

Procedimiento para la capacitación en Educación Ambiental de los trabajadores de la Empresa Azucarera Jesús Argeo Martínez

Procedure for the training in the workers' of the Sugar Company Environmental Education Jesus Argeo Martínez

Kenia Gainza Aguilera¹ (kgainzaaguilera@gmail.com) (<https://orcid.org/0009-0006-7265-2843>)

Anieska Osoria de la Cuesta² (anieska@cug.co.cu) (<https://orcid.org/0000-0003-4070-2325>)

Resumen

La situación económica, política y social a nivel mundial en los momentos actuales impone nuevos retos a todas las naciones del mundo, la Revolución Cubana no se encuentra ajena a estos cambios, por lo que es necesario la continua capacitación de los que tienen la responsabilidad de dirigir y ejecutar los diferentes procesos del país hacia el logro de objetivos políticos, sociales, económicos y ambientales. Por lo que se hace necesario central los esfuerzos en la protección del medio ambiente, ya que constituye uno de los objetivos y ejes fundamentales en el mundo. Al respecto es importante que los trabajadores instruyan y desarrollen valores relativos a la protección del medio ambiente, así como promuevan el desarrollo sostenible en las entidades donde laboran. En el presente estudio se propone diseñar un procedimiento para la capacitación ambiental de los trabajadores de la Empresa Azucarera Guantánamo, que asegure el desarrollo de conocimientos, habilidades para propiciar una adecuada implementación de la Tarea Vida.

Abstract

The economic situation, politics and social at world level in the current moments imposes new challenges to all the nations of the world, the Cuban Revolution is not unaware to these changes, for what is necessary the continuous training of those that have the responsibility of to direct and to execute the different processes of the country toward the achievement of political, social, economic and environmental objectives. For what becomes necessary central the efforts in the protection of the environment, since it constitutes one of the objectives and fundamental axes in the world. In this respect it is important that the workers instruct and develop relative values to the protection of the environment, as well as they promote the sustainable development in the entities where they work. Presently study intends to design a procedure for the environmental training of the workers of the Sugar Company Guantánamo that assures the development of knowledge, abilities to propitiate an appropriate implementation of the Task Life.

Palabras claves: Dimensión Ambiental, Capacitación, Tarea Vida

Keywords: Environmental dimension, Training, Task Life

Introducción

La situación del mundo actual constituye una amenaza para la especie humana, en riesgo de desaparecer. En el contexto mundial actual, el conocimiento constituye la fuerza principal, la base para las transformaciones y el elemento presente en todas las actividades y esferas de la sociedad.

El ser social que está construyendo el siglo XXI, se encuentra inmerso en la alarmante problemática socio-ambiental, que implica una urgente intervención de éste para adquirir conocimientos y desarrollar actitudes consecuentes al mejor manejo del entorno socio-natural.

¹ Estudiante de 5to año de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo. Centro Universitario Municipal Manuel Tames. Universidad de Guantánamo. Cuba

² Master en Ciencias de la Educación. Profesora Auxiliar. Centro Universitario Municipal Manuel Tames. Universidad de Guantánamo. Cuba

Hablar de temas tan importantes como la política medio ambiental de la República de Cuba y de ella específicamente del Plan de Estado para el enfrentamiento al cambio climático o Tarea Vida, en las actuales circunstancias que la humanidad está influenciada por fenómenos como el desarrollo vertiginoso de las tecnologías que han traído consigo la necesidad de que las organizaciones eleven su eficiencia y con ello superen sus niveles de competitividad a escala internacional, es un reto muy significativo para cualquier investigador.

El Cambio Climático como amenaza socio natural, ha devenido en un peligro complejo y creciente para el planeta y muy específicamente para los países insulares del Caribe. En atención al riesgo que representa, la República de Cuba ha asumido como política una estrategia o Plan de Estado para el enfrentamiento al cambio climático, aprobada por el Consejo de Ministros el 25 de abril de 2017, conocida como Tarea Vida, la cual está inspirada en el pensamiento del líder histórico de la Revolución cubana, cuando en la Cumbre de La Tierra en Río de Janeiro expresó "...Una importante especie biológica está en riesgo de desaparecer por la rápida y progresiva liquidación de sus condiciones naturales de vida: el hombre..."(Castro, 1992)

