



FACULTAD DE EDUCACIÓN

Programa Académico de Maestría en
Ciencias de la Educación - PRONABEC

**CAPACIDADES ORGANIZACIONALES PARA EL
DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE
EDUCACIÓN AMBIENTAL DEL NIVEL
SECUNDARIA**

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en
Educación en la mención de Investigación e Innovación
Curricular**

BACHILLER: CARLOS MARTIN VILLAFUERTE SIME

ASESOR: Dr. HOMER DENEGRI MELGAREJO OBREGÓN

Línea de investigación:

**Proyectos exitosos de educación ambiental con proyección
hacia la comunidad**

Lima – Perú

2015

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado aprueban la tesis de graduación, el mismo que ha sido elaborado de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la EPG- Facultad de Educación.

Lima, diciembre del 2015

Para constancia firman

Mg. Emil R. Beraún Beraún
Presidente

Mg. Oscar Enrique Camac
Secretario

Dr. Homer D. Melgarejo Obregón
Vocal

**UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA
ESCUELA DE POSTGRADO**

Facultad de Educación

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Carlos Martin Villafuerte Sime, identificado con DNI N° 09828887 estudiante del Programa Académico de Maestría en Ciencias de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola, presento mi tesis titulada: CAPACIDADES ORGANIZACIONALES PARA EL DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN AMBIENTAL DEL NIVEL SECUNDARIA.

Declaro en honor a la verdad, que el trabajo de tesis es de mi autoría; que los datos, los resultados y su análisis e interpretación, constituyen mi aporte a la realidad educativa. Todas las referencias han sido debidamente consultadas y reconocidas en la investigación.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad u ocultamiento de información aportada. Por todas las afirmaciones, ratifico lo expresado, a través de mi firma correspondiente.

Lima, diciembre de 2015

.....
Carlos Martin Villafuerte Sime
DNI N° 09828887

“La misión del profesor es educar y, luego, enseñar. Para guiar la vida espiritual de los estudiantes es necesario conocer los múltiples problemas que embargan a la juventud. Abandonarla a su suerte y dedicarse, exclusivamente, a ofrecerle una profesión significa un quebranto de la universidad como institución responsable del porvenir de la nación”.

(Encinas, 1938)

DEDICATORIA

A mis padres Agustina y Carlos, que siempre me motivaron a seguir siempre adelante a pesar de los obstáculos.

A mi esposa Marisol, que me ha brindado su apoyo incondicional durante el desarrollo y culminación de la investigación.

A mis hijos Luciana y Gianfranco: que me han comprendido y apoyado durante todo el proceso de confección y preparación de esta tesis, constituyendo un estímulo para continuar siempre adelante.

A mis hermanas, que de una forma u otra estuvieron pendientes por el desarrollo y culminación de la tesis.

AGRADECIMIENTO

A mis estudiantes que colaboraron en esta investigación, los cuales con pasión y compromiso permitieron el desarrollo exitoso de esta actividad.

A los Mg. Milagros Menacho, Humberto Fuentes y Nolberto Leyva por su apoyo brindado en la validación y culminación de la investigación.

A mi asesor, Dr. Homer Melgarejo excelente profesional, que ha guiado mi trabajo durante el proceso de la maestría con dedicación y paciencia por el tema social y educativo que me inspira.

A mis amigos y compañeros de la I.E. Juan Valer Sandoval los profesores Aura Tamaríz, Gloria Falcón, Juana Puente, Teresa Godoy, Teresa Alzamora, Víctor Lujan y Walter Atúnkar que han apoyado con sus opiniones, experiencias y sugerencias relacionadas con la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	15
MARCO TEÓRICO	23
Fundamento teórico y definición conceptual de las categorías	23
Concepción de capacidad.	23
Desarrollo organizacional	25
Organización.	26
Comunidad en las organizaciones.	27
Organizaciones que aprenden.	28
Desarrollo organizacional en los sistemas escolares.	28
Aplicaciones del desarrollo organizacional en las instituciones educativas.	29
Las capacidades organizacionales	30
Gestión educativa	31
Gestión escolar en el contexto de la reforma	32
Gestión humana basada en competencias	34
Clasificación de las competencias o capacidades organizacionales.	35
Trabajo en equipo.	35
Identidad.	35
Autogestión.	35
Imagen.	35
Cumplimiento de metas.	35
Responsabilidad y compromiso.	35
Planeación y organización.	35
Adaptabilidad al cambio.	36

Relaciones interpersonales.	36
Liderazgo.	36
Solución a problemas.	36
Comunicación.	36
Trabajo bajo presión.	36
Manejo de recursos.	36
Emprendimiento.	37
Implicancia de las capacidades organizacionales en el proceso educativo.	37
La educación ambiental que genera capacidades organizacionales.	38
Aceptación de la educación ambiental.	38
La educación ambiental y los contenidos transversales del currículo.	39
Acuerdos Internacionales sobre educación ambiental.	40
Marco normativo de la educación ambiental.	41
Los programas y proyectos de educación ambiental en la sociedad.	42
DIAGNÓSTICO DEL TRABAJO DE CAMPO	44
Capacidades organizacionales en educación ambiental	44
Proceso de categorización	44
Sub categorías emergentes de la entrevista a profundidad a los docentes	45
Sub categorías emergentes de los grupos focales de los estudiantes	48
Sub categorías emergentes de la observación.	49
Resultados de la ficha de diagnóstico.	50
Surgimiento de relaciones categoriales y conclusiones aproximativas.	51
Interpretación de las relaciones sub categoriales.	51
Categorías emergentes y conclusiones aproximativas.	53
Categoría emergente 1. Planificación y organización institucional.	53
Conclusión aproximativa 1.	54
Categoría emergente 2. Liderazgo y emprendimiento educativo.	54
Conclusión aproximativa 2.	55
Categoría emergente 3. Necesidad del trabajo en equipo.	55
Conclusión aproximativa 3.	55
Categoría emergente 4. Habilidades sociales en su entorno.	55
Conclusión aproximativa 4.	56
Categoría emergente 5. Clima organizacional desde las aulas.	56

Conclusión aproximativa 5	56
MODELACIÓN DE LA PROPUESTA	58
Propósitos de la propuesta	58
Fundamentación.	58
Fundamento socio-educativo.	59
Fundamento pedagógico	59
Enfoque socio-cognitivo.	59
Enfoque socioformativo	60
Enfoque ambiental.	60
Enfoque de proyectos.	61
Fundamento curricular.	62
Competencias.	62
Capacidades.	62
Contenidos temáticos.	62
Estrategias metodológicas.	62
Recursos educativos.	63
Evaluación.	63
Contenidos.	64
Métodos.	65
El docente del programa.	65
Perfil del docente.	66
Los jóvenes participantes del programa.	67
Perfil de los jóvenes.	67
Diseño de la propuesta	68
Explicación del esquema gráfico teórico -funcional	68
Implementación de la propuesta	69
Plan de acción y estructura del programa de formación.	69
I.- Título y datos informativos del programa.	69
II.- Descripción del programa.	69
III.- Meta.	69
IV.- Objetivos.	70
4.1.- Objetivos Generales.	70
4.2.- Objetivos Específicos	70

V.- Competencias y capacidades.	70
VI.- Fases.	70
6.1.- Diagnóstico.	70
6.2.- Políticas y capacidad de la organización.-	71
6.3.- Alcance y estructura del programa.	71
6.4.- Planificación de recursos de la puesta en marcha del programa.	71
6.5.- Calidad y pertinencia del programa.-	71
6.6.- Revisión de resultados.	72
VII.- Momentos pedagógicos del programa.	72
Momentos de las actividades.	72
VIII.- Cronograma de las actividades.	73
IX.- Evaluación.	73
VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA	74
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS	79
ANEXOS	83

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1.	63
Competencias, capacidades e indicadores.	63
Tabla2.	74
Características de los especialistas participantes.	74
Tabla 3.	76
Características de los especialistas participantes.	76

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág
<i>Figura 1.</i> Diseño de la propuesta.	68

RESUMEN

La investigación propone un programa de capacidades organizacionales a través de la de la educación ambiental en los estudiantes del 3ro al 5to grado del nivel secundaria. Metodológicamente se fundamenta en el enfoque cualitativo educacional de tipo aplicada proyectiva. La muestra para el análisis e interpretación estuvo conformada por estudiantes, docentes y directivos. Se emplearon diferentes instrumentos y técnicas investigación de corte cualitativo como el focus group, la encuesta y la entrevista. En este trabajo de campo se observaron las limitadas estrategias orientadas al desarrollo de capacidades organizacionales, no se evidenció el desarrollo de liderazgo, emprendimiento, habilidades sociales, relaciones interpersonales, clima organizacional en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En la investigación se asumen los enfoques socio-formativo, socio-cognitivo y ambiental para desarrollar las capacidades organizacionales de los jóvenes estudiantes y de los docentes. Asimismo, el marco teórico proporciona el sustento científico a la propuesta. En la medida que los sujetos desarrollan capacidades organizacionales tendrán mayores perspectivas del desarrollo social, económico, político y ambiental. Por lo tanto, se concluye que las organizaciones sociales y educativas requieren desarrollar sus capacidades organizacionales, que interactúen entre los miembros de la comunidad educativa y permitan construir una ciudadanía más consciente de su ambiente desde las aulas.

Palabras claves: capacidades, capacidades organizacionales, programas, educación ambiental.

ABSTRACT

The proposes united Nations Research Program one organizational capabilities Through the Environmental Education in the Students of the 3rd-5th of secondary level. The methodology is based on qualitative educational approach applied projective type. The sample for the analysis and interpretation Were students made, teachers and principals. Different instruments and qualitative research techniques As the focus group, survey and interview method; This fieldwork in the Limited strategies aimed at developing organizational capacity was observed, Leadership Development, entrepreneurship, social skills, interpersonal relations, organizational climate in the teaching-learning process is evident. Research on the environmental and socio-cognitive socio-educational approaches, develop organizational capabilities para Youth Students and teachers are assumed. Likewise the theoretical framework provides the scientific basis for the proposal. To the extent that individuals develop organizational capabilities have greater prospects for social development, economic, political and environmental. It is therefore concluded that the Social and Educational Organizations need to develop their organizational capacities, which interact among members of the educational community and allow build a citizenry more aware of their environment from the classroom.

Keywords: Capabilities, organizational capabilities, Programs, Environmental Education.

INTRODUCCIÓN

Nuestro planeta viene sufriendo una serie de cambios, que constantemente afectan a su ambiente social, educativo y empresarial, a los avances científicos, tecnológicos y a la globalización, que afectan al mercado laboral de los ciudadanos de hoy, tanto de los productores como de los consumidores, las brechas entre éstos se están acortando. En ese sentido las industrias y empresas están obligando a exigir una mejor calidad a quienes nos benefician de cultura, educación y desarrollo laboral. La mejor garantía de éxito de cualquier empresa, escuela u organización social es justamente la adaptación de su propuesta educativa que pueda responder a las exigencias de los mercados vigentes con una visión de formación integral de los estudiantes, así como de modelos educativos que preparen al ciudadano del mañana con capacidades humanas que permitan integrarse a la sociedad de hoy.

En las organizaciones educativas donde se imparte la educación existe poco compromiso de los jóvenes estudiantes del nivel secundario por mejorar su calidad de vida, a causa de diversos factores que no permiten un adecuado desarrollo de sus capacidades organizacionales y la indiferencia por acercarse a su entorno educativo, social y ambiental que los aleja más de la sociedad; si bien es cierto se comprometen con sus intereses personales, en cuanto a sus capacidades organizacionales no existen organizaciones que los preparen para alcanzar éstas capacidades desde su formación en el nivel secundaria; tampoco existe espacios de confrontación de sus ideas con otros jóvenes, en realidad son muy escasos, limitados o casi nulos los espacios o lugares en que puedan servir a la formación integral de los estudiantes.

En los últimos años el Ministerio de Educación y el Ministerio de Ambiente han tenido en cuenta elaborar normas, leyes y políticas concernientes a la educación ambiental, pero con respecto al Diseño Curricular Nacional y las Rutas del Aprendizaje en materia de competencias y capacidades tanto de programas de educación ambiental, que tengan que relacionarse con la formación de capacidades organizacionales, es muy escasa su presencia curricular; aunque existen intentos aislados desde las ONGs. En ese sentido han habido intentos infructíferos desde las ONGs, quienes asumen el rol promotor de proponer programas de educación ambiental según el financiamiento que tengan, el área de trabajo, colaboración de empresas con responsabilidad social, o contexto en que se encuentre inmersa.

Entre los aportes teóricos sobre la educación ambiental tenemos a Caride y Meira, Enrique Leff, Morín, quienes aportan sobre cómo se debe llevar la educación ambiental en la formación integral de los estudiantes. En cuanto a las capacidades organizacionales aportan Helfat y Peteraf, Chiavenato, Cumings y Worley, Lusthau, Adrien, Anderson, Carden y Plinio, quienes responden a través de su experiencia desde los recursos humanos y el desarrollo organizacional en las empresas.

Aún en Iberoamérica, no existe una elección clara a favor de un determinado método que actúe como eje para el desarrollo de la Educación Ambiental, reconociéndose la utilización de la mayoría de las opciones, tanto métodos expositivos así como resolución de problemas y proyectos de investigación y otros.

Se observa claramente el predominio de los métodos expositivos directos. Se reconoce la vinculación de la Educación Ambiental con los problemas sociales a todos los niveles y se recomienda la necesidad de trabajar hacia una mayor vinculación desde el punto de vista de la reflexión y su proyección educativa.

El fortalecimiento de la educación ambiental en nuestra región está aún en una etapa de inicio. Se requiere una mayor conciencia ambiental. Desde un punto de vista holístico, el nuevo paradigma está surgiendo desde una visión integral y ecológica, integrando lo ambiental con lo social.

Las primeras experiencias educativas las tienen los Gobiernos Regionales de Huánuco y Ucayali, quienes preocupados por sus ecosistemas naturales y los problemas ambientales, vienen realizando propuestas pedagógicas a través de su diseño curricular. Nuestra educación requiere estrategias de carácter integral que impliquen acciones en su realidad, proponiendo sus diseños curriculares diversificados con enfoque ambiental así como su guía metodológica de educación ambiental para docentes del nivel secundaria. Dirección Regional de Ucayali (2010)

También existen destacadas experiencias en el ámbito no gubernamental dirigidas a aspectos tales como la protección y mejora del ambiente en zonas rurales o urbanas. No se describen las experiencias desde el punto de vista de su orientación y beneficios en el terreno pedagógico, pero sí son reconocidos por su metodología ambientalista sin ser consideradas en un Plan Nacional de Educación Ambiental (VII Congreso Iberoamericano de Educación Ambiental, 2014)

La experiencia exitosa de Educación Ambiental del Programa de Formación de Jóvenes Líderes en Ambiente y valores “Buena Voz”, propone algunas consideraciones con el aporte de los docentes, formadores, expertos y estudiantes de la institución educativa a su comunidad y trata de solucionar los problemas ambientales de su entorno desde sus posibilidades.

Acebal, (2010) realizó un estudio cualitativo sobre la conciencia ambiental en 124 estudiantes en Argentina y España en el año 2010, teniendo como objetivo recoger respuestas de la formación de maestras/os capacitados para actuar como educadores ambientales y el de aprovechar las motivaciones, fomentando la valoración en la necesidad de formación en Educación Ambiental. El estudio concluyó que para conseguir mejores resultados educativos en cuestiones medioambientales se hace imprescindible una formación inicial docente y permanente actualización de los educadores que elaboran el currículo para que la Conciencia Ambiental adquirida reúna las características propias del entorno en que viven.

Cruz, (2004) realizó una investigación referente a la Interdisciplinariedad de las Ciencias Naturales como alternativa para el desarrollo de la Educación Ambiental en alumnos de Secundaria Básica. El objetivo de su investigación fue elaborar una propuesta didáctica centrada en el establecimiento de la Relaciones Interdisciplinarias de la química, la biología, la geografía y la física en el proceso de enseñanza - aprendizaje de estas en la secundaria básica, que facilite el trabajo didáctico de los profesores generales integrales, dirigido al desarrollo de la Educación Ambiental de los alumnos. El autor realiza un reconocimiento del sistema de acciones de la propuesta didáctica centrada en el establecimiento de la relación interdisciplinaria de la química, la biología, la geografía y la física en el proceso de enseñanza- aprendizaje de estas, se convierte en un aspecto de vital importancia para la organización del trabajo didáctico de los profesores generales integrales de secundaria básica, que contribuye al desarrollo de la Educación Ambiental de los alumnos.

La información y datos expresados en los párrafos anteriores conllevan a inferir que el tema de capacidades organizacionales presenta interés de los profesionales, especialistas, directivos y comunidad, desarrollo e interés teórico y práctico. Sin embargo, de acuerdo al diagnóstico realizado a la Institución Educativa 6093 Juan Valer Sandoval de Villa María del Triunfo su situación de desarrollo de capacidades organizacionales es limitado. Con la intención de la búsqueda de posibles soluciones al problema, el autor de la presente investigación plantea la pregunta **¿Cómo mejorar las**

capacidades organizacionales de un programa de Educación Ambiental en la comunidad educativa? Y tiene como objetivo general diseñar un programa de educación ambiental para desarrollar las capacidades organizacionales de los estudiantes y docentes de la I.E. Juan Valer Sandoval del distrito de Villa María del Triunfo. Para aclarar el contexto se propone las preguntas científicas: ¿De qué forma se debe diagnosticar la situación actual de las capacidades organizacionales del programa de educación ambiental del nivel Secundaria de la I.E. Juan Valer?; ¿Cuáles son los fundamentos teóricos de las capacidades organizacionales utilizados en el programa de educación ambiental de la I.E. Juan Valer?; ¿Cómo utilizar las estrategias de las capacidades organizacionales en una propuesta educativa para favorecer un programa de educación ambiental de la I.E. Juan Valer del nivel secundaria?; ¿Cómo validar las capacidades organizacionales desde el aporte de los estudiantes y docentes de la educación socio-ambiental? El desarrollo de las preguntas científicas se realiza a través de tareas de investigación: Diagnosticar la situación actual de las capacidades organizacionales de los estudiantes y docentes del nivel secundaria de la I.E. Juan Valer Sandoval; analizar los fundamentos teóricos de las capacidades organizacionales y de programas ambientales de la I.E. Juan Valer Sandoval; elaborar un programa de educación ambiental para desarrollar las capacidades organizacionales de los estudiantes y docentes del nivel Secundaria y, validar el programa de educación ambiental para desarrollar las capacidades organizacionales de la I.E. Juan Valer Sandoval.

