico, bases legales, además de la definición de términos y operacionalización de las variables.

Continuando con un tercer capítulo, el cual consta del marco metodológico a desarrollar durante el estudio. El cuarto capítulo hace referencia al análisis e interpretación de datos, producto de las encuestas aplicadas al personal docente de la ESCAGUARAM, permitiendo de esta manera el avance hacia la construcción del capítulo quinto, el cual está destinado a las conclusiones de la investigación. Finalmente, se plantea la propuesta que intenta generar una alternativa de solución a la problemática establecida, dejando explícito que no es un producto totalmente acabado y que por lo tanto se encuentra abierto a sugerencias y recomendaciones académicas y empíricas que le permitan su enriquecimiento y eficiencia para el momento de su aplicación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad el desempeño de la función docente a nivel de los centros de formación profesional, se ha convertido en un tema que ocupa un lugar imprescindible en todos los niveles de discusión de las diversas instituciones oficiales. En este sentido, desde el siglo pasado surge la revolución del conocimiento, la cual dio origen y reactivó el desarrollo de las acciones que son producto de la ciencia, culminando con el fin de las certezas de una estructura perteneciente a una organización sedentaria para dar paso a una organización proactiva; pero que sin embargo no surte las necesidades de las sociedades que le ha otorgado su origen.

Basado en los registros históricos, anteriormente los procesos de las entidades eran sencillos, es decir que en una institución los procesos eran poco diversificados debido a que existía una escasa diversidad de funciones y de productos, pues no había mayor recurso para la inclusión de maquinarias o equipos tecnificados, como tampoco una sociedad tan compleja, debido a que los procesos eran simples.

Repercutiendo esta poca complejidad en la puesta en práctica de las funciones laborales, donde la mano de obra no poseía necesidad de estar tan motivado y como el nivel de competencia era exiguo, tampoco la evaluación del desempeño era pertinente, inclusive el estudio y la preparación académica de las personas integrantes no era de nivel elevado, pues en esencia los procesos eran de menor complicación y de poca diversidad producto de la escasa globalización.

Por ello, es para aproximadamente el año 1960 cuando comienza a emerger el tema del desempeño, donde se califica básicamente el logro de los objetivos de acuerdo a las acciones que llevan a cabo los miembros de la organización y estas producto del nivel de motivación. Esto surgió mediante la teoría de administración por objetivos en donde se motivó a que los jefes o empresarios evaluaran a su personal, principalmente a los directivos y ejecutivos, indagando el proceso efectuado para cumplir con las metas en reciprocidad con sus jefes, arrojando un resultado que podía ser eficaz, eficiente o mejorable, atendiendo a la escala de evaluación establecida, pero que sencillamente podía resumirse en bueno o malo.

Luego se comenzó a evaluar además del ejecutivo, al personal que ocupaba un nivel medio alto dentro de la organización, es decir a otras personas que tenían responsabilidad en cuanto a la toma de decisiones, para luego pasar a los niveles más bajos. En virtud de ello, se diseñaron herramientas que no solo evaluaban el cumplimiento de los objetivos, sino también las llamadas competencias tales como: iniciativa, liderazgo, calidad, supervisión, comunicación, trabajo en equipo, servicio al cliente, entre otras, sin dejar de lado la motivación. Evaluando no solo altos niveles de la organización, sino a todos los integrantes, como es el caso de directivos, supervisores o colaboradores.

De esta manera, en un mundo altamente globalizado las exigencias de las instituciones modernas, constantemente están sujetas a procesos continuos de cambio. Es decir, una transformación fundamental a escala mundial, dejando de lado la idea de las organizaciones tradicionales, ritualistas e inmovilizadas, requiriéndose de organizaciones participativas e integradas, que permitan producir un mayor acercamiento de todos los que la constituyen, con una participación mucho más activa del equipo de trabajo, además donde la noción de responsabilidad esté dirigida por una organización comprometida al servicio o acción social, y con características de flexibilidad, comunicación, motivación de sus integrantes, agilidad y competitividad, entre otras características.

Basado en lo expuesto, las instituciones exitosas han considerado en la última década, que en la valoración se debe utilizar un sistema formal de

motivación para el desempeño, incorporando estrategias de acción en sus trabajadores. De allí que Franklin y Krieger (2011) consideren la motivación como: “el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales” (p.93). Es decir, aquello que hacen los integrantes de una organización y que los demás lo perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos o metas planificados en la entidad; esto significa que sobre el desempeño, se desea saber acerca del nivel de motivación en el trabajo de los individuos, durante sus funciones.

Para el caso de Venezuela, al igual que otros países como Brasil, México, Chile, Colombia entre otros, cuando se valora el desempeño, teóricamente lo que buscan es contribuir al desarrollo personal y profesional de los integrantes de la organización, mejorar los resultados organizacionales y también determinar cómo se puede aprovechar de la mejor manera posible el recurso humano disponible.

En tal sentido, es importante recalcar, que la motivación como parte de una estrategia laboral e institucional, tiene base en los objetivos previamente planificados para conseguir los recursos o prestar el servicio necesario que se requiera en la sociedad o en la institución. Cabe aclarar que el comportamiento que se adopta o se integra es con el fin de alcanzar las metas organizacionales. Es por ello, que la misma es algo compleja ya que engloba un conjunto de conductas, donde su principal opción es satisfacer sus necesidades.

Sin embargo la estimulación es el punto de partida del compromiso que debe tener una persona con la organización para cumplir a cabalidad con los objetivos planteados, partiendo de la psicología humana, como característica primordial que hace que el individuo actúe de forma óptima. Es por eso que en el proceso docente-administrativo para motivar se recurre a los conocimientos de la motivación en su pretensión de influir en los docentes empleados para los fines educativos. Según Robbins y Judge (2009) la motivación consiste en “el proceso que involucra la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de un objetivo” (p.175).

Esto significa que los individuos al tener la necesidad de cumplir los objetivos poseen el impulso de convertirse en lo que son capaces de ser y de

autorrealizarse, asumiendo el sentido de pertenencia con la institución, para así tener beneficios, los cuales son su prioridad, además que les estimula para su crecimiento personal y remunerativo. Dicha motivación consiste en un elemento del desempeño que es de vital importancia, sobre todo si se trata de un objetivo fundamental para un Estado y para el planeta como es el caso de la educación ambiental, máxime que el crecimiento poblacional ha generado un mayor compromiso y costo a la naturaleza, lo que exige una mayor demanda de los entes encargados de generar consciencia ambiental.

Lo anterior se infiere debido a que son muchos los signos que permiten tanto desde el área urbana como rural, establecer o señalar la existencia de un deterioro progresivo del ambiente cuyo testimonio es avituallado por los siguientes indicadores: desechos orgánicos e inorgánicos producidos por la población vertidos a los ríos u otros lugares sin atender el respectivo tratamiento; el deterioro de las cuencas hidrográficas surtidoras del recurso agua a la región cuyo origen es la cordillera andina; la tala y quema mal planificadas e indebidas ejecutadas al margen de la ley con el objeto de emplear estos espacios con fines agrícolas y pecuarios.

También ocurre la persecución y exterminio de la fauna silvestre, motivado a razones alimenticias y comerciales; los incendios forestales dirigidos a destruir el bosque natural y plantaciones forestales, reducción de las zonas de protección ambiental, entre otras. En suma, por tales razones, se agotan los recursos y se generaliza la contaminación a los diferentes sistemas del planeta, la biósfera, geósfera, hidrósfera y atmósfera.

Todo este análisis, conduce a efectuar comparaciones con los antepasados de la humanidad, quienes si preservaban su equilibrio con el medio, en cambio el hombre actual solo busca su beneficio inmediato sin medir las consecuencias ulteriores; en base a esto Aranguren y otros (2001) en un estudio hecho al contexto urbano merideño, plantean: “que en un presente de “adelanto tecnológico” como el de hoy, existe un caos total en la praxis de la planificación urbana”...existiendo un “debate entre el poblamiento ecológico y el juego de

intereses políticos-económicos, propios de la distorsión del poder de las ciudades”.
(p. 17)

Este desequilibrio conlleva a pensar que el hombre actual está lejos de poseer una conciencia ambiental, a pesar de los enfoques transdisciplinarios que analizan y estudian este tópico, en este sentido la capacidad humana en cuanto al logro de una conciencia ambientalista que coloque en primer lugar, (por encima de los intereses personales y económicos) el cuidado y preservación del planeta, juega un papel importante mediante el condicionamiento que le asigna la acción educativa.

En consecuencia, lo planteado explica la conexión existente entre el desempeño desde la motivación en cuanto a la enseñanza de la educación ambiental, términos que son inherentes con las destrezas exigidas para la realidad laboral de los docentes de la ESCAGUARAM, de Santa Bárbara de Barinas, donde los lineamientos deben conducir a la motivación del rendimiento laboral de los individuos encargados de la docencia en esta materia, calificando el reconocimiento de su labor, el logro de sus metas, la capacitación, la interacción social y las tareas en el área de la educación ambiental, entre otros aspectos.

De esta manera, la motivación constituye un factor necesario para el cumplimiento de los objetivos, la misión, y la visión de la institución, además de las condiciones de sus funciones y la consecución a cabalidad de lo planificado, por ser un ente encargado de formar profesionales vigilantes y cumplidores de la norma en materia ambiental, que finalmente garantiza la vida sana a las generaciones futuras.

Por esto, es necesario estudiar la problemática de esta investigación contextualizada en el Estado Barinas, Municipio “Ezequiel Zamora”, la cual no escapa de las deficiencias atinentes a la operacionalización del desempeño pedagógico, haciendo uso de la información suministrada por el personal adscrito a la institución referida. Esta información no sistemática, por constituir un diagnóstico previo, indica que en la institución a investigar no ocurre un control exhaustivo de las funciones que desarrollan los docentes formadores de los

guardias nacionales en materia forestal, lo que conduce a que exista un desempeño laboral desorganizado.

De igual manera, a pesar de la existencia de lineamientos técnicos referentes al desempeño de la función pedagógica y a la misión y visión de la institución, no se operacionalizan, conllevando a que se practique una actividad laboral distanciada del nivel motivacional adecuado. En efecto, tal aseveración se debe a que la práctica pedagógica constituye una muestra de la problemática educativa que se suma a los resultados obtenidos por distintos investigadores en este campo, quienes concluyen en la existencia de una enseñanza inadecuada, desfasada, sin explicación científica de los hechos, entre otros argumentos.

Un ejemplo de ello está en la opinión de Santiago (2006) quien en uno de sus estudios plantea: “El objetivo es imponer el dominio de una ligereza conceptual carente de sólidos argumentos científicos. En efecto, un nivel nocional solamente utilizado para resolver lo inmediato, sin traducción reflexiva que contribuye a formar un bagaje conceptual superfluo, ligero y restringido, que poco ayuda a dar explicación científica a los acontecimientos.” (p. 46)

Dicha afirmación introduce el espectro educativo de la educación ambiental en la Escuela de Capacitación y Guardería Ambiental, para ello es pertinente hacer énfasis en las preguntas claves de la didáctica; y al hablar de ¿qué enseñan los docentes sobre esta materia?, las encuestas están encaminadas en proporcionar a sus alumnos los contenidos expresados en el diseño programático o malla curricular, durante todos los semestres, en ese sentido todo se queda exclusivamente en el marco conceptual, sin generar otros aportes que produzcan efectos significativos al adaptarlos a las prioridades locales.

En cuanto a ¿cómo enseñan los docentes la educación ambiental? Los estudiantes deben aprender de memoria una serie de conceptos y datos sin considerar sus intereses e inquietudes, enmarcada esta enseñanza en un enfoque repetitivo y tradicional, empleando estrategias metodológicas basadas inclusive en el dictado de información por parte del docente para que los alumnos escriban en sus cuadernos de trabajos; reuniones en grupos dentro del aula para transcribir información de los textos; trabajos escritos, que constituyen la misma ejercitación

motriz de transcribir al igual que la estrategia anterior, pero su diferencia está en que se hace fuera del aula para luego devolverle al docente la transcripción hecha en grupos.

A esta estrategia de se le denomina “investigación” ejercitándose pedagógicamente el alumno solo en una consulta bibliográfica, porque no existe un proceso riguroso y sistematizado del conocimiento; otra estrategia de enseñanza está presente en las llamadas exposiciones, significando exclusivamente una repetición oral de contenidos del texto sin antes haber sido comprendida y procesada por los estudiantes, que luego en algunos casos los docentes no corrigen los conceptos errados planteados o no lleva la información a un plano más experiencial para el educando.

Las estrategias empleadas, permiten responder ¿para que se enseña la educación ambiental?, y es así como los docentes buscan dar cumplimiento a los objetivos y metas planteadas en sus mallas curriculares, aunque el problema está en que ni siquiera se da el logro de la conducta, formulada en los objetivos sino que consiste en dar los contenidos del programa para luego considerar con ello logrados los objetivos, es así, como los docentes piensan se ha conseguido un aprendizaje.

Cuando se habla de los recursos, los docentes emplean muy pocos, el pizarrón, representa uno de ellos; algunos utilizan mapas; de igual manera dan uso a los textos como recursos que inclusive son considerados indispensables, convirtiéndose hasta obligatorios para el estudiante. No obstante, se olvidan de la variedad de medios y recursos que bien pueden ampliar los conocimientos y competencias que se desean lograr en una sesión de clase.

En consecuencia lo presentado hasta aquí permite inferir que los docentes emplean una didáctica que conlleva a lograr algunas destrezas y habilidades de tipo cognitivo aunque poco relevante y que en ningún momento se alcanzan logros a nivel de procesos desde el punto de vista ambiental, pues si hay logro pero solo a nivel de contenidos a nivel ambiental; por ello es fundamental una praxis educativa que permita renovar la enseñanza de los conocimientos mencionados,

basada en una revitalización de la didáctica con una orientación geográfica y ecológica, desde la perspectiva de la motivación.

En tal sentido, se pretende hacer un estudio encaminado a estudiar la pertinencia académica y sociocultural de la educación ambiental como eje transversal básico que debe cumplir un centro de formación de guardería ambiental, para luego diseñar una propuesta de acción dirigida hacia la búsqueda de soluciones, considerando elementos como: el trabajo pedagógico, el programa y, la coincidencia con las exigencias de la realidad.

Lo referido constituye la esencia o razón de ser del presente estudio debido a que, de continuar la situación planteada, los niveles de calidad académica de las Escuelas de Capacitación de la Guardia Nacional Bolivariana, estarán disminuyendo y unido al aumento de los niveles de contaminación ambiental y agotamiento de los recursos, al igual que la presencia de una conducta carente de respeto al ambiente por parte de los individuos, constituirá un verdadero problema para el mundo y más aún para el país por no contar con el potencial humano que reclama para alcanzar el desarrollo socio-económico en armonía con el ambiente. Situación que es indispensable solucionar con propuestas viables de ejecución.

Asimismo, se busca el empleo de un enfoque de la enseñanza con una orientación conceptual tendiente al constructivismo, característico de las tendencias educativas actuales. El constructivismo, tratando de conjuntar el cómo y el qué de la enseñanza, se resume en la siguiente frase expresada por Barriga, F. y Hernández, G. (1999) como: "Enseñar a pensar y actuar sobre contenidos significativos y contextualizados". (p.16)

Con ello se pretende disminuir la inexistencia de una visión holística del conocimiento impartido en la educación ambiental, poco motivada, estudiándose el paisaje natural como si exclusivamente constituye un aspecto físico aislado y poco cambiante o estático, carente de un enfoque orientado al estudio de la relación del hombre con la naturaleza y sus elementos, por tanto se intentará hacer énfasis en tres aspectos fundamentales del acto pedagógico: educar, enseñar y socializar; es decir que involucre valores, conocimientos, convivencia social.

De este modo, la presente investigación referida a fomentar la motivación, por ende a solventar la falta de iniciativa en la optimización del trabajo, fortaleciendo las actividades a desarrollar, ocasionando un mejoramiento en lo laboral y social con respecto a los resultados del recurso o capital humano en la institución, el cual contribuye a la determinación de promoción y progreso continuo de planes de capacitación, desarrollo para los ascensos, reconocimiento de su labor y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Por consiguiente, a los fines de sistematizar dentro de esta investigación a la motivación como estrategia de la educación ambiental, se pretende dar respuesta a la siguiente interrogante principal: ¿Qué propuesta se puede desplegar desde la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas?

Partiendo de esta interrogante, se producen otras tales como: ¿Cuáles podrían ser los referentes teóricos relacionados con la motivación como estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, constituyendo un insumo para la aplicación en una propuesta? ¿Cuáles son los elementos integrantes de la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM? ¿Qué se puede diseñar desde la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, en Santa Bárbara de Barinas?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas. 2016-2017.

Objetivos Específicos

- Identificar los elementos integrantes de la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM.
- Analizar la relación existente entre la realidad de la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas y el deber ser contemplado en la documentación.
- Diseñar desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas.

Justificación de la investigación

La presente investigación permitirá, proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, en Santa Bárbara de Barinas.

Considerando que la motivación en el desempeño, es la asignación de una serie de elementos potenciadores a un individuo determinado, de manera previa, con bases en una metodología de naturaleza cuantitativa; además de herramientas que contemplen los objetivos, metas establecidas y las competencias que sirvan para empoderar a las personas, contribuyendo a mejorar el comportamiento en su puesto de trabajo, tomando en cuenta, su desempeño y su esfuerzo en cuanto a la productividad, efectividad y logros obtenidos.

Adicionalmente la motivación, es el proceso que incide en la intensidad, persistencia y dirección que realiza un individuo para lograr un objetivo, y los valores más inmediatos que tiene la persona en relación con su trabajo, por ello que los mismos tienen necesidades básicas, logros o ganancias que ocasiona comportamientos que sean exitosos.

En consecuencia la investigación desde el punto de vista teórico, sentará bases al proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la

educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, el cual permitirá a través de los lineamientos antes mencionados incrementar el desempeño de las personas para lograr sus resultados, considerando la motivación como el impulso y la voluntad para satisfacer un deseo o una meta.

Asimismo, desde el punto de vista metodológico este estudio de naturaleza cuantitativa, de tipo descriptivo, con diseño de campo, que emplea como técnica de recolección de información la observación directa, permitirá seguir la consecución de los objetivos propuestos, empleando un método científico, por demás riguroso y sistematizado para darle solución al problema planteado. De igual manera, representa una novedad pues hasta el momento no hay aplicación alguna en esta institución (encargada de la seguridad y resguardo de la soberanía nacional) de investigación que genere solución a las problemáticas que posee, por demás características de las instituciones de carácter público. Empleándose una metodología cuantitativa, descriptiva y de campo.

Desde el punto de vista práctico y teórico, el estudio adquiere importancia en el ámbito de la docencia a nivel de formación profesional (Escuela de Guardias Nacionales, especialistas en Guardería Ambiental) el cual se desarrollará en la administración de la educación llevada a cabo desde el ámbito oficial (ESCAGUARAM), debido a que contribuirá a otras organizaciones o instituciones en una mejor formación del talento humano y profesional. Además de lo anterior, se puede ubicar el objeto de estudio dentro de un conjunto de teorías a nivel motivacional, las cuales hacen referencia a postulados según el aporte de diferentes autores e investigadores.

Finalmente, este estudio está enmarcado bajo las líneas de investigación de la UNELLEZ a nivel de maestría, específicamente en Docencia Universitaria en cuanto a lo que concierne al diseño curricular, liderazgo, entre otros.

Alcances y Delimitación

La motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, arroja datos para

generar un mejor desempeño pedagógico del recurso humano, tales como: logro de la misión y visión institucional; identificación de las necesidades de formación del alumnado; desarrollo profesional del docente; habilidades y destrezas de los docentes que son inadecuadas; pero dentro de las falencias también alternativas de solución que pueden remediarse durante el quehacer diario de la institución.

Al desarrollar estos lineamientos se hará énfasis en la motivación, partiendo de que los docentes deben estar claros en los objetivos que deben alcanzar, si los criterios a evaluar son vagos, y si a los colaboradores les falta confianza en que sus esfuerzos le proporcionarán una valoración satisfactoria de su desempeño o si creen que no serán tomados en cuenta.

En cuanto a la delimitación conceptual como ha sido expresado se hace referencia a proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, en Santa Bárbara de Barinas; de igual manera las unidades de observación están constituidas por los docentes y alumnos de ESCAGUARAM; a nivel de la delimitación espacial y temporal, el estudio se lleva a cabo en la sede de formación de Guardias Nacionales Bolivarianos, ubicada Santa Bárbara, municipio “Ezequiel Zamora” del Estado Barinas, República Bolivariana de Venezuela y durante el año 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Luego de haber efectuado el planteamiento del problema, definido los objetivos, la justificación, el alcance y delimitación del estudio, es necesario especificar, con precisión, la fundamentación teórica del mismo; partiendo por los antecedentes, marco referencial, marco teórico, bases legales, además de la definición de términos y operacionalización de las variables. En virtud de este segmento del presente trabajo investigativo, es necesario mencionar la opinión de Palella y Martins (2006) quien define al marco teórico como: “El soporte principal de estudio. En él se amplía la descripción del problema, pues permite integrar la investigación y establecer sus interrelaciones” (p.67).

Es decir, con en este capítulo se trabajan los constructos teóricos en los que se apoya el estudio, a esta sección también se le llama marco teórico-conceptual, marco referencial, marco funcional de la investigación y en este caso hace referencia a la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas.

Antecedentes de la Investigación

La importancia de los antecedentes en esta investigación lo constituye la referencia de estudios anteriores, los cuales guardan vinculación con el estudio a realizar. Sobre este apartado Fidiás (2006) plantea lo siguiente: “refleja los avances y estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (p.106). Lo que permite explicar quién o quienes anteriormente han estudiado esta problemática, así sea con

variables diferentes. Por consiguiente, en la indagación sobre esta temática, se citan a continuación algunos antecedentes:

En lo que se refiere al nivel internacional, Niño (2012), efectuó un trabajo de Maestría para la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, titulada: Estudio de Caso: Una Estrategia para la Enseñanza de la Educación Ambiental. Considerando como objetivo favorecer el desarrollo del carácter epistemológico de la educación ambiental, mediante un estudio de caso. El cual se desarrolló con la finalidad de motivar a los docentes en la investigación desde esta área del conocimiento.