El estado cubano, ha realizado pródigos esfuerzos por capacitar a los trabajadores de diferentes entidades en cuestiones relacionadas con la educación ambiental, para lo cual se han buscado diferentes vías que sirvan de guía tanto a docentes como a trabajadores de todos los sectores, lo cual está definida en la Estrategia nacional de Educación Ambiental, en el Programa Nacional de medio Ambiente y Desarrollo, los cuales constituyen bases para la elaboración de las estrategias sectoriales y territoriales, estos toman mayor significación dado los cambios y transformaciones que ocurren en la economía, los cuales demandan mayores conocimientos para enfrentar los retos que se imponen y poder dar solución a problemas complejos en el entorno económico y social en que se desempeñan.

Además de estos, otro documento de gran valía es la Ley No. 81 de 1997, denominada Ley del Medio Ambiente, donde se establecen los principios que rigen la política ambiental y las normas básicas para regular la gestión ambiental del Estado. Esta ley, en su artículo tercero preceptúa que la protección del medio ambiente es deber del Estado, los ciudadanos y la sociedad en general, mediante su conservación y uso racional, la lucha sistemática contra las causas que originan su deterioro, la realización de las acciones de rehabilitación correspondientes, la reducción y eliminación de las modalidades de producción y consumo insostenibles.

En este contexto y teniendo en cuenta la importancia del sector agroindustrial para el desarrollo económico y social del país, el trabajo se desarrolla en la Empresa Azucarera Argeo Martínez, integrada al Grupo Azucarero AZCUBA el que asume la responsabilidad estatal que le corresponde, lo cual obliga a profesionales y trabajadores acometer múltiples tareas para las que requieren de conocimientos, habilidades y capacidades específicas, por lo que se precisa de una capacitación que les permita avanzar en el campo de la competitividad, incorporarse al apresurado crecimiento tecnológico, administrar en situaciones de escasez, participar en procesos de integración, en fin, trabajar en un mundo cada vez más interrelacionado, en medio de contextos turbulentos y cambios acelerados que demandan mayor preparación e integralidad.

En este sentido, la Empresa Azucarera Guantánamo, reconoce la necesidad de capacitar a los trabajadores como vía fundamental de asegurar un mejor desempeño, e integridad en el contexto ambiental. Teniendo en cuenta esta situación, las autoras sintieron la motivación de dar respuesta a la siguiente interrogante ¿Cómo contribuir a la capacitación medioambiental de los trabajadores de la Empresa Azucarera Argeo Martínez para la implementación de la Tarea Vida? Nos propusimos el objetivo de Diseñar un procedimiento para la capacitación en educación ambiental de los trabajadores de la Empresa Azucarera Argeo Martínez.

Materiales y Métodos

La investigación se realizó en la Empresa Agroindustrial Argeo Martínez, para el desarrollo de esta fue necesario el empleo de métodos y técnicas de investigación, los que permitieron el estudio del comportamiento histórico, las características y actualidad del problema de investigado, así como determinar avances e insuficiencias en la capacitación en materia de la dimensión ambiental, lo cual permitió elaborar convenientemente el procedimiento para la capacitación ambiental, así mismo estructurar este, mediante la determinación de sus componentes esenciales; sus etapas, así como sus funciones y nexos entre ellos, determinando su dinámica y los niveles de subordinación que se dan entre los mismos y arribar a conclusiones lógicas.

A su vez resultó de mucha utilidad la observación a actividades de capacitación, para precisar las deficiencias en el tratamiento de la dimensión ambiental en su preparación, fue necesario la aplicación de encuestas a los trabajadores para valorar los diferentes criterios que poseen estos en relación con el tratamiento de la dimensión ambiental, así como el comportamiento de las diferentes vías de superación para enfrentar esta actividad y la entrevistas a directivos de la empresa para comprobar las deficiencias en el tratamiento de la dimensión ambiental en la capacitación de los trabajadores y obtener criterios del nivel de factibilidad de la aplicación práctica del procedimiento de capacitación ambiental.

Resultado y Discusión

“La educación ambiental es un proceso educativo, es un enfoque de la educación, es una dimensión, una perspectiva y una alternativa de la educación, que debe desarrollarse básicamente por encargo social” (Sánchez, 2008, p.20), por tanto, se contribuye a desarrollar la responsabilidad y solidaridad de los decisores.