La población está conformada por 525 estudiantes del tercero al quinto año de secundaria, 27 docentes y 365 padres de los grados mencionados y 2 directivos. Para la muestra se seleccionó intencionalmente a 05 estudiantes que hayan participado en un programa de educación ambiental, 05 docentes y un directivo de la Institución Educativa 6023 Juan Valer Sandoval.

Las categorías fundamentales de la investigación realizada son Capacidades organizacionales y educación ambiental.

El desarrollo metodológico del trabajo investigativo corresponde al enfoque cualitativo educacional con su paradigma interpretativo de tipo aplicada proyectiva que según Hurtado (2000) intenta diseñar el futuro como una situación creativa de acuerdo a una propuesta integral y fundamentada científicamente con el fin de la mejora continua de la práctica.

Los métodos que se tuvieron en cuenta para el análisis de los datos o informaciones, resultante del trabajo de campo, revisión bibliográfica y de instrumentos de modelación y de valoración, se abordaron bajo dos vías. Los resultados del diagnóstico, donde se realizará un trabajo de gabinete utilizando el método deductivo que va de lo general a lo específico, y por otro lado, se tiene la etapa de ejecución, donde se incluirá el método inductivo que va de los casos específicos a los generales. En ese sentido Cerezal y Fiallo (2003) argumentan que la abstracción e integración son dos procedimientos de la investigación teórica que también forman un subgrupo dialéctico de categorías y permiten al investigador la asimilación de la realidad en el pensamiento y llegar a las cualidades esenciales del objeto de investigación, manifestando leyes que rigen el estudio. Por otro lado, Caballero (2011) manifiesta que el método – lógico se puede utilizar teniendo en cuenta el análisis del desarrollo y evolución del contexto de estudio en éste caso de la educación ambiental. A su vez recalca que el método de análisis – sintético permitirá la integración de la investigación incluyendo información obtenida en los diferentes instrumentos aplicados. Otro de los métodos más idóneos será el histórico, porque se orientará en el recojo de información del pasado al presente para proyectarse al futuro. En el caso de la modelación el estudio realizado por Cerezal y Fiallo (2003) concluye que: “El modelo es una reproducción simplificada de la realidad, que cumple una función heurística, ya que permite descubrir y estudiar nuevas relaciones y cualidades del objeto de estudio” (p.35). En éste sentido la modelación se tendrá en cuenta como un proceso para investigar el contexto atendiendo los objetivos de la investigación propuesta. La información será obtenida de forma directa y abierta del programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental y se dará una revisión y tratamiento a los diferentes contenidos del programa. Entre los métodos empíricos se tuvo en cuenta la observación participante con sus medios técnicos como es el caso de la filmadora y la cámara fotográfica con la finalidad de registrar las actitudes, estados de ánimo y predisposición de los involucrados con la investigación. Para un adecuado recojo de información complementariamente se consideró la encuesta. Mediante el cuestionario los docentes y directivos elegirán opciones registradas en escalas respecto a las capacidades organizacionales y la educación ambiental.

El investigador utilizó tablas de reducción de datos con fines de mostrar categorías que puedan aparecer y que inicialmente no se tenían en cuenta, las denominadas categorías emergentes que parten de las preguntas abiertas de los datos cualitativos. También se utilizaron las tablas de frecuencias. Los datos cualitativos y

cuantitativos con el método de la triangulación como vía de análisis teórico, permitieron confrontar críticamente los datos e información recogida en el trabajo de campo en la Institución Educativa 6093 Juan Valer Sandoval.

Teniendo en cuenta la relevancia social, el estudio investigativo responde proponiendo estrategias, técnicas, actividades y talleres activos para el adecuado aprovechamiento del programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental. Se intenta un desarrollo investigativo pedagógico, analizando bibliografías para estudiar las diferentes fuentes relacionadas con documentos del enfoque ambiental, socio cognitivo y socio formativo permitiendo conocer a fondo las tendencias que se aplican en educación por parte de los investigadores.

El trabajo de investigación parte del limitado conocimiento de nuestro ambiente. Los beneficiarios serán los docentes y jóvenes de educación secundaria, quienes necesitan conservar su ambiente y por ende convertirse en educación ambiental. La adecuada implementación de un programa educativo con fines ambientales parte de un diagnóstico consciente de la institución educativa que requiere proponer alternativas de solución a largo, mediano y corto plazo.

La Dirección Regional de Ucayali (2011) en esa línea considera que la educación ambiental debe ser efectiva, que va más allá de instruir y entrenar al estudiante en tareas de recojo o reciclaje de residuos sólidos, va en el sentido de desarrollar sentimientos y emociones a favor del ambiente y su respectivo equilibrio ambiental.

Por otro lado, el programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental tendrá en cuenta estrategias como el trabajo en equipo, el debate, los tándem, los trabajos individuales entre otros. Se intentará aplicar una educación ambiental que se asocie al desarrollo integral de los jóvenes, que les permita ser analíticos, reflexivos y críticos de su contexto humano, social y ambiental.

La investigación se proyecta a revisar la bibliografía especializada de diferentes fuentes, relacionadas con documentos del enfoque ambiental; literatura; conciencia y cultura ambiental, así como la literatura propuesta por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Ambiente y la Municipalidad de Lima. También otros materiales bibliográficos relacionados al problema estudiado que permitan la fundamentación teórica de la investigación. Asimismo incluir los propósitos de la Educación Básica Regular al 2021 relacionados a la Educación Ambiental.

Los propósitos que se plantean en el Diseño Curricular Nacional (2009) deberían ser coherentes al sistema educativo peruano en cuanto expresan la diversidad de necesidades de aprendizajes presentes en nuestro país y que supuestamente orientan a la formación de personas a partir de las competencias que permitan a los estudiantes responder con éxito a las necesidades de formación ambiental al ciudadano que requiere nuestra sociedad.

Las implicancias prácticas de las capacidades organizacionales y la educación Ambiental deberán ser utilizadas en las diferentes situaciones cotidianas, formativas y sociales partiendo de enfoques didácticos de enseñanza - aprendizaje con énfasis en las situaciones prácticas y experiencias vigentes que inculquen en nuestra sociedad la responsabilidad de cuidar social y ambientalmente.

Los jóvenes participantes del programa que se formarán con la propuesta, tendrán características que los diferenciará de aquellos jóvenes que no lleven el programa, serán jóvenes con una identidad y visión de futuro, que no sólo analizarán su realidad, sino que propondrán soluciones a la problemática social y ambiental tratando de convencer a sus demás compañeros para encaminar soluciones socioeducativas que ellos puedan desarrollar con el aporte de los miembros de la comunidad educativa.

La investigación se estructura de la siguiente forma: Introducción, donde se precisa el problema y se deja expresado el diseño teórico-metodológico asumido en el proceso investigativo desarrollado.

Un primer capítulo, en el que se organizan bases teóricas esenciales para conformar el marco referencial y contextual como componentes del marco teórico serán los soportes que permitan sustentar la tesis.

Un segundo capítulo analiza el contexto situacional, describiendo como se encuentra la institución en la que se realizará el diagnóstico, para posteriormente explicar una propuesta que responda a la situación encontrada Para ello se asumen sugerencias con carácter metodológico para una óptima utilización y valoración de los especialistas en educación ambiental y capacidades organizacionales. Por ese motivo se solicitó el apoyo de tres expertos que revisaron y dieron sus puntos de vista de la propuesta. La información es recogida, sistematizada y organizada en sus respectivas etapas. Para ello se tienen en cuenta las conclusiones, que reflejan la esencia medular de la investigación en sus diferentes etapas. Se considera las recomendaciones del

caso para tenerlas presente en la divulgación científica en los diferentes medios de comunicación. La bibliografía revisada y analizada consideró textos, actualizados, revistas científicas escritas y virtuales para sustentación teórica de la investigación. En los anexos se consideran los instrumentos utilizados en el diagnóstico y la modelación, fotos y demás evidencias que sustenten el trabajo pedagógico y científico realizado.

MARCO TEÓRICO

Para entender a las organizaciones políticas, sociales o educativas debemos tener claro, en qué consisten las capacidades organizacionales. Según la literatura científica no existe una definición precisa de la misma. En ese sentido se trata de aclarar la definición de capacidad y de organización con la intención de elaborar un constructo que pueda responder a las capacidades organizacionales en la escuela.

En estos últimos años comprender las potencialidades que poseen las personas para su desarrollo personal y social requiere tener claro las concepciones de las capacidades organizacionales.

Fundamento teórico y definición conceptual de las categorías

Concepción de capacidad.

La globalización que existe en la sociedad de hoy ha generado muchos cambios en la cultura de los países desarrollados y más aún en los países que están en vías de desarrollo. Ante esta situación es conveniente entender el comportamiento de la sociedad en todos sus ámbitos y en esa línea es que se pretende entender el significado de capacidad desde la perspectiva conceptual hasta situaciones contextuales o reales por la que éste constructo es utilizado en la sociedad y sobre todo en la educación.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2012) explica que la capacidad es considerada como una disposición, aptitud, o carácter que pueda poseer una persona para el logro de una actividad propuesta.

Conceptualizar el término capacidad ha sido un aspecto difícil de sobrellevar para los estudiosos del campo social, educativo y empresarial por lo que tienen que delimitarlo ya muchos autores lo consideran como sinónimo de competencia, para evitar ese tipo de confusiones es que se opta por caracterizar a las capacidades. En ese sentido las capacidades son utilizadas para recapacitar sobre las ocasiones en que se intervienen en la política social, educativa o empresarial de los países que tienen en cuenta a los ciudadanos, tanto de forma personal o mediante la sociedad en que participan. En tal razón, la zona de libertad que realmente importa es la libertad comprendida como prácticas de poder que tengan que involucrarse con el control de las organizaciones sociales. (Sen, 2010)

En tanto la capacidad no es un término único y exclusivo de la ciencias de la educación, sino que también es tomado en cuenta en las ciencias sociales, en éste caso el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009) manifiesta la importancia de tener en cuenta las capacidades como medios de planeación y logro de los objetivos propuestos, en acciones de desarrollo humano, en tal sentido el desarrollo de capacidades es la vía de acceso para llegar a los mismos.

La capacidad de una persona está ligada a las diferentes composiciones de sus predecesores que pueda lograr, en ese sentido se puede afirmar como un prototipo de libertad: gracias a la libertad practicada se puede conseguir múltiples composiciones de acciones propias de las personas Sen (2000). Es decir se trata de que la libertad escoja el tipo de vida que se desea alcanzar.

Una capacidad es considerada la capacidad de las personas u organizaciones para cumplir acciones propias de las mismas así como de resolución de problemas, proponer y alcanzar objetivos de sostenibilidad en todos sus procesos propuestos por las personas o instituciones organizadas.

Cuando nos referimos al desarrollo de capacidades en una visión transformadora, el cómo se empoderan a las personas para que puedan desenvolverse en sus medios así como la aptitud de sus líderes, participantes de estas organizaciones sociales y/o educativas no se puede aceptar el logro de capacidades de la población si es que no son visibles o medibles en su evaluación. Muchas veces los cambios que se quieren alcanzar, teniendo en cuenta su sostenibilidad, son insuficientes o poco significativos para sus beneficiarios finales, entonces no se podría decir que se ha mejorado las capacidades en el desarrollo de los recursos humanos.

En los documentos del Ministerio de Educación se pueden encontrar algunas concepciones de las capacidades como parte de una competencia general que se desea alcanzar. En esa línea podríamos decir, que las capacidades son competencias específicas que se alcanzan si se desarrolla cada una de las capacidades que conforman la competencia general. En el contexto de nuestra educación donde nos desenvolvemos diariamente, es decir en las instituciones públicas o privadas se tiene en cuenta documentos como las Orientaciones del Trabajo Pedagógico (OTP) entendiéndose a las capacidades como “Los hombres poseemos capacidades o habilidades cognitivas o mentales: podemos razonar y resolver problemas; actuar de forma racional para conseguir objetivos, ver, reconocer y dotar de significado a lo que

vemos, formarnos imágenes mentales de las cosas; hablar, comprender el lenguaje y comunicarnos, inventar nuevas cosas, diseñar cosas útiles, crear cosas bellas, etc. En el área de Ciencia, Tecnología y Ambiente, estas capacidades están organizadas para desarrollar la comprensión de información, la indagación y la experimentación dentro del enfoque del pensamiento científico". (OTP, 2010)

Por otro lado, según el Minedu (2015) plantea desde el enfoque de competencias, como las capacidades humanas, siendo éstas las que pueden constituir una competencia interaccionando los saberes en un campo limitado, y el aumento de estos saberes forma nuestra competencia alcanzada. Se tiene que ser reflexivo sobre las capacidades que pueden dar lección y desarrollar de forma separada estos saberes, siendo su mixtura lo que accede su progreso.

Importa el dominio específico de estas capacidades, pero es más relevante la combinación y práctica constante en los contextos en que se desenvuelven.

Las competencias que se practican en el nivel secundario a través de toda la Educación Básica Regular se organizan en capacidades, las mismas que se manifiestan de forma eficiente. En resumen, se pueden utilizar todas las capacidades o en todo caso, aquellas que sean pertinentes para ultimar las competencias de los estudiantes que se forman. En ese sentido cada capacidad seleccionada va asistida de indicadores que orientarían y demostrarían las evidencias de los avances para el logro de la competencia del área propuesta.

Las capacidades son constructos que tratan de explicar las potencialidades que poseen los estudiantes en una organización educativa o social, las mismas que pueden desarrollar con la colaboración de la comunidad educativa, ambiental o social.

Desarrollo organizacional

Durante muchos años se ha reconocido que los colaboradores son un eje importante dentro de las organizaciones. Actualmente son indispensables para ser competitivos en el mercado empresarial y educativo. Por ello, estas organizaciones requieren que sus trabajadores, empleados y profesionales sean cada vez más competentes en el desarrollo de sus responsabilidades como también en asumir la capacidad de adecuarse a la cultura organizacional.

Organización.

Las personas por naturaleza son seres organizados que se unen para lograr un fin. Podemos decir que una organización es la agrupación de individuos, personas o ciudadanos que interactúan movidos por diferentes acciones o intereses en común y separan sus quehaceres de manera idónea para lograr propósitos comunes que persigan en su sociedad.

Jones (2013) describe que en nuestros días las organizaciones pueden ser respetadas o menospreciadas por sus ciudadanos. Con frecuencia reflexionamos de las organizaciones cuando tenemos una necesidad insatisfecha, en ese sentido aclara que una organización es un instrumento o elemento que las personas manipulan para ordenar sus actividades con la intención de alcanzar lo que se ansía o aprecia.

Chiavenato (2014) analiza y considera que las organizaciones son instrumentos que participan en la sociedad, que admiten combinar sus intereses y energías y lograr en conjunto metas que individualmente no lo podrían lograr. En esa línea conforman un medio colaborativo entre sus miembros, por consiguiente, quienes agrupan deciden trabajar unidos para que alcancen metas tanto personales como en conjunto.

Por otra parte Hellriege, Jackson y Slocum (2002) manifiestan que las organizaciones pueden ser competitivas y sostenibles gracias al servicio de sus trabajadores siempre que sean capaces de integrar los siguientes criterios: recursos valiosos, personal efectivo en su cargo, activo y aprovechando la mayor cantidad de recursos.

Por lo tanto, en el sistema de gestión humana se debe trabajar las capacidades o competencias, para ello se debe entender que la gestión de los recursos humanos necesita tener clara las funciones que deben cumplir el personal con respecto a sus capacidades organizacionales dentro de la organización.

De lo expuesto por los autores podemos decir que, las personas quienes conforman los recursos humanos en una organización necesitan de las actividades y de sus energías en conjunto, que colaboren en mismo objetivo organizacional en sus tareas diarias dentro de su sistema educativo, social o empresarial. Los integrantes de los recursos humanos de estas organizaciones están conformados por personas o agrupaciones, quienes desempeñan actividades y realizan aportes que permitan a la

organización alcanzar la sumatoria de metas en común que tienen sus integrantes. Por otro lado, para que las personas puedan ser eficientes en su labor y sumarse al bienestar de su organización requieren de recursos físicos de campo y materiales de laboratorio, de oficina o de aulas como en el sector educativo; así como también de tecnologías limpias, que permitan estructurarse con las materias primas, equipamiento, instalaciones, infraestructura y dinero, los mismos que son manejados por personas que aprovechan de sus ventajas para la meta en común de la organización. Todos esos recursos son indispensables para producir bienes y servicios y, en consecuencia, para el éxito de la organización.

Chiavenato (2014) Remarca que las organizaciones son los puntos de apoyo del avance sean estos políticos, educativos y del desarrollo social de cualquier país. Las relaciones que se observan en la sociedad son posibles gracias a personas agrupadas que se involucran en proyectos comunes. La sociedad moderna no hubiera podido alcanzar el éxito que tiene si no hubiera desarrollado capacidades en sus organizaciones que especializadas en sus intereses propios en crear y ofrecer servicios, difícilmente hubieran progresado económicamente en sus sociedades como son el caso de los países desarrollados como los Estados Unidos de Norteamérica o los países europeos.