Asimismo, la estrategia de estudio de caso consistente con algunas de las recomendaciones basadas en las teorías cognitivas sobre la motivación intrínseca de los sujetos. En este sentido, se consideró como resultado que sujetos y colectividades tengan conciencia del entorno natural, se interesen en el logro de aptitudes, actitudes, motivación y deseo necesario para trabajar individual y colectivamente en la búsqueda de soluciones a los problemas actuales y a las posibles que pudieran surgir en un futuro.

De esta manera, dicho estudio realizado se relaciona con el presente debido a que este ha sido efectuado en la Unidad Educativa Tierra Negra de Colombia, lo cual permite conducir hacia una reflexión sistémica de la práctica social y educativa con vistas a la mejora y al cambio tanto a nivel social como laboral de los docentes que participan en el proceso. De igual manera, ha favorecido la unificación de procesos considerados a menudo independientes; por ejemplo: la enseñanza, el desarrollo del curriculum, la evaluación, la investigación educativa y el desarrollo profesional.

En este sentido, la investigación referida se relaciona con la presente debido a que permite comparar metodológicamente el estudio para aplicar las herramientas que sean necesarias, pues se trata de una institución de carácter educativo, la cual posee elementos constitutivos semejantes a la ESCAGUARAM, desde el punto de vista técnico de la administración del curriculum.

De igual manera, a nivel internacional Rengifo, Quitiaquez & Mora, (2012) realizaron en Colombia para la Universidad de Nariño una investigación titulada: La Educación Ambiental una Estrategia Pedagógica que Contribuye a la Solución de la Problemática Ambiental en Colombia, cuyo objetivo ha sido trazado sobre desarrollar el sentido de responsabilidad y solidaridad entre diferentes regiones como base de un nuevo orden nacional para garantizar la conservación, preservación y el mejoramiento del ambiente. Empleando como marco metodológico el paradigma cualitativo y etnográfico descriptivo el cual privilegia las dimensiones subjetivas dentro de las ciencias sociales como un ámbito relacionado con las formas en que los individuos representan y significan la realidad social.

En este sentido, se obtuvo como resultado a educación ambiental debe ir dirigida a la solución de la problemática ambiental teniendo en cuenta la relación que existe entre las personas y el entorno que no se limita únicamente a considerar el entorno como el espacio físico donde se da una conducta determinada, sino a comprender dicha relación a partir de que es el espacio quien va a imprimir al individuo ciertos significados para llevar una interacción constante, en donde los actores interpretan y elaboran nuevas construcciones, con el fin de acrecentar las bases de una identidad social afiliada al entorno.

Resultando dicha investigación de gran interés debido a que basa su marco teórico en la Educación Ambiental y su incidencia en un contexto en el cual existe un conglomerado de personas que deben convivir con las reglas básicas de conservación, la cual constituye una de las variables del presente estudio, por lo que sirve de referente metodológico en el momento de abordarlo.

Por su parte a nivel nacional, Tabares (2009), efectuó un trabajo de grado para optar al Título de Magister en Gerencia Salud Pública, para la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales “Rómulo Gallegos”; En el mismo se develó la motivación laboral como herramienta clave en la satisfacción del personal de salud, con la intención de generar aproximaciones teóricas que

reflejaron la esencia de los implicados en la gerencia direccionada hacia los recursos humanos y la salud dentro de la organización.

Epistemológicamente, se ubicó en el paradigma post-positivista, desarrollada a través de una investigación cualitativa, operacionalizada por medio del método etnográfico. El escenario de la investigación fue el Módulo Médico Odontológico de la Base Aérea Generalísimo Francisco de Miranda en la Carlota, Caracas, en el cual se seleccionaron a 3 informantes claves que desarrollan funciones gerenciales y de salud dentro de esta institución. Los datos fueron recolectados por medio de la entrevista en profundidad.

Sobre dicha entrevista, se analizaron los resultados empleando la técnica de categorización así como triangulación de informantes. De allí, emergieron del análisis categorías tales como: recreación, valoración de las relaciones interpersonales, productividad laboral, mejoras al ambiente de trabajo, actividades de intercambio social y valores como: responsabilidad y participación. El estudio permitió concluir que la motivación es una acción que fomenta el rol del gerente y su desarrollo contribuye con el fortalecimiento del clima organizacional, al permitir la interacción de sus miembros activamente.

Asimismo, en el contexto nacional Ramírez (2006), ejecutó un trabajo de investigación titulado: "Evaluación del desempeño de los profesionales de la enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes de Mérida y su relación con la motivación laboral". El objetivo general consistió en: determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño de las y los profesionales enfermería del Instituto Autónomo "Hospital Universitario de los Andes" (IAHULA), ubicado en la ciudad de Mérida, con la motivación laboral en el período enero-junio 2006.

En cuanto a la metodología, el tipo de estudio fue una investigación aplicada explicativa. La población estuvo conformada por 350 enfermeras y enfermeros, la muestra representada por 35 enfermeras (os) por muestreo estratificado por área y conformó el 10% de la población y el instructivo fue de tipo

encuesta estructurado por 12 ítems a través de la escala de Likert. El cálculo de la confiabilidad se realizó, a través de un procedimiento estadístico Alfa de Cronbach, el cual dio como resultado un valor de 0,82.

Asimismo, para el análisis se utilizó el criterio estadístico basado en el porcentaje de opiniones y la información se presentó en un gráfico de barras y cuadros. Sobre las conclusiones obtenidas cabe destacar que existe relación significativa entre la evaluación del desempeño y la motivación laboral lo que indica que la evaluación del desempeño mejora la labor de los profesionales de enfermería IAHULA.

En este sentido, las investigaciones descritas anteriormente permiten para la presente el sustento de bases importantes, relacionadas con el objeto de estudio, pues cada una de las citadas analizan la problemática presentada en la presente investigación en cuanto al desempeño como funcionarios públicos para fomentar la motivación del personal. De igual manera, los aportes metodológicos sirven de guía para el abordaje epistemológico de la presente, contribuyendo cada una en este estudio para el momento de realizar dicho apartado.

Aunado a lo anterior, se puede corroborar, además de la contribución de las teorías, pero desde la experiencia de los investigadores citados que la motivación es un factor vinculante para la satisfacción de las necesidades de cada individuo y a su vez repercute en el desempeño funcional y por ende en el cumplimiento de los objetivos de la institución, es decir generando un aporte organizacional importante.

Marco Referencial

La Escuela de Capacitación de Guardería Ambiental, con sede en Santa Bárbara de Barinas, fue creada mediante Decreto Ejecutivo N° 1.608 del 13 de Febrero de 1.974, dependiendo del Ministerio de Agricultura y Cría, con el nombre de Escuela de Especialización de Guardias Nacionales Forestales “ESGUARNAFO”, pero fue hasta el 10 de Octubre de 1.975, que se efectuó el acto de inauguración y activación de la Escuela.

Posteriormente en el año 1.977, como consecuencia de la creación del Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales Renovables, pasa a ser adscrita a dicho Ministerio, lo que obligó a la revisión de su decreto de creación y a la modificación del nombre de la Escuela. En Octubre de 1.981, el Comando de Instrucción de las Fuerzas Armadas de Cooperación, la incluye en su estructura como Escuela de Capacitación de Guardería del Ambiente y de los Recursos Naturales Renovables. (ESCAGUARAM-R.N.R).

Por Resolución del Ministerio de Educación Superior N° 167 de fecha 8 de Diciembre del 2.003 y publicado en Gaceta Oficial N° 37.838 y Resolución 1.067 de fecha 12 de Diciembre del 2.003, de la República Bolivariana de Venezuela, se aprobó el informe presentado por el Viceministro de Políticas Académicas del Ministerio de Educación Superior, sobre la conversión de las Escuelas y Centros de Adiestramientos del Componente Guardia Nacional en extensiones del Instituto Militar Universitario de la Guardia Nacional, pasando así a ser llamado I.M.U.T. Extensión Santa Bárbara de Barinas, IMUTGUARAM,

Esta Escuela desde su creación, ha sido el cuarto Instituto de Educación a nivel mundial y el primero en Latinoamérica que tiene como misión la formación, capacitación y preparación académica y militar de hombres y mujeres especializados en Guardería Ambiental.

La Escuela de Capacitación de Guardería Ambiental, está sustentada en los principios y valores éticos que caracterizan el espectro funcional militar y policial en materia ambiental y tiene como principal función y misión formar y capacitar a los Guardias Nacionales Bolivarianos, en el marco del perfil militar, así como la profesionalización, mediante la creación de un espacio académico orientado a la búsqueda de la excelencia, el afianzamiento de los valores trascendentales del hombre y a la realización de una función rectora en él; mediante la docencia, la investigación, la extensión y las actividades complementarias.

Para cumplir con la misión y con el Patrón de Carrera del Guardia Nacional Bolivariano, actualmente se están realizando los Cursos de Capacitación del Guardia Nacional Bolivariano, Programa Guardería Ambiental, por lo que los efectivos de la Guardia Nacional Bolivariana, de todo el país, en la jerarquía de Sargento Segundo, vienen a Capacitarse, para cumplir en todo el territorio nacional, el noble Servicio de Guardería Ambiental. La Escuela de Capacitación de Guardería Ambiental, además de cumplir con la noble misión asignada, asume, a nivel local, un sinnúmero de actividades integrándose al desarrollo del Municipio Ezequiel Zamora. Dentro de ellas, se pueden señalar las siguientes:

- Cursos de Instrucción Pre-Militar a estudiantes de Educación Diversificada de diferentes planteles educativos del Municipio.

- Funcionamiento de un INFOCENTRO, a la disposición en horario diurno para la población en general, donde se dicta el curso de Alfabetización Tecnológica, impartido por personal del Ministerio de ciencia y Tecnología.

- Organización y realización de visitas guiadas a la Escuela, por la población escolar y pre-escolar de Santa Bárbara de Barinas.

- Donación de material vegetativo (plantas), producidas en el Vivero Forestal de la Escuela, a los planteles educativos de la zona y a aquellas instituciones o personas que lo soliciten.

- Participación del personal de planta en Charlas, Conferencias y Cursos en instituciones educativas.

- Participación activa del personal en comisiones de carácter ambientalista y conservacionista, en conjunto con entes como MPPA, INPARQUES, DESURCA, Alcaldía Municipal, entre otros.

- Participación activa en el desarrollo de reuniones, actos culturales, técnicos, científicos, vecinales y graduaciones en el Auditorium “Simón Bolívar” de esta Casa de Estudios.

Heráldica del Escudo

Timbrado del Escudo: un yelmo de hidalgo, representa la investidura del alumno en su formación y la hidalguía del noble servicio en defensa del ambiente.

Metal Oro: color amarillo y del astro sol, del árbol ciprés. Simboliza la nobleza, poder, fuerza y fe que debe poseer el Guardián Ambiental.

Sinople: color esmeralda que significa tierra, símbolo de esperanza, fe, servicio y respeto que deben los hombres del bosque.

Gules: color rubí, símbolo de valor, fortaleza, victoria, osadía y ardid de que estarán investidos los alumnos de la ESCAGUARAM.

Estrella de Oro: de cinco puntos simboliza la grandeza, majestad, que representa el servicio GUARDERÍA AMBIENTAL.

Lanza, Flecha y Arco: la fuerza y la virtud del valor contra el enemigo implacable del ambiente.

Araguaney: Los Araguaneyes que simbolizan las provincias de la Patria en su nacimiento y representan la perpetuidad de la Escuela en formar Guardias Capacitados en Guardería Ambiental.

Balanza: la equidad y la justicia que en todas las actuaciones debe tener un Policía Ambiental.

Sable: representa el plomo y el hierro, los arboles de el olivo y el pino. Representa el rigor, la honestidad y la obediencia que en todo momento debe observar el Guardia Nacional Ambiental.

Libro y Lámpara: simboliza la ciencia, el estudio, la investigación, el saber, la fuerza de la constancia que el Alumno en todo momento debe observar en su formación como Guardián Ambiental

Bases Teóricas

Para este apartado se considera toda la información trascendental y complementaria referida al tema de investigación. Basado en lo planteado por los expertos. Se trata de definir conceptos y ampliar los datos e informaciones sobre la problemática de estudio. En este sentido, Fidias (2006) define las bases teóricas como: “un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado.” (p. 106)

En otras palabras, se muestra información proveniente de textos, documentos u otro recurso documental sobre las variables en estudio y aspectos que posean estricta relación con estas, para ampliar el conocimiento sobre las mismas, específicamente sobre el tema de la motivación como estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM.

La Motivación

Basado en lo anterior, se puede decir que la motivación, se refiere a los ímpetus internos o externos de una persona que dan lugar al entusiasmo y la persistencia para perseguir un cierto curso de acción. Por ello, para Robbins y Judge (2009) la motivación se define como: “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.”(p.175). A la vez que los individuos relacionan el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o una meta, el cual parte de lo enérgico del intento de una persona, hacia una dirección (las metas de la entidad), manteniendo el esfuerzo.

Históricamente, cabe considerar que la década de 1950 sirvió como punto de partida para desarrollar definiciones y grandes aportes acerca de la motivación, originándose cuatro teorías específicas sobre este tema, la primera fue la teoría de la jerarquía de las necesidades; seguido las teorías X y Y;

luego la teoría de los dos factores; y posteriormente la teoría de las necesidades de McClellan, las cuales se desarrollan a continuación:

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Esta teoría denominada Jerarquía de las necesidades, desarrollada por Abraham Maslow, plantea que en el interior de cada individuo se halla una jerarquía de cinco necesidades, las cuales toman preponderancia de acuerdo con el nivel de satisfacción que posea el individuo y esto debe ser parte del diagnóstico del gerente en el momento de motivar. Por consiguiente, Robbins y Judge (2009) citando a Maslow plantean este postulado teórico:

Es bastante seguro afirmar que la teoría mejor conocida sobre la motivación es la de la jerarquía de las necesidades... dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

- 1.- Fisiológicas. Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales.
- 2.- Seguridad. Están el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales. (p.176)

Estos dos escalones iniciales son considerados como de orden inferior, debido a que son básicos, a diferencia de los que siguen, que son denominados de orden superior, por lo que Robbins y Judge (2009) citando a Maslow expresan:

- 3.- Sociales. Afecto, sentido de pertinencia, aceptación y amistad.
- 4.- Estima. Quedan incluidos factores de estimación internos como el respecto de sí, la autonomía y logro; factores externos de estimación, como el status, el reconocimiento y la atención
- 5.- Autorrealización. Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: se incluye el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización. (p.176)

Esta teoría para Maslow, como ha sido citado, indica el orden de las necesidades de mayores a menores, donde las primeras premisas satisfacen de forma interna, (dentro de las personas) y las inferiores o menores sobre todo aspectos de mayor esfuerzo para su consecución (tales como aceptación, reconocimiento, satisfacción personal, salario, contratos sindicales entre otros).

Sin embargo, este aporte a medida que avanzó el estudio en esta materia ha perdido vigencia y validez, debido a que su autor no le dio una base empírica y varios estudios realizados para validarla tampoco lo han conseguido, solo que haya sido popularizada por su fácil comprensión y adaptación a los espacios empresariales.

Las Teorías X y Y

Estas teorías son creadas por Douglas McGregor, quien propuso dos visiones diferentes de los seres humanos: una negativa llamado teoría X y la otra positiva llamada teoría Y. partiendo de este enfoque Robbins y Judge (2009) citando a McGregor señalan:

De acuerdo con la teoría X, los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso forzarlos, a realizarlo. Con la teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso buscar, la responsabilidad. (p.177)

Este postulado como ha sido descrito plantea en la primera que los empleados por naturaleza les disgusta el trabajo, son ociosos, no les gusta asumir un compromiso y deben ser mandados cuando se trata de laborar, mientras que la segunda supone lo contrario, donde los empleados les gusta el trabajo, son creativos, buscan la responsabilidad y practican la autorregulación. Sin embargo, esta teoría al igual que la jerarquía de las necesidades, tampoco ha logrado validar su basamento, pues no necesariamente se consigue motivación cuando se logra un personal del tipo Y. Sin embargo, no deja de constituir un antecedente importante en el campo de la motivación, pues ha servido de fundamento para estudios posteriores.

Teoría de los dos factores

También llamada teoría de motivación e higiene y fue propuesta por el psicólogo Frederik Herzberg; En este sentido, citando a su creador Robbins y Judge (2009) explican: “Herzberg concluyó que los comportamientos que

mostraban los individuos cuando se sentían bien en su trabajo variaban de manera significativa de aquellos que tenían cuando se sentían mal.” (p.178).

Por consiguiente, la premisa del autor de la teoría en base a la relación de un individuo con el trabajo es fundamental, y la actitud de alguien hacia el trabajo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso. En este sentido, Herzberg averiguó partiendo de la siguiente pregunta ¿Qué espera la gente de su trabajo? Solicitando a los individuos consultados explicación acerca de las situaciones experimentadas cuando se sentían emocionalmente bien o mal dentro de sus labores institucionales, para luego tabularlas y concluir que los comportamientos cuando se sentían bien en sus trabajos eran diferentes y significativos de cuando se sentían mal y que el comportamiento positivo era atribuible a aspectos internos del individuo y el comportamiento negativo del trabajador a aspectos externos del individuo, siendo propios de la empresa.

Teoría de las necesidades de McClelland

Fue desarrollada por David McClelland y sus asociados se centran en tres necesidades básicas como: de logro, de poder y de afiliación, donde plantea que los aspectos señalados son importantes para explicar la motivación. Por consiguiente, Robbins y Judge (2009) citando a McClelland explican que partiendo primero de una orientación a la excelencia, al logro, respecto de un conjunto de estándares y a luchar por el triunfo; Luego a través del poder, hacer que los individuos se comporten de una forma que no lo hubieran hecho por sí mismos; y por último la necesidad de realizar o tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

En este sentido, se puede afirmar que los individuos son más propensos a poseer motivación si existe en igual proporción la probabilidad del triunfo con respecto al fracaso. Al igual que las teorías anteriores también existen aportes desde el pensamiento actual o contemporáneo como lo son: la Teoría de la evaluación cognitiva. La Teoría del establecimiento de metas; La Teoría de la equidad y por último la Teoría de las expectativas. Cada una de ellas representa un esquema distinto de motivación en base a las necesidades,

comportamiento y recompensas, que generen un alto desempeño en la organización. Por consiguiente, se describen a continuación.

Teoría de la evaluación cognitiva

Las implicaciones de esta teoría hacen referencia a la forma en que las personas desarrollan sus actividades en las entidades como producto del tipo de motivación que poseen. Para los creadores existen las recompensas extrínsecas, como el pago por la organización a fin de obtener un desempeño mejor, pero también recompensas intrínsecas, que surgen porque a los individuos les gusta su trabajo.

En este sentido, Robbins y Judge (2009) comentan sobre esta teoría lo siguiente:

Una aportación más reciente en la teoría de la evaluación cognitiva es la auto-consistencia, que considera en qué grado son conscientes las razones de una persona para perseguir un objetivo con sus intereses y valores fundamentales. Por ejemplo, si los individuos persiguen sus metas por un interés intrínseco, es más probable que las alcancen y sean felices aun si fracasan. Por el contrario, las personas que persiguen ciertos objetivos por razones extrínsecas (dinero, estatus y otros beneficios) es menos probable que los consigan y son menos felices aun en el caso de lograrlos. (p. 184)

De lo anterior, se deduce que dar recompensas extrínsecas por un comportamiento que ya se premió en forma intrínseca, tiende a declinar el nivel general de la motivación, pues el dinero, según sea el caso, pasa a constituir el centro de atención y por ende disminuye el interés inicial. De allí, la necesidad de lograr en los empleados que el trabajo sea interesante, con el respectivo reconocimiento, y apoyando el crecimiento personal de los individuos.

Teoría del establecimiento de metas

El postulado de esta teoría es la afirmación de las metas específicas, difíciles y con retroalimentación que conducen a un rendimiento elevado. Esto significa que las metas específicas permiten adecuar el potencial del individuo hacia un fin preciso, lo que hace elevar el potencial interno; Pero si las metas

son difíciles se establece de antemano que se debe trabajar más duro para su consecución; Sin embargo es pertinente que haya retroalimentación para hacer consciencia de los factores positivos y amenazantes que surgen durante el proceso laboral y con ello orientar el esfuerzo.

Tomando en consideración los aportes de Locke como creador de la teoría, Robbins y Judge (2009) expresan lo siguiente: “las intenciones de trabajar por una meta eran una fuente importante de la motivación para el trabajo” (p.185). Es decir, cuando se dirige la atención en la tarea, o cuando se toma la meta como algo determinado a lograr, se produce un fenómeno energizante que indica hay que trabajar en algo y que el fin último esta en alcanzarlo.

Teoría de la equidad

Esta teoría fue desarrollada por J, Stacy Adams, se enfoca en las percepciones de los individuos respecto de qué tan justamente son tratados en comparación con los demás, esta teoría propone que las personas sean motivadas para buscar equidad social, y para buscar recompensas que esperan por el desempeño comparado con otros. Según Robbins y Judge (2009) establecen cuatro comparaciones de referencia, tales como:

1. Yo interior Experiencias del empleado en un puesto diferente dentro de su organización actual.
2. Yo exterior Experiencias del empleado en una situación o puesto fuera de su organización actual.
3. Otro interior Otro individuo o grupo de ellos dentro de la organización del empleado.
4. Otro exterior Otro individuo o grupo de ellos fuera de la organización del empleado. (p.193)

Esto significa que los individuos comparan sus aportaciones y resultados en el trabajo con las de otros, y luego responden para eliminar cualquier desigualdad. Lo que se traduce en una igualdad de funciones positivas que permiten generar una política de cultura organizacional, para producir a la vez una consciencia colectiva y de equipo organizacional. Para ello se toman en

cuenta los patrones básicos del ente (misión, visión, metas objetivos, entre otros).

Teoría de las Expectativas

Este planteamiento teórico se encuentra asociado con los trabajos de Victor Vroom, quien establece que la motivación obedece a las expectativas de los individuos en relación con la capacidad para desarrollar tareas y recibir las recompensas deseadas. Para ello, se evalúan las competencias y actitudes del personal. En este sentido Robbins y Judge (2009) plantean sobre esta aportación lo siguiente:

La teoría de las expectativas afirma que la fuerza para que una tendencia actúe de cierta manera depende de la intensidad con que se espera que el acto vaya seguido de un resultado dado y de lo atractivo que resulte éste para el individuo. (p.197)

Esto significa que a los empleados los motivará desarrollar cierto nivel de esfuerzo cuando crean que eso los llevará a obtener una buena evaluación del desempeño, el cual conducirá a premios organizacionales.