Se concibe la educación ambiental como un proceso continuo sobre toda la sociedad, cuyos conceptos, contenidos, objetivos, contenidos, métodos, recursos didácticos y evaluación, sean adaptados a las variaciones de los problemas ambientales y que los medios de difusión contribuyan a materializar este proceso, para esto tienen sus objetivos, los cuales fueron definidos en el Congreso de educación Ambiental para el Desarrollo Sostenible en 1997. Para concretar y contextualizar lo expuesto en este estudio se implementa un procedimiento para la capacitación en Educación Ambiental de los trabajadores de la Empresa Azucarera Jesús Argeo Martínez.

Procedimiento para la capacitación en Educación Ambiental de los trabajadores de la Empresa Azucarera Jesús Argeo Martínez

El procedimiento que se propone ha escogido el tema de la educación ambiental orientada al fortalecimiento de la Tarea Vida en el contexto del sector Agroindustrial del municipio Manuel Tames, provincia Guantánamo a pesar de no estar identificado como uno de los territorios con áreas o zonas priorizadas del país por la influencia de una de las variables generadas por el cambio climático como el incremento del nivel medio del mar, pero sí ha estado afectado por las influencias de otras, como la elevación de la temperatura media anual, afectaciones por intensos huracanes como el Irma, intensidad de la sequía e inundaciones por intensas lluvias.

En el procedimiento para la capacitación en educación ambiental de los trabajadores se decide por los autores el establecimiento de cuatro etapas fundamentales las mismas están estrechamente relacionadas, estas son:

Etapa I

Planificación

Etapa II Ejecución

Etapa III Evaluación

Etapa IV Control

El procedimiento propuesto justifica la necesidad de perfeccionar, desde bases científicas, la capacitación ambiental para los trabajadores, como parte de la mejora continua de los procesos que se desarrollan en la empresa, contribuyendo a la implementación de la Tarea Vida y al incremento de la eficiencia y eficacia económica, ambiental y social, así como al cumplimiento de la política, objetivos y misión de la organización y cada una de sus dependencias.

De esta manera, el procedimiento que se diseña tiene como:

Objetivo: Diseñar las etapas y pasos para la capacitación en educación ambiental para los trabajadores, como herramienta que le propicie en la empresa la toma de decisiones para la mejora continua del desempeño ambiental y el cumplimiento de la política, objetivos y metas ambientales.

Alcance: El procedimiento es aplicable a la Empresa Agroindustrial Argeo Martínez, integrada al Grupo AZCUBA, a partir de su caracterización, puede implementarse en otras entidades del sistema empresarial y generalizado al resto de los trabajadores de la empresa.

Etapa 1: Diagnóstico

Objetivo: Diagnosticar la situación actual que presenta el proceso de capacitación y los conocimientos, habilidades y valores ambientales que poseen los trabajadores de la Empresa Agroindustrial Argeo Martínez, a partir de la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos que permitan identificar las insuficiencias actuales que se manifiestan en la capacitación ambiental y en la implementación de la Tarea Vida .

Paso 1. Selección y aplicación de métodos, técnicas e instrumentos de diagnóstico.

Actividades a realizar:

- ✓ Seleccionar el equipo que realizará el diagnóstico.
- ✓ Identificar los indicadores que serán objeto de diagnóstico y análisis.
- ✓ Seleccionar los métodos y técnicas a utilizar para diagnosticar la situación actual del proceso capacitación ambiental y el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores ambientales que poseen los trabajadores.
- ✓ Elaborar los instrumentos a aplicar, según métodos o técnicas seleccionadas.
- ✓ Establecer, coordinar y garantizar las condiciones necesarias para su aplicación.
- ✓ Aplicar los métodos, técnicas e instrumentos seleccionados.
- ✓ Corregir posibles desviaciones en la selección y aplicación de los métodos, técnicas e instrumentos.