En una organización sea empresarial, tecnológica, ambiental, social o educativa, el administrador, gerente o director, según sea el caso, elabora estrategias, diagnostica situaciones que puedan afectar a sus instituciones, así como también revisa y evalúa los recursos que posee, planea como se utilizará éstos recursos, cómo resolverá los problemas que aquejan a su organización Analizando algunas organizaciones se puede observar que el administrador o director exitoso genera innovación y competitividad.

Comunidad en las organizaciones.

Las organizaciones se expresan a través de organizaciones empresariales, ambientales, sociales y educativas. En ese sentido, las comunidades son parte de esa estructura necesaria para el buen funcionamiento de las organizaciones.

Fernández (2008) considera que la comunidad es un conjunto de personas que se identifican como una unidad social, en la cual se muestra una estructura organizacional, donde se comparten necesidades, intereses y un espacio en común

interrelacionándose entre sí y promoviendo actividades entre los miembros de su agrupación, demostrando emociones de pertenecer y ser parte de una identidad común.

Organizaciones que aprenden.

Teniendo en cuenta el aprovechamiento de las organizaciones en las escuelas, es necesario un aprendizaje no sólo de quienes la conforman sino como un todo que funciona a la par de necesidades institucionales.

San Fabián y Granda (2013) consideran que en la educación secundaria es poco frecuente el uso de herramientas e instrumentos educativos para un adecuado avance de las organizaciones educativas. Por ello, es necesario atender al aprendizaje de su institución.

Una organización inteligente o también llamada inteligencia organizacional parte desde su capacidad de mejora. Considerar las conceptualizaciones de aprendizaje o inteligencia llevados al nivel organizacional indica un alto nivel de mejora alcanzado en su estamento.

Plowright (2007). Partiendo desde lo organizacional, alcanza a concluir que el aprendizaje se manifiesta desde que la organización puede ser capaz de lograr vestigios educativos que permitan mejorar constantemente. En éste caso si se utilizan otras formas de trabajo.

En tal sentido, las instituciones educativas que aprenden son escuelas reflexivas que se autoevalúan y evidencian un aprendizaje organizacional cuando se dan oportunidades para aumentar habilidades, destrezas y conocimientos disponiendo de sus recursos educativos, financieros y humanos para la mejora de los miembros de su organización.

Desarrollo organizacional en los sistemas escolares.

Cummings y Worley (2007). Las instituciones educativas son organizaciones que los educadores consideran especiales y totalmente distinta de otros tipos. Sin embargo, para los profesionales del cambio organizacional son sistemas burocráticos semejantes a otras formas de empresa. Los estudios comparativos indican que ambos puntos de vista tienen cierta validez. Teniendo en cuenta tanto las semejanzas como las diferencias, los programas de desarrollo organizacional destinados a empresas e

industrias no son enteramente adecuados ni inadecuados para la misma. Las técnicas diseñadas para otras entidades pueden utilizarse constructivamente en las instituciones educativas, pero sólo si se modifica el enfoque para adaptarlas a sus necesidades.

Fernández (2008). Las organizaciones y las instituciones educativas reúnen recursos educativos, materiales y espirituales con una vasta experiencia, que orientados y dirigidos en una educación ciudadana, aportan al desarrollo de la identidad de la comunidad sensibilizando a sus integrantes para que participen consciente y creativamente en la renovación de su entorno inmediato: la familia y su comunidad.

Aplicaciones del desarrollo organizacional en las instituciones educativas.

Por otra parte las capacidades como término son admitidas con ciertas consideraciones en disciplinas como la administración de recursos humanos, desarrollo organizacional y evaluación organizacional, así como de las ciencias sociales y educacionales.

Cummings y Worley (2007). En primer lugar, siempre han contado con estructuras administrativas muy avanzadas que les permiten interactuar con su entorno, aunque no necesariamente en forma proactiva.

En segundo lugar, las funciones que realiza la escuela presentan un poco de incertidumbre. Eso puede dificultar la realización de las funciones y agravar otros problemas, como el de coordinar las actividades y asignar los recursos, que debe resolver cualquier organización.

En tercer lugar, los docentes que aman su trabajo seguramente sentirán mayor satisfacción personal si resuelven los problemas relacionados con su función; pero rara vez, tienen acceso a las estructuras para resolver los problemas en forma colaborativa o carecen de las habilidades o capacidades necesarias para utilizarlas eficazmente en caso de que las posea.

En cuarto lugar, la comunicación entre profesores suele ser fragmentaria. Con frecuencia las responsabilidades del programa entre los grados son poco claras y los resultados exigibles son bastante ambiguos.

Las capacidades organizacionales

En las sociedades modernas y vigentes en el desarrollo o que se encuentran en vías de desarrollo, estas capacidades organizacionales son poco entendidas y evidenciadas. Por tal motivo, se pierde el protagonismo social, democrático y participativo de los ciudadanos, en las decisiones por la mejora de sus naciones y organizaciones. Como resultado de la inoperancia de estas instituciones, es que se están degenerando sus funciones naturales por las que fueron creadas.

Diversos autores tratan de explicar el comportamiento de las capacidades organizacionales que no sólo consideran al componente humano, sino también a otros componentes como son los recursos materiales que tienen que ver con la administración de empresas, organizaciones y escuelas.

Desde una mirada, los recursos humanos permiten la formación de una coincidencia social, es decir de una misión y visión organizacional con características organizacionales muy particulares que pueden medirse a través de sus capacidades, permitiendo una mejor confianza a quienes integran su organización y puedan generar mejores resultados en las actividades en que se sientan preparados.

Chiavenato (2007) explica que las capacidades que intervienen en una organización reflejan la sumatoria de recursos físicos o de bienes que posee la organización, así como de sus recursos humanos que interactúan entre sí para alcanzar una estructurada elaboración de ventajas competitivas. Por lo tanto, las capacidades organizacionales representan al potencial que poseen las instituciones, para organizar, por ejemplo, sus equipos de trabajo, administrar los recursos financieros que puedan utilizar, así como de coordinar diferentes acciones socioeducativas, empresariales o de emprender actividades concretas que permitan el desarrollo de sus habilidades como organización.

Helfat y Peteraf (2003) afirman que las capacidades organizacionales se conciben como entes socialmente cimentadas que encarnan una representación fusionada de resolver problemas, que van cambiando en el transcurrir del tiempo a través de un proceso de aprendizaje. En tal sentido, poseen un mecanismo dispositivo específico, representando una manera distinta y privilegiada de disponer y ordenar los recursos con los cuales dispone la organización.

Lusthau, Adrien, Anderson, Carden y Plinio (2002) manifiestan que la capacidad organizacional es la experiencia que dirige una organización. Para manejar sus recursos sean estos de personal, logísticos, financieros y/o de infraestructura en los que realizan sus actividades empresariales, sociales o ambientales es necesaria la interacción de los mismos. Estos recursos permiten percibir su aplicación organizacional.

De lo expresado por los autores citados, se puede asumir que las capacidades organizacionales involucran tener claro los conocimientos que se utilizan conjuntamente con las habilidades o potencialidades que se pueden aplicar en las organizaciones sociales, ambientales, políticas y educativas, que les permite fortalecerse brindando y ofreciendo un valor agregado a sus servicios o productos, generando una ventaja competitiva natural sobre las demás instituciones de la competencia. En consecuencia mayores logros en la organización educativa.

Actualmente en la sociedad de los países en vías de desarrollo vienen ocurriendo sucesos desalentadores con respecto al cuidado y protección de nuestro medio ambiente. La modernidad está destruyendo rápidamente los espacios protegidos para la conservación de la flora y fauna nativa, que lamentablemente ante la carencia de capacidades organizacionales de sus ciudadanos dejan destruir los espacios naturales. Si existiera una organización ciudadana responsable que vigilara las oscuras intenciones de los extractores de los recursos naturales en las zonas protegidas se podría reclamar los derechos de la vida natural. En este contexto hay muchos teóricos estudios, teorías sobre capacidades organizacionales pero falta implementarlos en espacios educacionales.

Gestión educativa

Marco del buen desempeño directivo (2014), los directivos son responsables indirectos de los aprendizajes de calidad; sin embargo influyen en la mejora de los aprendizajes que puedan alcanzar los estudiantes en su desempeño académico. En tal sentido podemos afirmar, de acuerdo a las condiciones laborales y el funcionamiento de la escuela, que el rol que pueda cumplir el directivo es un potente elemento en la formación de la calidad en la escuela.

En la formación integral educativa ser un líder escolar es muy importante no sólo porque tiene que dirigir el destino de la institución educativa, sino contar con una posición clara de sus desempeños y responsabilidades. Cuando se asumen roles

realmente significativos se genera un mayor impacto en la calidad de la enseñanza y del aprendizaje. Centralizada en el apoyo educativo, la evaluación constante y el acompañamiento pedagógico a las actividades de los docentes, se busca garantizar aprendizajes de calidad significativos en los estudiantes, que son el centro de la labor educativa.

Gestión escolar en el contexto de la reforma

La escuela a pesar del tiempo transcurrido continúa con una estructura histórica y social donde se han producido pocos cambios. Otro elemento analizado en la actualidad son los bajos niveles de aprendizaje alcanzados por nuestro país tanto en las evaluaciones nacionales como internacionales.

El modelo institucional de la escuela se encuentra en un desfase estructural, tanto así que se ve reflejada en la mayoría de las instituciones educativas del país en las que encontramos:

- Una gestión escolar con prácticas rutinarias de enseñanza, focalizada en lo administrativo y desentendida de los aprendizajes de sus estudiantes.
- Una organización educativa estática en su estructura y centralizada en sus funciones.
- Instrumentos de gestión con fines normativos y poco funcionales.
- Participación de los padres de familia y la comunidad sólo como gestores de recursos.
- Desconfianza entre los miembros de la comunidad educativa.
- Directivos con prácticas administrativas tradicionales.

Sin embargo, es necesario impulsar la transformación que necesitan los procesos educativos para alcanzar una escuela efectiva en su dinámica, estructura y organización, para el logro de resultados de aprendizaje significativos en los estudiantes y la comunidad local.

La mayoría de instituciones educativas tienen carencias y dificultades que se observan en los resultados de aprendizajes de sus estudiantes y en su mínima formación integral.

La gestión de las instituciones educativas se asume como una administración desentendida de los aprendizajes, preocupada por la formalidad de las normas, leyes y ordenanzas así como también de las rutinas de enseñanza, invariables en cada realidad educativa; con una estructura cerrada, segmentada y vertical, donde la toma de

decisiones y la información se centran en la cúpula, dejando de lado a los docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, asumiendo el control de la institución a través de un sistema burocrático y tradicional.

Para reformar a las instituciones educativas es necesario proponer una escuela ideal, abierta a la comunidad, donde los vecinos, padres de familia y estudiantes aprovechen los espacios y recursos que tiene la escuela. A cambio los mismos cuidan, contribuyen y aportan para su mantenimiento y mejora. En ese sentido, cabe la necesidad de fomentar las capacidades organizacionales en cada uno de los miembros de la comunidad, es decir, los estudiantes se forman integralmente potenciando y aplicando sus capacidades organizacionales, preparándose para la vida.

Los directivos son los responsables de asumir los modelos de gestión educativa centrada en los aprendizajes, a partir del liderazgo pedagógico directivo, creando las condiciones para el logro de aprendizajes en los estudiantes.

Para el logro de aprendizajes de calidad en todos los estudiantes, se requiere de componentes que permitan éstos resultados.

1. La gestión pedagógica se asume como el conjunto de actividades planificadas, organizadas e integradas que emprende la comunidad institucional. Son lideradas por los directivos para promover y garantizar el cambio y logro de los aprendizajes.

Las instituciones educativas son las responsables de gestionar los cambios pedagógicos. Desde una cultura ética y participante, se va construyendo una comunidad educativa que realmente inspire, oriente y acompañe el fortalecimiento de capacidades organizacionales con el compromiso de sus integrantes para crear condiciones favorables y hacerse responsables del logro de aprendizajes de los estudiantes. La organización en la institución educativa debe abrir sus puertas, estar informada y ser democrática, debe promover el protagonismo estudiantil y adaptarse a las necesidades de sus estudiantes y de su entorno.

2. La convivencia democrática es el conjunto de condiciones y situaciones que permiten la participación democrática y ciudadana de los estudiantes, promoviendo la construcción de un ambiente acogedor, seguro y colaborativo. Los miembros de la comunidad educativa, fortalecen sus vínculos afectivos desde un modelo organizativo democrático que considera la comunicación como una práctica permanente. En la institución educativa se construyen normas en consenso con todos sus miembros y se gestionan los conflictos que puedan darse en el aprendizaje. De esta manera, se promueve el desarrollo de capacidades organizacionales como las habilidades sociales

y actitudes para lograr un buen clima institucional que beneficie los aprendizajes fundamentales.

3. Vínculo de escuela, padres de familia y comunidad, la escuela otorga un rol protagónico a los padres de familia y la comunidad, formando una alianza que colabore con los aprendizajes así como con la promoción del desarrollo local. Existe una responsabilidad compartida. Por ello, en una gestión pedagógica resulta clave potencializar la intervención de los padres de familia como colaboradores educativos a través de espacios democráticos, orientando sus aportes hacia el logro de aprendizajes y la formación integral de los estudiantes. Asimismo, es necesario que la escuela tenga una actitud abierta hacia la comunidad, así como una estrategia que le permita colaborar con sus recursos y medios, donde exista una interacción constante, para promover actividades interactivas. Es necesario tomar acuerdos y alianzas que aporten a la construcción de un proyecto de desarrollo común.

Murillo (2006) señala que el liderazgo pedagógico, conlleva una labor “transformadora”, de cambio, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas trazadas, sino que va interviniendo en aquellas condiciones del aula para que mejoren la educación ofrecida y las prácticas docentes en el aula.

Los efectos exitosos del liderazgo en el aprendizaje de los estudiantes según Bolívar (2010) dependerán, tanto de las prácticas de liderazgo implementadas, como de un liderazgo distribuido que tenga claro a qué dimensiones se dedicará el tiempo y dedicación.

Gestión humana basada en competencias

Pereda y Berrocal (2001) manifiestan acerca de lo esencial de la gestión humana por competencias siempre que los mismos se encuentren alineados con la planificación estratégica de la organización. Por lo tanto, sus objetivos dependen de los planes estratégicos organizacionales. En otras palabras, los trabajadores, empleados o profesionales deben demostrar las competencias o capacidades específicas para su labor asignada. Los mismos autores refieren que, al definir los perfiles se forma un cuadro ideal cualitativo, entendiéndose como las competencias o capacidades que debe poseer la persona si desea formar parte de una institución u organización pública o privada.

Clasificación de las competencias o capacidades organizacionales.

Luna y Guzmán (2011) plantean una breve clasificación que se desagrega de acuerdo a la línea de la gestión humana. Se considera clasificar a las competencias o capacidades organizacionales de la siguiente manera:

Trabajo en equipo.

Son las actividades cooperativas y coordinadas entre sus miembros para el logro de una meta u objetivo común de los miembros de la organización.

Identidad.

Capacidad de evidenciar constantemente los valores y principios de cooperación, fundamentándose en la colaboración con miras al logro de objetivos comunes.

Autogestión.

Capacidad de autogenerarse oportunidades a fin de que propongan diferentes proyectos u oportunidades de trabajo, permitiendo la sostenibilidad dentro de la organización.

Imagen.

Capacidad positiva de reflejar el buen gusto por ser parte de la organización y el contacto directo con su público.

Cumplimiento de metas.

Capacidad que los trabajadores realizan con el fin de realizar lo mejor posible, afirmando objetivos estimulantes en beneficio del logro de los objetivos institucionales

Responsabilidad y compromiso.

Aplicación de la proactividad en sus funciones previendo lo que pueda ocurrir. Es la entrega de tiempo y dedicación con la finalidad de sobreponerse a los obstáculos.

Planeación y organización.

Garantía de ser eficiente y eficaz en los proyectos y planes propuestos, controlando las actividades con la finalidad de alcanzar el objetivo trazado.

Adaptabilidad al cambio.

Capacidad de asimilar con rapidez los cambios inesperados del ambiente así como de modificar conductas con miras a cumplir los objetivos organizacionales. El aprendizaje y la formación continua está inmersa en ésta capacidad.

Relaciones interpersonales.

Habilidad de mantener contacto útil y amigable con los demás miembros de su organización a fin de que se alcancen las metas organizacionales.

Liderazgo.

Capacidad de alentar a sus compañeros, actuando con autonomía y responsabilidad. Intentar que su equipo cumpla las metas de trabajo, empoderando y alcanzando que su personal sienta responsabilidades de sus acciones. Generación de seguridad entre los miembros de la organización.

Solución a problemas.

Toma de decisiones acertadas a fin de resolver problemas positivamente, generando aprendizajes en base a principios y valores cooperativos.

Comunicación.

Capacidad de escuchar, expresar ideas y comprender las ideas de los demás, asumiendo asertivamente y dispuesto a negociar, abriendo el dialogo y la negociación con los miembros de organización y con los demás.

Trabajo bajo presión.

Es mantener estándares de desempeño frente a situaciones de presión y extrema exigencia. Es el manejo de situaciones incontrolables que puedan afectar las funciones.

Manejo de recursos.

Capacidad de emplear y optimizar los materiales, tiempo y dinero solicitado en cuanto duren los servicios prestados.

Emprendimiento.