Por tanto, esta investigación conducente a proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, en Santa Bárbara de Barinas, se enmarca con mayor proporción en lo planteado por esta teoría de las expectativas, donde la motivación del personal docente depende de la voluntad de una persona para actuar de cierta manera que le producirá una recompensa, seguido por un resultado dado que es atractivo para el individuo.

Por estas razones, Robbins y Judge (2009) refieren las tres relaciones en las que se centra la teoría: “Relación esfuerzo-desempeño; Relación desempeño-recompensa y Relación recompensa-metas personales” (p.197). Estas consideraciones son tomadas como parte motivante en los colaboradores, donde la primera especifica la posibilidad que percibe el individuo al desarrollar cierta cantidad de esfuerzo que conducirá al desempeño, seguidamente el nivel en que la persona se desempeñe en forma individual lo conducirá a la obtención del resultado que se desea, y finalmente las recompensas organizacionales satisfacen

los objetivos o necesidades personales de alguien y el atractivo que tiene dichas recompensas potenciales para el individuo.

Elementos de la Motivación: Desempeño, Capacitación, Satisfacción del Trabajo y Recompensa

Conviene destacar, las siguientes definiciones como: desempeño, capacitación, satisfacción en el trabajo y recompensas que tienen el soporte en la teoría de las expectativas y sirven de información para el desarrollo de lineamientos desde la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, en Santa Bárbara de Barinas.

En este sentido, el desempeño según Franklin y Krieger (2011) es “el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales”. (p.93). Es decir; la implicación que tienen los colaboradores dentro de la entidad u organización, con respecto a su conducta y procedimiento a seguir en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Mientras que la capacitación, consiste en ofrecer a los colaboradores la posibilidad de adquirir nuevas habilidades específicas, que preparen para el lugar de trabajo, para ser competitivos y aumentar su motivación en el trabajo. En este sentido, Franklin y Krieger (2011) define a la capacitación como: “otorgar a los trabajadores conocimientos más profundos para el correcto desempeño de tareas específicas” (p.89). Esto significa que la institución al capacitar a sus colaboradores obtendrá beneficios no solo para la misma, sino además, la motivación que se le ofrece al empleado de obtener nuevos conocimientos, el cual le ayudará a cumplir objetivos, la unificación de trabajos en equipo y la satisfacción individual.

Por lo tanto, capacitar a los empleados implica brindarles las herramientas que le permitan tener mayor experiencia, conocimiento y un pleno dominio de las tareas, en lo concerniente al puesto de trabajo, de los cambios constantes de la tecnología y al desarrollo de las habilidades y actitudes inherentes al trabajo o

cargo de cada individuo. Adicionalmente, la importancia de la capacitación, consiste en brindar las herramientas para que los colaboradores puedan aprender trabajando, adaptarse con facilidad a los cambios y utilizar la tecnología de manera adecuada. En este sentido, es importante considerar los métodos de capacitación, a lo que Franklin y Krieger (2011) establece lo que sigue:

Para llevar a cabo la capacitación se debe fijar los objetivos y elaborar a partir de ellos un programa de adiestramiento dentro del lugar de trabajo (entrenamiento de trabajo y rotación de puestos) y fuera del lugar de trabajo (lecciones, material audiovisual, seminarios, instrucción programada, entre otros). (p.91).

La satisfacción del trabajo constituye uno de los elementos fundamentales de la motivación, donde los colaboradores sienten efectos que pueden ser de manera efectiva o de negación en el desarrollo de sus actividades. Para Franklin y Krieger (2011) la satisfacción del trabajo es: “como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características.” (p.83). Por lo tanto, una persona con alta satisfacción tiene sentimientos positivos al realizar las actividades, mientras que una insatisfecha no lo asume o desea.

Por último, cuando se habla de recompensas no solo tiene que ver con el pago que se les realice a los colaboradores, por tanto no es un factor importante que impulse de manera efectiva la motivación. Sin embargo, sí se motiva a los individuos frecuentemente en las instituciones, subestiman la importancia que tiene el salario para conservar a sus empleados.

Estas recompensas se pueden realizar intrínsecamente o de forma extrínseca, donde la primera es el reconocimiento de los empleados y la segunda es el sistema de compensación que se le realizan, esto significa que desde un agradecimiento en forma espontánea y en privado, hasta otras actividades con las que se estimulan cierto tipo de comportamientos pueden motivar a los empleados a cumplir sus actividades, lograr los objetivos y generar satisfacciones individuales.

La Educación Ambiental

En el área de educación ambiental, existen diversos enfoques que orientan la materia hacia situaciones muy similares ya que representan una aproximación que en diversas partes se suele considerar para el estudio de la misma. A nivel mundial, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2001), define la educación ambiental como: “un proceso de reconocimiento de valores y de clasificación de conceptos, con el fin de desarrollar en las personas actitudes adecuadas para comprender y apreciar las interrelaciones entre el hombre, su cultura y su ambiente biofísico” UNESCO, (p. 27).

La educación ambiental implica, de igual forma, la capacitación del individuo para tomar decisiones y para la propia elaboración de un código de comportamiento en todos los problemas concernientes con la calidad del medio ambiente. Esta definición revela, que la educación ambiental no es una materia obligada a ser resuelta o consolidada como aprendizaje de una vez, por ejemplo, mediante un examen, sino que constituye un proceso continuo de adelanto social-cultural; un aprendizaje que debe acompañar a los individuos durante toda su vida, sobre valores de permanente vigencia, naturales y de índole ético.

De igual manera, la organización de Estados Americanos OEA (2001) establece que la educación ambiental: “... implica una enseñanza de juicios de valor que capacite para lograr claramente sobre problemas complejos del medio que son tanto políticos, económicos y Filosóficos como técnicos”. O.E.A. (p. 05). El concepto destaca que para resolver los problemas ambientales se debe aprender a pensar y actuar conforme a pautas.

Mientras no exista una amplia comprensión del público de los problemas que se plantean y de las diversas alternativas para resolverlos, no se estará en condición de pasar de los esfuerzos propensos a remediarlos a posiciones más positivas de defensa de la calidad de vida y del ambiente. Otro enfoque, es el presentado por el seminario de la UNESCO, mediante la opinión de Jammi (1974) donde señala que:

...la educación ambiental es una manera de alcanzar los objetivos de la protección del medio. La educación ambiental no es una rama de la ciencia o una materia de estudio separado. Debería llevarse a cabo de acuerdo con el principio de una educación permanente. (p. 23)

En lo que se refiere a este nuevo concepto formulado desde la UNESCO, se denota que la educación ambiental se debe iniciar en el nivel de preescolar y continuar durante todos los niveles de formación de una persona. También debe buscar los aportes de las diferentes ciencias y disciplinas para analizar, interpretar y resolver los problemas ambientales actuales y prevenir los que pudieran presentarse en el futuro. No obstante instituciones del Estado como es el caso de ESCAGUARAM, encargada de formar Guardias Nacionales en materia ambiental, no puede prescindir de dichos objetivos, requiere de una toma de consciencia a nivel ciudadano y a nivel de funcionario público encargado del resguardo de la nación.

Por otra parte, el Consejo de Europa (1976), enfatiza que la educación ambiental es un proceso de reconocimiento de valores y clarificación de conceptos, con el fin de desarrollar en las personas capacidades y conductas para conocer, comprender y apreciar las relaciones de interdependencia entre el hombre su cultura y su medio. En este sentido, tal como se observa, se sigue planteando la educación ambiental, como el reconocimiento de los valores frente al medio ambiente. En estos valores se va a fundamentar el comportamiento de cada persona y su interacción con el ambiente.

Las definiciones anteriores destacan como característica común términos que se generalizan, que es explicable teniendo en cuenta al tipo de organismo que la formulan, UNESCO, OEA, Consejo de Europa, en las cuales se tiende a redacciones que sean asumibles, en principio, por una gran mayoría de los participantes. Por lo tanto, ante esta situación, se puede expresar un concepto menos ambiguo que los pronunciamientos antes reseñados, los cuales pueden resultar válidos para las circunstancias actuales de Venezuela. Por consiguiente, se propone la definición formulada por Cañan y García (1981) quienes expresan:

La educación ambiental es el proceso en el curso del cual el individuo va logrando asimilar los conceptos e interiorizar las actitudes mediante las cuales adquiere las capacidades y comportamientos que le permiten comprender y enjuiciar las relaciones de interdependencia establecidos entre una sociedad, con su modo de producción, su ideología y su estructura de poder dominante, y su medio biofísico, así como para actuar en consecuencia con el análisis efectuado. (p. 23)

Evidentemente, la educación ambiental se ha convertido hoy día en uno de los instrumentos para la correcta orientación de los valores y las conductas humanas sobre el ambiente. Se trata de una educación que se adapte a la realidad económica, social, cultural, y ecológica de cada país, pues a partir de cada contexto se adaptan las estrategias de educación ambiental..

Paradigma Ecológico

El paradigma, como concepto se presta a varias acepciones. Por su parte, Pérez (1990) establece a modo de parfraseo que es un esquema de interpretación básico, que comprende supuestos teóricos generales, leyes y técnicas que adopta una comunidad concreta de científicos. De otra manera, el paradigma actúa como un ejemplo aceptado que incluye leyes teóricas, aplicaciones e instrumentaciones de una realidad pedagógica y educativa. Se convierte de hecho en un modelo de acción pedagógica que abarca la teoría, la teoría práctica y la práctica educativa, por tanto, orienta la teoría, la acción y la investigación en el aula.

Es importante señalar que los paradigmas facilitan la construcción de la ciencia. Este surge cuando se dan acuerdos de fondo entre los científicos sobre los principios de hacer ciencia y por ello, de una manera implícita o explícita, se convierte de hecho en una modelo de acción y reflexión para hacer ciencia. Es oportuno destacar, para el análisis del tema, lo que sobre Paradigma Ecológico señala Pérez (1990) en su obra. El autor define el mencionado paradigma como: “aquel que describe, partiendo de los estudios etnográficos, las demandas del

entorno y las respuestas de los agentes de ella, así como los modos múltiples de adaptación.” (p. 53).

Por otro lado, en el ámbito educativo este paradigma estudia las situaciones de clase y los modos cómo responden a ellos los individuos, para así tratar de interpretar las interrelaciones entre el comportamiento y el entorno, es decir, utiliza como metáfora básica el escenario de la conducta y se preocupa sobre todo de las interrelaciones persona – grupo y persona – grupo- ambiente. De este modo, el aprendizaje contextual y compartido sería una de sus principales manifestaciones.

En este sentido, el contexto como conducta, vivenciado y significativo para el sujeto, debe ser incorporado al aula y favorece el aprendizaje significativo. Mientras que el modelo de profesor que subyace es técnico-crítico, el modelo curricular es abierto y flexible. El profesor, ante todo, es gestor del aula; es el que potencia interrelaciones, crea expectativas y genera un clima de confianza.

Su modelo de enseñanza- aprendizaje está centrado en la vida y en el contexto, ambos resulta muy importante para favorecer el aprendizaje significativo a partir de la experiencia. Finalmente, la evaluación que defiende este paradigma es sobre todo cualitativa y formativa. Las técnicas más representativas que utiliza para evaluar son las observaciones sistemáticas, las técnicas y registros de observación.

Evolución, Concepción y Principios de la Educación Ambiental

La educación ambiental se ha convertido hoy en día en uno de los mejores instrumentos para la correcta orientación de los valores y las conductas humanas para con el ambiente. Ella puede, sin la menor duda, potenciar un verdadero cambio en los individuos y comunidades. En el presente caso, tal como lo plantean las orientaciones y estrategias del Congreso Internacional UNESCO-PNUMA, Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (1987) sobre la educación y la formación relativa al medio ambiente, celebrada en Moscú, se sostiene que:

La formación del personal docente constituye un factor clave de la Educación Ambiental. Es efecto, la aplicación de

nuevos programas de educación ambiental y la utilización adecuada de material didáctico, sólo podrá llevarse a cabo si el personal docente cuenta con una formación adecuada, tanto respecto del contenido como de los métodos propios de esta educación. Si la formación del personal docente está bien concebida desde el punto de vista pedagógico e institucional, puede desempeñar además un papel fundamental en la concentración de las repercusiones de la educación ambiental a nivel nacional UNESCO-PNUMA, (p. 20)

Síntesis Evolutiva del Desarrollo del Proceso de la Educación Ambiental en el Ámbito Mundial

La necesidad de educar a la población sobre las características y funcionamiento del ambiente, ha estado de alguna manera presente en la política de los estados y en la práctica de muchos educadores, aunque no reciba el título de educación ambiental. En todo caso, al presentarse la crisis ambiental y convertirse ésta prácticamente en preocupación de todo el mundo. En este sentido, Parilli (1987), plantea la urgente necesidad de una educación ambiental que colabore con el establecimiento de relaciones más armónicas entre el ser humano y su entorno, pretendiéndose de esta forma resolver, por lo menos en parte, la problemática más urgente y, en todo caso, prevenir la producción de nuevos y más graves problemas ambientales y también hacer tomar conciencia al conocer y comprender las interrelaciones complejas del ambiente.

A nivel internacional, los primeros intentos explícitos de hacer educación ambiental se ubican en esfuerzos institucionales, promovidos por organismos internacionales y algunos gobiernos. Así, en 1966, se realiza en Suiza, un simposio sobre educación en materia de conservación, establecido por la Organización de las Naciones Unidas. Este organismo se convierte en el principal impulsor de programas y estudios relacionados con la educación ambiental. En el año 1969 se multiplican las iniciativas de los diferentes países.

Por consiguiente, inicialmente ocurre la decimosexta sesión de la Conferencia General de la UNESCO, en 1970, se crea el Programa MAB (El hombre y la biosfera) y en octubre del mismo año aparece, en Estados Unidos, la

“Environmental Education Act”, una de las primeras leyes que regulan la educación ambiental. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, en Estocolmo (1972) considera como uno de los acontecimientos más importantes de estos tiempos en el plano ambiental, la cual permitió una reflexión profunda de la situación del planeta y de la función que deberían ejercer los individuos, los estados y las diversas organizaciones.

No hay que olvidar que en el Principio Nro. 19 de la Declaración de Estocolmo (1972) expresa: “la labor de la educación como recurso o instrumento dentro de la gestión ambiental” (s/p). La UNESCO y el PNUMA promueven el Seminario Internacional de Educación Ambiental, en Belgrado de 1975, del que resulta la llamada “Carta de Belgrado: Un marco general para la educación ambiental” (s/p). Este documento contiene las directrices a tomar por la educación ambiental a escala internacional.

En este orden de ideas, en el año 1976, se lleva a cabo la Reunión Regional de Expertos en Educación Ambiental de América Latina y el Caribe. Como producto de esta significativa reunión, se identifican los problemas ambientales que venía confrontando la región y, a la vez, se determinan líneas de acción para orientar la introducción y desarrollo de la educación ambiental en América Latina. En 1977, tiene lugar la Conferencia Intergubernamental sobre Educación Ambiental, celebrada en Tbilisi, ex URSS, convocada por PNUMA-UNESCO, a partir de la cual se desarrolló un programa internacional sobre educación ambiental. Esta reunión motiva la aparición de programas piloto de educación ambiental en América Latina y el Caribe.

En esta conferencia se establece un cambio significativo en el carácter de las recomendaciones que se realizan en este tipo de eventos, señalando que la educación ambiental no sólo debe sensibilizar a la población sobre los problemas ambientales, sino propiciar el cambio de actitud y la actuación en consecuencia. También se pone de manifiesto el conjunto de mediaciones políticas y económicas que caracterizan este campo, evitando con esto que se reduzca únicamente a lo ecológico. Otro elemento importante que se derivó de esta conferencia es lo referente al carácter histórico y global de los problemas ambientales. Este evento

fue el punto culminante de la primera fase del Programa Internacional de Educación Ambiental, iniciado en 1975, por la UNESCO y PNUMA.

En los años 80 se observó el surgimiento de una gran cantidad de grupos ecologistas en el ámbito mundial, con una diversidad de enfoques y posiciones para abordar la defensa del ambiente. Es importante destacar que en la gama de iniciativas de la sociedad civil preocupada por el medio ambiente, existen elementos de educación ambiental no formal que explican, o tácitamente asumen, todos ellos.

En este orden de ideas conviene apuntar, entonces, el ámbito de la educación ambiental en dos niveles: el formal y el no formal. El primero es el que se refiere a la incorporación de la dimensión ambiental en la estructura curricular de los diferentes niveles educativos. La educación no formal es aquella realizada por grupos emanados de la sociedad civil que incluya las Organizaciones no Gubernamentales (ONG), quienes llevan a cabo programas e iniciativas en educación ambiental y todo tipo de acción, de comunicación y difusión que se desarrolle acerca de temas ambientales.

En el año 1987 se celebró el Congreso Internacional sobre la Educación y la Formación Ambiental, el cual tuvo como propósito definir las etapas de la acción futura, en particular para los años 1990. Como plantea M'Bow (1987), este congreso debía precisar las líneas maestras de una educación dirigida, tanto a la opinión pública como a los especialistas de diferentes disciplinas, así como a los responsables y a las personas que toman decisiones en todo los países y definir los grandes campos de acción.

Es así como en este evento se establece la necesidad de formar un personal calificado suficientemente capacitado para ser responsable de la planificación educativa y administrativa, etc. Igualmente se expresa que la formación ambiental del profesorado tiene que desarrollarse bajo proyectos prácticos en donde se integre una base cultural holística como concepto de fondo.

Vale la pena destacar que la celebración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, realizada en Río de Janeiro, Brasil en junio de (1992), a veinte años de la de Estocolmo (1972) se caracterizó

por formular una política ambiental a nivel internacional integrada y de desarrollo, en la cual se tiene presente a la generación actual y a las generaciones futuras (solidaridad sincrónica y diacrónica). En la misma se suscribió el Tratado sobre Educación Ambiental, en el Foro Global Río (1992) se concibe la educación ambiental para una sociedad sustentable como un proceso de aprendizaje permanente, basado en el respeto a todas las formas de vida". (s/p).

En este mismo año se produjo el Congreso Mundial de Educación y Comunicación sobre Ambiente y Desarrollo (ECOED), Organizado por la UNESCO, la Cámara de Comercio Internacional (ICC), el PNUMA, la Organización de Educadores Ambientales de Estados Unidos (NAAEE) y Canadá (COEO), en la ciudad de Toronto, Canadá. De fecha más reciente, se produce en el año 2002, es decir 20 años después, la Cuarta Cumbre Mundial de La Tierra en Johannesburgo - Sudáfrica. Esta cumbre fue de gran avance a nivel de sus planteamientos, pero en la realidad fue muy poco el avance logrado. Esta ha sido la década del avance del neoliberalismo en Latinoamérica y la incidencia de un mundo unipolar, dirigido por los EEUU.

En los últimos años, se realizó el Quinto Congreso de Educación Ambiental (2006), en Brasil, bajo el lema: La contribución de la educación ambiental para la sustentabilidad planetaria, evento en el cual se discutieron las potencialidades de la educación ambiental en la construcción de la sustentabilidad planetaria.

Asimismo se produjo la Cumbre de Acapulco en el año 2010, espacio del cual se puede comentar que cuando parecía imposible, ocurre que entre EEUU, China y Japón, principales escollos en la negociación de 194 países, se logra un acuerdo de último momento en la Cumbre del Clima de Cancún, confirmando la creación de un fondo de 100.000 millones de dólares anuales para los países pobres, anclando por primera vez en Naciones Unidas el objetivo de evitar una subida de más de dos grados de la temperatura media del planeta hacia 2100; posteriormente ocurre la Cumbre de Rio 20, para el año 2012, evaluándose los avances logrados y los vacíos existentes en la aplicación de los resultados de las principales cumbres anteriores en cuanto al tema del desarrollo sostenible, para enfrentar los nuevos retos emergentes.

Como una síntesis de los principales aspectos que se resaltan como características esenciales de la educación ambiental a escala mundial, a partir de los principios, orientaciones y estrategias señalados en las conferencias internacionales, cabe puntualizar que la educación ambiental persigue lo siguiente:

- a) La definición de valores y motivaciones que favorezcan comportamientos más positivos con respecto al ambiente y que sean fundamento de una autodisciplina para la vida.
- b) La especificidad de la educación ambiental a través de su enfoque orientado a la solución de problemas concretos del ambiente.
- c) La interdisciplinariedad como perspectiva fundamental en la que se inscribe la complejidad de los problemas ambientales.

Pero estos objetivos, basado en los postulados de las últimas cumbres pueden resumirse en seis palabras, tales como: toma de conciencia, aptitudes, actitudes, conocimientos, capacidad de evaluación y participación. Estos aspectos se reflejan en los objetivos, principios y fines de la educación ambiental que han sido establecidos por los organismos nacionales y que enmarcan la educación ambiental.

Concepción, Principios y Aspectos Metodológicos que Orientan el Desarrollo de la Educación Ambiental

El proyecto de capacitación y actualización de docentes en servicio de educación básica en educación ambiental se enmarca en el enfoque de la educación ambiental a escala mundial de esta materia, así como en los aspectos legales de la educación ambiental en Venezuela antes mencionados.

También toma como punto de partida las experiencias del proceso de capacitación docente seguido en Venezuela en materia de educación ambiental formal. Este marco conceptual plantea, en el ámbito operacional, tomar en cuenta otros importantes aportes.

- a) En relación con los aspectos de enseñanza-aprendizaje de la educación ambiental, se considera, entre otros, el enfoque que en materia de

educación ambiental se ha descrito en el ámbito mundial y que ha venido desarrollando CENAMEC a través de diferentes proyectos.

- b) Las definiciones de parte de los ministros del Ambiente y Educación (MARNR,ME) en relación con el estudio de las situaciones ambientales de la segunda etapa de educación básica.
- c) Como referencial para el entrenamiento de los docentes, es pertinente señalar el perfil del docente de educación ambiental que plantea la Universidad Pedagógica Libertador (UPEL). Esta última señala al docente como un investigador del fenómeno ambiental, un promotor social y un docente creativo e innovador, con destrezas y habilidades para fomentar actitudes positivas hacia el ambiente y el desarrollo de destrezas de investigación en sus estudiantes.