Participantes: Equipo de trabajo seleccionado,

Responsable: Jefe del equipo de trabajo

Paso 2. Procesamiento de la información

Actividades a realizar:

- Recoger, organizar y procesar la información obtenida a partir de la aplicación del paso anterior.
- Clasificar la información, según los indicadores seleccionados en el diagnóstico.
- Elaborar el informe con los resultados obtenidos.
- Elaborar acciones para corregir posibles desviaciones en la selección, aplicación y procesamiento de la información derivada del diagnóstico.

-
Presentar y analizar los resultados del diagnóstico en el Consejo de Dirección de la empresa y proponer acciones para corregir desviaciones.

Participantes: Equipo de trabajo seleccionado,

Responsable: Jefe del equipo de trabajo.

Paso 3. Determinación de las necesidades de aprendizaje ambiental de los trabajadores.

Actividades a realizar:

- Identificar las insuficiencias manifiestas en la capacitación ambiental de los trabajadores como resultado del diagnóstico aplicado.
- Cruzar las informaciones procedentes de diversas fuentes utilizadas en el diagnóstico.
- Confrontar el comportamiento real y el comportamiento deseado, tanto de la capacitación ambiental como de forma individual en los trabajadores, según política, objetivos y metas ambientales de la empresa, requisitos para el cargo y funciones, entre otros aspectos que se consideren necesarios.
- Determinar los conocimientos, habilidades y valores ambientales que posee y las necesidades de desarrollo (brecha entre el estado real y el deseado).
- Identificar las necesidades que se resuelven mediante la capacitación ambiental, deslindándolas de las que no se resuelven por esa vía.
- Valorar las necesidades de aprendizaje ambiental, desde lo individual y grupal.
- Elaborar el informe de resultados de forma precisa y uniforme en un documento conclusivo que contenga las necesidades de aprendizaje ambiental de los trabajadores, clasificadas y ordenadas. Especificando la capacitación que se requiere, quién la requiere y con qué prioridad la requiere.
- Informar los resultados de la determinación de necesidades de capacitación ambiental de los trabajadores.

Participantes: Equipo de trabajo seleccionado.

Responsable: Jefe del equipo de trabajo.

Etapas 2: Planificación y Organización

Objetivo: Diseñar y socializar el programa de capacitación ambiental de los trabajadores de la empresa, a partir de las necesidades de aprendizaje determinadas en la etapa anterior.

Paso 1. Diseño del programa de capacitación ambiental de los trabajadores.

Actividades a realizar:

- Analizar las necesidades de aprendizaje de los trabajadores, desde lo individual y lo general, identificadas en el diagnóstico realizado.
- Conformar el equipo de docentes y especialistas encargados del diseño del programa.
- Establecer un plan que asegure el orden necesario de trabajo, la lógica del proceso de diseño y por tanto sus resultados.
- Seleccionar la modalidad de capacitación.
- Formular los objetivos generales del programa, los que permitirán establecer las orientaciones metodológicas a seguir en la confección y el desarrollo posterior de la actividad de capacitación a realizar.
- Determinar los temas ambientales y objetivos de la capacitación y agruparlos, según la lógica del cumplimiento de las funciones de los trabajadores a capacitar, a la afinidad de las temáticas resultantes y a los objetivos concretos del programa que se diseña.
- Precisar los contenidos ambientales a tratar en cada tema, precisando los conocimientos, habilidades y valores ambientales que deben ser reforzados, según las necesidades de los trabajadores.

-Identificar los métodos de enseñanza – aprendizaje que estimulen la participación activa y polémica de los trabajadores en la solución de problemas ambientales, aprovechando sus experiencias y vivencias para la aplicación de conocimientos, habilidades y valores en su labor cotidiana.

- Seleccionar o elaborar la bibliografía necesaria para el desarrollo del programa.

- Elaborar el presupuesto del programa, analizando la relación Costo (personal docente, recursos físicos, tiempo de los profesionales) /Beneficio (impacto favorable en el desempeño ambiental y el cumplimiento de la política, objetivos y metas ambientales de la empresa)

- Definir el sistema de evaluación, a partir de considerar las características personales y funcionales de los trabajadores.

- Establecer las orientaciones metodológicas y de organización para el desarrollo del programa.

Participantes: Docentes del Centro Universitario Municipal y especialistas del equipo de trabajo seleccionado

Responsable: Jefe de Equipo.

Paso 2. Aseguramiento metodológico y material para implementar el programa de capacitación ambiental.