Capacidad de realizar y construir su proyecto de vida partiendo de su realidad actual, descubriendo sus potencialidades y oportunidades que el contexto brinda, con la colaboración de la organización social a la que pertenece.

Según este contexto, el modelo de gestión de recursos humanos a implementar en una organización social, educativa o empresarial, deberá enfocarse hacia el desarrollo de capacidades de organización y comprender la insuficiencia de sus habilidades para responder a las necesidades y requerimientos de sus clientes potenciales. Los recursos humanos tendrán que seguir sus actividades laborales considerando en primer lugar el espacio, sea éste educativo, social o empresarial, donde se mueve la organización y mostrar liderazgo en el proceso de la realidad organizacional, en coordinación con sus líderes organizacionales, en éste caso los directivos, así como también de los docentes que puedan alcanzar prácticas que activen valor hacia sus clientes, usuarios o comunidades escolares, en éste caso los estudiantes de educación básica regular.

En la gestión de los programas de educación ambiental, por ejemplo, son necesarios tener en cuenta sus capacidades organizacionales para trasladar sus funciones en la institución. Sin embargo, la gestión de procesos reconoce la forma en que la organización dispone en mantener sus relaciones humanas con sus demás capacidades como los recursos económicos, logísticos y de infraestructura que se interrelacionan con sus actividades institucionales, así como las funciones que se relacionan al personal y los capitales de inversión en las acciones frecuentes de la organización. De acuerdo a éste marco, se describe la capacidad de la organización con la intención de dirigir sus interrelaciones entre todas las entidades que los conforman.

Implicancia de las capacidades organizacionales en el proceso educativo.

La sociedad de hoy reconoce que organizaciones como las instituciones educativas son las responsables del éxito o fracaso de los modelos educativos y mucho tiene que ver la estructuración de las mismas.

Antúnez y González (2003) manifiestan que las instituciones educativas son organizaciones claves que permiten el desarrollo del currículo, el aprendizaje de los estudiantes y enseñanza de los docentes. Tal realidad está adaptada por dimensiones y elementos que, en interacción simultánea, producen situaciones organizativas en las

que se dan los procesos del currículo y de enseñanza, las mismas que influirán en las actividades de enseñanza del profesorado y en el aprendizaje de los estudiantes.

Los procesos mencionados que se ejecutan, son el centro de las organizaciones educativas. En tal sentido, los aspectos organizativos de las instituciones educativas sean públicas o privadas difícilmente se pueden pensar separadamente de su acción curricular y formativa. Se puede concluir que el currículo es el verdadero centro de las organizaciones escolarizadas. Entre las dimensiones de las organizaciones educativas se puede mencionar a las dimensiones estructurales, relacionales, culturales y procesales.

La educación ambiental que genera capacidades organizacionales.

Acepción de la educación ambiental.

Referirnos a la educación ambiental supone la integración de conocimientos ambientales, tecnológicos, sociales que tienen que ver con las políticas que rigen una nación.

La posición pedagógica con que se manifiesta la definición nos permite comprender que la educación ambiental está integrada al ambiente y debe ser consciente de su cuidado por parte de la sociedad.

Reigota (1998) propone a la educación ambiental relacionada primariamente con sus conceptos referidos a la filosofía, teniendo en cuenta lo político y sus manifestaciones culturales, actuando de manera autónoma, con una ciudadanía responsable, teniendo también en cuenta una justicia social. Entiende que hablar de educación ambiental es base de una educación capaz manifestando:

“Educación ambiental apunta hacia una participación ciudadana proponiendo alternativas de solución a los problemas ambientales locales, regionales y globales”.
(p.19)

Diputación de Cádiz (2010) considera que la Educación Ambiental intenta alcanzar que sus ciudadanos puedan tener conciencia de los sucesos que ocurren en su ambiente y muestren un verdadero interés por defenderlo de sus problemas como consecuencia de su descuido. Siendo necesario para ello que cuente con una preparación idónea de conocimientos, que permitan un mejor desarrollo de sus

actitudes, auto motivándose para trabajar individual y colectivamente en la solución de los problemas que invaden la sociedad consumista y para advertir la llegada de otros que causen daño a los ecosistemas más frágiles.

En tal sentido la posición del autor, manifiesta que la educación ambiental se deba aplicar de manera integrada. Es decir, que la educación ambiental no se convierta en un curso faltante del currículo, menos una disciplina que forme expertos en la problemática ambiental. Lo que se busca es desarrollar una mejor comprensión para identificar los problemas ambientales y, en lo posible, provenirlos o no agravarlos. Esto es contribuir a la solución de los mismos.

Eschenhagen (2008) manifiesta que uno de los propulsores de la epistemología ambiental es el mexicano Enrique Leff, quien describe que: Las raíces de la crisis ambiental se sitúan en las formas de conocer la crisis de nuestra civilización con las cuales se transforma y se apropia el mundo. Su esfuerzo se concentra en la construcción de conceptos capaces de criticar y evidenciar las falencias existentes del conocimiento. Visualiza nuevas y diversas formas de conocer el contexto para reapropiarse del mundo. Leff encamina la idea de la conformación de un saber ambiental para construir una racionalidad ambiental a través de un diálogo de saberes, desde una epistemología ambiental, que permita proponer, por ejemplo una educación ambiental integrada con las demás ciencias sociales y biológicas. Se trata de construir nuevos saberes y racionalidades capaces de aprehender la complejidad ambiental con la que convive el hombre.

Los programas de educación ambiental necesariamente tienen que abrir espacios de integración con las demás disciplinas científicas y su contexto educativo.

La tarea de la educación ambiental pasa por tener en cuenta a los ciudadanos y futuros ciudadanos, quienes heredarán un planeta con serios riesgos de contaminación y desastres naturales que aumentan conforme a la inacción de los ciudadanos consumidores que actúan irresponsablemente con su ambiente.

La educación ambiental y los contenidos transversales del currículo.

En la obra de Gallegos (2010). Una de las razones más importantes de nuestro sistema educativo es considerar la incorporación de las llamadas "líneas transversales". Tenerlas en cuenta en los contenidos transversales que se propone desde el Ministerio

de Educación se justifica en relación a la necesidad de que los estudiantes comparen sus vivencias personales con las vivencias ocurridas en la escuela con una base ética, en un nivel social y personal.

Los contenidos transversales desarrollados en la educación ambiental intentan participar en el currículo educativo nacional. Contenidos que no son considerados por las disciplinas académicas, pudiendo estar integrados en varias de las mismas.

Acuerdos Internacionales sobre educación ambiental.

La educación ambiental ha tenido una transformación de su definición siendo los congresos de los mismos quienes aportaron por tal evolución. Así tenemos que en las conferencias y congresos de Belgrado, Serbia, en 1975 Tbilisi, Georgia, en 1977 y en el Congreso Internacional de Educación y Formación sobre Medio Ambiente de Moscú, Rusia. Es justamente en éste trascendental congreso en que se considera una mayoritaria aceptación con relación a la educación ambiental que sigue siendo vigente hasta fecha:

En el Congreso Internacional de Educación y Formación sobre Medio Ambiente de Moscú (1987) se manifiesta que:

“La educación ambiental es un proceso en cual los individuos y las comunidades requieren conciencia de su medio y aprenden los conocimientos, los valores, las destrezas, la experiencia y también la determinación que les capacite para actuar, individual y colectivamente, en la resolución de los problemas ambientales presentes y futuros”. (parte II, punto 12 del informe final)

Desde 1970, la Unión Internacional para la conservación de la naturaleza (UICN) como institución internacional gestora por el cuidado y conservación de animales, plantas y otros animales plantea esbozos de educación ambiental como se manifiesta en el siguiente texto:

“Educación ambiental es el proceso que consiste en reconocer valores y aclarar conceptos con objeto de fomentar y formar actitudes y aptitudes necesarias para comprender y apreciar las interrelaciones entre el hombre, su cultura y su medio biofísico. La educación ambiental también es la esencia de las prácticas de acciones concretas, la toma de decisiones y la propia elaboración de un código de

comportamiento respecto a las cuestiones relacionadas con la calidad del medio ambiente.”

Por lo tanto, educación ambiental es un “proceso continuo en el cual individuos colectividad toman conciencia de su medio y adquieren los valores, las competencias y la voluntad para hacerlos capaces de actuar en la resolución de los problemas actuales y futuros del medio ambiente.” (UICN p.6)

Los congresos como espacios de análisis, reflexión, experiencias de escuelas, comunidades, pobladores, jóvenes, profesionales y análisis crítico de los enfoques y políticas que se vienen afrontando de la educación ambiental en los países de Iberoamérica permitirán una educación para la sustentabilidad y construcción de una ciudadanía ambiental informada y sensibilizada.

En la “Declaración de Lima” del VII Congreso iberoamericano de educación ambiental (2014) manifestaron estar convencidos en lo siguiente:

“Que, el desarrollo de la educación ambiental se realiza tanto en ámbitos formales como en otros ámbitos socio-comunitarios, involucrando a todos los actores sociales y promoviendo su organización en redes educativas ambientales contextualizadas y bajo esquemas de trabajo participativo” (p.4)

Marco normativo de la educación ambiental.

La normativa vigente de educación ambiental como la Ley de educación ambiental de la ciudad de Buenos Aires (2005). En su artículo N° 02 define a la educación ambiental:

“La educación ambiental promueve procesos orientados a la construcción de valores, conocimientos y actitudes que posibiliten formar capacidades que conduzcan hacia un desarrollo sustentable basado en la equidad y justicia social, el respeto por la diversidad biológica y cultural.

La compleja naturaleza de lo ambiental requiere trabajar desde un marco de esfuerzos conjugados, y en la elaboración de consensos entre los distintos sectores sociales e institucionales integrando diversas visiones y necesidades, por lo cual se contemplan tres campos de acción: la educación ambiental formal, la educación ambiental no formal y la educación ambiental informal”. (Art. 2)

Por otro lado, en el marco normativo del gobierno peruano se ha venido trabajando la promulgación de la Ley general del ambiente, la misma que es reconocida con las actividades que se desarrollan en favor de la educación ambiental, pero que lamentablemente no se han difundido, ni se ha trabajado sistemáticamente como una fuerza que ordene los parámetros de la educación ambiental.

La Ley general del ambiente (2005) manifiesta en el artículo 127 de la Política Nacional de Educación Ambiental lo siguiente:

“La educación ambiental se convierte en un proceso educativo integral, que se da en toda la vida del individuo, y que busca generar en éste los conocimientos, las actitudes, los valores y las prácticas, necesarios para desarrollar sus actividades en forma ambientalmente adecuada, con miras a contribuir al desarrollo sostenible del país”. (art. 127).

Los programas y proyectos de educación ambiental en la sociedad.

Para Luaces (2010) al iniciar el estudio de la educación ambiental es necesario identificar que los programas y/o proyectos son actividades diseñadas para un grupo social humano que relacionan sus conocimientos, competencias y aptitudes para adoptar una posición frente a los hechos que ocurren en el ambiente.

En el Perú se han registrado muchas experiencias a través de programas de educación ambiental ejecutados desde diferentes ámbitos: escuelas, ONGs, comunidades locales, etc., los mismos que tienen como característica común, organizarse para resolver problemas ambientales de sus localidades o comunidades que puedan percibir y alcanzar entes internacionales. Los programas educativos ambientales o de educación ambiental intentan ser fuente de aprendizajes significativos, que requieren ser analizados desde diferentes aspectos y puedan ser a corta o larga distancia una solución cercana a la realidad con la que conviven muchos de los niños y jóvenes de educación formal y no formal.

En su obra el autor Luaces considera importante reconocer que los programas de educación ambiental se han convertido, de alguna manera, en pequeños salvavidas para los niños y jóvenes que participan de los mismos a través de espacios de esparcimiento, creatividad, dialogo e intercambio de ideas que buscan sensibilizar y

concientizar la solución de los problemas ambientales locales, que afectan a sus escuelas y comunidad.

Podemos decir entonces que los programas de educación ambiental cumplirán funciones organizativas, que favorecen la planificación de la formación, a diferencia de los proyectos que culminan concretamente en el proyecto curricular institucional referidas a necesidades o intereses por ejemplo, por la paulatina extinción de algunas especies, los desechos tóxicos, contaminación del aire, cambio climático, calentamiento global, etc., presentándose y desarrollándose como unidades didácticas en los cursos de ciencia, tecnología y ambiente, ciencias sociales, entre otros.

Es relevante que en los programas de educación ambiental pueden intervenir, no sólo los estudiantes y docentes de las instituciones educativas, sino también se puede recibir la participación de la empresa a través de la responsabilidad social, los vecinos con sus experiencias de vida, la municipalidad con sus programas de educación y recreación. La preparación de los programas debe contemplarse como parte de los trabajos, que seguirán una guía formativa y educativa, siendo susceptibles de acomodados o adaptaciones que se requieran en el desarrollo de los programas ambientales.

DIAGNÓSTICO DEL TRABAJO DE CAMPO

Capacidades organizacionales en educación ambiental

El diagnóstico en el proceso de investigación, tiene por finalidad informar la situación real en la que se encuentra el objeto o fenómeno de estudio. En nuestro caso se busca obtener las categorías aproximativas, llamadas también pre categorías porque abordan el hallazgo de categorías emergentes.

También, se tuvo en cuenta pre-categorías: documentación y espacios institucionales así como también el comportamiento organizacional, la experiencia organizacional de los docentes y directivos y finalmente las alternativas de programas de educación ambiental.

Posteriormente a la aplicación de estos instrumentos se pasó a registrar y reducir los datos. Rodríguez, Gil y García (1996), explican que se deben seleccionar los datos y sintetizar los mismos e informaciones obtenidas, de forma que puedan ser prácticos y manejables. Esto implica realizar la categorización y codificación.

Proceso de categorización

Mayz (2008) plantea y mantiene su postura, que la categorización tiene en cuenta tres importantes pasos o momentos: en un primer paso, la transcripción y reducción de los datos, en la que se tiene en cuenta los datos más significativos para efectos de la investigación realizada. En un segundo momento, se compara, relaciona, clasifica la información y se obtiene el surgimiento de las conclusiones que posteriormente a través de la triangulación, permitirá concluir con las categorías emergentes genéricas. Para finalizar con el tercer momento de construcción, interpretación y discusión de resultados, en el cual se asocia lo encontrado en diagnóstico con el marco teórico, iniciando una discusión que permitirá llegar a las conclusiones.

Para efectos de la investigación, el primer momento se inició con el registro de la información y datos de la observación, la entrevista a profundidad y de los grupos focales, aplicados a los directivos, docentes y estudiantes. Se debe resaltar que una misma subcategoría podría ser incluida entre los ítems de los instrumentos diseñados, de manera que puedan brindar información desde diferentes enfoques de análisis. En esa línea se tomaron en cuenta, los demás instrumentos que permitan complementar la situación de las capacidades organizacionales en la institución educativa, tanto la

organización como también sus miembros. Para ello se utilizaron preguntas hacia los estudiantes, docentes y directivos con la meta de tener una visión amplia y certera de lo investigado.

Con los datos e información registrados por cada instrumento aplicado, se procedió a la reducción de datos, se agruparon las categorías de acuerdo a su semejanza. Continuando el orden se procedió a la transcripción de las entrevistas a profundidad a los docentes y directivos; posteriormente se consolidaron los datos transcritos; se agruparon los datos e informaciones recibidas, utilizando tablas de reducción de datos que permitieron ordenar las categorías que emergían por cada instrumento trabajado, las que se codificaron teniendo en cuenta el grupo informante, tipo de instrumento y número del informante.

(Véase tabla de codificación de sub categorías emergentes Anexo B).

Sub categorías emergentes de la entrevista a profundidad a los docentes

Los docentes entrevistados fueron seleccionados intencionalmente por ser especialistas en desarrollar, monitorear y coordinar programas educativos, sociales y ambientales dentro y fuera de la institución educativa. Se tomó en cuenta a tres docentes y al subdirector de formación general del nivel secundaria. Durante la entrevista se tuvieron en cuenta preguntas dirigidas a recoger información sobre la organización educativa, participación en programas educativos, a la formación profesional del docente, al proyecto curricular institucional y programas de educación ambiental, al clima organizacional, a programas educativos no formales, herramientas comunicativas, a los recursos educativos, colaboración de organizaciones públicas y privadas así como también a las capacidades organizacionales.

En tal sentido, luego de realizar las preguntas concernientes a la guía de entrevista se llegaron a las conclusiones previas obtenidas de los informantes DE-1, DE-2, DE-3 y DE-4.

Los docentes entrevistados coinciden que existe una organización institucional que sólo cumple con los requerimientos de la UGEL, encontrando dificultades en los equipos de trabajo, contraviniéndose con la planificación en las actividades institucionales programadas, causando desmotivación y frustración entre los miembros de la comunidad educativa.

Los especialistas entrevistados tienen experiencia de haber participado en un programa de educación ambiental. Consideran que el financiamiento es un aspecto vital en la organización de los programas educativos, manifiestan que el liderazgo es importante en el desarrollo de un programa educativo, utilizando estrategias metodológicas de acuerdo a los proyectos que se empleen y que permitan la planificación de actividades considerando los diferentes tipos de emprendimientos. Utilizando su creatividad y la de sus estudiantes han logrado sacar adelante la experiencia de los jóvenes de su programa, manteniendo buenas relaciones interpersonales entre los miembros del equipo de docentes, trabajando cooperativamente muchas veces sin el reconocimiento de la comunidad local y de la misma dirección.

Manifiestan que han recibido talleres de liderazgo en el programa de educación ambiental en los que han participado por parte de la ONG, pero con un insuficiente apoyo de la dirección. En el caso con los demás docentes de la institución, la situación es más limitada. Algunos de ellos han recibido capacitación en temas de emprendimiento y gestión de proyectos educativos.