Concepción de la Educación Ambiental

En el intento de sintetizar los principales aspectos en relación a las características esenciales de la educación ambiental a partir de sus principios y estrategias, cabe puntualizar lo siguiente: en primer lugar, la educación ambiental implica la consideración de un nuevo paradigma para sustituir y revisar las concepciones humanas en relación con el ambiente, así como también las creencias que ha influido sobre ella. Debe situarse entonces, la educación ambiental con el marco de un nuevo paradigma que se ha denominado “ambientalista”, que se asentaría en dos grandes bases,, una en el plano ético (paradigma) y otra en el plano científico (paradigma de complejidad).

Es así como Novo (1991) define la Educación Ambiental como el proceso de la educación ambiental se ubica en este nuevo paradigma, el cual conduce a alcanzar una visión compleja y comprometida de la realidad, la cual es: educar para una nueva forma operativa entre la realidad y el medio ambiente. Asimismo, este nuevo paradigma supone cambios conceptuales y metodológicos, a la vez que se asocia a los planteamientos de la Pedagogía de Freire (1982) como el llamado proceso de “alfabetización ambiental”, el cual considera lo siguiente:

- a) Comprensión de los procesos ecológicos de base: Conducen a la toma de conciencia de la interdependencia de los seres y su medio de vida y del desequilibrio que pueda ocasionar cierto comportamiento humano.
- b) Conocimiento de la problemática ambiental y su capacidad de análisis: Desarrollo de habilidades de investigación, así como de un rigor y espíritu crítico. Esto también incluye el conocimiento de su ambiente, medio de vida local, regional, nacional y planetario.
- c) Conocimiento de soluciones y medios de acción disponibles: Evaluar el planteamiento de problemas y las soluciones con el propósito de privilegiar las más apropiadas. Esto implica el desarrollo de habilidades para la resolución de problemas.
- d) Desarrollo de una sensibilidad ambiental: Es decir una comprensión global ambiental y una actitud de respeto y empatía hacia el ambiente. Esta sensibilidad puede ser desarrollada a largo y medio plazo por educadores conscientes de esta dimensión afectiva y con la ayuda de estrategias pedagógicas apropiadas. Aquí también se incluyen los valores, actitudes y creencias, a las cuales se les debe dar una atención particular.

Desde la óptica de la planificación curricular, este paradigma plantea que los objetivos y contenidos deben surgir de situaciones que podemos llamar integradores, referidas a la realidad ambiental y a la relación hombre-naturaleza-sociedad. Asimismo, que la educación ambiental debe basarse en el trabajo real sobre problemas ambientales y problemáticas educativas concretas, en donde se estudien y analicen los problemas bajo el enfoque de inter niveles, es decir desde lo planetario a lo local con una progresión de continuidad (macro, meso y micro). Esto se plantea con el propósito de ubicar al docente y al alumno frente a los acontecimientos ambientales a escala mundial, para ir consecutivamente analizando los diversos problemas en el ámbito nacional, regional y local.

Del mismo modo, este paradigma establece que los contenidos deben responder en cada situación a la realidad socio-ambiental del país, del estado o localidad. El conocimiento estaría abierto a cambios y actualización constantes dentro de una panorámica ambiental y dinámica. Como también el enfoque

interdisciplinario debe estar presente como metodología básica para abordar el contenido ambiental. Trabajar sobre temas integradores bajo la concepción sistemática del entorno favorece la dinámica de las estructuras del conocimiento.

Objetivos de la Educación Ambiental

Para este plan se ha asumido los objetivos de la mencionada Carta de Belgrado, los cuales como fueron mencionados anteriormente, ahora se especifican a continuación:

- a) Toma de conciencia: Ayudar a las personas y a los grupos sociales a que adquieran mayor sensibilidad y conciencia del medio ambiente en general y de los problemas conexos.
- b) Conocimientos: Ayudar a las personas y a los grupos sociales a adquirir una comprensión básica del medio ambiente en su totalidad, de los problemas y de la presencia de la humanidad en él, lo que entraña una responsabilidad crítica.
- c) Actitudes: Ayudar a las personas y grupos sociales a adquirir valores y un profundo interés por el medio ambiente, que los impulse a participar activamente en su protección y mejoramiento.
- d) Aptitudes y hábitos: Ayudar a las personas a desarrollar hábitos conservacionistas en relación con el ambiente y a adquirir las aptitudes necesarias para resolver problemas ambientales.
- e) Capacidad de evaluación: Ayudar a las personas y a los grupos sociales a evaluar las medidas y los programas de Educación Ambiental en función de los factores ecológicos, políticos, económicos, sociales, estéticos y educativos.
- f) Participación: Ayudar a las personas y a los grupos sociales a que desarrollen su sentido de responsabilidad y a que tomen conciencia de la urgente necesidad de prestar atención a los problemas del medio ambiente para asegurar que se adopten medidas adecuadas al respecto.

Fines de la Educación Ambiental

- a) Fomentar una ética ambiental a una comprensión de la relación de la humanidad con todo el ambiente.
- b) Suministrar información exacta y actualizada acerca del ambiente y sus problemas conexos para una correcta toma de decisiones.
- c) Crear incentivos y dar una formación que permita a los ciudadanos adquirir y divulgar conocimientos capaces de ayudar a la sociedad a resolver problemas ambientales
- d) Buscar un equilibrio entre las necesidades a corto y largo plazo.
- e) Hacer que el ciudadano tome consciencia de que todo ciudadano adopte decisiones que conciernen al ambiente.
- f) Hacer que cada ciudadano adquiera un compromiso permanente de conservar el ambiente.
- g) Hacer comprender la relación que existe entre las necesidades de la sociedad y su interacción con el ambiente.
- h) Contribuir a que los ciudadanos estén bien informados de las posibles consecuencias que podrían tener las decisiones ambientales.
- i) Desarrollar el pensamiento crítico.

Principios Orientadores de la Educación Ambiental

- a) Proceso permanente y continuidad progresiva.
- b) Promoción del interés, toma de conciencia y sensibilidad.
- c) Vinculación de las Ciencias Sociales y de la Naturaleza.
- d) Estudio de las comunidades y sus condiciones naturales.
- e) Hacer hincapié en los problemas ambientales locales.
- f) Formación de actitudes, hábitos, valores y pensamiento crítico y analítico.
- g) Papel activo en el proceso educativo.
- h) Formación de dirigentes.
- i) La esencia de la Educación Ambiental debe ser la acción.

Se concluye señalando que la Carta de Belgrado proporciona los Fundamentos teóricos para orientar el diseño de un currículo de Educación Ambiental como proceso que suscite nuevos conocimientos y enfoques dentro de las relaciones de enseñanza-aprendizaje en los centros educativos. En este orden de ideas, podemos puntualizar los principios que orientan el diseño de un programa de Educación Ambiental, el cual puede ser parte de la estrategia de motivación en este campo de formación:

- a) La Educación Ambiental debería tener en cuenta el medio natural y social en su totalidad: ecológico, político, económico, tecnológico, social, legislativo, cultural y estético.
- b) La Educación Ambiental será un proceso continuo y permanente en la escuela y fuera de ella
- c) El enfoque de la Educación Ambiental es interdisciplinario
- d) La Educación Ambiental hace hincapié en una participación activa en la prevención y resolución de los problemas ambientales
- e) La Educación Ambiental estudia las principales cuestiones Ambientales desde un punto de vista mundial, si bien atendiendo a las diferencias regionales y locales
- f) La Educación Ambiental debe centrarse en situaciones ambientales actuales y futuras

Para concluir se puede hacer una aproximación al concepto de Educación Ambiental tal como lo define el Ministerio del Poder Popular para el Ambiente MPPARNR (1981, 1987,1992) el cual es:

La Educación Ambiental se define en Venezuela como el proceso que posibilita la formación de un hombre capaz de comprender la complejidad producida en el ambiente por la interacción de sus componentes naturales y socioculturales, a la vez, que le permite ser crítico, emitir juicios de valor, y adoptar normas de comportamiento cónsonas con estos juicios, además, se entiende como la realización de un conjunto de actividades integradas en un proceso sistemático y permanente, desarrolladas a través de múltiples medios, dirigidos a promover cambios de comportamiento en todos los sectores de la población, que evidencia la adopción de nuevos valores orientados hacia la conservación, defensa y

mejoramiento del ambiente cuya finalidad última sea, mejorar en forma constante las condiciones de vida de las generaciones actuales y futuras. (s/p).

Bases Legales

Las bases legales están constituidas por el conjunto de normas creadas por el ejecutivo nacional. Es decir, por las leyes y reglamentos que norman el proceso administrativo de los funcionarios públicos, las cuales se convierten en asidero legal de este trabajo de investigación. En este sentido, Vázquez (2007) explica el contenido de las bases legales como: “El instrumento jurídico se refiere al documento (normativa) que contiene el artículo que se relaciona con el contenido de la investigación.” (p.87)

Las bases legales son lo referente a la relación legal o normativa en la que se encuadra la investigación, y que es básica para explicar el problema a investigar. En consecuencia, en este apartado se hace referencia a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRBV (1999), y La Ley Orgánica del Ambiente (2006).

En cuanto a la Constitución, el presente trabajo de investigación tiene fundamentación legal, en dicha Constitución de la República Bolivariana del 2009, específicamente en su artículo número 107, el cual señala:

La educación ambiental es obligatoria en los niveles y modalidades del sistema educativo, así como también en la educación ciudadana no formal. Es de obligatorio cumplimiento en las instituciones públicas y privadas, hasta el ciclo diversificado, la enseñanza de la lengua castellana, la historia y la geografía de Venezuela, así como los principios del ideario bolivariano. (s/p)

Este artículo indica que toda persona tiene el derecho a la formación ambiental, en consecuencia, el Estado garantiza la adopción de las medidas necesarias para garantizar este derecho, pues como los derechos de los ciudadanos son irrenunciables, la norma adopta la aplicabilidad en toda su integridad. De allí que todo acto de la ESCAGUARAM como ente educativo debe

estar apegado a lo que establece la constitución, para evitar que se genere efecto legal alguno punitivo.

El cumplimiento de este artículo permite a las entidades, en este caso a la Guardia Nacional Bolivariana como entidad pública, la posibilidad de incorporar personas capacitadas en el ámbito de la Educación Ambiental, de tal manera que presten un servicio eficiente, permitiéndole al colaborador tener un rendimiento en sus labores y hacerse corresponsable del logro de los objetivos de la institución y por ende la satisfacción de forma colectiva e individual, lo cual exige un alto grado de motivación.

De este modo, el hombre como ser social e integrado en un contexto comunitario es inherente al ambiente; Razones por las que la Guardia Nacional Bolivariana (Estado) está en la obligación de otorgar los requerimientos mínimos necesarios, a los efectos de que los ciudadanos (Guardias Nacionales) realicen la actividad y cumplan con la jornada educacional, en condiciones idóneas no solo a nivel material, sino también cuidando la integridad moral y ética, además de fortalecer el ejercicio laboral desde la formación y capacitación personal y profesional.

De igual manera, La Ley Orgánica del Ambiente (2006) en su Artículo número 03, de la Definiciones; establece que se entiende por Educación Ambiental lo siguiente:

Proceso continuo, interactivo e integrador, mediante el cual el ser humano adquiere conocimientos y experiencias, los comprende y analiza, los internaliza y los traduce en comportamientos, valores y actitudes que lo preparen para participar protagónicamente en la gestión del ambiente y el desarrollo sustentable. (s/p)

Del mismo modo, en el artículo número 34 expresa la referida ley lo que sigue a continuación:

La educación ambiental tiene por objeto promover, generar, desarrollar y consolidar en los ciudadanos y ciudadanas conocimientos, aptitudes y actitudes para contribuir con la transformación de la sociedad, que se reflejará en alternativas de solución a los problemas socio-ambientales, contribuyendo así al logro del bienestar social, integrándose

en la gestión del ambiente a través de la participación activa y protagónica, bajo la premisa del desarrollo sustentable. (s/p)

En cuanto a los lineamientos para la educación ambiental el artículo número 35 establece:

1. Incorporar una asignatura en materia ambiental, con carácter obligatorio, como constitutivo del pensum, en todos los niveles y modalidades del sistema educativo bolivariano, dentro del continuo proceso de desarrollo humano, con el propósito de formar ciudadanos y ciudadanas ambientalmente responsables, garantes del patrimonio natural y sociocultural en el marco del desarrollo sustentable. 2.- Vincular el ambiente con temas asociados a ética, paz, derechos humanos, participación protagónica, la salud, el género, la pobreza, la sustentabilidad, la conservación de la diversidad biológica, el patrimonio cultural, la economía y desarrollo, el consumo responsable, democracia y bienestar social, integración de los pueblos, así como la problemática ambiental mundial. 3.- Desarrollar procesos educativos ambientales en el ámbito de lo no formal que promuevan y fortalezcan el derecho a la participación de ciudadanos, ciudadanas y comunidad en general, en el marco de una gestión del ambiente en forma compartida. 4.- Incorporar la educación ambiental para el desarrollo endógeno sustentable, desde una perspectiva participativa, crítica, influyente, transformadora de los sistemas productivos que reconozca la diversidad cultural y ecológica en el ámbito de la organización social. 5.- Promover el diálogo de saberes, como base del intercambio, producción y difusión de información en los procesos educativos ambientales para generar acciones colectivas en el abordaje y solución de problemas socio ambientales. (s/p)

Lo anterior manifiesta los principios básicos inherentes a la administración de la Educación Ambiental, puestos en práctica desde la función pública, los cuales otorgan institucionalidad a los entes encargados de esta materia, debido a que plantea el apego irrestricto a la ley o al derecho; Por lo tanto, cualquier ente normativo en esta materia debe regirse inicialmente sobre la base de dichos principios. Siendo necesario resaltar que por la generalidad de redacción del artículo citado de la CRBV, por tratarse de ser el ente legal rector, la aplicabilidad

se hace más explícita a través de la discusión y aprobación de otros instrumentos de carácter legal, tales como: leyes, reglamentos, instructivos y órdenes, entre otros. De allí la razón de ser de la Ley citada.

Definición de Términos

Consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucradas en el problema formulado, en este sentido Arias (2006) establece que: “Se entiende entonces como aquella parte de la investigación en la cual se exponen las definiciones precisas de términos que se utilizan con mayor regularidad en la investigación” (p.108).

Ambiente: es el entorno que afecta a los seres vivos y que condiciona sus circunstancias vitales.

Capacitación: es toda actividad realizada en una organización respondiendo a las necesidades del personal en busca de mejorar su conducta, actitud, conocimiento y habilidades.

Desempeño educativo: es la manera de realizar las actividades o tareas asignadas por un individuo con el fin de formar otros en una área del conocimiento específica, como también de forma integral, inculcando conceptos cognitivos, afectivos y psicomotrices..

Educación: la educación es esencialmente perfección del hombre, de la persona y supone un paso de una situación a otra, de un estado a otro, de lo que se es a lo que se debe ser.

Evaluación: es la manera de ponderar la labor de desempeño por una persona en particular y determinar el grado de efectividad.

Evaluación del desempeño educativo: es el proceso que se lleva a cabo dentro de una entidad, para valorar el rendimiento de los colaboradores y el logro de los objetivos referente al nivel de formación que ocupan.

Motivación: es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

Motivo: aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o que origina una propensión hacia un comportamiento específico.

Satisfacción: es la acción o el efecto de cumplir una actividad y premiar con un mérito o el cumplimiento de una necesidad.

Recompensas: es un incentivo para la realización de una tarea.

Operacionalización de Variables

Una vez aclarada la sustentación referencial, teórica y legal del presente estudio, es necesario presentar al detalle cada una de las variables que componen el mismo. Entendiéndose el término variable como la propiedad, característica o aspecto del objeto de estudio, sujeto a valoración, que para este caso son: la evaluación del desempeño y la motivación del personal.

Sin embargo, es necesario explicar que para dicha operacionalización se ha aplicado la segregación de objetivos, partiendo desde el objetivo general del estudio, siendo este el garante de la planeación de los objetivos específicos, los cuales permiten operativizar el presente estudio desde el punto de vista teórico y metodológico. En consecuencia, de allí surgen las dimensiones y por ende los indicadores, como también los ítems a emplear en el instrumento de recolección de datos. Para desarrollar este aspecto es necesario emplear un cuadro denominado Operacionalización de Variables, el cual se presenta a continuación.

Operacionalización de las variables

Cuadro 1

Objetivo General: Proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas. 2016-2017.

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
La motivación	Consiste en las acciones que los individuos realizan que les permite incrementar el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o una meta.	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Supervisión • Capacitación • Relaciones interpersonales 	1 2 3 4
		Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Responsabilidad • Compromiso • Satisfacción • Recompensa 	5 6 7 8 9
Educación ambiental	Consiste en la capacitación del individuo para tomar decisiones y para la propia elaboración de un código de comportamiento en todos los problemas concernientes con la calidad del medio ambiente.	Factores Internos	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Fines • Principios orientadores 	10 11 12
		Factores Externos	<ul style="list-style-type: none"> • Praxis docente • Entorno sociocultural 	13 14
				Encuesta Cuestionario

Fuente: Briceño, O. (2017)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Luego de esbozados los antecedentes, el marco referencial y el conjunto de consultas teórico-conceptuales, relacionados entre sí, seguido de las bases legales, definición de términos y la operacionalización de variables, concebidos para enfocar conceptualmente el objeto de estudio, se considera importante además de dichos elementos, especificar la manera como se aborda el estudio en la realidad, a través de lo que se denomina marco metodológico.

Para desarrollar este último punto mencionado, es conveniente señalar el aporte de Bavaresco (2001) quien lo detalla: “por cuanto esta etapa establece la forma o manera de cómo cada persona podrá abordar su propio trabajo de búsqueda de nuevo conocimiento.” (p.89). La autora precisa que en este apartado se deben aclarar las pautas a seguir para llevar a cabo la investigación, una vez que se interviene en el campo donde se encuentra la información objeto de estudio.

De igual manera, Arias (2006) explica lo siguiente: “la metodología del proyecto incluye el tipo de investigación, las técnicas e instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación”. (p.110). Metodología que el investigador aplica describiendo detalladamente las tareas que se consideran importantes en la investigación, para alcanzar los objetivos propuestos. Razones por las que a continuación se desarrollan los siguientes aspectos.

Naturaleza de la Investigación

La presente investigación se enmarca dentro de la naturaleza de investigación cuantitativa, porque se dedica a recoger, procesar y analizar datos cuantitativos que se obtienen de las variables del estudio, para el análisis posterior; este análisis incluye juicios de valor, pero también de manera relevante la representación gráfica y numérica de los mismos; siendo esta su esencia.

En consecuencia, Hernández, Fernández, y Baptista, (2010) describen los estudios cuantitativos como aquellos en donde se:

Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada se derivan los objetivos y preguntas de investigación... Se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos) y se establece una serie de conclusiones respecto de la (s) variables e hipótesis. (p.04)

Este modelo se caracteriza por tener como principios metodológicos todos los que tienen como objetivo el estudiar los fenómenos desde sus cantidades, resultados y procesos. De tal manera que ayude con el objeto de estudio de la investigación de modo numérico y por supuesto científico. De lo expuesto, se pretende proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas. 2016-2017, para que una vez obtenidos los resultados numéricos, se pueda lograr un diseño motivacional mediante una propuesta que intente dar solución a la problemática planteada.

Tipo de Investigación

Asimismo, esta investigación además de su naturaleza también está estructurada a nivel de su tipo; En consecuencia este estudio es del tipo descriptivo. Sobre esta clasificación, Castañeda, De la Torre, Moran, y Lara, (2005) precisan que: “los estudios descriptivos y con frecuencia tienen el objetivo de cualificar o cuantificar la(s) variable(s) contenida(s) en el problema a tratar. En otras palabras: se busca caracterizar y, específicamente, medir las variables constitutivas del problema de investigación.” (p.85)

De lo anterior se deduce que esta tipología seleccionada es la más acorde, debido a que se pretende proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM. De igual manera, Méndez (1998) sobre este tipo de investigación plantea: “es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación.” (p.125). Por lo tanto, este estudio se ocupa de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes del objeto de estudio y su interrelación.

Diseño de la Investigación

Asimismo, en cuanto al diseño, el presente trabajo de investigación se enmarca dentro de una investigación de Campo, debido a que se estudian situaciones tomadas de la realidad que viven los docentes de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas. Atendiendo a lo planteado, Sabino (2000) comenta sobre este diseño que: “Los diseños de campo son los que se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo correcto del investigador y su equipo.” (p.93)

En virtud de lo anterior, la investigación se realiza justamente en el lugar o sitio donde ocurren los hechos o donde se encuentra el objeto de estudio, lo que permite obtener información exhaustiva del problema por parte del investigador, lo que le permite manipular los datos con más precisión, debido a que se recaba la información en el lugar en donde ocurre la situación que causa el problema, permitiendo mayor insumo para el abordaje que finalmente conducirá a la solución.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de información son las herramientas de las cuales se vale el investigador para medir y precisar la situación actual y extraer de la muestra, de ser necesario su empleo, o de la población, la información demandada. En este sentido, la presente investigación utiliza el sistema de recolección de datos en un contexto natural, que Hurtado (1998) lo explica como:

Un procedimiento propio de los diseños llamados de campo cuyos propósitos pueden ser describir, analizar, comparar, explicar, entre otros, ciertos eventos por medio de datos de fuentes directas, por lo cual la estrategia de recolección de datos, está dirigida a ubicar el evento en su ambiente natural y determinar la viabilidad de la observación directa. (p.162)

De esta manera, considerando la clasificación elaborada por Bavaresco (2001) la técnica de recolección de datos para llevar a cabo este estudio, lo constituye: la observación directa, mediante encuestas. En consecuencia, se busca proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, quienes representan la fuente primaria para el suministro de los datos.

Sobre la observación directa, se concluye que es una técnica importante, pues conecta al investigador con la realidad, su función no puede delegarse, la realidad la debe manipular directamente el sujeto investigador. Por lo tanto, atendiendo a esta investigación se podrá clasificar o caracterizar la observación directa como: participante, estructurada, planificada, natural y en el campo. Esto se debe a que el investigador intervendrá directamente, de manera sistemática, sin perspicacias y en el lugar del objeto de estudio, es decir en la ESCAGUARAM, Santa Bárbara del estado Barinas.