Actividades a realizar:

- Seleccionar la bibliografía a utilizar y gestionar con otras instituciones en caso de no disponer de ellas, así como la bibliografía complementaria para el profesor.

-Elaborar una guía que brinde los elementos esenciales del programa, recomendaciones prácticas para su trabajo y señale la bibliografía de consulta, en la que pueden profundizar en aquellos aspectos de interés, según la actividad de capacitación a realizar.

- Seleccionar, preparar y discutir los ejercicios que se aplicarán en el programa.

- Elaborar las orientaciones metodológicas para los docentes, precisando, por cada tema: El esquema lógico de impartición de los contenidos ambientales y su distribución por tiempo; los criterios enfoques, concepciones, relaciones, criterios) a utilizar; el esquema lógico (objetivo, contenido, secuencia y tiempo); posibles métodos a utilizar y variantes de ejercicios.

- Prever los recursos necesarios para cada actividad docente (locales, medios audiovisuales, entre otros).

- Elaborar materiales docentes (ejercicios), incluyendo estudios de casos y las guías para las discusiones.

- Discutir y analizar el programa para conformar el colectivo de docentes que lo impartirán.

- Examinar en detalle el momento en que cada uno participa en el programa y qué premisas requiere y bases que crea para dar continuidad al programa de capacitación ambiental.

- Diagnosticar las insuficiencias y potencialidades que poseen los docentes y especialistas que impartirán el programa en relación con su preparación pedagógica, didáctica y en contenidos ambientales.

- Desarrollar actividades metodológicas que propicien la preparación de los docentes y especialistas que impartirán el programa.

- Estimular la autopreparación de los profesores a través del estudio de materiales y artículos relacionados con el medio ambiente.

- Impartir conferencias especializadas a los docentes, donde se debatan temas ambientales actualizados.

- Realizar intercambio de experiencia entre los docentes sobre lo común y lo diferente de cómo actuar ante determinadas situaciones ambientales.

- Elaborar el horario de actividades: donde se plasme la lógica de los contenidos del programa y se efectúe un balance, en el tiempo, entre contenidos y métodos que garanticen un aprovechamiento

eficiente del período docente, se cumplimenten los objetivos del programa y se establezca el día, hora y lugar donde se desarrollará la actividad de capacitación.

Participantes: Profesores y especialistas seleccionados,

Responsable Capacitadora y jefe de equipo de trabajo

Paso 3. Socialización del programa de capacitación ambiental.

Actividades a realizar:

- Analizar con los trabajadores las necesidades de aprendizaje ambiental identificadas y las actividades contentivas en el programa de capacitación ambiental que responden a satisfacer las mismas.
- Seleccionar los trabajadores que deben participar en cada una de las actividades de capacitación ambiental e informar cuándo, dónde y a qué hora se desarrollarán.
- Informar a los jefes inmediatos y al Consejo de Dirección de la empresa de la selección de los trabajadores para su participación en la actividad de capacitación ambiental y la importancia de su control.
- Estimular a los trabajadores a participar en la capacitación e informar sobre los objetivos e importancia de la misma, tanto desde lo individual como colectivo.
- Establecer compromisos de participación individual y colectiva.

Participantes: Trabajadores, Cuadros, jefes inmediatos y Consejo de Dirección.

Responsables: Director General y Jefe Departamento de recursos Humanos.

Etapas 3. Ejecución

Objetivo: Implementar el programa diseñado de capacitación ambiental de los trabajadores, así como las acciones planificadas en etapas anteriores.

Paso 1. Desarrollo de las actividades del programa de capacitación ambiental de los trabajadores

Esta etapa comprende un solo paso, por lo que tiene el mismo objetivo de la etapa.