Los docentes colaboradores manifiestan que la educación ambiental se debe proponer para el cuidado del medio ambiente, considerando que se debe conservar su ambiente, partiendo desde la programación curricular en todas las áreas del nivel teniendo en cuenta las competencias, capacidades y actitudes en la formación del estudiante desde la educación formal y no formal.

Resaltan que los proyectos de educación ambiental deben ser innovadores y sostenibles en el tiempo y deben tener una responsabilidad social en la comunidad educativa.

Coinciden que existe un inadecuado clima institucional entre los miembros de la comunidad educativa, siendo necesaria una adecuada comunicación entre los mismos. La falta de comunicación se ha debido muchas veces al rompimiento de las relaciones interpersonales.

Los programas de educación ambiental, desarrollados con liderazgo y emprendimiento financiero, son propuestas que han tenido éxito en la institución. Los estudiantes manifestaron sus capacidades en emprendimiento sociales en proyectos

que desarrollaban mientras duraba el proyecto dirigido por la ONG, una vez culminado el programa se desarticulaba la propuesta.

Por otro lado coincidieron que era necesario la motivación por parte de la dirección para el logro de capacidades y competencias que se propone la institución. Se resaltó que la dirección debería estimular el trabajo extracurricular fuera del horario escolar que realizan algunos docentes para la mejora de los aprendizajes. En ese sentido, no se sentían estimulados ni reconocidos para trabajar en equipos cooperativos.

Los profesores resaltaron que a través de las capacidades emprendedoras, los programas educativos especializados, proyectos sociales y participativos, utilizando técnicas como el debate, permiten una mejor comunicación con los estudiantes, pero que no todos lo aplican en su desempeño docente, habiendo una incoherencia en su trabajo pedagógico con su realidad.

Los docentes partieron de que la institución carece de recursos financieros suficientes para la compra de materiales y recursos educativos porque se necesita motivar los aprendizajes. Con el apoyo de otras organizaciones como la Municipalidad de Pachacamac se ha podido implementar una aula-taller multiusos e implementar la banda de música. Sin embargo, de la Municipalidad de Villa María del Triunfo a la que realmente pertenecen no reciben el apoyo oportuno.

Manifestaron que la dirección se debe comprometer con los organismos y debería gestionar el reconocimiento de los docentes para gestionar los proyectos que se puedan generar, así como trabajar colaborativamente en proyectos de educación ambiental, debiendo ser evaluados por resultados.

Otro aspecto que resaltan es que se debe planificar mejor las actividades a través de una programación curricular oportuna, de acuerdo a las necesidades y perfiles del estudiante, integrando la educación ambiental sin saturar de actividades en la formación integral de los estudiantes, a través de proyectos comunales y escuelas abiertas a la comunidad.

Los maestros comentaron que se debería proponer diferentes tipos de emprendimientos planificadamente a través de proyectos transversales, utilizando estrategias metodológicas que motiven a los estudiantes al estudio

Además, todos los docentes de la institución deberían comprometerse en equipos con los proyectos que se puedan generar en la escuela y para ello se debe tener en cuenta el aspecto económico y financiero en la concreción de los proyectos, que permita una identidad, aprovechando la motivación y liderazgo de algunos docentes que han gestionado proyectos exitosos e innovadores. Se lamenta el poco apoyo e interés de los padres de familia en comprometerse con los proyectos que se han desarrollado hasta ahora.

Sub categorías emergentes de los grupos focales de los estudiantes

Para el grupo focal se consideró a cinco estudiantes del nivel secundaria que hayan participado en algún programa de educación, social o ambiental dentro o fuera de la institución educativa. El instrumento que se utilizó fue una guía de discusión grupal. Se tuvo en cuenta aspectos relacionados como la organización educativa en la participan, su participación en programas educativos, los espacios e infraestructura para organizarse, el cuidado de su ambiente interno y externo y los servicios de su institución.

En ese sentido se rescató la participación de los estudiantes codificados como EPEA-1, EPEA-2, EPEA-3, EPEA-4 y EPEA-5 respondiendo la guía de discusión grupal con total soltura, debido a que se habilitó la biblioteca por ser un espacio tranquilo y acogedor, también porque se les envió un comunicado a sus padres para que les den permiso hasta las tres de la tarde. A su vez se les ofreció un refrigerio previo al inicio del grupo focal y así puedan responder sin tensiones o preocupaciones.

Los jóvenes estudiantes seleccionados manifestaron que las funciones que desempeñan los miembros de la comunidad educativa ocasionan una limitada organización con un clima poco cálido entre los profesores y estudiantes, marcándose una desigualdad en el trato que se les brinda. En algunas situaciones se pierde el respeto a los valores institucionales ocasionando poca identidad entre los estudiantes. Por tal razón, es necesaria una buena comunicación entre sus miembros. Esta situación se podría superar si existiera una planificación previa.

Otro de los aspectos que inciden está relacionado a que se debería tener en cuenta las habilidades sociales bien dirigidas ya que permiten desempeñar mejor sus funciones, desenvolviéndose con mayor soltura en la institución. Asimismo afirman que es necesaria una organización para el desarrollo de proyectos, teniendo en cuenta y necesario, un trabajo en equipo consciente que integre los recursos humanos a través

de una organización integradora donde exista respeto entre sus miembros. Es sabido que es necesario formar líderes que sepan opinar sus ideas manteniendo un compromiso organizacional, entre todos los miembros de la institución.

Además consideraron que los espacios en que se desenvuelven como parte de la comunidad educativa son muy limitados en su acceso, pero las que existen colaboran brindando sus instalaciones e infraestructura a los jóvenes estudiantes, siendo necesario ampliar sus ambientes de atención y acondicionar los espacios que tienen en sus instalaciones.

Las ONG siguen siendo las organizaciones que más apoyan a la institución educativa, a través de los proyectos que financian y dirigen, tanto en el apoyo de un área curricular o programas de capacitación a docentes y estudiantes, así como también de la instalación de algún servicio que responda socialmente a la institución.

La institución ha recibido el apoyo educativo, social y ambiental a través de programas de educación que han sido exitosos, sin embargo la institución no ha podido sostenerlos en el tiempo, estos proyectos o programas han generado malestar, envidia y conflictos entre los miembros de la comunidad.

Los jóvenes indican que entre los servicios que debería mejorar la institución, figura la comunicación. Los intereses que tienen las Asociaciones de Padres de Familia APAFA por administrar los fondos de los padres de familia sin evaluar sus verdaderas necesidades, impide el mejoramiento de la atención y servicio institucional a sus estudiantes. Otro aspecto que debería implantarse institucionalmente debería ser la disciplina, que alcance a todos los estamentos de la institución educativa.

Sub categorías emergentes de la observación.

El PEI es sistematizado por medio de un equipo de trabajo, teniendo dificultades aún en la difusión entre los miembros de comunidad educativa. La institución cuenta con un PEI que se está actualizando e incluyendo proyectos de innovación pedagógica

El PCI es un documento de gestión que tiene muchos años de construcción en la I.E. que no logra concretizarse en una propuesta pedagógica que responda a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. El CONEI coordina constantemente entre todos sus miembros debatiendo los temas más importantes de ser atendidos en

la institución. La gestión administrativa se encuentra al día en su documentación, pero los documentos no se evalúan por actividades logradas.

La APAFA desde hace varios años se ha convertido en un frente opositor a las decisiones de la dirección provocando dificultades y descoordinaciones para la participación de los estudiantes en eventos académicos y cívico- culturales.

La institución se encuentra al día sus libros de actas y contables para la UGEL 01 pero tienen demoras para publicar los ingresos y egresos de la institución. En la I.E. tienen equipos de trabajo que se hacen cargo de una o dos actividades programadas para ser ejecutadas en el transcurso del año.

La infraestructura en general sigue siendo insuficiente para las necesidades que tienen los estudiantes para su formación académica, cultural y deportiva, así como de sus implementos por ejemplo son pocos los equipos tecnológicos para una población muy grande, además que no ofrece servicios tecnológicos.

La supervisión y monitoreo se ha convertido más en un asunto administrativo que en un asunto pedagógico, siendo un trabajo parcial aún en proceso. Los docentes entregan la documentación curricular a la dirección en su debido momento. Los coordinadores académicos se reúnen para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes según las actividades programadas en el plan anual de trabajo.

Los pocos materiales didácticos son poco utilizados por los docentes y estudiantes en sus sesiones de aprendizaje, los mismos que se han deteriorado con el transcurrir del tiempo. Los equipos de trabajo cumplen con sus actividades programadas.

Los instrumentos de evaluación son cumplidos parcialmente teniendo una significativa participación en la medida de los aprendizajes, a diferencia de aplicarlos en todo el proceso institucional. Algunos docentes participan activamente en los proyectos y programas educativos que se proponen en la institución por parte de ONGs o de otras organizaciones.

Resultados de la ficha de diagnóstico.

El PEI como herramienta de gestión es elaborado con el aporte de los miembros de la comunidad educativa, en la institución educativa lo dirige un equipo que tiene dificultades para comunicar los acuerdos de sus integrantes.

El PCI como documento de gestión que tiene la guía de los aprendizajes que se quieren lograr en la I.E. no se consolida como respuesta a las necesidades de aprendizaje

Por otro lado el CONEI como órgano vinculante entre la institución educativa y la comunidad que establece los mecanismos de rendición de cuentas coordina a tiempo sus funciones.

Se observa que la gestión administrativa tiene al día su documentación pero no responde a las evaluaciones de las actividades que se tienen programadas.

La APAFA se ha convertido en algunos casos un obstáculo al desarrollo de la escuela por tratar de mantener el control de los recursos financieros por aportación de los padres de familia en los inicios de año, llegando en algunas ocasiones al abandono de los dirigentes cuando no pueden manejar a su disposición los ingresos recaudados.

Surgimiento de relaciones categoriales y conclusiones aproximativas.

Interpretación de las relaciones sub categoriales.

La información y datos recogidos a partir de los instrumentos de diagnóstico permiten la confrontación de las subcategorías que han surgido como emergentes. En tal sentido se observan las coincidencias, a partir de la confrontación de lo analizado. Esta situación permite las interpretaciones generales.

(Véase la tabla de codificación de subcategorías, anexo B)

De acuerdo al análisis realizado, en cuanto a la planificación y organización institucional, tanto en la entrevista como en el focus group se puede concluir que los directivos y docentes tienen limitaciones para realizar sus actividades programadas, existe una descoordinación entre los miembros de la comunidad educativa, se acentúa la realización de actividades por sólo cumplimiento a las normativas vigentes dirigidas por las instituciones superiores como la UGEL o al Ministerio de Educación. Esta situación es corroborada por la observación realizada en las instalaciones.

Otra relación significativa que surge de la confrontación de las subcategorías es respecto al liderazgo y emprendimiento en la institución, ya que los docentes manifiestan que tanto el liderazgo y el emprendimiento educativo se encuentran en el Proyecto Educativo Institucional, pero que lamentablemente, son pocos los docentes

comprometidos en asumir las capacidades de liderazgo y emprendimiento en la institución. Para el trabajo diario con los estudiantes, se observa una clara postura de lo que se desea realizar con lo práctico en las aulas, por ejemplo los estudiantes participan en concursos deportivos, culturales, y empresariales; pero no se promueve que las capacidades de emprendimiento y liderazgo sean insertadas en el currículo del Proyecto curricular Institucional en todos sus niveles educativos.

Con respecto al trabajo en equipo se pudo contrastar, según lo observado, que la organización coordina con los equipos de trabajo a través de comisiones, que se distribuyen actividades según el Plan Anual de Trabajo y el Proyecto Educativo Institucional, pero que no se evidencia una evaluación, supervisión y monitoreo del trabajo realizado por los equipos en cada una de las actividades programadas. Además, en las actividades pedagógicas se resaltó el poco compromiso como equipo con los proyectos que pueda generar o gestionar la misma institución a diferencia de otros proyectos en los que tienen un financiamiento o presupuesto para tales actividades. En cuanto a los grupos focales con los estudiantes manifiestan un desbalance del trabajo en equipo, debido a que son pocos los docentes que realizan actividades de interacción por grupos o equipos.

Otra situación que se encuentra relacionada en las entrevistas realizadas a los docentes, es el clima organizacional, el mismo que es un proceso complejo que parte de la dinámica de la organización, su ambiente y de sus recursos humanos que interactúan entre sí. En el caso de la institución educativa los docentes manifiestan que la dirección debería asumir responsablemente sus funciones y comprometerse con sus docentes para el trabajo mancomunado, pero que ellos no perciben el compromiso de sus directivos, ocurriendo en algunas circunstancias, denuncias entre grupos de docentes en contra de la gestión de la dirección, por sentir que no son escuchados en sus reuniones de trabajo. Por otro lado, los docentes consideran que la educación ambiental debe ser incluida en la programación curricular de todas las áreas del nivel secundario, con una debida sostenibilidad en el tiempo y responsabilidad socio-ambiental con la comunidad educativa

Otro aspecto importante, que se manifiesta en el diagnóstico a la institución educativa, es que se observa que las habilidades sociales, como expresión de las conductas individuales de los estudiantes, docentes y directivos, en su entorno interpersonal, los sentimientos, actitudes, opiniones o derechos que pueda expresar y

aprenderá lo largo de la vida, son poco trabajados entre los estudiantes y sus docentes, más aún que no existen espacios o talleres que desarrollen éstas habilidades entre los miembros de la institución. Muchos de los docentes, no tienen la oportunidad de interrelacionarse con sus demás compañeros de trabajo, mientras que con los estudiantes se refleja esta misma limitación. Es por ello que se requiere que existan espacios donde se puedan interrelacionar los jóvenes estudiantes, sus docentes, padres y directivos en un entorno social agradable y respetuoso.

(Véase el cuadro de formación de categorías y conclusiones Anexo C).

Categorías emergentes y conclusiones aproximativas.

A partir del análisis de las subcategorías emergentes, se pasa a formar los grupos categoriales, donde se consideran todas las subcategorías de los distintos instrumentos aplicados, que guardan algún tipo de relación con el tema o categoría, así se manifiestan las categorías emergentes, de cuya confrontación con el marco teórico respectivo, se inicia un debate, de donde se obtienen las conclusiones aproximativas.

(Véase el cuadro de formación de categorías emergentes, anexo C)

Categoría emergente 1. Planificación y organización institucional.

De este análisis de los instrumentos de diagnóstico como la ficha de observación, la guía de entrevista y del focus group a los estudiantes y docentes, obtenemos que la planificación y organización que se realiza en la institución, son rutinas asumidas por los miembros de la comunidad educativa, siendo el profesor un factor importante en la planificación tanto pedagógica, como administrativa, pero que no involucra al docente a un mayor compromiso por realizar actividades que sean significativas en su labor pedagógica. Por otro lado se manifiesta una organización cumplidora con las exigencias burocráticas de los organismos superiores inmediatos, existe un desbalance entre lo que se planifica y la organización de las actividades programadas. Las limitadas capacidades de organización se manifiestan claramente, causando un entrampamiento al ejecutar las actividades.

Al respecto de la planificación, las organizaciones sean empresariales, sociales o educativas no trabajan con una base de improvisación; por el contrario lo hacen de manera planificada y con anticipación. En esa línea Chiavenato (2014) sostiene que las instituciones organizadas trabajan con previsión, es decir planifican con anticipación las

posibles actividades que desarrollará la organización siendo una primera etapa la función administrativa.

La dificultad que se tiene en las instituciones educativas, sobre todo públicas, es que llegan a planificar sus actividades pero sus miembros cumplen sólo la formalidad dentro de la organización, siendo necesario un mayor compromiso para las mejores prácticas pedagógicas.

Conclusión aproximativa 1.

En consecuencia entonces, la planificación y organización institucional se encuentran íntimamente relacionadas como etapas necesarias en la institución educativa. Para planificar se necesita definir bien los objetivos, verificar donde se encuentran las piezas del sistema educativo, las condiciones en que se encontrarán en el futuro, así como la identificación de los medios y la implementación de los planes de acción, las mismas que funcionarán si se divide y agrupa el trabajo entre las personas de la organización, así como de la designación de las personas indicadas y responsables que la ejecutaran. Esto implica la necesidad de preparar a los directivos y docentes en la función del proceso administrativo.

Categoría emergente 2. Liderazgo y emprendimiento educativo.

A partir de la opinión de los estudiantes, docentes y directivos, se considera que el liderazgo y emprendimiento educativo son capacidades que permiten el desarrollo institucional. El liderazgo y emprendimiento, promovido y ejecutado por las ONGs, sólo ha servido para un pequeño grupo de jóvenes estudiantes beneficiarios, cuando debería ser útil para todos los miembros de la institución. No han logrado consolidarse éstos proyectos o programas educativos en el trabajo pedagógico de todos los docentes debido a la poca disponibilidad de gestionar capacidades en la organización.

Hoy en día, uno de los pilares de la educación corporativa o institucional es justamente el liderazgo que colabora en el cambio de mentalidad, el estado de ánimo en todos los miembros de la comunidad educativa. En ese sentido, según Chiavenato (2011) considera que para desarrollar liderazgo es indispensable identificar y potencializar las capacidades que pueda tener una persona dentro de la organización para lo cual se deberían crear programas especializados de formación personalizados de éstos aprendizajes.

Conclusión aproximativa 2.

El liderazgo y emprendimiento son capacidades que van de la mano y que requieren ser dirigidos dentro de un programa que ayude a guiar y reconocer las fortalezas que tiene el estudiante, el docente y directivo, que permita el inicio de su autoconocimiento, su identificación de valores al cual pertenece como integrante social y a partir de ello, pueda ser un eje dinámico que enfrente las dificultades de su entorno.

Categoría emergente 3. Necesidad del trabajo en equipo.