Con respecto a la observación mediante la encuesta, es necesaria la interacción entre el investigador y el informante clave. La encuesta es definida por Balestrini (1997) como: “aquella que consiste en la obtención de datos de interés mediante la interrogación a los miembros de una sociedad.” (p.189). Seguido se puede relacionar la opinión de Fidias (2006) quien plantea: “Es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”. (p.72)

Dentro de este orden de ideas, se entiende que la encuesta es el proceso mediante el cual ocurre la recolección de información realizada mediante el empleo de formularios, la cual tiene aplicación en aquellos problemas que se pueden investigar por métodos descriptivos. Ésta técnica a su vez hace uso de

instrumentos, que de acuerdo al tipo de investigación, se utilizará en la presente el cuestionario.

Sobre el cuestionario Méndez (1998) señala lo que sigue a continuación: “supone su aplicación a una población bastante homogénea, con niveles similares y problemática semejante.” (p.146). También Fidas (2006) lo conceptualiza como: “La modalidad que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas”. (p.74)

En virtud de ello, es el recurso que permite la oportunidad al investigador de conocer lo que se piensa y dice del objeto de estudio. Para este estudio, el cuestionario refleja catorce ítems para el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas. Aplicándose de manera directa, pues el investigador acudirá a encuestar a cada uno de los mismos en la institución y en su totalidad.

El cuestionario, atendiendo a su diseño posee los lineamientos de la Escala Likert, de la cual Arteaga (2004) plantea que consiste en el manejo de: “un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos.” (p.35). Lo que indica que se formulan preguntas dicotómicas, cuyas alternativas de respuesta son: SI y NO. Además de lo anterior, el cuestionario se podrá tipificar como estructurado, debido a que se empleará un conjunto de preguntas ya preestablecidas y fotocopiadas, que por supuesto llevan un orden fijo y de acuerdo a la operacionalización de las variables anteriormente presentada, de las que se extrae la información acorde con el objeto de estudio.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Todo instrumento de recolección de datos debe ser validado. El mismo se somete a un proceso de evaluación y análisis de cada uno de los ítems, para constatar si las proposiciones presentadas en cada uno de estos, miden las variables objeto de estudio, para ello se emplean los objetivos y la operacionalización como requerimientos mínimos necesarios.

En este sentido, para fundamentar el concepto planteado Hurtado (2000) expone que la validez: “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide

la variable que se desea medir.” (p.433). Para este caso, la revisión del nivel de validez se lleva a cabo a través de expertos: un metodólogo y dos especialistas de contenido (docentes de la UNELLEZ, Programa Académico Santa Bárbara) con estudios a nivel de maestría, para observar hasta donde el contenido de cada pregunta, se corresponde con el indicador de cada conjunto de ítems, quienes a su vez formulan las observaciones que ameriten cambios de la redacción.

Del mismo modo, se considera la confiabilidad, que atendiendo a la opinión de Castañeda, De la Torre, Moran & Lara (2005) consiste en: “la capacidad de un instrumento de arrojar resultados equivalentes entre los respondedores, independientemente de quien lo aplique.” (p.182). Por ende, la confiabilidad es lo que posee el instrumento de recolección de datos, que permite obtener la información requerida. En consecuencia, se considera necesario emplear la prueba piloto, definida por Castañeda, De la Torre, Moran & Lara (2005) como: “la prueba piloto consiste en solicitar a algunos sujetos de la población que se investigará que contesten el instrumento y expongan todas sus dudas. Esta primera aplicación busca eliminar los errores de diseño del instrumento.” (p.182)

Basado en lo anterior, el instrumento se aplica inicialmente al personal docente y al alumnado, señalados posteriormente como muestra, con el objeto de eliminar las fallas de elaboración del instrumento. Registrándose las observaciones que se obtengan de dicha aplicación, las cuales se consideran en la encuesta final, que será objeto de la validación de los expertos. Finalmente, para determinar estas características (validez-confiabilidad) se eligió el Statiscal Package For The Social Sciences o también denominado SPSS, versión 15.0 para Windows, el cual consiste en un software que permite la tabulación de los datos con el mínimo margen de error, empleando para ello el Coeficiente alfa de Cronbach.

Población y Muestra

La población constituye el conglomerado total de las unidades de observación que se consideran en el estudio; En otras palabras, es la totalidad de los elementos que forman un grupo y de el se extrae la información requerida para

su respectivo estudio. Por ende, sobre este tema Arias (2006) define la población como: “cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características” (p.110). De igual manera, Bavaresco (2001) opina lo siguiente:

Es el conjunto total de unidades de observación que se consideran en el estudio (nación, estados, grupos, comunidades, objetos, instituciones, asociaciones, actividades, acontecimientos, establecimientos, personas, individuos), es decir, la población es la totalidad de los elementos que forman un conjunto. (p.91).

Por lo tanto, para el desarrollo de esta investigación la población está representada por 30 docentes (22 militares y 08 civiles) adscritos a la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas, durante el período 2016-2017. Entendiéndose de esta manera que la población objeto de estudio es determinada, puesto que se puede contar con exactitud el número de personas a los cuales se les aplica el instrumento de evaluación. Con respecto a la muestra, por ser la población determinada o finita y en cuanto a número pequeña, no se requiere la determinación de la misma por lo que es entendida la población como la muestra.

Análisis de Datos

Una vez que se ha recogido la información deseada, mediante el empleo de los instrumentos contruidos para tal fin, deberá procesarse para la elaboración de una interpretación final, esta labor se realiza bajo un sistema mecanizado y mediante un método cuantitativo. Sobre este aspecto Sabino (2000) establece que: “El procesamiento de los datos comprende la selección, ordenación y clasificación de los datos obtenidos para permitir su posterior análisis.” (p.172)

Por consiguiente, como fue mencionado el análisis de datos de esta investigación se llevará a cabo a través del análisis cuantitativo y estadístico, siendo el conjunto de toda la información numérica resultante del trabajo

investigativo, lo cual se presenta a través de cuadros y gráficos a los cuales se les calcula un porcentaje o un nivel de significación entre las diferencias porcentuales y de promedios, así como también coeficientes de correlación entre las variables.

En virtud de lo anterior, la última etapa del proceso de la investigación consiste en interpretar los resultados obtenidos con la ayuda de los instrumentos, dicha interpretación es producto del proceso cognitivo realizado entre la síntesis y el análisis; es decir es el proceso mental con el cual se trata de encontrar una significación más profunda y amplia de la información empírica recabada.

Este análisis representa un gran volumen de información, en primer lugar se le asigna orden a los datos, luego se establece la profundidad del contexto, se describen las experiencias de las personas estudiadas, bajo una óptica particular apoyada en la encuesta o cuestionario, relacionando los resultados del análisis con la teoría. En segundo lugar, la información es sintetizada para su análisis obedeciendo la organización referida a las dimensiones e indicadores que se exponen en el cuadro de operacionalización de variables, esto con la intención de responder a los objetivos específicos planteados. Finalmente, son interpretados y plasmados los datos apoyados en la descripción encontrada en el ambiente de estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

El capítulo destinado al análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de la aplicación de las diferentes encuestas al personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas., constituye un segmento relevante en la presente investigación, motivado a que compone la fase durante la cual el investigador se aproxima a la problemática en estudio. Por consiguiente, es oportuna la opinión que efectúa sobre el análisis de la información Sabino (2002) quien menciona lo siguiente:

Finalizadas las tareas de recolección el investigador quedará en posesión de un cierto número de datos, a partir de los cuales será posible sacar las conclusiones generales que apunten a esclarecer el problema formulado en los inicios del trabajo. Pero esa masa de datos, por sí sola, no nos dará en principio nada, no nos permitirá alcanzar ninguna conclusión si, previamente, no ejercemos sobre ella una serie de actividades tendientes a organizarla, a poner orden en todo ese multiforme conjunto. (p. 129).

Partiendo de lo citado, para desarrollar este apartado se ejecuta la aplicación por el investigador, de los instrumentos elaborados previamente, en la institución referida anteriormente, empleando para ello el material fotocopiado (encuesta/cuestionario) que fue entregado a cada uno de los 30 docentes mencionados como población objeto de la investigación. Procedimiento efectuado con el objetivo de construir razonamientos que permitan dar respuesta a las interrogantes trazadas en el primer capítulo.

Una vez alcanzados los datos se produjo la contabilización manual de cada una de las preguntas, para determinar numéricamente la tendencia en la respuesta obtenida, seguido se desarrolló la interpretación de los resultados

producidos desde la opinión de cada uno de los docentes encuestados, como también el respectivo análisis, haciendo uso del marco conceptual precisado en el segundo capítulo. Dichos resultados permiten al investigador la oportunidad de plantear una información clara, real, y cuantitativa acerca de las variables que intervienen en la investigación.

No obstante, el análisis e interpretación de resultados se presenta en diferentes fragmentos dentro del presente capítulo, los cuales hacen referencia a cada una de las dimensiones establecidas en la operacionalización de las variables. Por consiguiente, el análisis e interpretación de resultados se presenta de acuerdo al orden establecido en el instrumento, por lo que se muestra cada ítem, seguido de este los resultados obtenidos, expresados mediante el cuadro distribución de frecuencia y ampliados mediante la representación gráfica, como instrumentos estadísticos, y por último se desarrolla el respectivo análisis.

Atendiendo a dichos procedimientos estadísticos Bavaresco (2001) explica lo siguiente: “Los cuadros y gráficos requieren para su confección de técnica especial. Debe conocerse lo que es la matriz tripartita de datos (unidades de observación, variables y valores que asumen las variables). Es la herramienta metodológica más importante.” (p. 123). Finalmente, este proceso permite dar una mejor demostración gráfica de los resultados adquiridos, previo ocurre la elaboración cuantitativa, para luego proceder al análisis respectivo tal como se presenta a continuación.

Encuesta aplicada a los docentes

1. Distribución de frecuencia de la dimensión: Institucional

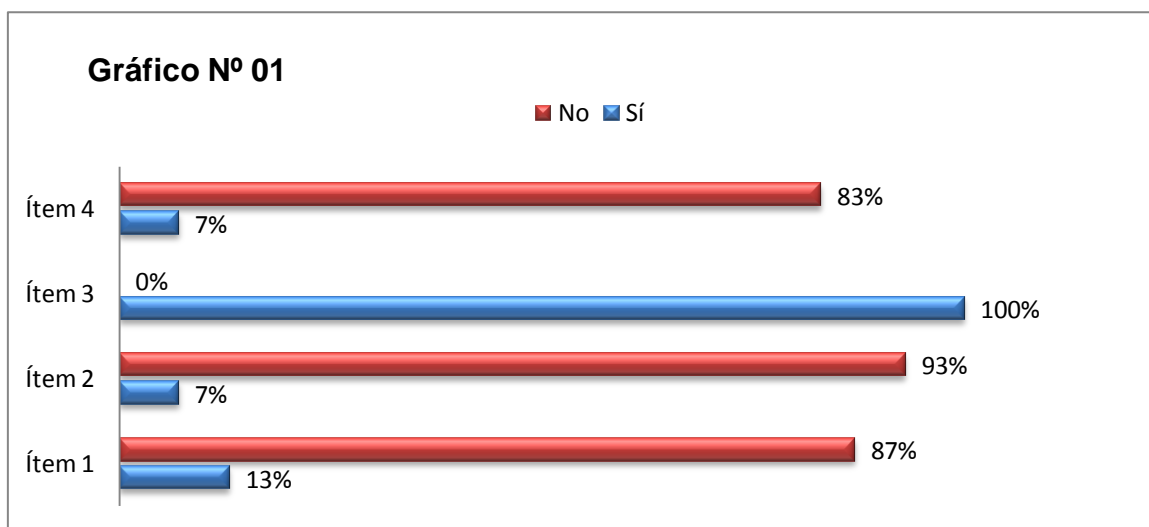
Ítems:

1. ¿Usted recibe una comunicación permanente, a nivel verbal o escrito, sobre su desempeño como docente adscrito a la ESCAGUARAM, que le potencia en la enseñanza de la educación ambiental?
2. ¿Usted recibe de los directivos una supervisión permanente, sobre su desempeño en materia de la educación ambiental, como docente adscrito a la ESCAGUARAM?
3. ¿Usted recibe una capacitación actualizada y permanente, para mejorar su desempeño en materia de la educación ambiental, como docente adscrito a la ESCAGUARAM?
4. ¿Las relaciones interpersonales de la ESCAGUARAM propician el desarrollo de habilidades y destrezas en materia de la educación ambiental?

Cuadro N° 02. Distribución de frecuencia de la dimensión: Institucional

Ítem	Dimensión	SI		NO	
		fi	%	fi	%
1		04	13%	26	87%
2		02	07%	28	93%
3		00	100%	30	00%
4	Institucional	05	17%	25	83%

Fuente: Briceño, O. (2017)



Representación gráfica cuantitativa de los porcentajes de la dimensión: Institucional, en relación a los ítems 1, 2, 3, 4, aplicados a DOCENTES de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara.

Este análisis parte por detallar los resultados obtenidos en la dimensión institucional, en cuanto a los resultados que manifestaron los docentes encuestados. Por consiguiente el primer ítem plantea: ¿Usted recibe una comunicación permanente, a nivel verbal o escrito, sobre su desempeño como docente adscrito a la ESCAGUARAM, que le potencia en la enseñanza de la educación ambiental? Encontrándose como respuesta lo siguiente:

De los encuestados, 04 docentes manifestaron si, mientras que 23 no, correspondientes al 13% y 87% respectivamente. En este sentido, la respuesta se inclina hacia la negatividad existente en cuanto a la existencia de una comunicación permanente de forma escrita o verbal, de parte de los directivos académicos de la ESCAGUARAM hacia los docentes que imparten clases a los guardias nacionales, lo que conduce a que con estos resultados se deben tomar las provisiones de orden técnico y administrativo necesarias, a los fines de generar una mejor gestión académica.

La comunicación es inherente a cualquier espacio y acción en la que se encuentre presente el ser humano, no obstante no deja de lado la supremacía que reviste el acto de comunicar cuando se trata de la acción orientadora, debido a que representa la herramienta base y por ende una función para el despliegue de diversos métodos de orientación, específicamente en el campo educativo.

Sobre este tema, Stoner (1998), define la comunicación de esta manera: “Es el intercambio por medio de las palabras, cartas, símbolos o mensajes, y también como la manera por la cual el miembro de una organización comparte con otro significado y comprensión.” (p.12). En este sentido, la comunicación es un medio, no es un fin. Este hecho hace posible la eficacia y eficiencia del proceso académico desde el punto de vista administrativo y sirve como insumo para su operación uniforme. La comunicación ayuda a que los procedimientos institucionales sean bien ejecutados, que la ejecución administrativa sea seguida con diligencia, y el control administrativo sea aplicado con efectividad; generando resultados acordes con las metas, objetivos y fines de la institución.

Por consiguiente, la comunicación oral es aquella con la cual se comunican dos o más interlocutores. Este es uno de los tipos de comunicación más importante que deben utilizar aquellas personas que dirijan un grupo de trabajo o en una institución de educación, para el caso de este estudio. Un directivo del cuerpo de docentes debe demostrar una gran capacidad y eficiencia para expresarse y dar las instrucciones ante sus subalternos. La comunicación verbal tiene la ventaja de ser muy rápida, debe permitir un intercambio cara a cara, que propicie la amistad y a la vez estimule la claridad y el entrenamiento de la información entre los docentes.

Por su parte, la comunicación escrita es aquella que se expresa por medio de las palabras escritas. Es de gran valor en las instituciones, especialmente cuando se requiere de información a disposición, para consultas posteriores, cuando se desea almacenar datos o detalles sobre una operación de índole académico. Toda información escrita deberá estructurarse de una manera clara y sencilla, de manera que su mensaje sea bien presentado y fácil de entender. Las cualidades que toda buena comunicación escrita debe estar orientada en que la información sea clara, completa, concisa y correcta.

Esta comunicación tiene la desventaja de fluir con mayor lentitud que la comunicación verbal, por lo tanto, no se adecua a los procesos del aula cuando son necesarias las instrucciones para obtener cambios rápidos que modifiquen el comportamiento de este espacio. En este caso, si se utiliza para dar órdenes, estas llegarían tarde y las respuestas o feedback para el control tampoco llegarían a tiempo, pero si se trata de administrar el curriculum bien es válido este tipo de comunicación, pues esta casi siempre es emanada de un nivel central.

En otras palabras describir la comunicación verbal o escrita como una forma de informar acerca del desempeño de los docentes bajo un propósito determinado, consiste en una tarea de especial significación. Como puede observarse, esta acción comprende un nuevo espacio de conocimiento “entre” y “a través de” las disciplinas correspondientes a la pedagogía del ambiente, orientado hacia la idea de la administración de dicho proceso.

Sobre el segundo ítem, que plantea: ¿Usted recibe de los directivos una supervisión permanente, sobre su desempeño en materia de la educación ambiental, como docente adscrito a la ESCAGUARAM? se han obtenido los siguientes resultados: 02 docentes manifestaron que sí, representando un 07%, mientras que los 28 restantes expresaron no, como parte del 93%, lo que genera relación con la interrogante número uno. Por lo que la perspectiva referida a supervisar el proceso de enseñanza y de consensuarlo con el profesorado, a los fines de indicar hacia dónde se desea llegar, no queda totalmente explícita y tampoco concreta, afectando los resultados institucionales.

Por consiguiente, partiendo de la visión completa de los docentes cumplida en el momento del desarrollo pedagógico, se fijan los objetivos de la actividad de enseñanza a desarrollar. Los objetivos constituyen los logros que se desean alcanzar, las competencias cognitivas, afectivas, psicomotrices y relacional social que deben lograr los estudiantes al finalizar la clase, la unidad, el módulo o el curso académico. Para establecer los objetivos deben considerarse aspectos como: los educandos, la conducta que se desea adquirir y las condiciones del logro. Pero para que ocurra un resultado favorable y óptimo es necesaria la supervisión que permita a los docentes sentirse acompañados y que su labor no ocurre en vano, pues además pueden recibir la orientación a que dieron lugar.

Basado en lo anterior, se pueden fundamentar las ideas de Naumov (2011) acerca de la supervisión del personal de una institución, tal como se plantea: “Evaluar a una persona, comprobando lo que se estableció teóricamente contra lo real logrado como resultado de su esfuerzo en el trabajo.” (p.380). entendiéndose la supervisión como una evaluación y sobre todo como una orientación del desempeño docente.

Es por ello, que la supervisión de la labor docente debe ser concebida como evaluación del desempeño; en consecuencia, hay que observarla de forma más objetiva y menos subjetiva, partiendo que el desarrollo del profesional de la organización se potencia en el momento en el cual se siente valorado, debido a que mediante el empoderamiento pasa a ser parte importante dentro de la entidad;

de allí que la supervisión le hace sentir que ha sido tomado en cuenta, entendiendo sus necesidades, analizando y deduciendo las razones sobre los resultados obtenidos y su relación con lo planeado.

Una vez establecido parte del proceso que se lleva a cabo durante la evaluación del desempeño se debe preguntar ¿Qué debe evaluarse?, siendo pertinente plantear lo que Franklin y Krieger (2011) argumentan, tal como sigue a continuación:

Es necesario contar con una herramienta de evaluación apropiada (como cuestionarios), capacitar con anticipación a los evaluadores respecto de los temas a estimar, los métodos para llevar a cabo su labor, y las técnicas que usarán, todo esto con el propósito de que realicen una evaluación justa y objetiva de los empleados, de ello dependerá el éxito o fracaso de la evaluación. (p.93)

Esto significa que al momento de realizar la evaluación, hay que tomar en consideración el perfil del cargo, la forma en cómo los individuos realizan sus trabajos, y analizar si está cumpliendo con las actividades y lo que se espera de ellos, a través de un cuestionario, un test, entre otros instrumentos, donde se demuestre de forma escrita, clara y objetiva cómo ha de ser la apreciación del jefe, supervisor, director u otro miembro del mando alto, acerca de la actuación de los docentes de la ESCAGUARAM, si están cumpliendo con los objetivos de la institución y si esta evaluación los motiva a tener un buen desempeño.

Más adelante, en el ítem número tres se consulta: ¿Usted recibe una capacitación actualizada y permanente, para mejorar su desempeño en materia de la educación ambiental, como docente adscrito a la ESCAGUARAM? en lo que se obtuvo una diferencia marcada con respecto a las interrogantes anteriores sobre la negatividad, debido a que los 30 docentes, quienes representan el 100% manifestaron que no hay capacitación actualizada en materia de educación ambiental, considerándose esta área como un eje transversal de la Escuela de Guardería Ambiental, contenido que debe estar implícito y explícito en cada área del conocimiento contentiva de la malla curricular.

Tal como se puede observar, se demuestra la poca vinculación de los docentes con el proceso de formación sustancial para lo cual ha sido creada la ESCAGUARAM, debido a que empíricamente cumplen con dichos fundamentos, pues en esta interrogante al menos en mayor proporción intentan reflejar como no hay actualización en materia de la educación ambiental. En este sentido, cabe hacer una diferenciación importante, el desempeño según Franklin y Krieger (2011) consiste en: “el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales.” (p.93). Es decir; la implicación que tienen los docentes dentro de la entidad educativa mencionada, con respecto a su conducta y procedimiento a seguir en el cumplimiento de los objetivos institucionales que son en gran parte educativos.

Mientras que la capacitación, consiste en ofrecer a los docentes la posibilidad de adquirir nuevas habilidades específicas, que preparen para el lugar de trabajo, para ser competitivos y aumentar su motivación en el trabajo. Por lo que los autores Franklin y Krieger (2011), a modo de diferenciarlo del desempeño definen a la capacitación como: “otorgar a los trabajadores conocimientos más profundos para el correcto desempeño de tareas específicas”. Esto significa que la institución al capacitar a su personal docente obtendrá beneficios no solo para la misma, sino además, la motivación que se le ofrece a los mismos al obtener nuevos conocimientos, el cual le ayudará a cumplir objetivos, la unificación de trabajos en equipo y la satisfacción individual, que finalmente se traduce en logros institucionales.

Por lo tanto, capacitar a los docentes implica brindarles las herramientas que le permitan tener mayor experiencia, conocimiento y un pleno dominio de las tareas, en lo concerniente al puesto de trabajo, de los cambios constantes de la tecnología y al desarrollo de las habilidades y actitudes inherentes al trabajo o cargo de cada individuo. Adicionalmente, la importancia de la capacitación, consiste en brindar las herramientas para que puedan aprender trabajando, adaptarse con facilidad a los cambios y utilizar de ser necesaria la tecnología de manera adecuada.