Actividades a realizar:

- Implementar el programa de capacitación ambiental diseñado a partir de la identificación de las necesidades de aprendizaje de los trabajadores.
- Aplicar métodos de enseñanza – aprendizaje que propicien la participación consciente, independiente y creadora en la solución de los problemas ambientales que se evidencian o provoca la actividad empresarial, así como en el perfeccionamiento de la gestión ambiental y el sistema de gestión ambiental, lo que repercutirá en la mejora continua del desempeño ambiental de la empresa.
- Garantizar los recursos humanos, materiales y financieros para el desarrollo eficiente y eficaz del programa de capacitación en educación ambiental de los trabajadores.
- Preparar metodológica y cognitivamente al claustro de profesores para lograr calidad en el desarrollo de las actividades de capacitación en Educación ambiental.
- Desarrollar contenidos que se vinculen con las acciones de implementación de la Tarea Vida, con el desempeño ambiental de la empresa, los principales aspectos e impactos ambientales asociados a sus actividades, la legislación ambiental vigente, la gestión ambiental empresarial, principales herramientas (Sistema de Gestión Ambiental, Producciones Más Limpias y Consumo Sostenible), instrumentos de control, entre otros.
- Estimular la participación consciente de los trabajadores, la atención a las diferencias individuales y el control de las actividades que se desarrollan.
- Lograr una comunicación adecuada entre todos los involucrados en el proceso de capacitación ambiental para los trabajadores.
- Ejemplificar situaciones en las que los trabajadores se sientan identificados, propiciando su participación, intercambio de experiencias y encauzadas a la propuesta de soluciones.

Aplicar

un sistema de evaluación que se corresponda con las características individuales de los trabajadores, la actividad de capacitación que se desarrolla y los objetivos del programa, dirigido fundamentalmente a proponer alternativas para solucionar las insuficiencias que en el tema tratado se manifiestan en el área donde se desempeñan o en la empresa.

Participan: profesores, trabajadores y especialistas seleccionados.

Responsable: Docentes implicados Jefe de Equipo

Etapa 4. Control

Objetivo: Controlar la marcha y resultados de la implementación del procedimiento para la capacitación en educación ambiental de los trabajadores y su contribución al cumplimiento de la política y objetivos ambientales, dirigido a corregir errores y prevenir desviaciones en el proceso de capacitación de la Empresa Agroindustrial Argeo Martínez.

Paso 1 Control y evaluación del programa de capacitación en Educación ambiental de los trabajadores.

Objetivo: Controlar y evaluar la implementación del programa de capacitación ambiental de los trabajadores

Actividades a realizar:

- Verificar si se diagnostica la situación actual que presenta el proceso de capacitación y los conocimientos, habilidades y valores ambientales que poseen los trabajadores, así como si se Identifican las insuficiencias que se manifiestan en la inserción y desarrollo de la dimensión ambiental en este proceso.
- Comprobar si fueron determinadas las necesidades de aprendizaje ambiental individuales y colectivas y su inserción en la capacitación en educación ambiental de los trabajadores de la empresa, así como los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo del programa de capacitación ambiental.
- Verificar si en el diseño del programa para la capacitación ambiental de los trabajadores se tuvo en cuenta: las necesidades de aprendizaje ambiental, así como las categorías didácticas (objetivo, contenido, método, evaluación).
- Realizar controles sistemáticos a las actividades de capacitación ambiental, enfatizando en el cumplimiento de los objetivos de la misma, la eficiencia de los métodos aplicados y la eficacia del programa de capacitación ambiental.
- Constatar si se divulgan las actividades de capacitación ambiental de los trabajadores en todas las dependencias de la empresa, si la participación de los mismos es controlada por los jefes inmediatos y si se analiza de forma individual y en el Consejo de Dirección de la empresa.
- Evaluar la implementación del programa de capacitación ambiental, de forma sistemática y objetiva presentando los resultados que se van alcanzando, los errores y desviaciones, para su eliminación o corrección.

Participan: Profesionales, profesores y especialistas seleccionados, miembros del equipo de trabajo.

Responsables: Capacitadora jefe del equipo de trabajo.

Paso 2. Satisfacción de las necesidades de aprendizaje ambiental de los trabajadores. Plan de mejora continua.