Desde la apreciación de los estudiantes y docentes quienes consideran la necesidad del trabajar en equipos en todas las actividades de la organización, existen pocos espacios de interacción entre los docentes y estudiantes, donde puedan participar sin diferencias intelectuales o conductuales. Chiavenato (2014) afirma que actualmente las organizaciones están migrando rápidamente hacia el trabajo en equipo con la intención de conseguir que las personas dentro de sus organizaciones participen y busquen respuestas rápidas a las necesidades sociales, ambientales y educativas, siendo así permitirán atender las demandas de la sociedad.

Conclusión aproximativa 3.

A partir de las premisas previas, es indispensable la integración y compromiso de los miembros de la comunidad educativa en las actividades pedagógicas, culturales y sociales en las que puedan participar los estudiantes, lo cual permitirá una mejor preparación a los cambios que se vienen dando en nuestra sociedad actual.

El equipo es el medio que se utiliza para trabajar en la institución, desarrollar las actividades pedagógicas, administrativas e institucionales, atender a los estudiantes y comunidad local, alcanzar las metas y objetivos y producir resultados favorables para la organización educativa.

Categoría emergente 4. Habilidades sociales en su entorno.

Muchos de los jóvenes que estudian en la institución provienen de provincias y son poco sociables debido a que son muy tímidos para manifestar sus sentimientos y emociones, por lo que muestran inseguridad al desenvolverse en sus aulas, como también una notoria baja autoestima. En ese sentido, la adecuada formación en habilidades sociales permitirá aumentar las posibilidades de sostener relaciones satisfactorias, el sentirnos queridos, obtener los resultados que deseamos así como también conseguir que nadie impida nuestras metas y objetivos.

Por otro lado, los docentes sostienen que no existe un programa que permita insertar a los jóvenes en la escuela, donde puedan aprender a convivir y a sobrellevar las dificultades sociales a las que pueda enfrentar en la escuela.

Conclusión aproximativa 4.

Se concluye que existe la necesidad de diseñar y ejecutar un programa de formación en habilidades sociales en donde los estudiantes puedan prepararse y afrontar situaciones que puedan afectar sus emociones, sentimientos y autoestima. Es necesaria la participación de todos los miembros de la comunidad educativa para que puedan apoyar en cada una de las etapas de acompañamiento de los jóvenes, que son los más afectados por la sociedad y así favorezcan al fortalecimiento de su personalidad, preparándolos para la vida.

Categoría emergente 5. Clima organizacional desde las aulas.

El clima organizacional que perciben los estudiantes en su comunidad educativa, no es de las mejores, porque consideran que los directivos y docentes se comportan muy distantes en su trato diario y en las actividades programadas, motivo por el cual no tienen mucha confianza por preguntar o confiar sus dudas, preocupaciones o motivaciones personales con relación a su escuela, esta situación muestra una limitada organización educativa. En ese proceso de adaptación, tanto los estudiantes como los docentes requieren hacer esfuerzos para superar el clima en que viven, los docentes hacen notar una marcada diferencia en el trato, por lo que esperan un espacio de confianza de buen ánimo y motivación para trabajar por su escuela y sus compañeros dentro y fuera de las horas de clase.

Chiavenato (2011) El clima organizacional está íntimamente relacionado con la influencia del ambiente escolar sobre la motivación de los estudiantes, docentes, directivos y padres de familia. Por lo tanto se puede describir las propiedades que tiene el ambiente organizacional que sienten sus integrantes y les afecta en su comportamiento.

Conclusión aproximativa 5

Es de suma importancia, tener en cuenta un elevado clima organizacional siempre que las situaciones en que se desarrollen dentro de la escuela sean satisfactorias a las necesidades personales de la comunidad educativa en general.

Por lo tanto el clima organizacional influye sobre el estado motivacional de los estudiantes y docentes quienes retribuyen con su motivación a un mejor ambiente organizacional. En ese sentido, es necesario crear equipos de trabajo que conduzcan seguridad y buen ánimo en los espacios institucionales que se puedan generar dentro o fuera de los horarios en la escuela.

En las conclusiones que se lograron alcanzar, se evidencia una tendencia a que exista una relación entre las categorías emergentes, las mismas que coincidían de acuerdo a los datos obtenidos a través de los instrumentos de diagnóstico.

MODELACIÓN DE LA PROPUESTA

El presente capítulo se fundamenta, en la necesidad de considerar soluciones a la problemática que enfrentan los estudiantes en el desarrollo de las capacidades organizacionales en estudiantes provenientes de zonas marginales. Para diseñar y validar la propuesta didáctica, se tuvo en cuenta el análisis de diagnóstico realizado a partir del trabajo de campo, considerando los enfoques socio-formativo, socio-cognitivo y ambiental basado en teorías de cultura organizacional dirigidas al desarrollo de las principales capacidades organizacionales que tienen las instituciones educativas.

La propuesta didáctica se justifica social, ambiental y científicamente a partir de las necesidades de los jóvenes y adolescentes que tienen que afrontar situaciones tan adversas que pueden influir negativamente e incluso destruir su vida personal y social como el pandillaje, la drogadicción, la delincuencia, la prostitución, la falta de trabajo. Por ello, es necesaria la creación de espacios formativos de educación no formal en los que los jóvenes se sientan libres de participar sin ninguna presión u obligación, un lugar donde los padres puedan estar seguros de que sus hijos se están formando para afrontar la vida a través del fortalecimiento de sus capacidades organizacionales.

Finalmente se presenta a modo de ejemplo, un esquema del Programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental que tiene en cuenta sus etapas, propósitos y cronograma de actividades.

Propósitos de la propuesta

La propuesta fundamenta el desarrollo de un programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental que tiene por misión formar jóvenes líderes y emprendedores que organicen su tiempo libre, reconociendo y desarrollando sus capacidades organizacionales y participando en actividades educativas, innovadoras, sociales en favor del cuidado y conservación del ambiente de su institución educativa y de las organizaciones educativas y sociales del distrito de Villa María del Triunfo.

Fundamentación.

El programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental se fundamenta desde el punto de vista socio-educativo, pedagógico y curricular.

Fundamento socio-educativo.

El programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental se fundamenta desde el punto de vista socio-educativo, pedagógico y curricular.

Fundamento pedagógico

Para desarrollar la propuesta del programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental, se parte de la concepción de la pedagogía como ciencia, que estudia los procesos de enseñanza – aprendizaje cuyo objetivo principal es la formación integral de los jóvenes seleccionados para el programa. Se busca una cultura integral dentro del grupo social de los jóvenes formados que integren su personalidad y potencien sus capacidades humanas. La maduración y el crecimiento biológico de los adolescentes y jóvenes de 12 a 17 años permitirá asegurar las capacidades cognitivas, los mismos que construirán sus conocimientos y los podrán ir aplicando en las propuestas del programa. En tal sentido los materiales que se utilizarán deberán ser equilibrados a las capacidades que pueda lograr el estudiante y que los docentes tendrán que estar preparados a equilibrar los materiales a utilizar.

Los estudiantes que integren el programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental, se les acompañara para que planteen buenas preguntas, a través de las mismas se permitirá reconocer su maduración de pensamiento y mejor aún si es un pensamiento crítico, porque se propone que los jóvenes sean libres de opinar abiertamente, sobre aspectos que consideren necesario desarrollar como propuestas sociales, ambientales o proyectos que ellos mismos puedan ejecutar.

Enfoque socio-cognitivo.

Fundamentándose en el enfoque humanista socio-cognitivo, se propone el aprendizaje de forma progresiva y secuencial por la mediación de sus formadores según su realidad. Se integran los planteamientos cognitivos de Piaget, el aprendizaje por descubrimiento de Brunner y el aprendizaje significativo de Ausubel como también los socios culturales contextuales, promoviéndose la formación inter e intra psicológica defendidas por Vygotsky, Leontiev y el aprendizaje mediado promovido por Feuerstein. Este programa tiene que manejar los procesos cognitivos, los mismos que tienen que ser regulados en

sus actividades académicas al compartir sus conocimientos y pensamientos en las jornadas educativas.

Enfoque socioformativo

Marco de reflexión acción educativo que genera condiciones pedagógicas conducentes a formar personas integrales y competentes, para afrontar retos-problemas, a partir de los lineamientos que articulan procesos sociales comunitarios, económicos, políticos, religiosos, deportivos, ambientales. (Formación humana integral) en las que viven las personas, implementando actividades formativas con sentido.

Enfoque educativo que plantea la innovación de los procesos educativos, buscando la formación integral y desarrollo de competencias desde un proyecto ético de vida. (Tobón, 2013)

Se concibe al ser humano en su integralidad, los conocimientos que pueda adquirir no son secciones que el hombre va asimilando una por una sino un conjunto integrado de partes que actúan respondiendo una multiplicidad de dimensiones interdependientes. EL enfoque socio-formativo se sirve de los nodos problematizadores que ayudan a jerarquizar mejor los problemas que se desean solucionar y sobre los cuales se diseñan los proyectos formativos, teniendo en cuenta los saberes comunitarios y los saberes disciplinares.

Didácticamente la formación de competencias en base a problemas del contexto e intereses de los estudiantes permite una mejor interacción de los actores educativos, en tal sentido el uso de métodos de trabajo por proyectos, recrea una mejor forma de utilizar los talleres o pasantías formativas.

Enfoque ambiental.

Se considera un enfoque del ambiente como una construcción constante, compleja y de múltiples dimensiones, se diseña englobar, contextualizar, integrar, articular y participar interdisciplinariamente los temas a desarrollar. Es decir un enfoque orientado a la acción que requiere ser atendida y desarrollar un pensamiento crítico de la educación ambiental.

El enfoque ambiental se conceptualiza como una vinculación constante entre quienes forman parte de la sociedad, su ambiente y la cultura de sus ciudadanos. Se

articula de forma holística, interdisciplinaria y comunitaria. La aplicación del enfoque ambiental puntualiza sus acciones en las instituciones educativas contribuyendo a la mejora de los medios, una mejor calidad de vida, y sobre todo una identidad con calidad educativa que se refleja en el bienestar social de la comunidad educativa.

Por otro lado, la educación ambiental desde sus inicios está enraizada y comprometida con la problemática ambiental. Por ello se considera necesaria una breve pero significativa propuesta permita revalorizar sobre la naturaleza de estas problemáticas, tanto a escala global como nacional e introducir el debate sobre el carácter social de las mismas.

El abordaje de las problemáticas se realiza mediante la descripción de las consecuencias visibles de ellas en sus distintas escalas como fenómenos complejos, continuos y en interacción, para ser enseñadas y aprendidas en los distintos niveles y contextos. Se introducen también los conceptos sustantivos referidos tanto a ambiente y desarrollo sustentable como a la diversidad y complejidad de la problemática ambiental.

La escuela y la educación ambiental están muy relacionadas con el desarrollo de los principios epistemológicos además de los didácticos, asumiendo responsablemente con criterios que permitan su intervención pedagógica, aplicando necesariamente metodologías idóneas a las necesidades de la población beneficiaria, asumiendo responsablemente acciones socio ambientales de los jóvenes estudiantes del nivel secundaria, cumpliendo asertivamente las actividades programadas en los tiempos y espacios institucionales como curriculares para trabajar una ideal educación ambiental.

Enfoque de proyectos.

Dewey concibe este enfoque y su estudio en la educación, con los aportes de Kilpatrick, quien sustenta que el comportamiento social de investigación, en el que los estudiantes se ubican y pueden alcanzar una mayor libertad y dinámica de movimiento, siendo motivador en su proceso de aprendizaje. En la propuesta del programa se considera el desarrollo de proyectos que el estudiante diagnosticará, analizará, ejecutará y medirá su impacto en su entorno socio-educativo eligiendo los temas según sus intereses personales y consensuados, sumiendo un rol relevante dentro de su desenvolvimiento,

es decir, decidiendo qué fuentes de información puede aprovechar sea de internet, textos, periódicos, revistas u otro medio tecnológico.

Fundamento curricular.

La propuesta curricular se inicia a partir del análisis de las capacidades organizacionales, que las conciben como entes socialmente cimentadas que encarnan una representación fusionada por resolver problemas y se encuentran respaldadas por la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional. En éste sentido, se tiene que tener en cuenta que la propuesta se enriquece gracias a los aportes del DCN (2015) y al Marco Curricular Nacional que surge frente a las necesidades formativas. Se detalla los elementos curriculares que se tiene en cuenta en la propuesta.

Competencias.

Son las facultades que posee una persona para lograr la resolución de situaciones problemáticas utilizando creativamente sus habilidades, destrezas, actitudes y valores; se podría afirmar que es el intercambio apropiado de diversas capacidades para cambiar una situación y lograr un propósito. Rutas de aprendizaje (2015)

Capacidades.

Son consideradas como capacidades humanas, siendo éstas las que pueden constituir una competencia, la combinación de sus saberes forma parte de su competencia alcanzada.

Contenidos temáticos.

Son el conjunto de temas seleccionados apropiadamente, según los requerimientos de los participantes y del contexto socio ambiental.

Estrategias metodológicas.

Son secuencias didácticas que integran procedimientos y recursos manejados por el formador con el propósito de desarrollar en los jóvenes participantes capacidades para la obtención, traducción y proceso de la nueva información; y el uso de estas en la formación de nuevos conocimientos, promoviendo aprendizajes significativos.

Recursos educativos.

Son complementos del proceso enseñanza – aprendizaje dependiente de los que enseñan y aprenden, como apoyos, ayudas estrategias, metodologías y acciones y recursos para la enseñanza – aprendizaje.

Evaluación.

Considerada como un proceso que explora información del contexto para la respectiva valoración y toma de decisión que se ajuste. Se centra en el objeto de estudio. Evitando la generalización a otras instancias educativas, sociales o ambientales.

Las competencias y capacidades son adaptadas de acuerdo a las necesidades y requerimientos de los jóvenes estudiantes, para ello se indica como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1.

Competencias, capacidades e indicadores.

Competencia:	Capacidades:
Crea un clima agradable para el aprendizaje, la convivencia democrática y organizada, investigando y respetando la identidad y diversidad de sus orígenes culturales y expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	Identifica e interpreta las emociones vividas como resultado de su desarrollo social y psicológico en situaciones difíciles.
	Analiza las características de la autoestima y la comunicación de la asertividad en sus organizaciones de estudio y trabajo.
	Analiza las expresiones y características de la identidad cultural de mi comunidad y las acepta asertivamente en sus organizaciones de estudio y trabajo.
Evalúa permanentemente su labor social en su organización de acuerdo a la cultura organizacional, para tomar decisiones en su comunidad, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	Analiza la cultura de las organizaciones en las que participa y se adapta asertivamente.
	Analiza el liderazgo de las organizaciones en las que participa y asume emprendimientos sociales y ambientales.

<p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>Analiza la problemática socio ambiental en las que participa y asume su responsabilidad social y ambiental.</p>
<p>Reflexiona sobre su salud y de las organizaciones en las que participa, toma medidas de prevención a partir de su experiencia personal, institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	<p>Analiza sus manifestaciones urbanas y ambientales de los lugares que habita en su región.</p> <p>Analiza sus manifestaciones urbanas y ambientales de los lugares que habita en su región.</p>
<p>Ejerce el respeto de los seres vivos, demostrando valores para su medio social, cultural y ambiental, con responsabilidad y difunde de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas soluciones viables para conservar su entorno ambiental y social compromiso a su función social</p>	<p>Analiza los valores proactivos de su organización educativa y social.</p> <p>Analiza los comportamientos morales, éticos y religiosos de la sociedad que habita en su región.</p> <p>Analiza los proyectos socio-ambientales y educativos, que proponen soluciones reales a las problemáticas de su región.</p>

Fuente: Adaptado por el autor.

Contenidos.

La selección del campo temático que debe considerarse en el desarrollo de la propuesta, tiene que partir de las necesidades e intereses de los mismos estudiantes, así como también la elección de los proyectos que desean resolver dentro de sus posibilidades, para que puedan contextualizar la teoría con la práctica y de este modo, lograr contextualizar sus actuaciones.

Asimismo, se requiere considerar actividades que permitan expresar a los estudiantes sus capacidades organizacionales de liderazgo, emprendimiento, de habilidades sociales, identidad cultural, de clima organizacional a través de entrevistas,

debates, exposiciones, estrategias que son utilizadas en la educación formal del nivel secundaria.

La propuesta está estructurada en 6 talleres, que proponen actividades individuales, en pares, en equipos, cuya finalidad es desarrollar capacidad organizacional en los jóvenes estudiantes del nivel secundaria.

Métodos.

Los momentos en que se desarrollará el programa tendrán en cuenta:

- Métodos referidos a la organización del pensamiento como son el método deductivo, inductivo y el comparativo.
- Los Métodos utilizados para la investigación de los temas se reforzarán con la indagación. Aplicará los procedimientos que tengan que ver con las indagaciones e investigación participativa.
- Los Métodos activos: realización de debates, entrevistas, encuestas, etc.

El docente del programa.

Los docentes que integren el programa de formación de capacidades organizacionales deben laborar de preferencia en la institución educativa de donde proceden los jóvenes estudiantes seleccionados.

Los docentes seleccionados deben comprometerse a trabajar de manera voluntaria de preferencia los días sábados en horarios de la mañana, la tarde u otro día en que no afecte la asistencia normal de los jóvenes a sus respectivas clases correspondientes a su nivel.

Entre los principales roles que desempeñará el docente se encuentra el planificar, organizar y desarrollar las actividades o talleres pedagógicos de los días de formación a los jóvenes.

Los docentes integrantes del programa de capacidades organizacionales necesariamente trabajarán en cooperación y colaboración con los directivos, padres de familia y la junta vecinal.