En este sentido, es importante tomar en consideración los diferentes métodos de capacitación existentes, los cuales orientan este proceso que resulta necesario en el desempeño docente; por lo que Franklin y Krieger (2011) establecen lo que sigue a continuación, como forma de reforzar lo expuesto en párrafos anteriores:

Para llevar a cabo la capacitación se debe fijar los objetivos y elaborar a partir de ellos un programa de adiestramiento dentro del lugar de trabajo (entrenamiento de trabajo y rotación de puestos) y fuera del lugar de trabajo (lecciones, material audiovisual, seminarios, instrucción programada, entre otros). (p.91)

El cuarto ítem establece: ¿Las relaciones interpersonales de la ESCAGUARAM propician el desarrollo de habilidades y destrezas en materia de la educación ambiental? A lo que se obtiene: 05 docentes quienes conforman el 17% dicen si, mientras que por su parte 25 que corresponden al 83% plantean que no. Lo anterior, es una demostración de la escasa claridad a nivel de las relaciones interpersonales de la ESCAGUARAM, para propiciar el desarrollo de habilidades y destrezas en materia de educación ambiental.

Los resultados indican que antes de cualquier proceso pedagógico en cada área de formación, no se generan espacios de integración entre profesores, a los fines de crear simultáneamente una conciencia ambientalista, para luego poderla transmitir en el aula de clases, pues no se puede pregonar lo que no se practica. Por lo que es importante en este caso poner en práctica los pasos de Villaríos (2016) cuando formula que el lenguaje, como meta modelo genera pensamientos, luego acciones que se convierten en hábitos y por último, ofrece alternativas y relaciones sociales cónsonas con lo pensado inicialmente.

2. Distribución de frecuencia de la dimensión: Personal

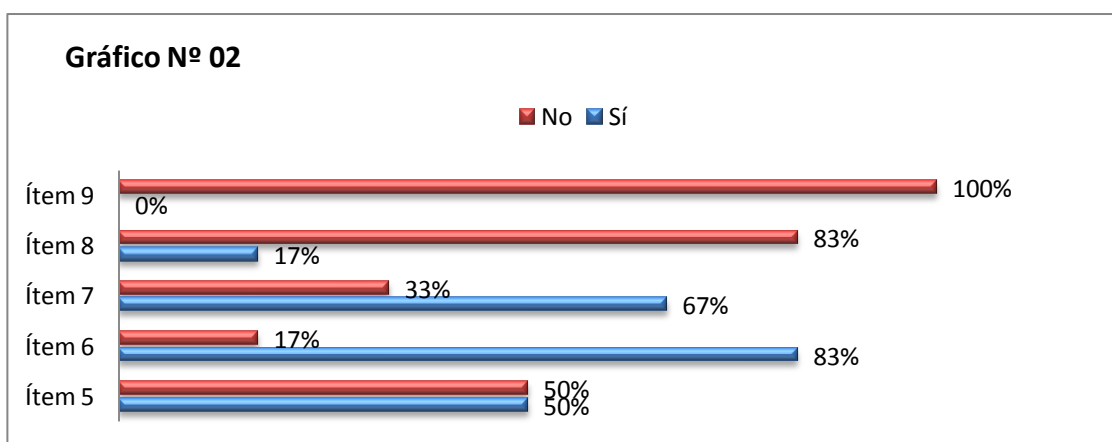
Ítems:

5. ¿Usted desempeña de forma eficaz y eficiente las funciones académicas y administrativas, producto de la enseñanza en materia de educación ambiental, exigidas por la ESCAGUARAM?
6. ¿Usted cumple a cabalidad las funciones académicas y administrativas, producto de la enseñanza en materia de educación ambiental, en la ESCAGUARAM?
7. ¿Usted asume un compromiso moral y académico en el momento que desarrolla sus labores como docente adscrito a la ESCAGUARAM?
8. ¿Usted se siente satisfecho del trabajo académico que desarrolla como docente adscrito a la ESCAGUARAM en materia de educación ambiental?
9. ¿Los resultados obtenidos durante la supervisión de su desempeño representan un insumo para otorgarle la respectiva recompensa moral y económica necesaria como personal adscrito a ESCAGUARAM?

Cuadro N° 03. Distribución de frecuencia de la dimensión: Personal

Ítem	Dimensión	SI		NO	
		fi	%	fi	%
5	Personal	15	50%	15	50%
6		25	83%	05	17%
7		20	67%	10	33%
8		05	17%	25	83%
9		00	00%	30	100%

Fuente: Briceño (2017)



Representación gráfica cuantitativa de los porcentajes de la dimensión: Personal, en relación a los ítems 5, 6, 7, 8, 9, aplicados a DOCENTES de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara.

Este segmento del análisis parte por detallar los resultados obtenidos en la dimensión: Personal, por lo tanto en cuanto a los resultados que manifestaron los docentes se puede plantear la quinta interrogante, la cual establece lo siguiente: ¿Usted desempeña de forma eficaz y eficiente las funciones académicas y administrativas, producto de la enseñanza en materia de educación ambiental, exigidas por la ESCAGUARAM?

A lo que los profesores encuestados responden: 15 referida a un 50% afirmativamente y 15 con un 50% manifiestan que no, demostrando una estrecha relación con la mayoría de las respuestas obtenidas en la dimensión institucional, pues en el segmento anterior se demuestra una falla por parte de la ESCAGUARAM, debido a que fija su atención al ámbito militar y no hace el énfasis necesario en la administración de la función docente pertinente, por lo que los docentes dedican desde su ámbito personal las actitudes convenientes que se relacionan con el 50% afirmado, mientras que el 50% negado son relacionadas con la falta u omisión por parte de la institución.

A lo anterior, se le denomina desempeño, este término es lo que Franklin y Krieger (2011) sostienen como definición lo que sigue a continuación: “se entiende el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales.” (p.93).

En este caso, los docentes expresan sus opiniones de forma encontrada y equitativa, pues una mitad indican positivamente el desempeño de forma eficaz y eficiente sobre las funciones académicas y administrativas, respuesta que puede tener relación con las preguntas siguientes, mientras que la mitad restante reflejan la negatividad, como evidencia del aporte que debe suministrar la ESCAGUARAM.

En otras palabras, una mitad de los encuestados sienten un desarrollo pedagógico eficaz y eficiente, en el campo ambiental, en parte por su grado de compromiso, pero el grupo restante no responden afirmativamente debido a que la institución no es cónsona con las obligaciones académico administrativas que

deben desarrollar, tal como se demostró en la dimensión institucional o en los ítems anteriores. En parte los docentes se limitan a desarrollar la clase respectiva y si no hay relación con el tema ambiental, no sienten la necesidad de mencionarlo o de trabajar acciones a nivel actitudinal y de comportamiento ambiental.

La pregunta número seis refiere: ¿Usted cumple a cabalidad las funciones académicas y administrativas, producto de la enseñanza en materia de educación ambiental, en la ESCAGUARAM? A lo que los docentes responden: 25 con un 83% afirmativamente y 05 con un 17% de manera negativa, lo que manifiesta que existen rasgos de claridad (debido a que el porcentaje sobrepasa el 50%) en cuanto a que los docentes demuestran ser responsables en su labor pedagógica, para reforzar los contenidos en el campo de la educación ambiental.

Por consiguiente, este alto nivel de responsabilidad se relaciona con la interrogante anterior pues el análisis indica la relación directamente proporcional con la dimensión personal. El 50% que afirmaron en el ítem cinco demuestra el porcentaje de compromiso y responsabilidad del docente y el resto de las respuestas expresan el porcentaje de falla institucional observado en las primeras cuatro preguntas.

Asimismo, sobre la interrogante número siete que plantea: ¿Usted asume un compromiso moral y académico en el momento que desarrolla sus labores como docente adscrito a la ESCAGUARAM? Los docentes responden: 20 que son parte del 67% manifiestan una respuesta positiva y un número de 10, que conforman el 33% opinan lo contrario. Coincidiendo con los dos ítems anteriores, motivado a que se demuestra el compromiso de la mayoría de los docentes, así como la existencia de responsabilidad.

Para el caso de la interrogante número ocho, la cual establece: ¿Usted se siente satisfecho del trabajo académico que desarrolla como docente adscrito a la ESCAGUARAM en materia de educación ambiental? Cabe mencionar que los resultados obtenidos son: 05 docentes referidos a un 17% responden

afirmativamente y 25 con un 83% manifiestan que no. Lo que demuestra un nivel de satisfacción no acorde con el trabajo llevado a cabo por los docentes.

La satisfacción del trabajo que se desarrolla en una institución educativa, constituye uno de los elementos fundamentales de la motivación, donde los docentes sienten efectos que pueden ser de manera efectiva o de negación en el desarrollo de sus actividades. Por consiguiente, para Franklin y Krieger (2011) la satisfacción del trabajo es: “como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características.” (p.83). Por lo tanto, una persona con alta satisfacción tiene sentimientos positivos al realizar las actividades, mientras que una insatisfecha no lo asume o desea.

Relacionándose estos resultados con los anteriores, pues los docentes se sienten poco satisfechos con su labor para generar desarrollo de actitudes en el campo de la educación ambiental, debido a que además de manifestar poseer responsabilidad y compromiso en la labor educativa, no poseen la reciprocidad de la ESCAGUARAM.

Sobre la pregunta número nueve que establece: ¿Los resultados obtenidos durante la supervisión de su desempeño representan un insumo para otorgarle la respectiva recompensa moral y económica necesaria como personal adscrito a ESCAGUARAM? La respuesta obtenida es la siguiente: el 100% de los docentes manifiestan que no, lo que representa el total de 30 docentes.

Basado en los resultados obtenidos, los docentes expresan que no reciben recompensa de tipo intrínseca o extrínseca, basado en los resultados de la supervisión. En este sentido, cuando se habla de recompensas no solo tiene que ver con el pago que se les realiza a los docentes, que por supuesto al poseer un salario mensual, tampoco es atractivo como para sentirse motivados, sino que también tiene que ver con la motivación formal e informal. Por lo tanto, la recompensa es un factor importante que impulsa de manera efectiva la motivación. Sin embargo, sí se motiva a los individuos frecuentemente en las

instituciones, se puede incluso subestimar la importancia que tiene el salario para mantener el empleo.

Desde lo expuesto, estas recompensas se pueden realizar intrínsecamente o de forma extrínseca, donde la primera es el reconocimiento de los docentes y la segunda es el sistema de compensación que se le realizan, esto significa que desde un agradecimiento en forma espontánea y en privado, hasta otras actividades con las que se estimulan cierto tipo de comportamientos pueden motivar a los empleados a cumplir sus actividades, lograr los objetivos y generar satisfacciones individuales. Estos resultados, son coherentes con la respuesta número dos, debido a que tampoco existe una supervisión eficaz y eficiente.

3. Distribución de frecuencia de la dimensión: Factores Internos

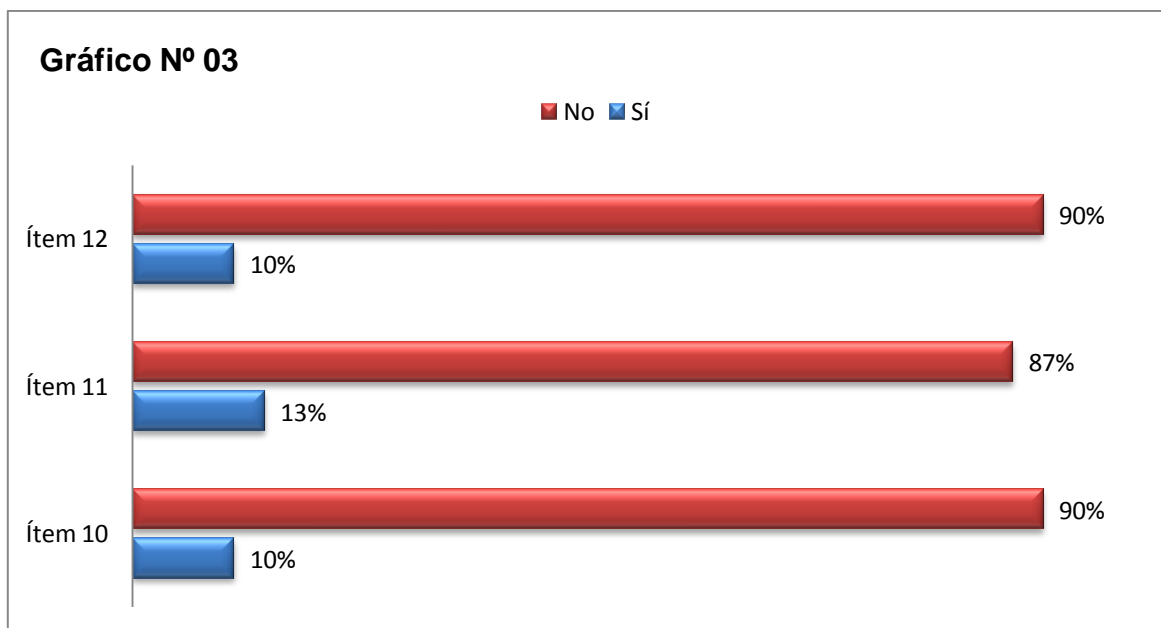
Ítems:

10. ¿Usted conoce los objetivos de la educación ambiental como parte de la ciencia pedagógica?
11. ¿Usted conoce los fines de la educación ambiental como parte de la ciencia pedagógica?
12. ¿Usted conoce los principios orientadores de la educación ambiental como parte de la ciencia pedagógica?

Cuadro N° 04. Distribución de frecuencia de la dimensión: Factores Internos

Ítem	Dimensión	SI		NO	
		fi	%	fi	%
10	Factores Internos	03	10%	27	90%
11		04	13%	26	87%
12		03	10%	27	90%

Fuente: Briceño, O. (2017)



Representación gráfica cuantitativa de los porcentajes de la dimensión: Factores Internos, en relación a los ítems 10, 11, 12, aplicados a DOCENTES de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara.

Este apartado del análisis parte por detallar los resultados obtenidos en la dimensión Factores Internos, en cuanto a los resultados que manifestaron los docentes. Con respecto a dicha dimensión se plantea la interrogante número diez: ¿Usted conoce los objetivos de la educación ambiental como parte de la ciencia pedagógica? Obteniéndose como resultado que 03 del total de los docentes encuestados, quienes conforman el 30% afirman, mientras que 27 docentes que conforman el 90% niegan la respuesta en la consulta efectuada.

Asimismo, sobre el ítem 11: ¿Usted conoce los fines de la educación ambiental como parte de la ciencia pedagógica? Los resultados no han sido tan favorables, pues un total de 04 docentes encuestados, correspondientes al 13% manifiestan que sí, mientras que los 26 docentes restantes correspondientes al 87% expresaron lo contrario. Seguido la pregunta número 12 refiere: ¿Usted conoce los principios orientadores de la educación ambiental como parte de la ciencia pedagógica? A lo que los docentes responden: 03 con un 70% afirmativamente y 27 con un 70% de manera negativa.

En virtud de los resultados expuestos, se han reunido los tres resultados, debido a que pertenecen a la misma dimensión, como también los resultados son muy análogos; demostrando que la mayoría de los docentes poseen poco conocimiento en cuanto a los elementos básicos de la educación ambiental, y quienes afirman, probablemente, son los docentes relacionados con el área en estudio. Pudiéndose analizar que existe muy poco conocimiento transdisciplinar en la ESCAGUARAM; obviándose el objetivo principal de la única Escuela existente en Latinoamérica con dicha naturaleza. Por lo que es necesario el diseño de una propuesta que permita otorgar una alternativa de solución a la problemática planteada.

Basado en lo expuesto, cabe resaltar que la educación ambiental implica, de igual forma, la capacitación del individuo para tomar decisiones y para la propia elaboración de un código de comportamiento en todos los problemas concernientes con la calidad del medio ambiente. Esta definición revela, que la educación ambiental no es una materia obligada a ser resuelta o consolidada

como aprendizaje de una vez, por ejemplo, mediante un examen, sino que constituye un proceso continuo de adelanto social-cultural; un aprendizaje que debe acompañar a los individuos durante toda su vida, sobre valores de permanente vigencia, naturales y de índole ético.

Siendo pertinente mencionar que la organización de Estados Americanos OEA (2001) establece que la educación ambiental: "... implica una enseñanza de juicios de valor que capacite para lograr claramente sobre problemas complejos del medio que son tanto políticos, económicos y Filosóficos como técnicos". (p.05). Es así como el concepto destaca que para resolver los problemas ambientales se debe aprender a pensar y actuar conforme a pautas (objetivos, fines y principios orientadores) los cuales pueden desarrollarse mediante propuestas de acción cónsonas con la realidad.

De allí que la Carta de Belgrado proporciona los fundamentos teóricos más importantes y clave, que permiten orientar el diseño de un currículo de Educación Ambiental como proceso que suscite nuevos conocimientos y enfoques dentro de las relaciones de enseñanza-aprendizaje en los centros educativos, tal es el caso de la ESCAGUARAM. En este orden de ideas, se puede puntualizar los principios que orientan el diseño de una estrategia potenciadora de la Educación Ambiental, la cual puede ser una herramienta de motivación en este campo de formación

4. Distribución de frecuencia de la dimensión: Factores Externos

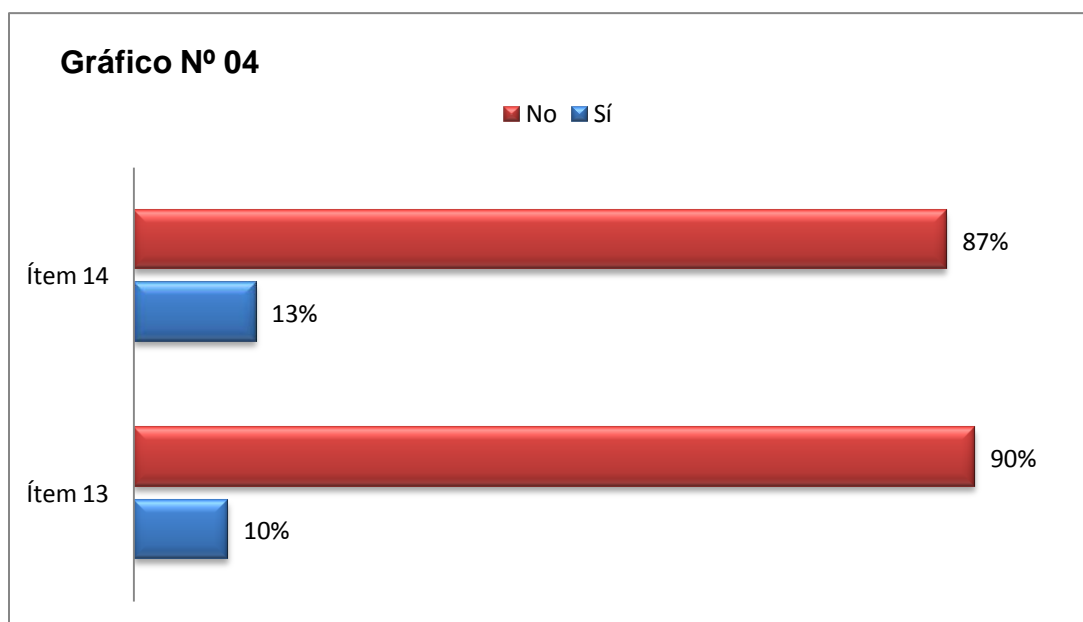
Ítems:

13. ¿En cada sesión de clase usted como docente, en la materia de educación ambiental, se caracteriza por una praxis propia del enfoque reflexivo (investigación-acción) que permita una enseñanza de calidad para cada uno de los estudiantes de la ESCAGUARAM?
14. ¿En cada sesión de clase usted realmente se preocupa por lograr en los estudiantes de la ESCAGUARAM una conciencia ambiental, que les permitan actuar de forma inmediata en el entorno sociocultural donde habitan?

Cuadro N° 05. Distribución de frecuencia de la dimensión: Factores Externos

Ítem	Dimensión	SI		NO	
		fi	%	fi	%
13	Factores Externos	3	10%	27	90%
14		4	13%	26	87%

Fuente: Briceño, O. (2017)



Representación gráfica cuantitativa de los porcentajes de la dimensión: Factores Externos, en relación a los ítems 13, 14, aplicados a DOCENTES de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara.

Este análisis parte por detallar los resultados obtenidos en la dimensión Factores externos, en cuanto a los resultados que manifestaron los docentes de la Escuela de Guardias Nacionales Bolivarianos. Con respecto a la pregunta número 13, que contempla lo siguiente: ¿En cada sesión de clase usted como docente, en la materia de educación ambiental, se caracteriza por una praxis propia del enfoque reflexivo (investigación-acción) que permita una enseñanza de calidad para cada uno de los estudiantes de la ESCAGUARAM?

Se obtuvo como resultado cuantitativo que 03 docentes manifestaron si, mientras que 27 no, correspondientes al 10% y 90% respectivamente. En este sentido, esta respuesta coincide con las respuestas emitidas anteriormente por los docentes, debido a que se inclina hacia la negatividad existente en cuanto a considerar la educación ambiental en toda la malla curricular de la ESCAGUARAM.

Siendo necesario resaltar que la mayoría de los docentes que laboran en la institución referida, no son graduados a nivel de pregrado o postgrado en áreas relacionadas con la pedagogía de la educación ambiental, como tampoco imparten en la ESCAGUARAM contenidos en este campo del conocimiento; por consiguiente, en su mayoría son expertos de diferentes profesiones, con excelentes méritos académicos para impartir clases en el nivel profesional y en el área de formación; razones que limitan su accionar desde el punto de vista de la educación ambiental, en el momento de desarrollar el proceso de enseñanza y como una forma transdisciplinar.

Además de lo anterior, la gran mayoría de los docentes expresa que no propone espacios de aprendizajes medio ambientales propios de la teoría crítica social. Donde se puede caracterizar la acción docente como un proceso tradicional, haciendo uso de un método como el de educación bancaria, planteado por Pablo Freire, donde la investigación acción no forma parte como factor que promueve los aprendizajes y como un fin de la enseñanza, que desde los procesos fomente la participación de los estudiantes como eje central de la educación.

Sobre el ítem 14, que plantea: ¿En cada sesión de clase usted realmente se preocupa por lograr en los estudiantes de la ESCAGUARAM una conciencia ambiental, que les permitan actuar de forma inmediata en el entorno sociocultural donde habitan? se han obtenido los siguientes resultados: 04 docentes manifestaron que si con un 13%, mientras que 26 expresaron no, con un 87%, lo que genera relación con la interrogante número 13 pues no hay una enseñanza innovadora y heterónoma. Por lo que la perspectiva referida a procesar los contenidos fuera del aula de clases durante el proceso de enseñanza, dirigidos a los guardias, no queda totalmente definida por parte de los docentes como una acción extra cátedra.