Actividades a realizar:

- Establecer indicadores que permitan evaluar el nivel de satisfacción de los trabajadores, así como de los implicados en la capacitación ambiental de los mismos y su influencia en el desempeño ambiental de la empresa.
- Aplicar métodos y técnicas que propicien la recogida y procesamiento de la información en relación con los logros e insuficiencias manifestadas en el diseño, implementación y control del programa de capacitación ambiental.
- Evaluar sistemáticamente el nivel de satisfacción de las necesidades de aprendizaje ambiental de los trabajadores, así como la aplicación de los contenidos del programa en la detección, prevención y solución de los problemas que se manifiestan en la gestión ambiental de la empresa.
- Constatar los criterios de los trabajadores sobre la eficiencia y eficacia del programa de capacitación, la calidad y relevancia de los temas tratados, la aplicabilidad de los contenidos, la calidad de las actividades desarrolladas, la preparación y actualización del claustro de profesores, entre otros aspectos de relevancia y que permitan evaluar su impacto en el desempeño ambiental de la empresa.
- Controlar las acciones que se realizan para minimizar las insuficiencias detectadas en el proceso, a partir del diagnóstico, diseño, implementación y control del programa de capacitación ambiental de los trabajadores.
- Identificar, corregir y prever las posibles fallas y errores en la implementación del procedimiento para la capacitación ambiental de los trabajadores, propiciando la toma de decisiones, la introducción de cambios, la realización de acciones y el perfeccionamiento del procedimiento.
- Elaborar, implementar, controlar y divulgar el plan de mejoras continuas para el procedimiento de la capacitación ambiental de los trabajadores de la empresa objeto de análisis.
- Socializar los resultados de la implementación del procedimiento diseñado y su influencia en el desempeño ambiental, a partir del cumplimiento de la política, objetivos, metas y programas ambientales de la empresa.

Participan: profesionales, profesores y especialistas seleccionados, miembros del equipo de trabajo.

Responsables: Jefe del departamento de Recursos humanos y jefe del equipo de trabajo.

El procedimiento que se propone en el marco de esta investigación, contribuye al perfeccionamiento del Sistema de Capacitación de los trabajadores de la Empresa Agroindustrial Argeo Martínez, el que podrá ser utilizado por la dirección de la empresa para evaluar su planificación, implementación, control e impacto, así como propicia la aplicación de contenidos ambientales propicia la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental, dirigido al fortalecimiento de las acciones de la Tarea Vida y el desempeño laboral.

Conclusiones

- ✓ El diagnóstico realizado, posibilitó la caracterización e identificación del estado actual de la dimensión ambiental en la Empresa Agroindustrial Argeo Martínez.
- ✓ El diseño del procedimiento para la capacitación en educación ambiental contribuyó a la obtención de resultados cualitativamente superiores en la Empresa Agroindustrial Argeo Martínez.
- ✓ La valoración realizada en el nivel de factibilidad de las capacitaciones realizadas confirma su pertinencia para los fines que fue elaborado lo cual lo convierte en una propuesta útil para la dimensión ambiental de la Empresa.

Referencias

- Acosta, M.B. (2019). *Ecología Verde*. En línea Available at: <http://www.ecologiaverde.com/que-es-la-gestion-ambiental-2035.html>
- Boandes, R. (202). *Ambientum. El portal digital del Medio Ambiente*. [En línea] Available at: <https://www.ambientum.com/category/ambientum/residuos> [Último acceso: 13 marzo 2020].
- Coya, L. (2019). *Estrategia Ambiental Nacional 2016-2020.*, Habana, Cuba
- Informe del Partido Comunista de Cuba. (2016). *Actualización de los lineamientos de la política económica y social del partido comunista de Cuba*, Habana Cuba
- Informe del Partido Comunista de Cuba. (2017). *Plan de Estado para el enfrentamiento al cambio climático*, s.l.
- Ley No. 81 de 1997. *Denominada Ley del Medio Ambiente que regula los principios que rigen la política ambiental y las normas básicas para regular la gestión ambiental del Estado*. La Habana.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2006). *Resolución 29. Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de capacitación y desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales*. p43. La Habana.
- Ramírez, R. (2019). *Estrategia ambiental*, Guantánamo, Cuba.
- Rey Santos, O. (2017). *El Plan de Estado para enfrentar el cambio climático: la “Tarea Vida” en el contexto de la Estrategia Ambiental Nacional*. CITMA.
- Sánchez, RI. (2008). *Estrategia de capacitación sobre educación ambiental para los maestros de segundo ciclo en el sector rural llano de San Cristobal*. Tesis presentada en opción al Título Académico de Máster en Ciencias de la Educación Ambiental. Instituto Superior Pedagógico “Rafael María de Mendive”