Asimismo, guiarán y orientarán las actividades que realizarán los jóvenes estudiantes en cada dimensión personal y socio-ambiental, además de reforzar

positivamente sus aprendizajes, motivar y resolver sus necesidades, inquietudes y dudas; teniendo presente una posición de persona amiga, cercana a su persona que brinde un soporte afectivo interpersonal.

Es fundamental trabajar el reconocimiento y valoración de las cualidades y fortalezas en la formación como jóvenes líderes y emprendedores.

Perfil del docente.

El docente será seleccionado según las características del siguiente perfil que requiere el programa de formación de capacidades organizacionales.

- Profesional con capacidades emprendedoras
- Se caracteriza por practicar capacidades de liderazgo
- Desarrolla la creatividad e innovación en su práctica pedagógica
- Confía en la capacidad de los jóvenes integrantes del programa y de sus compañeros de equipo.
- Estimula constantemente un clima de confianza e integración entre los miembros del programa.
- Permite la apertura, tolerancia y disponibilidad entre los jóvenes a manifestar sus sentimientos y emociones.
- Promueve la participación de los jóvenes y los estimula a asumir riesgos.
- Es empático con todos los miembros del equipo pero sobre todo con los jóvenes.
- Maneja situaciones conflictivas que puedan surgir entre los miembros del programa.
- Se comunica eficazmente con los jóvenes y los padres de familia para evaluar su progreso en el programa y en su hogar.
- Es autocrítico, evalúa su trabajo y es capaz de mejorar sus estrategias.
- Es sincero y asertivo ante situaciones favorables y desfavorables.
- En sus opiniones, no esconde sus desacuerdos.
- Se muestra autocrítico y evalúa su desempeño siendo capaz de mejorar sus actitudes y estrategias con las que trabaja.

Los jóvenes participantes del programa.

Los jóvenes participantes del programa de capacidades organizacionales son estudiantes seleccionados de 3ro, 4to y 5to del nivel secundaria, sus edades fluctúan entre los 13 a 17 años de edad.

Son adolescentes y jóvenes que atraviesan cambios donde se van consolidando diferentes aspectos de su vida. Se encuentran expuestos a problemas sociales, que pueden manifestar diferentes niveles de ingresos familiares, alto porcentaje de desempleo y limitado acceso al empleo debido a no contar con las suficientes capacidades organizacionales para afrontar el mercado laboral.

Los adolescentes y jóvenes buscan su propia identidad, dejando su núcleo familiar a segundo plano, asumiendo un fuerte vínculo con sus amigos.

Buscan estar el mayor tiempo posible con quienes se pueden identificar y se sienten cómodos con su compañía. Asimismo, tienen la necesidad de ser autónomos, buscan en sus compañeros afecto, respeto, simpatía, comprensión y quien los guíe con valores y moral.

Perfil de los jóvenes.

El programa de capacidades organizacionales busca que sus jóvenes puedan transformarse en líderes y emprendedores convencidos con cualidades de eficiencia y eficacia. Entre esas características tenemos:

- Es capaz de ser empático y asertivo, compartiendo sus sentimientos, emociones e ideas sin hacer menos a sus demás compañeros.
- Ser jóvenes líderes y emprendedores socio-ambientales y financieros.
- Saben trabajar en equipos integrándose con otros jóvenes que tengan otras posiciones opuestas.
- Transmite alegría entusiasmo a las actividades, talleres o proyectos que puedan generar como parte de su organización.
- Es capaz de organizar, ordenar, planificar y ejecutar sus ideas dentro y fuera del programa de formación.
- Convoca y promueve la participación de sus amigos y compañeros del programa.

- Puede comunicarse sin problemas con los miembros de toda la organización educativa y la junta de vecinos.
- Reflexiona su participación dentro y fuera del programa siendo crítico y autocrítico de sus capacidades organizacionales obtenidas.

Diseño de la propuesta

Figura 1. Diseño de la propuesta.



Explicación del esquema gráfico teórico -funcional

El gráfico se lee partiendo del problema de izquierda a derecha como inicio, llegando al tema de la investigación, hasta llegar a la solución como resultado del mismo. Ambos extremos tienen un fundamento teórico científico que sustentan el diagnóstico, la

intervención y el resultado de forma ascendente como base socioeducativa, de gestión y curricular que se enlazan para responder al diagnóstico y resultado, centrándose en la intervención con el programa de formación de capacidades organizacionales socio-ambientales. El símbolo de la estrella representa la escuela que aprende, que está integrada en la parte superior por los jóvenes estudiantes del nivel secundaria, acompañados por los docentes y directivos que son los principales acompañantes educativos y en la parte inferior integrado por los padres y la junta vecinal representadas por las capacidades organizacionales que circulan entre los miembros de la escuela que aprende. El emprendimiento y el liderazgo son las capacidades más destacadas de los recursos humanos, el clima, las habilidades sociales, las relaciones interpersonales, la comunicación, el trabajo en equipo y la motivación también son importantes y están acompañados por la evaluación, la infraestructura y el financiamiento, que son capacidades que toda organización educativa requiere para una eficiente y eficaz trabajo pedagógico.

Implementación de la propuesta

Plan de acción y estructura del programa de formación.

El programa de formación de capacidades organizacionales deberá tener los siguientes elementos: metas, objetivos generales y específicos que permitirán integrarse paulatina y sosteniblemente en la institución educativa.

I.- Título y datos informativos del programa.

Son las características e información básica del programa que se tiene en cuenta para presentarlo teniendo en cuenta por ejemplo el título del programa, los responsables, los beneficiarios, entre otras generalidades.

II.- Descripción del programa.

Se indica que se realizará, se explica las acciones por desarrollar, relacionando la situación problemática con los propósitos del programa.

III.- Meta.

Es el nivel de logro académico y funcional del programa. Deben estar redactadas en positivo y describir lo que es posible observar y medir.

IV.- Objetivos.

El logro de los objetivos se plantea con precisión a partir de situaciones comprobables. El programa de capacidades organizaciones está basado en objetivos. Para el logro de las experiencias pedagógicas, sociales y ambientales, es necesario tener claro los objetivos y que puedan compartirse entre los miembros de su equipo.

4.1.- Objetivos Generales.

Considera la totalidad del programa y constituye la base que dirige las actividades que propone desarrollar en conjunto con los miembros de la organización.

4.2.- Objetivos Específicos

Son las acciones iniciadas o emprendidas en uno o varios aspectos del programa.

V.- Competencias y capacidades.

Describen las capacidades que se espera alcanzar al aplicar la propuesta del programa, los cuales sus indicadores deben estar definidos.

VI.- Fases.

Las fases deben responder al diagnóstico, a las políticas o normativas, los alcances que tendrá así como la estructuración del programa, los recursos, calidad, pertinencia y su evaluación respectiva.

Se tendrá en cuenta las siguientes fases para el diseño del programa de formación de capacidades organizacionales correspondientes a la propuesta:

6.1.- Diagnóstico.

Es la fase donde parte la razón del programa. El programa diseñado se enmarca en la educación no formal para responder a las inquietudes, necesidades personales y grupales de los miembros del programa en cuanto a situaciones educativas, socio-comunitarias y ambientales que han sido previamente reconocidas, produciendo ayudas que respondan esas necesidades identificadas antes del inicio de las actividades programadas.

6.2.- Políticas y capacidad de la organización.-

La organización de la propuesta tendrá en cuenta la revisión de las normativas vigentes para su integración. Los miembros de la organización educativa plantearán alternativas de solución desde sus experiencias y capacidades organizacionales como institución.

Se tiene en cuenta capacidades de infraestructura y financiamiento institucional para realización del programa.

La institución educativa integra la propuesta como un Proyecto de Innovación que permita integrar los enfoques y modelos didácticos que propone la institución permitiendo un afianzamiento entre lo que se quiere y lo que se puede hacer. Se tendrá en cuenta los recursos logísticos y tecnológicos para su adecuado trabajo.

6.3.- Alcance y estructura del programa.

La propuesta debe tener un diseño con metas y objetivos claros y concisos que demuestren su contribución a la comunidad educativa y social. El equipo de docentes formadores apoyará constantemente las actividades, jornadas, encuentros juveniles. La guía metodológica para los profesores será un documento funcional que oriente a los profesores las estrategias, métodos, técnicas y juegos para acompañar las actividades propuestas que desarrollen los jóvenes del programa.

6.4.- Planificación de recursos de la puesta en marcha del programa.

Se requiere de una planificación rigurosa, con el afán de estar seguros de la disponibilidad de los recursos físicos, humanos y financieros para alcanzar las metas y objetivos propuestos. Los recursos en condiciones óptimas permitirán un adecuado desenvolvimiento de los miembros de la organización educativa.

6.5.- Calidad y pertinencia del programa.-

Se debe fundamentar una planificación detallada de todos los aspectos así como también de los materiales educativos de calidad.

6.6.- Revisión de resultados.

Se define y revisa asertivamente los resultados obtenidos para la mejora continua del proceso del programa de capacidades organizacionales, asignando roles y maximizando lo obtenido en los resultados de los esfuerzos de la comunidad.

VII.- Momentos pedagógicos del programa.

Las actividades tendrán en cuenta seis momentos, donde cada uno de los íconos representa una fase de la actividad.

Momentos de las actividades.

Momento: “Compartimos nuestras experiencias” se pretende recoger información e indagar los conocimientos o saberes que poseen los jóvenes participantes sobre el tema elegido previamente. El docente no partirá de cero sino más bien parte de lo que sabe, cree, escucho, vivió, observó, etc.

Momento: “Investigamos para construir” Se planteará a los jóvenes diversas actividades que permitan la apertura de sus capacidades organizacionales y conocimientos y puedan construir otras capacidades o competencias más complejas.

Momento: “Aprendemos a tomar decisiones” Se sugerirá a los jóvenes que realicen actividades de proyección hacia sus hogares y demás donde pueda demostrar sus capacidades organizacionales alcanzadas así como de los nuevos saberes asimilados.

Momento: “Organizándonos aprendemos” Esta sección permitirá a los jóvenes a organizar y sistematizar lo aprendido, sintetizándolo a través de organizadores visuales como mapas mentales, conceptuales, semánticos, tablas, cuadros sinópticos, esquemas, etc., que permitan consolidar los conocimientos y capacidades organizacionales.

Momento: “Descubrimos nuestros aprendizajes” Se planteará a los jóvenes actividades que les permita identificar como aprendieron y alcanzaron sus capacidades organizacionales.

Momento: "Evaluamos nuestros logros" Se crearan situaciones a los jóvenes que les permita evaluar su desempeño a lo largo de las actividades programadas como a la unidad.

Las actividades sugeridas están encaminadas siempre hacia los jóvenes, de acuerdo a sus preferencias, creencias, edad, e intereses personales y grupales. Las actividades son sugerencias que se pueden enriquecer y cambiarlas como también recrearlas con la colaboración de profesionales y de organizaciones. Las actividades no son rígidas ni estáticas por el contrario deben contextualizarse y ser experiencias significativas en las que conviven los grupos juveniles.

VIII.- Cronograma de las actividades.

Se administra el tiempo, para el desarrollo de la propuesta de manera general, así como planificación de los talleres, a través del cronograma de actividades. Se tendrá en cuenta un horario de trabajo pedagógico.

Es recomendable que la propuesta sea una alternativa a las actividades extracurriculares que pueda organizar la institución.

IX.- Evaluación.

Es un proceso permanente, cuya intención primordial es observar el desempeño de los estudiantes y los aportes de los miembros de la comunidad educativa, en cuanto al desarrollo de las capacidades organizacionales; permitiendo la retroalimentación continua de los desempeños de cada miembro de la comunidad, para de esta manera poder dedicarse a los aspectos críticos que limitan el desenvolvimiento organizacional.

La evaluación debe ser dinámica, con el compromiso activo de los estudiantes; con la presencia del docente, para acompañar sus aprendizajes motivando cualitativamente a cada uno de los miembros de la comunidad educativa que forma la propuesta.

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Para la validación de la propuesta desarrollada, se ha tenido en cuenta el juicio de expertos. Para su elección se ha tenido en cuenta características y perfiles requeridos como: ser de la especialidad de ciencia, tecnología y ambiente o especialidades afines; experiencia en investigación educativa; grado académico alcanzado y con conocimientos del objeto de estudio. En ese sentido, los expertos tendrán a consideración la validez interna y externa con sus respectivos criterios.

En el proceso participaron tres especialistas: una dama especialista y coordinadora de biología y dos especialistas varones que cuentan con los perfiles requeridos, el siguiente cuadro detalla los criterios que se han tenido en cuenta:

Tabla2.

Características de los especialistas participantes.

Nombres y apellidos	Grado académico	Especialidad profesional	Ocupación	Años de experiencia
Miguel Humberto Fuentes Huerta.	Magister, mención: Gestión de la educación.	Antropólogo	Docente de la Universidad San Ignacio de Loyola.	30 años
Milagros Rocio Menacho Angeles	Magister, mención: Investigación y Docencia Universitaria.	Educación Biología y Química	Coordinadora de biología de la Universidad Autónoma del Perú. Docente de post grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.	20 años
Nolberto Leyva Aguilar	Magister, mención: Pedagogía Universitaria.	Educación Ciencias Naturales	Docente de la I.E.P.M Colegio Militar Ramón Castilla y docente de la UCV	23 años

Fuente: Portafolio de investigación para la validación.

Para la valoración cuantitativa y cualitativa, se elaboraron dos fichas de validación de carácter interno y externo. Cada instrumento fue redactado con diez criterios, cada criterio con sus respectivos puntajes y sugerencias, mientras que en una tercera ficha se consideró el resultado promedio de las anteriores fichas de validación, la tabla de valoración, sugerencias y opinión de aplicabilidad.

Los criterios considerados en la ficha de validación interna son las siguientes: la modelación contiene propósitos basados en los fundamentos educativos, curriculares y pedagógicos; la propuesta está contextualizada a la realidad en estudio; contiene un plan de acción detallado, preciso y efectivo; se justifica la propuesta como base importante de la investigación aplicada proyectiva; presenta objetivos claros, coherentes y posibles de alcanzar; la propuesta guarda relación con el diagnóstico y responde a la problemática; la propuesta considera los perfiles del docente y del joven participante de acuerdo con las características del programa; las orientaciones metodológicas para la implementación del programa son detalladas; el programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental presenta momentos claros y precisos en las actividades o talleres formulados; se tiene en cuenta la evaluación y monitoreo del programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental.

En el caso de la validez externa se consideró los criterios de: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Se debe aclarar que la validez interna y externa puede alcanzar un puntaje y promedio de 50 como máximo.

Los resultados parciales obtenidos del juicio de expertos tanto de los promedios como de las recomendaciones realizadas, se muestran en la siguiente tabla 3:

Tabla 3.

Características de los especialistas participantes.

Nombres y apellidos	Recomendaciones		Resultado parcial		Suma parcial
	Ficha interna (FI)	Ficha externa (FE)	I	FE	
Miguel Humberto Fuentes Huerta			42	45	87
Milagros Rocio Menacho Angeles			46	48	94
Nolberto Leyva Aguilar			49	49	98
		Suma total:	137	142	279

Fuente: Fichas de validación de la propuesta.

De acuerdo a la suma total obtenida y la tabla de valoraciones, se obtiene un promedio de valoración cuantitativo de 92,9 y una apreciación cualitativa de MUY BUENA. Al valorar las recomendaciones realizadas por los expertos y luego de subsanar las observaciones, se finaliza que el resultado científico es aplicable y podría ser generalizado en contextos similares. Para ver más detalles del proceso de validación.

CONCLUSIONES

Desarrollar las capacidades organizacionales en los estudiantes de la institución educativa para que se inserten activamente en el desarrollo cognitivo, afectivo y socio formativo en su proyecto de vida

La práctica de la educación ambiental, se ha extendido a diferentes niveles, pero que la ciudadanía se limita sólo a cumplir lo que considera necesario, en el manejo de sus recursos naturales evitando un compromiso con su ambiente.

Desarrollar liderazgo y emprendimiento como ejes centrales en la formación de programas de educación ambiental con argumentos teóricos y metodológicos.

La interacción con los estudiantes con trato agradable y motivador que les permita formarse como personas y ciudadanos de bien aprovechando de manera adecuada sus recursos y ambientes dentro y fuera de su institución.

Estrategias metodológicas utilizadas por los docentes con fundamento teórico y práctico con características dialógicas entre todos los miembros de la escuela.

La propuesta exige que los estudiantes sean los gestores del cambio y utilicen sus capacidades en equipos para diseñar, implementar y ejecutar proyectos educativos, sociales y ambientales

La implementación de la propuesta a través del programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental, pretende un desempeño idóneo del joven estudiante que requiere oportunidades de socializar, con otros jóvenes que puedan compartir intereses en común y que la sociedad local no ofrece a los jóvenes por lo que son presa de las amenazas sociales.

RECOMENDACIONES

Promover el desarrollo de capacidades organizacionales desde la misma institución educativa y permita prepararlos en organización, vinculando sus capacidades para la vida, de forma integral, considerando la reflexión y el pensamiento crítico.

Diseñar una educación ambiental desde la gestión institucional y pedagógica para extenderlo a los demás niveles, formando una juventud más ciudadana que respete e impulse compromisos sociales y ambientales.

Elaborar propuestas, actividades y campañas que fortalezcan a la comunidad educativa, tanto por parte de docentes como estudiantes para desarrollar liderazgo y emprendimiento desde el PEI y PCI y puedan ser sostenibles en el tiempo.

Realizar jornadas con los estudiantes para un trato agradable y motivador que permita formar a los jóvenes estudiantes como personas y ciudadanos de bien aprovechando sus recursos humanos y materiales dentro y fuera de su institución.