En virtud de lo expuesto, dentro de los factores externos de enseñanza, específicamente el entorno sociocultural, poco se toma en consideración tal como ocurre con la praxis docente. De allí, el aporte de McLaren (2005) quien otorga especial atención sobre la importancia de poner en práctica, los conceptos y los conocimientos impartidos en la clase, en los espacios o contextos donde se encuentran inmersos los estudiantes de guardería ambiental, por lo que describe lo siguiente:

El individuo, un actor social, tanto crea como es creado por el universo social del que es parte. Ni al individuo ni a la sociedad se le da prioridad en el análisis, los dos están inextricablemente entrelazados, de tal forma que la referencia a uno debe por implicación significar la referencia al otro. (p.264).

La cita anterior revela la importancia de la vinculación sociocultural del ejercicio intelectual que se desarrolla en las aulas de clases. Aunque los resultados obtenidos establecen la presencia de un modelo de enseñanza en el que predomina el paradigma tradicional de enseñanza, en el cual solo se preocupa el docente por el suministro de la información encontrada en los textos y en la vivencia diaria, pero poco en la construcción del conocimiento de manera vivencial y contextual. Sobre todo cuando se trata de un área de especial importancia, como es el caso de la educación ambiental, tan urgida de un potente accionar en el territorio venezolano.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Continuando con el proceso de investigación referido a proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas, una vez realizado el desglose en capítulos anteriores, de la problemática objeto de la investigación, los objetivos, los supuestos teórico-conceptuales, el marco metodológico, y el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la encuesta dirigida al personal docente, se considera procedente incluir en este capítulo las conclusiones y recomendaciones generales alcanzadas en el presente trabajo de investigación.

Conclusiones

Partiendo de lo establecido en el primer capítulo, espacio en el cual se expone el problema objeto de estudio y que culmina mediante el establecimiento de algunas interrogantes que marcan el paradigma de la investigación, que a su vez se encuentran relacionadas con el objetivo general y los objetivos específicos, se puede dar inicio al presente apartado o capítulo partiendo de los elementos mencionados. Razones por las que corresponde aludir de nuevo la interrogante fundamental, la cual consistió en: ¿Qué propuesta se puede desplegar desde la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas?

Partiendo de esta interrogante, se producen otros ítems tales como: ¿Cuáles podrían ser los referentes teóricos relacionados con la motivación como estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal

docente de la ESCAGUARAM, constituyendo un insumo para la aplicación en una propuesta? ¿Cuáles son los elementos integrantes de la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM? ¿Qué se puede diseñar desde la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, en Santa Bárbara de Barinas?

En virtud de dar respuesta a este cuestionamiento anterior, cabe comenzar este apartado haciendo uso de uno de los objetivos específicos planteados (que finalmente es análogo a comenzar por el resto de las interrogantes señaladas). Por ello, el primer objetivo específico trazado consistió en: Identificar los elementos integrantes de la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM.

Atendiendo a lo anterior se pudo determinar, mediante la encuesta aplicada a los docentes, dentro de los elementos integrantes de la motivación, las características que le otorgan identidad a la estrategia potenciadora de la educación ambiental, las cuales se pueden categorizar desde dos aspectos sustanciales a nivel de la motivación institucional y la motivación personal, tal como se detallan a continuación:

- No han sido informados los docentes, de manera verbal o escrita, sobre su desempeño como docente adscrito a la ESCAGUARAM, lo que impide potenciarse de forma motivadora en la enseñanza de la educación ambiental, ocurriendo este hecho como parte de un diagnóstico integral; por lo tanto, no son consideradas las diferentes fortalezas y debilidades que se perciben de los docentes en su accionar académico.

- No han recibido los docentes, por parte de los directivos, una supervisión permanente, sobre su desempeño en materia de la educación ambiental, que les permita orientarlos en la consecución de los objetivos de la escuela de guardería ambiental. Aunque están formados e informados acerca de la importancia que ocupa la evaluación en la motivación.

- Los docentes en su totalidad no reciben una capacitación actualizada y permanente, para mejorar su desempeño en materia de la educación ambiental

que permita mejorar el trabajo profesional y por supuesto la motivación personal y profesional.

- Los docentes en su accionar dentro de la ESCAGUARAM, no desarrollan, de manera explícita, relaciones interpersonales que permitan estimular el logro de habilidades y destrezas en materia de la educación ambiental.

Lo anterior expresa elementos integrantes de motivación institucional, y, para dar paso a la motivación personal es pertinente concluir lo siguiente:

- El desempeño del personal docente en cuanto a si se da de forma eficaz y eficiente sobre las funciones académicas y administrativas, producto de la enseñanza en materia de educación ambiental, exigidas por la ESCAGUARAM, permite concluir que hay posiciones encontradas, pues cada mitad es de índole afirmativo y negativo. Asimismo, un grupo se encuentra motivado y el otro no.

- La gran mayoría de los docentes explican que llevan a cabo su labor en pro de la educación ambiental, apegados al valor responsabilidad, como también con un sentido de compromiso. Repercutiendo en una práctica pedagógica no necesariamente apegada a la respuesta institucional, pero si representan la responsabilidad y la motivación dos de los pocos indicadores que ejercen gran influencia en la motivación del personal encuestado.

- Sopena de las conclusiones anteriores, la satisfacción del trabajo académico que desarrollan los docentes, en materia de educación ambiental, se evidencia de manera poco favorable, influyendo en detrimento de la motivación como estrategia potenciadora de la educación ambiental.

- La recompensa que reciben los docentes por su labor en pro de fortalecer una educación ambiental en la ESCAGUARAM, es solo de índole extrínseca (salario) y no de tipo intrínseca como forma de agradecimiento y que conduce a mejorar la motivación profesional y personal.

Continuando con el segundo objetivo específico, el cual señala lo siguiente: Analizar la relación existente entre la realidad de la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas y el deber ser contemplado en la documentación. Se puede concluir que dichos referentes son:

- Basado en los resultados obtenidos con respecto a la dimensión institucional y la personal y su relación con la motivación, los docentes a pesar de ser responsables y comprometidos, no se encuentran motivados en el desarrollo de los factores internos de la educación ambiental, debido a que no existe un cumplimiento exhaustivo, como tampoco conocimiento, por parte de la mayoría del dicho personal académico sobre los objetivos, fines y principios orientadores de educación ambiental; representando una falencia significativa para el objeto de estudio, pues de esta manera es muy exiguo el nivel de motivación del personal docente y a su vez de consolidación de procesos de aprendizaje en el área de formación de la ESCAGUARAM.

- Asimismo, en cuanto a los factores externos que inciden en garantizar la educación ambiental, los docentes tampoco demostraron motivación alguna debido a la poca incidencia en el desarrollo de una praxis docente heterónoma y transformadora de los educandos (guardias nacionales), impidiendo esta forma de trabajo el logro de aprendizajes significativos y constructivos; como tampoco se encontró un trabajo docente encaminado a realizar una extensión de la ESCAGUARAM hacia el entorno sociocultural, que potencie no solo el área de la institución sino los alrededores, pues a pesar de existir esta Escuela de Guardería Ambiental, el contexto posee múltiples problemas en esta materia.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico número tres: Diseñar desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas, se puede concluir lo siguiente:

- Es completamente necesario generar una estrategia que comience a realizar los primeros avances en cuanto a motivar al personal docente de la ESCAGUARAM, para lograr la formación de guardias nacionales concienciados en el tema de la educación ambiental. Los resultados obtenidos demuestran la necesidad de generar una propuesta, la cual justifica el diseño del siguiente capítulo.

Recomendaciones

Habiendo obtenido los resultados del estudio, es pertinente recomendar algunas posibles soluciones a los problemas encontrados durante el desarrollo del mismo, ya que se consideran aspectos de gran importancia, como la motivación del personal docente en materia de generar conciencia conocimientos y actitudes en materia de la educación ambiental, que permita superar lo concluido, entre otros aspectos. En consecuencia se exhorta a cumplir con lo siguiente:

- No se pueden obviar los preceptos constitucionales y de las Leyes en materia educativa y ambiental, por lo que se exhorta a incluir dichos contenidos, dentro de un plan de capacitación a todo el personal docente.

- Considerar a los docentes como parte fundamental dentro del proceso de supervisión del desempeño, por lo tanto cada acción debe ser consensuada y debe iniciarse desde sus intereses y necesidades. Por consiguiente, la opinión de los mismos es de vital importancia y representa un gran insumo que permite obtener resultados altamente positivos al final del proceso educativo.

- El papel del personal directivo a nivel docente, debe centrarse en la dirección del proceso, basado en las últimas tendencias gerenciales, que prescriben la motivación, la capacitación personal y profesional, la responsabilidad, el compromiso y la recompensa, entre otros aspectos.

- Finalmente, es acertado diseñar y luego proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental, desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM. Estrategia que como fase inicial y por ser pionera en la Escuela de Guardería Ambiental, estará abierta para recoger insumos que le permitan su engrandecimiento no solo a nivel de su forma, sino a nivel de sus paradigmas y aplicación, sin dejar de obviar su cometido inicial que es la solución de la problemática formulada al comienzo de la investigación.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA FUNCIÓN DOCENTE COMO AGENTE MOTIVADOR DEL PERSONAL ADSCRITO A LA ESCAGUARAM, SANTA BÁRBARA DE BARINAS.

Autor:

Briceño, Oswaldo

Santa Bárbara de Barinas, Junio de 2017

Introducción

La gerencia de las instituciones educativas de carácter oficial o público, como área encargada del uso racional y óptimo del capital humano y de los recursos materiales, se ha convertido en la época contemporánea en un foco de atención imprescindible, pues los medios de comunicación y los espacios socioculturales en los que se desenvuelven las personas, están colmados de información contentiva de gran contenido gerencial, administrativo y de liderazgo organizacional. Lo que implica poseer un pensamiento desarrollado desde estos puntos de vista, pues de existir las problemáticas en las organizaciones no serían frecuentes, o al menos tan complejas, como en el caso de las instituciones que se encuentran apartadas de dichos conceptos.

Siendo este pensamiento, un requerimiento que escasamente cumplen los miembros de la organizaciones públicas en la actualidad, justificando esta necesidad la existencia de falencias en cuanto a la formación, educación y la instrucción debido a que dicha tarea pasa a ser responsabilidad exclusiva de la universidad formadora de los gerentes educacionales, pero también de la institución que se administra o dirige.

Por consiguiente, las tareas encaminadas a la administración del currículo o de las mallas curriculares, se han convertido en una reproducción de rutinas y en el desarrollo de praxis autoritarias y desajustadas de las normas, que por supuesto han sido ritualizada y por ende naturalizadas, como consecuencia de la repetición de las rutinas, impidiendo una reelaboración de la acción administrativa o gerencial educacional, cónsona con la vida cotidiana y el mundo contemporáneo.

En virtud de lo anterior, se puede concluir la existencia de una sociedad cada día más necesitada de la educación y la formación en el campo de la educación ambiental que sea más eficaz y eficiente, donde las experiencias probadas como eficientes sean validadas y estén ajustadas a los referentes teóricos y legales existentes, lo que conduce a la exigencia de generar propuestas que permitan superar dichas deficiencias, tal es el caso puntual de la evaluación al

personal, desde el punto de vista del desempeño y su consecuencia inmediata en cuanto a la motivación.

Por ello, es válido el diseño para posterior aplicación de un modelo de evaluación del desempeño en la función educativa a nivel del sector público y sobre todo cuando se trata de personal militar, como agente motivador del personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas, como estrategia de gestión administrativa. Esto implica un proceso que se encuentre adaptado a las necesidades de la misma, incluyendo sus miembros, en donde se manifiesten las deficiencias que podrían ocurrir al operacionalizar la evaluación del desempeño erróneamente, para luego establecer las medidas más prácticas que mejoren su aplicación y por ende el desempeño de las funciones educativas.

En consecuencia, en el presente apartado, se pretende desarrollar la propuesta, la cual consta de los siguientes elementos: una introducción; la situación que se desea solucionar; población que puede ser atendida; los objetivos a cumplir para dar solución a la problemática; y el desarrollo de la propuesta mediante el modelo. Componentes que le suministran a la propuesta una visión más completa y detallada. Por consiguiente, es válido aclarar que este segmento del estudio no es un producto totalmente terminado, por lo que desde el momento de su presentación se encuentra sujeta a la valoración de los expertos en esta materia, especialmente por los directivos de la ESCAGUARAM, quienes por estar inmersos en el contexto institucional pueden aportar elementos significativos que permitan mejorar su implementación.

Situación a solucionar

Se puede resumir a partir de la inexistencia de una visión holística del conocimiento impartido en la ESCAGUARAM, especialmente en el área de la Educación Ambiental, como eje central de la formación profesional de los Guardias Nacionales, empleándose una metodología poco motivadora, lo que repercute en el estudio del paisaje natural como si conformara un aspecto físico aislado y poco cambiante o estático, carente de un enfoque orientado al estudio de

la relación del hombre con la naturaleza y sus elementos, por tanto se intentará hacer énfasis en tres aspectos fundamentales del acto pedagógico: educar, enseñar y socializar; es decir que involucre valores, conocimientos, convivencia social.

De este modo, la presente propuesta está encaminada a disminuir la inexistencia relacionada con la aplicación de la evaluación del desempeño en la función docente, para con ello fomentar no solo la motivación, sino también la capacitación y la recompensa como valores agregados. Por ende a solventar la falta de iniciativa en la optimización del trabajo, fortaleciendo las actividades a desarrollar, ocasionando un mejoramiento en lo laboral y social con respecto a los resultados del recurso o capital humano en la institución.

Beneficiarios

Personal adscrito a la dirección docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas.

Personal docente adscrito a la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas.

Objetivos del Modelo

Proponer un modelo de evaluación del desempeño en la función docente pública que fomente la motivación del personal adscrito a la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas.

Plantear una aplicación práctica del modelo evaluación del desempeño en la función docente pública, de tal manera que se establezca la utilidad del mismo para la construcción del conocimiento y para el desenvolvimiento de calidad de la institución y sus miembros.

Aportar al personal docente, directivo y a la institución una estrategia de evaluación actualizada, dirigida a la resolución de problemáticas propias del desempeño de los docentes, desde la perspectiva de la legalidad vigente.

Síntesis Teórica

Un modelo hace referencia a un diseño o marco de referencia para la optimización de la gerencia institucional. Por lo tanto, los modelos pueden aplicarse a las instituciones de carácter público como a las de carácter privado. Pero con la condicionante de que cada ámbito posee modelos organizacionales y estructurales diferentes, debido a que sus objetivos, fines y metas son distintos. Por consiguiente, un modelo es la secuencia prescrita y legítima en el cual deben ser planeadas y resueltas las decisiones de toda institución (sin obviar el principio de flexibilidad), la cual puede implantar instrucciones para conseguir los objetivos establecidos, por lo que es indispensable definir y emplear un método riguroso de trabajo y una perspectiva teórica del liderazgo que se desea asumir, que para este caso es el liderazgo participativo en la evaluación del desempeño.

Finalmente la aplicación eficaz y eficiente del modelo de gestión permite: (a) Conservar el esfuerzo de la administración de una malla curricular. (b) Ayudar a imponer un nivel de consistencia institucional en toda la organización. (c) Facilitar la delegación de autoridad y la fijación de responsables (d) Conducir al empleo de métodos más eficientes de gestión académica. (e) Economizar recursos en cuanto a materiales. (f) Ayudar a la coordinación de actividades. (g) Facilitar la acción de controlar. (h) Otorgar recompensa intrínseca y extrínseca. (i) Generar líneas de capacitación docente.

Como fue mencionado, el modelo es referido a la evaluación del desempeño y con la intención de generar motivación en el personal docente descrito. En este sentido se emplea la Teoría de las Expectativas de Victor Vroom, quien establece que la motivación obedece a las expectativas de los individuos en relación con la capacidad para desarrollar tareas y recibir las recompensas deseadas. En este sentido Robbins y Judge (2009) plantean sobre esta aportación lo siguiente:

La teoría de las expectativas afirma que la fuerza para que una tendencia actúe de cierta manera depende de la intensidad con que se espera que el acto vaya seguido de un resultado dado y de lo atractivo que resulte éste para el individuo. (p.197).

Esto significa que al personal docente los motivará desarrollar un amplio nivel de compromiso y responsabilidad, acompañado del esfuerzo, cuando crean que esta actitud los llevará a obtener una buena evaluación del desempeño, el cual conducirá a una recompensa intrínseca y extrínseca, traducida mediante premios otorgados por la institución empleadora. Finalmente, motivación en la enseñanza de la educación ambiental, de los guardias nacionales como población de alumnos de la Escuela de Guardería.

.Razón social

Personal directivo y personal docente adscritos a la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas, República Bolivariana de Venezuela.

Diseño



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA FUNCIÓN DOCENTE COMO AGENTE MOTIVADOR DEL PERSONAL ADSCRITO A LA ESCAGUARAM, SANTA BÁRBARA DE BARINAS.

La evaluación del desempeño es una herramienta clave para el departamento de recursos humanos de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas, debido a la importancia que posee en cuanto a contribuir con el fortalecimiento, mejoramiento, capacitación, desempeño, satisfacción y recompensas con respecto a la motivación de sus docentes en el departamento de Dirección Académica, a través de los resultados obtenidos en la misma, para así tomar decisiones que fomenten la motivación y les permitan obtener las metas,

objetivos planteados por la institución y la satisfacción personal de los individuos que allí laboran.

Por lo tanto, la supervisión entendida técnica y prácticamente como una evaluación, debe ser realizada en condiciones armónicas, tanto para el evaluador como para el evaluado, la misma tiene que ser aplicada en el lugar de trabajo de manera agradable y no hostil, donde el docente evaluado sienta la satisfacción y la voluntad para que le sea aplicada dicha evaluación del desempeño, sin miedo, y sin estar predispuesto a que va ser evaluado de forma subjetiva.

Por consiguiente, los principales conceptos del por qué se debe evaluar el desempeño del personal y para qué es útil son los siguientes:

- Asegurarse de que éste está realizando su trabajo de manera correcta y de acuerdo con lo establecido en su descripción y los procedimientos.
- Para saber si la persona disfruta realmente de su trabajo.
- Para identificar el nivel de compromiso de las personas en relación con su trabajo, con su puesto y la institución.
- Para conocer más de las necesidades de las personas.
- Para elaborar, a partir de los resultados obtenidos un plan de capacitación ya sea general o individual.
- Para identificar el nivel de responsabilidad de las personas en relación con su trabajo, con su puesto y la institución.
- Para recompensar a la persona por su trabajo y desempeño.
- Para motivar a las personas a continuar su labor.
- Para identificar a los docentes que se deben homenajear y promover en sus cargos.
- Para establecer incentivos salariales (bonos de eficiencia) de acuerdo al desempeño.
- Suministrar información objetiva de la evaluación para ser considerado como base para futuros ascensos.
- Estimulación por parte de los jefes a los docentes para un excelente desempeño.

Normas y procedimientos de la evaluación del desempeño en la función docente como agente motivador del personal adscrito a la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas.

Normas:

- La evaluación del desempeño se realiza a través de un instrumento.
- Presentar al Ministerio del Poder Popular para la Defensa los resultados de las evaluaciones, a ser previstos en el próximo año fiscal y su incidencia en la nómina del personal activo.
- El Ministerio del Poder Popular para la Defensa y la oficina de Recursos Humanos establecen el instrumento de evaluación, caracterizado por la objetividad, la imparcialidad y la integridad.
- Basado en los resultados obtenidos en la evaluación, la oficina de Recursos Humanos diseñarán un plan de capacitación y desarrollo.
- La capacitación debe basarse en el mejoramiento técnico, profesional y moral y se hace con el fin de: preparar al personal docente de la Escuela de Guardería Ambiental, para cumplir funciones más complejas; incorporar nuevas tecnologías y corregir las deficiencias detectadas en la evaluación; así como también habilitar al personal para asumir nuevas responsabilidades; y adaptarse a los cambios culturales de la organización.
- El instrumento, será utilizado para motivar a los docentes y no como elemento de coacción.
- El instrumento, es una herramienta para saber las necesidades en cuanto al desempeño, capacitación, responsabilidad, satisfacción en el trabajo y recompensa con respecto al cumplimiento de obligaciones y responsabilidades, en materia de la Educación Ambiental.
- La evaluación del desempeño está coordinado por el departamento de Dirección Académica, conjuntamente con el departamento de Recursos Humanos de la ESCAGUARAM.
- La evaluación se aplica únicamente al personal fijo.
- No será objeto de evaluación el docente que este jubilado, incapacitado, de permiso remunerado o no remunerado y de permiso gremial.

- El formulario de evaluación del desempeño, contendrá cuatro (4) factores que se especifican a continuación:

- R= regular
- B= bueno
- MB= muy bueno
- E= excelente

En función de dichos indicadores y cualidades, la “R”, significa el docente no cumple totalmente las expectativas de la evaluación en función a la motivación; La “B”, el docente necesita mejorar la motivación en su desempeño; La “MB”, el docente en su evaluación del desempeño está motivado; Por último la “E”, el docente posee un excelente desempeño en sus funciones por estar motivado.

- La evaluación del desempeño debe realizarse dos (2) veces al año según lo establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública.
- La evaluación es obligatoria y su incumplimiento por parte del evaluador será sancionado de acuerdo a lo estipulado por la Ley del Estatuto de la Función Pública.
- Los resultados de la evaluación contribuirán a que se desarrollen planes de capacitación y recompensas.
- El evaluador deberá estimular al docente, cuando efectuó la entrevista reconociendo una buena actuación en el período a evaluar.
- El evaluador debe comunicarle las debilidades al docente evaluado, para llegar a un acuerdo que conduzca a la minimización del bajo rendimiento.
- En caso de que el docente manifieste desacuerdo con los resultados de la evaluación podrá reclamar ante el Comité de Calificación de Servicios, dentro de un lapso de cinco (05) días hábiles, contados a partir de la fecha en que fue notificado de los resultados.
- El evaluado indicará en la casilla correspondiente su acuerdo o no, acerca de los resultados de la evaluación.
- El evaluado podrá expresar cualquier observación adicional que considere pertinente sobre su evaluación.

- El evaluado deberá firmar en señal de haber sido notificado de los resultados de su evaluación, sin que su firma implique la aceptación o no de los resultados.

Procedimientos:

- Proponer ante el Ministerio de la Defensa, mediante la intermediación del jefe de la Unidad Militar (Comando de la Guardia Nacional Bolivariana), el empleo de evaluación del desempeño en la función docente como agente motivador del personal adscrito a la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas y la utilización de los resultados, como estrategia de motivación y logro de los objetivos institucionales en cuanto a la formación en materia de Educación Ambiental.
- El departamento de Dirección Académica conjuntamente con Recursos Humanos, realiza un archivo y pondrá en resguardo original y copia del instrumento de acuerdo a mínimo de docentes susceptibles a la evaluación.
- El evaluador de la dependencia revisa el número de instrumentos de evaluación que coincidan con el mínimo de docentes en el departamento de Recursos Humanos, de no ser así se solicitan los instrumentos faltantes.
- El jefe de departamento, aplica el instrumento siguiendo las respectivas instrucciones, verificando la herramienta, que le corresponde a cada una de las personas o docentes a evaluar.
- Seguidamente de aplicar el instrumento se convoca individualmente a los docentes, con el fin de informar los resultados de la evaluación y llegar a un acuerdo para mejorar las próximas evaluaciones.
- En caso de que el docente manifieste desacuerdo con los resultados de la evaluación, podrá reclamar ante el Comité de Calificación de Servicios, dentro de un lapso de cinco (05) días hábiles contados a partir de la fecha en que fue notificado de los resultados.
- Una vez realizados los procesos deben ser anexados de la siguiente manera:
 - Archivar una copia de cada docente en el departamento de Dirección Académica.

- Remitir la evaluación en un sobre cerrado a la unidad de Recursos Humanos (original).
- La unidad de Recursos Humanos se encargará de recibir las evaluaciones aplicadas a los docentes, calificar, establecer el valor de actuación, comunicar los resultados a los superiores inmediatos, comunicar los resultados a los docentes, en caso de existir apelaciones analizar y procesar esos casos.

Instrucciones para el llenado del formato de la evaluación del desempeño en la función docente como agente motivador del personal adscrito a la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas.

Para llevar el proceso de la evaluación del desempeño se debe contar con un formato, el cual es la herramienta necesaria que utilizará la institución, dividido por secciones, que a su vez tienen unas competencias en base al desempeño individual para indicar la motivación.

Instrucciones:

1.- Indicar el período: se revisará el período a ser evaluado.

SECCIÓN A

Está comprendida por los datos del evaluado, del evaluador y del supervisor del evaluador.

2.- Llenar los datos del evaluado: se escribe el nombre de la persona que será sujeto a evaluación (docente). Se debe indicar: apellidos y nombres, cédula de identidad, cargo, código, ubicación en el departamento.

3.- Datos del evaluador: aquí se describe el nombre de la persona que evaluará al docente, apellidos y nombres, cédula de identidad, cargo, código, ubicación en el departamento de Dirección Académica y tiempo supervisando al evaluado.

4.- Datos del supervisor del evaluador: en este espacio se coloca los datos del supervisor de la persona que realiza la evaluación, contiene apellidos y nombres, cédula de identidad, cargo, código.

SECCIÓN B

5.- Competencias: en este lugar se indica lo concerniente a las competencias a evaluar como: conocimiento del puesto, comportamiento, satisfacción, capacitación y recompensas en base al desempeño individual.

5.1.- Ponderación: en este espacio se establece la calificación al docente que el evaluador desee asignar en esta competencia. El número máximo es de 100 puntos que debería distribuirse entre las competencias: conocimiento, comportamiento, satisfacción, capacitación y recompensas, de acuerdo con la valoración que le corresponda asignar, es importante resaltar que cada competencia posee un valor de cinco (05) puntos. Al terminar de evaluar cada competencia, aparecerá en esta casilla el total obtenido en su ponderación, de acuerdo a la calificación alcanzada de cada competencia.

6.- Rango de actuación del docente: en esta casilla se coloca el valor del evaluador por cada sección para luego totalizar y obtener el rango de actuación en su evaluación, el cual arroja el nivel donde se encuentra la motivación del docente, para satisfacer sus necesidades y cumplir con los objetivos de la institución.

El rango es el siguiente:

- Del 1 al 25 R= regular
- Del 25 al 50 B= bueno
- Del 50 al 75 MB= muy bueno
- Del 75 al 100 E= Excelente,

La cualificación literal comprende: “R”, significa el colaborador no cumple totalmente las expectativas de la evaluación en función a la motivación; La “B”, el empleado necesita mejorar la motivación en su desempeño; La “MB”, el colaborador en su evaluación del desempeño está motivado; Por último la “E”, el colaborador posee un excelente desempeño en sus funciones por estar motivado.

7.- Comentarios del evaluador: en este espacio tiene la oportunidad el evaluador de realizar los comentarios referentes al proceso de evaluación.

7.1.- Firma del evaluador y supervisor del evaluador: Debe poseer la firma de la persona que realizó la evaluación y su vez del jefe del evaluador.

8.- Comentarios del evaluado: en esta sección del formato se da oportunidad al docente evaluado para que realice los comentarios respecto al proceso de evaluación, en esta se hacen algunas preguntas y se deja solo para que escriba lo que opina sobre el proceso evaluativo. Las preguntas son las siguientes: ¿Cómo considera esta evaluación? ¿En qué te ayudará a mejorar? y comentarios generales.

9.- Firma del evaluado y fecha de la evaluación: debe contener la firma del docente para verificar la validez de la evaluación del desempeño, con su correspondiente fecha.



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA FUNCIÓN DOCENTE COMO AGENTE
MOTIVADOR DEL PERSONAL ADSCRITO A LA ESCAGUARAM, SANTA
BÁRBARA DE BARINAS.**

PERÍODO: _____

Período Evaluado: Desde ___ / ___ / ___ Hasta ___ / ___ / ___

Sección "A" / Datos de Identificación

DATOS DEL EVALUADO	
Apellidos y Nombres	Cédula de Identidad
Cargo	Código
Ubicación en el Departamento	

DATOS DEL EVALUADOR	
Apellidos y Nombres	Cédula de
Cargo	Código
Ubicación en el Departamento	Tiempo Supervisando al Evaluado

DATOS DEL SUPERVISOR DEL EVALUADOR	
Apellidos y Nombres	Cédula de Identidad
Cargo	Código

Sección "B" / FORMATO DE CONOCIMIENTO DEL PUESTO EN BASE AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

COMPETENCIAS	PONDERACIÓN
CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL PUESTO:	
Cumple con las funciones docentes de forma acertada	
Desarrolla agilitades para realizar las tareas en materia de educación ambiental	
Posee dominio en la realización de las tareas en materia de educación ambiental	
Ejecuta las asignaciones correspondientes a sus tareas	
TOTAL	

Sección “C” / FORMATO DE COMPORTAMIENTO EN BASE AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

COMPETENCIAS	PONDERACIÓN
COMPORTAMIENTO:	
Asistencia y puntualidad en la institución	
Cumplimiento de la normativa y reglamentos existentes	
Cumple con el desempeño de sus responsabilidades	
Se desempeña en forma acertada y precisa	
Toma decisiones en apoyo a las actividades que realiza en materia de educación ambiental	
Prevé y planea correctamente sus asignaciones	
Es proactivo durante la realización de las funciones en materia de educación ambiental	
Es comprometido en sus labores docentes en materia de educación ambiental	
TOTAL	

Sección “D” / FORMATO DE SATISFACCIÓN EN BASE AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

COMPETENCIAS	PONDERACIÓN
SATISFACCIÓN:	
Posee iniciativa y responsabilidad en el logro de los objetivos institucionales y de la educación ambiental	
Realiza su trabajo de forma satisfactoria en términos de experiencia	
Realiza las actividades referidas a la educación ambiental de forma creativa	
TOTAL	

Sección “E” / FORMATO DE CAPACITACIÓN EN BASE AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

COMPETENCIAS	PONDERACIÓN
CAPACITACIÓN:	
Desarrolla la motivación para el mejoramiento continuo a través de estudios, cursos o cualquier otra actividad que agregue su evolución en lo individual que mejore su actividad personal y profesional en materia de educación ambiental	
Se mantiene actualizado en el área de educación ambiental que se desempeña actualizando sus conocimientos, destrezas y técnicas correspondientes a sus funciones, con el nivel de calidad establecido.	
TOTAL	

Sección “F” / FORMATO DE RECOMPENSAS EN BASE AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

COMPETENCIAS	PONDERACIÓN
RECOMPENSAS:	
Cumple a cabalidad con los objetivos de la institución	
Su rendimiento académico administrativo es aceptable	
Desarrolla sus competencias profesionales	
TOTAL	

Sección “G” / En esta sección se obtendrá el rango de actuación del evaluado.

TOTAL DE LA EVALUACIÓN POR SECCIONES:

Total Sección B	
Total Sección C	
Total Sección D	
Total Sección E	
Total Sección F	
Total sección (A+B+C+D+E+F)	

Sección “H” / En esta sección exprese comentarios con respecto a los resultados de la evaluación del funcionario, así como las acciones a seguir para mejorar el desempeño.

Comentarios del Evaluador

Firma del Evaluador

Firma del Supervisor del Evaluador

- El docente evaluado indicará en la casilla correspondiente su acuerdo o no, acerca de los resultados de la evaluación.
- Comentarios: El docente evaluado podrá expresar cualquier observación adicional que considere pertinente sobre su evaluación.
- El docente evaluado deberá firmar en señal de haber sido notificado de los resultados de su evaluación sin que su firma implique la aceptación o no de los resultados.
- En caso de que el docente manifieste desacuerdo con los resultados de la evaluación podrá reclamar ante el Comité de Calificación de Servicios dentro de un lapso de cinco (05) días hábiles, contados a partir de la fecha en que fue notificado de los resultados.

¿Está de acuerdo con los resultados?

Si

No

Comentarios del Evaluado
<p>¿Cómo considera esta evaluación?,</p> <p>¿En qué te ayudará a mejorar?</p>
<p>Comentarios Generales:</p>

Firma del docente evaluado

Fecha __/__/__

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranguren, C. y otros (2001). *¿Qué es la enseñanza de la historia?* Tomado del sitio http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/23907/1/bol2_carmen_aranguren.pdf de fecha diciembre de 2016. web:
- Arteaga, E. (2004). *Teoría de Likert*, Caracas: Editorial UCV.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Epísteme.
- Balestrini, T. (1997). *Como se elabora un Proyecto de Investigación*, Caracas: Editorial BL.
- Balza, L. *Constitución Nacional*. Caracas: Editorial Texto, 2010.
- Barriga, F., y Hernández, G. (1999). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*. México. McGraw-Hill. Interamericana editores.
- Bavaresco, A. (2001). *Procesos Metodológicos de la Investigación*, Maracaibo: Editorial LUZ.
- Cañan, P. y Otros. (1981) Cit. Por Cuadernos de Educación Nro.107. Laboratorio Educativo. Caracas.
- Castañeda, J. De la Torre, M. Morán, J. y Lara, L. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Centro Nacional de Educación Ambiental. (1993-1999) *30 Reflexiones sobre Educación Ambiental*. España: Ministerio de Ambiente. Organismo Autónomo Parques Nacionales.
- CONSEJO DE EUROPA. (1976) *Conceptos de Educación Ambiental*. Cit. Por Cuadernos de Educación. Nro.107. Laboratorio Educativo. Caracas.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (30 de 12 de 1999). Caracas, Venezuela: Gaceta Oficial N° 36.860.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 5ta Edición McGraw-Hill. Interamericana S.A. Bogotá.
- Daft, Richard. (2007). *Introducción a la Administración*. Cuarta Edición, internacional Thomson Editores S.A, México año.

- Fernández, P. (2010). *Ley del Estatuto de la Función Pública*, Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- Fidias, A. (2006). *El Proyecto de Investigación*. (5ta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Franklin F. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional Enfoque para América Latina*. Primera Edición Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, O. (2000). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio*. Caracas: Editorial Episteme, Inversiones CEPAL.
- Koontz, H. (1998). *Administración una Perspectiva Global*. 11^a Edición, McGraw-Hill Interamericana Editores S.A, México.
- Ley orgánica del Ambiente. Gaceta Oficial N 5.833. Extraordinario. Fecha: 22 de diciembre de 2006.
- McLarent, Peter. (2005). *La vida en las escuelas*. México: Siglo XXI editores.
- Méndez, C. (1998). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Mc Graw Hill.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. (1993). *Materiales Didácticos. Ciencias Sociales Geografía e Historia*; España: Edelvives.
- MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES. (M.A.R.N.R) (1992) *La educación ambiental: un enfoque integrador y un recurso didáctico*. Guanare.
- MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES. (M.A.R.N.R) (1992) *Programa regional de capacitación docente en educación básica*. Táchira
- Naumov, S. (2011). *Organización Total*. Primera Edición McGraw-Hill Inter – americana Editores S.A.DE C.V. México.
- Niño, L. (2012). *Una Estrategia para la Enseñanza de la Educación Ambiental*. Tomado del sitio web: https://www.google.co.ve/?gws_rd=ssl#q=la+motivacion+como+estrategia+para+la+ense%C3%B1anza+de+la+educacion+ambiental.+pdf de fecha noviembre 2016.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS O.N.U. (1992). *Conferencia de Río de Janeiro*, Informe Final Brasil.

- ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS O.E.A. (1983) *Conferencia sobre la educación ambiental y el medio ambiente en las Américas*. Por Cuadernos de educación. N° 107. Laboratorio educativo. Caracas.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS O.N.U. (1975) *Carta De Belgrado, seminario sobre educación ambiental*. Belgrado, Yugoslavia.
- Parella, S. y Martins, F. (2010). *Comportamiento Humano, Nuevos Métodos de Investigación*. México: Editorial Trillas.
- Pérez, M. (1990) *Curriculum y aprendizaje. Un modelo de diseño curricular de aula en el marco de la reforma*. España.
- Tabares, J. (2009). *Motivación laboral como herramienta clave en la satisfacción del personal de salud*. Tomado del sitio web: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm de fecha: diciembre de 2016.
- Ramírez, P. (2006). *Evaluación del desempeño de los profesionales de la enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes*. Venezuela.
- Rengifo, B. Quitiaquez, L. & Mora, F. (2012). *La Educación Ambiental una Estrategia Pedagógica que Contribuye a la Solución de la Problemática Ambiental en Colombia*. Tomado del sitio web: <http://www.ub.edu/geocrit/coloquio2012/actas/06-B-Rengifo.pdf> de fecha noviembre 2016.
- Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera Edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Santiago, J. (1999). *Otros fundamentos para Enseñar Geografía*. Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales. Nro.4; Mérida: Edit. ULA.
- Santiago, J. (1998). *Para Educar Enseñando Geografía*. Revista Geoenseñanza. 3 (2), San Cristóbal. Edit. ULA. Revista Semestral.
- Santiago, J. (1997). *La Preservación del Ambiente*. “El Hombre” y la Enseñanza de la Geografía. Revista Geoenseñanza. San Cristóbal: Edit. ULA. Revista Semestral.
- Santiago, J. (1999) *Las Nuevas Condiciones Epocales, sus Implicaciones en la Vida Diaria y en la Enseñanza de la Geografía*. Revista Geoenseñanza. 4(1), San Cristobal: Edit. ULA. Revista Semestral.

- SEMINARIO SOBRE EDUCACION AMBIENTAL. (1983) Organizado por la Comisión Nacional Finlandesa de la UNESCO, JAMMI. Cit. Por Cuadernos de Educación N° 107. Caracas.
- UNESCO. (1977). *Conferencia Intergubernamental sobre Educación Ambiental* Informe final. Tbilisi URSS.
- UNESCO. (1980). *Las grandes orientaciones de la Conferencia de Tbilisi*. Informe final.
- UNESCO. (1981). *Tendencias de la educación ambiental*. Tbilisi.
- Stoner, J. (1998). *Introducción a la Administración*. Ediciones Pertinice Hall. Hispanoamericana S, A. México.
- Urosa, D. (2003). *Régimen estatutario del funcionario público en la Constitución de 1999*. Fundación Estudios de Derecho Administrativo. Ediciones Funeda. Caracas.
- Villaríos, G. (2016). *El poder de la palabra*. Tomado del sitio web: https://www.ivoox.com/poder-la-palabra-guillermo-villa-audios-mp3_rf_11460799_1.html?v=1&utm_exp=113438436-41.XwSbWAIXSCCDvn5myOP5Yw.1&utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.co.ve%2F de fecha abril 2017.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR MENCIÓN
DOCENCIA UNIVERSITARIA

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES DE LA ESCAGUARAM,
SANTA BÁRBARA DE BARINAS.**

Santa Bárbara de Barinas, Mayo 2017

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas. 2016-2017.

Objetivos Específicos

- Identificar los elementos integrantes de la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM.
- Analizar la relación existente entre la realidad de la motivación como una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas y el deber ser contemplado en la documentación.
- Diseñar desde la motivación una estrategia potenciadora de la educación ambiental desarrollada por el personal docente de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR MENCIÓN
DOCENCIA UNIVERSITARIA

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA ESCAGUARAM, SANTA BÁRBARA DE BARINAS

El presente cuestionario está dirigido a los docentes de la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas, elaborado con el fin de recopilar información para la investigación titulada: **LA MOTIVACION COMO ESTRATEGIA POTENCIADORA DE LA EDUCACION AMBIENTAL DESARROLLADA POR EL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCAGUARAM, SANTA BÁRBARA DE BARINAS**, elaborada por el Ing. Oswaldo José Briceño Meza.

Basado en lo expuesto, se le agradece su colaboración, debido a que la información aportada será tratada solo para fines académicos y requiere del aporte de no más de treinta minutos de su valioso tiempo, por lo que se espera la mayor sinceridad en las respuestas.

INSTRUCCIONES:

Lea con detenimiento cada una de las preguntas que se presentan a continuación. Marque con una equis (X) la respuesta que considere se corresponde con su opinión y si desea ampliar la información utilice el espacio en blanco. De su honestidad dependen los resultados de la investigación señalada y de tener dudas consulte al encuestador.

Gracias.

PREGUNTAS:

1. ¿Usted recibe una comunicación permanente, a nivel verbal o escrito, sobre su desempeño como docente adscrito a la ESCAGUARAM, que le potencia en la enseñanza de la educación ambiental?

SI () NO ()

2. ¿Usted recibe de los directivos una supervisión permanente, sobre su desempeño en materia de la educación ambiental, como docente adscrito a la ESCAGUARAM?

SI () NO ()

3. ¿Usted recibe una capacitación actualizada y permanente, para mejorar su desempeño en materia de la educación ambiental, como docente adscrito a la ESCAGUARAM?

SI () NO ()

4. ¿Las relaciones interpersonales de la ESCAGUARAM propician el desarrollo de habilidades y destrezas en materia de la educación ambiental?

SI () NO ()

5. ¿Usted desempeña de forma eficaz y eficiente las funciones académicas y administrativas, producto de la enseñanza en materia de educación ambiental, exigidas por la ESCAGUARAM?

SI () NO ()

6. ¿Usted cumple a cabalidad las funciones académicas y administrativas, producto de la enseñanza en materia de educación ambiental, en la ESCAGUARAM?

SI () NO ()

7. ¿Usted asume un compromiso moral y académico en el momento que desarrolla sus labores como docente adscrito a la ESCAGUARAM?

SI () NO ()

8. ¿Usted se siente satisfecho del trabajo académico que desarrolla como docente adscrito a la ESCAGUARAM en materia de educación ambiental?

SI () NO ()

9. ¿Los resultados obtenidos durante la supervisión de su desempeño representan un insumo para otorgarle la respectiva recompensa moral y económica necesaria como personal adscrito a ESCAGUARAM?

SI () NO ()

10. ¿Usted conoce los objetivos de la educación ambiental como parte de la ciencia pedagógica?

SI () NO ()

11. ¿Usted conoce los fines de la educación ambiental como parte de la ciencia pedagógica?

SI () NO ()

12. ¿Usted conoce los principios orientadores de la educación ambiental como parte de la ciencia pedagógica?

SI () NO ()

13. ¿En cada sesión de clase usted como docente, en la materia de educación ambiental, se caracteriza por una praxis propia del enfoque reflexivo (investigación-acción) que permita una enseñanza de calidad para cada uno de los estudiantes de la ESCAGUARAM?

SI () NO ()

14. ¿En cada sesión de clase usted realmente se preocupa por lograr en los estudiantes de la ESCAGUARAM una conciencia ambiental, que les permitan actuar de forma inmediata en el entorno sociocultural donde habitan?

SI () NO ()



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR MENCIÓN
DOCENCIA UNIVERSITARIA

ESTIMADO VALIDADOR.-

Es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a los DOCENTES DE LA ESCAGUARAM, SANTA BÁRBARA DE BARINAS, como población seleccionada, por cuanto considero que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulada: **LA MOTIVACION COMO ESTRATEGIA POTENCIADORA DE LA EDUCACION AMBIENTAL DESARROLLADA POR EL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCAGUARAM, SANTA BÁRBARA DE BARINAS**, elaborada por el Ing. Oswaldo José Briceño Meza, esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener el título de Magister en Educación, Mención Docencia Universitaria.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes respuestas, en donde se puede seleccionar una alternativa de respuesta de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR MENCIÓN
DOCENCIA UNIVERSITARIA

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA ESCAGUARAM, SANTA BÁRBARA
DE BARINAS.**

INSTRUCCIONES.-

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto que le parece cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuamos se detallan.

E: Excelente/**B:** Bueno/**M:** Mejorar/**X:** Eliminar/**C:** Cambiar

Las categorías a evaluar son: redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS					OBSEVACIONES
	Nº ÍTEM	E	B	M	X	
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						
11						
12						
13						
14						

Evaluado por:

NOMBRE Y APELLIDO: _____



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR MENCIÓN
DOCENCIA UNIVERSITARIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, _____, titular de la
cédula de identidad N° _____, de profesión
_____, ejerciendo actualmente como
_____, en la institución _____.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (CUESTIONARIO), a los efectos de su aplicación al personal docente adscritos a la ESCAGUARAM, Santa Bárbara de Barinas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de los ítems.				
Amplitud de contenido.				
Redacción de ítems.				
Claridad y precisión.				
Pertinencia.				

En Santa Bárbara, a los ____ días del mes de _____ del _____.

FIRMA