Aplicar estrategias metodológicas dinámicas a través de talleres interactivos en horarios alternos de trabajo desarrollados por los docentes comprometidos con la institución y los miembros de la sociedad civil.

Incluir proyectos transversales en que los estudiantes sean los gestores del cambio y utilicen sus capacidades en equipos para diseñar, implementar y ejecutar proyectos educativos, sociales y ambientales

Promover la implementación del programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental, con el apoyo financiero, logístico de los padres de familia, vecinos y organizaciones sociales cercanas a la institución.

REFERENCIAS

- Acebal, M. (2010). *Conciencia ambiental y formación en maestras y maestros*. Tesis para optar el grado de Doctor en las ciencias en educación. Universidad de Málaga, Málaga, España.
- Antúnez, S. y González, M. (Coord.) (2005). *Escuelas para la democracia. Cultura, organización y dirección de instituciones educativas*. Cantabria: Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria.
- Caballero, A. (2011). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Lima: Alen Caro.
- Calero, M (1999). *Estrategias de educación constructivista*. Lima: San Marcos.
- Caride, J. y Meira, P. (2001). *Educación ambiental y desarrollo humano*. Barcelona: Ariel.
- Cerezal, J. y Fiallo, J. (2003). *Métodos científicos de las investigaciones pedagógicas*. Lima: Editora magisterial servicios gráficos.
- Chiavenato I. (2007) *Administración de recursos humanos*. (8va ed.) México D.F.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2014) *Comportamiento Organizacional*. (2da ed.) México D.F.: Mc Graw Hill.
- Congreso Iberoamericano de Educación Ambiental VII (2014). *Declaración de Lima*.
- Cruz, E. (2004). *Propuesta didáctica centrada en la Interdisciplinariedad de las ciencias naturales como alternativa para el desarrollo de la educación ambiental en alumnos de secundaria básica*. Tesis para optar el grado de Maestría. Universidad de la Habana, La Habana, Cuba.
- Cummings T. y Worley C. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. (8va. ed.) México D.F.: Cengage Learning.
- Delgado K. (2012) *Educación ambiental experiencias y propuestas*. (2da. ed.) Lima: San Marcos.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. (3ra. ed.) México D.F.: Mc Graw Hill.
- Encinas, J. (1938). *La reforma universitaria en el Perú, 1930-1932*. Lima: Ediciones 881
- Eschenhagen, M. (2008). Aproximaciones al pensamiento ambiental de Enrique Leff: Un desafío y una aventura que enriquece el sentido de la vida. Recuperado el 18 de noviembre de 2014 en <http://www.cep.unt.edu/papers/>.
- Fernández, A. (2008). *Interrelación escuela comunidad necesidad y posibilidad*. Lima: San Marcos.

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2006) *Desarrollo de capacidades para el ejercicio de la ciudadanía*. Buenos Aires: UNICEF
- Gallegos, B., Silva E. y Miramontes E. (2010). *Educación ambiental*. México D.F.: Cengage Learning.
- García, E. (2001) *Piaget: La formación de la inteligencia*. México D.F.: Trillas
- García, E. (2008) *Vigotsky: La construcción histórica de la psique*. México D.F.: Trillas
- Helfat, C. and Peteraf, M. (2003). The dynamic resource-based view: capability lifecycles. *Strategic Management Journal*, 24, 997-1010.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2002) *Administración un enfoque basado en competencias*. México D.F.: Thompson.
- Hurtado, J. (1998). *Metodología de Investigación Holística*. Caracas: Fundación Sypal.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). Informe técnico Evolución de la pobreza monetaria 2009.2013. Recuperado el 19 de setiembre del 2015, de https://www.inei.gov.pe/media/cifras_de_pobreza/informetecnico.pdf
- Jones. G. (2013). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*. México D.F.: Pearson
- Leff, E. (2007). *Saber ambiental, sustentabilidad, racionalidad complejidad, poder*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Luaces P.(2010). *Educación medioambiental, modelos, estrategias y sistemas para preservar el medio ambiente*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Luna, A. y Guzmán, J. (2011). *Diseño del modelo de competencias para la cooperativa gestionando Coop de la ciudad de Pereira*. Tesis para optar el grado de Maestría en administración del desarrollo humano y organizacional. Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira, Colombia.
- Lusthau, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F. y Plinio, G. (2002). *Evaluación organizacional*. New York: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Mayz, Cruz.(n.d.) ¿Cómo desarrollar, de una manera comprensiva, el análisis cualitativo de los datos? Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-9102009000100007&script=sci_arttext
- Mejía, M. (1990). *Hacia otra escuela desde la educación popular*. Lima: Tarea.
- Ministerio de Educación – Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (2009). *Educación ambiental: de la conservación a la formación para la ciudadanía*. Buenos Aires.
- Ministerio de Educación del Perú (2015). *Rutas del aprendizaje*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2015). *Marco del buen desempeño directivo*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.

- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Manual para el docente - Ciencia, Tecnología y Ambiente secundaria*. Lima: Santillana
- Ministerio de Educación (2007). *Orientaciones para el trabajo pedagógico*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2009). *Diseño curricular nacional de educación básica regular*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio del Ambiente (2014). Revista MINAM. Recuperado el 21 de octubre del 2014, de http://issuu.com/minam_peru/docs/revista_minam04.
- Murillo, F.J. (Coord.) (2006). *Estudios sobre Eficacia Escolar en Iberoamérica. 15 buenas investigaciones*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Muro, M. (2013) *Propuesta de rediseño organizacional para el Instituto cultural peruano norteamericano –Chiclayo*. Tesis para optar el título de licenciada en administración de empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Novo, M. (2008) *Educación ambiental: Bases éticas, conceptuales y metodológicas*: (3ra. ed.) Madrid: Universitas
- Ocampo, J. (2008). Paulo Freire y la pedagogía del oprimido. Recuperado 3 de setiembre de 2014 en <http://www.redalyc.org/pdf/869/86901005.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación y Diversificación, la Ciencia y la Cultura (1987). Congreso Internacional sobre la Educación y la formación Ambiental. Moscú: Unesco.
- Organización de los Estados Iberoamericanos. (2014, 16 de agosto). *Compromiso por una educación para la sostenibilidad*. Recuperado 17 de octubre del 2014, de <http://goo.gl/4uINIU>.
- Organización de los Estados Iberoamericanos. (2014, 16 de agosto). *Metas educativas 2021 y su seguimiento*. Recuperado 28 de octubre del 2014, de <http://www.oei.es/metas2021/index.php>
- Otero, A. (2001) *Medio Ambiente y educación*. (2da. Ed). Buenos Aires: Novedades Educativas. Recuperado el 7 de octubre del 2014, de <http://goo.gl/KWWOiJ>.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces.
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó
- Plowright, D. (2007). "Self-evaluation and Ofsted Inspection. Developing an Integrative Model of School Improvement". *Educational Management Administration & Leadership*, 35(3): 373–393
- Política Nacional de Educación Ambiental. (2012). Decreto Supremo 017-2012-ED. 14 de Noviembre del 2012.

- Real Academia Española. (s.f). Capacidad [artículo nuevo]. En *Diccionario de la lengua española* (avance de la 23.^a ed.). Recuperado 25 de agosto del 2014, de http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=internet.
- Reeve J. (2010) *Motivación y emoción*. (5ta ed.). México D. F.: McGraw Hill.
- Reigota, M. (1998) Educación ambiental: autonomía, ciudadanía y justicia social., volumen 10, N° 22, Educación febrero-junio. Formación ambiental PNUMA.
- Rodríguez G., Gil J. y García E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- San Fabián, J. y Granda, A. (2013). *Autoevaluación de centros educativos*. Madrid: Síntesis.
- Sánchez, S. (2011). *Actitudes hacia la conservación Ambiente en estudiantes varones y mujeres de quinto de secundaria del distrito del Callao*. Tesis para optar el grado de maestría en Educación en la Mención Aprendizaje y Desarrollo. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Sen, A (2010). *La idea de la justicia*. Madrid: Taurus.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Madrid: Planeta.
- Tito, P. (2012) *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Torres, A. (2012). *Conocimientos pedagógicos y curriculares*. Lima: Rubiños.
- Torres, G. y Rositas, J. (2012). *Diseño de planes educativos bajo un enfoque de competencias*. México D.F.: Trillas
- Torres, R. (1988) *Educación popular un encuentro con Paulo Freire*. Lima: Tarea
- UNESCO (1997). Actividades de Educación Ambiental para escuelas primarias. Serie 21. Recuperado 6 de noviembre del 2014, en <http://unesdoc.unesco.org/images>
- Vásquez, G. (1996). *Ecología y Formación Ambiental*. México D. F.: Mc Graw Hill.
- Vilma, E. y Salas, M. (2000) Aportes de las teorías de Vygotsky, Piaget, Bandura y Bruner paralelismo en sus posiciones en relación con el desarrollo. Recuperado 7 de octubre del 2014 en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35630907>.

ANEXOS

Anexo A: Instrumentos de diagnóstico

FICHA DE OBSERVACIÓN

INSTRUCCIONES.- A continuación encontrarás una serie de frases. Lea atentamente y responda a cada una de ellas anotando una X en la alternativa que consideras adecuado.

Escala de valoración	EQUIVALENCIA
2	Cumple completamente con el indicador
1	Cumple medianamente con el indicador
0	No cumple con el indicador

ITEMS	0	1	2
1.- La Institución Educativa, tiene establecido y documentado el proyecto educativo institucional.			
2.- El Proyecto Educativo Institucional está vigente.			
3.- La institución educativa tiene su Proyecto Curricular Institucional difundido entre toda la comunidad.			
4.- La Institución Educativa, tiene establecido y documentado un plan de trabajo del CONEI, actualizado con sus actividades.			
5.- La Institución Educativa, tiene establecido los documentos administrativos, (lista de matriculados, nóminas actualizadas) y documentos de gestión (plan Anual de trabajo, Reglamento interno, Manual de Organización y funciones)			
6.- La Institución Educativa, tiene establecido y documentado un plan de trabajo con la APAFA.			

7.- La institución educativa cuenta con el libro de actas y libro contable actualizado.			
8.- Los docentes son parte de un equipo y/o comisión de trabajo en la institución.			
9.- La infraestructura de los laboratorios, Aula de innovación, biblioteca y campos deportivos se encuentran implementados con equipamiento adecuado.			
10.- La dirección y subdirección aplica un instrumento de supervisión a los docentes			
11.- La Institución Educativa, tiene establecido y documentado su programación curricular, de unidades y de las sesiones de aprendizaje			
12.- Existe una coordinación académica entre las áreas del nivel secundario tienen establecido y documentado en su plan anual de trabajo.			
13.- La Institución Educativa cuenta con los materiales didácticos estructurados y no estructurados utilizados en aula.			
14.- Las áreas o comisiones de trabajo tienen sus planes y sus informes de las actividades desarrolladas.			
15.- La Institución Educativa toma en cuenta los instrumentos de evaluación.			
16.- Los docentes entregan parte de su tiempo para colaborar en proyectos o programas sociales, ambientales en que está la Institución Educativa			

Anexo A ENCUESTA

Estimado docente nuestro agradecimiento anticipado por el apoyo que nos brinde al optar por una de las alternativas que corresponden a las proposiciones planteadas, a continuación ella, servirá para llevar a cabo nuestro trabajo de investigación cuyo título es “**Capacidades organizacionales para el desarrollo de un programa de educación ambiental**”.

La información solicitada, tiene carácter de investigación aplicada y el procesamiento de los datos será reservado, se agradece por la sinceridad en sus respuestas.

Fecha : _____
Años de experiencia en el nivel : _____
Nombre de la institución : I.E. N° 6093 Juan Valer Sandoval

I.- INFORMACIÓN DE IDENTIFICACIÓN

Instrucciones: Marque sólo una respuesta con una aspa (X)

1.- Sexo Masculino () Femenino ()

2.- ¿Su edad está entre?

- | | | | |
|-------------------|-----|--------------------|-----|
| - De 21 a 25 años | () | - De 26 a 30 años | () |
| - De 31 a 35 años | () | - De 36 a 40 años | () |
| - De 41 a 45 años | () | - De 46 años a más | () |

3.- ¿Su grado académico es ?

- | | | | |
|------------|-----|--------------|-----|
| - Profesor | () | - Licenciado | () |
| - Maestría | () | - Doctorado | () |

4.- ¿Su experiencia en educación secundaria es?

- | | | | |
|--------------------|-----|-------------------|-----|
| - Menos de 5 años | () | - De 6 a 10 años | () |
| - De 11 a 15 años | () | - De 16 a 20 años | () |
| - De 21 años a más | () | | |

5.- ¿En qué otro tipo de institución educativa labora?

- | | | | |
|----------------------------|-----|-------------------------|-----|
| - Educación Básica Regular | () | - Instituto Pedagógico | () |
| - CETPRO/CEO | () | - Instituto Tecnológico | () |
| - Universidad | () | -Otro | |

II.- EXPERIENCIA PEDAGÓGICA

Instrucciones: Profesor (a) Marca con una aspa (X) en la columna que le corresponda donde exprese su opinión. Cada proposición tiene sus alternativas

1. Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre

Item	Formulación del ítem	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
	¿Consideras que la institución Educativa se organiza eficientemente entre todos sus miembros directivos, profesores, estudiantes, padres y APAFA?.					
	¿Los directivos programan actividades en la I.E. que están organizadas en la documentación del Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo y el Plan del CONEI?					
	¿Existe Colaboración activa entre todos los miembros de la organización de su Institución educativa?					
	¿Los directivos y docentes del nivel secundario de la Institución promueven una cultura organizacional entre los miembros de la comunidad educativa?					
	¿Los directivos y docentes del nivel secundario promueven sus capacidades o habilidades organizacionales profesionales y/o directivas entre los demás miembros de la comunidad educativa?					
	¿Considera que existen eficientes relaciones interpersonales entre los miembros de la I.E.?					
	¿Los proyectos o programas educativos que se desarrollan en la organización se declaran sostenibles e institucionalizados?					
	¿Se manifiesta el liderazgo personal e institucional en temas educativos, sociales y ambientales por parte de los directivos y docentes?					

	¿En la institución los estudiantes, docentes y directivos participan en emprendimientos educativos, ambientales y sociales que organiza la misma institución?					
	¿Se Motiva a la comunidad educativa en las actividades programadas con premios y resoluciones de buen desempeño?					
	¿Las innovaciones educativas son diseñadas, monitoreadas y supervisadas por la dirección y el CONEI?					

Anexo A- GUÍA DE ENTREVISTA

Entrevistador: **Carlos Martin Villafuerte Sime**

Nombre: _____ Edad: _____

Fecha: _____ Hora: _____

Dirección: _____ Profesión: _____

Especialidad _____ Experiencia: _____

Preguntas:

1. ¿Qué opina de la organización de su institución educativa en su conjunto, así como de la APAFA, los exalumnos, los docentes, directivos y estudiantes?
2. ¿Ha participado o participa en programas educativos formales o no formales dentro o fuera de su institución, considera que se debería fomentar éstas experiencias?
3. ¿Qué tipo de formación profesional ha recibido para desempeñarse como formador de algún programa educativo?
4. ¿Considera que se debe tener en cuenta la educación ambiental en el Proyecto curricular Institucional?
5. ¿Existe un agradable clima de trabajo y mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas en la organización educativa?
6. ¿Qué factores organizacionales de éxito considera para que los estudiantes, docentes y padres de familia participen en programas educativos en horarios alternos?
7. ¿Será necesario la motivación externa para el desarrollo de Programas educativos en su institución?
8. ¿Cómo Utiliza las herramientas comunicativas para abrir diálogos con sus estudiantes y colegas?
9. ¿Considera necesario los recursos educativos para el logro de un programa de educativo?
¿Por qué?
10. ¿Qué aspectos deberían colaborar Las Municipalidades, comunidad local, ONGs en los programas o proyectos educativos?
11. ¿Cómo promueve, el liderazgo y asume los cambios, tiene alguna estrategia que le permite óptimos resultados en su institución
12. ¿Qué recomendaría a la dirección para incluir temas de educación ambiental en el PEI, PCI y la programación curricular?
13. ¿Qué tipo de compromiso de sus estudiantes, docentes y comunidad educativa debería incluirse para trabajar activamente en los programas de educación ambiental?
- 14.- ¿Considera que es muy difícil diseñar y elaborar un programa de educación ambiental teniendo en cuenta las capacidades organizacionales? ¿Se animaría participar en uno?

Anexo B: Surgimiento de sub categorías emergentes

Matriz de codificación del informante

GRUPO DE INFORMANTE	CÓDIGO	STRUMENTO	CÓDIGO	CONDICIÓN	CÓDIGO	INFORMANTE	CÓDIGO
DOCENTES	D	ENTREVISTA A PROFUNDIDAD	D	DOCENTE ESPECIALISTA	DE	MARÍA TERESA ALZAMORA TUESTA	DE-1
		ENTREVISTA A PROFUNDIDAD	D	DOCENTE ESPECIALISTA	DE	VÍCTOR MANUEL LUJÁN TURÍN	DE-2
		ENTREVISTA A PROFUNDIDAD	D	DOCENTE ESPECIALISTA	DE	TERESA GODOY ESPINOZA	DE-3
		ENTREVISTA A PROFUNDIDAD	D	DOCENTE ESPECIALISTA	DE	GLORIA FALCÓN CABEZUDO	DE-4
		GRUPOS FOCALES	GF	ESTUDIANTE PROGRAMA DE	EPEA	TIFANY PIZANGO AMASIFUEN	EPEA-1

ESTUDIANTES	E			EDUCACIÓN AMBIENTAL			
		GRUPOS FOCALES	GF	ESTUDIANTE PROGRAMA DE EDUCACIÓN AMBIENTAL	EPEA	ANDREA VILCHEZ ROJAS	EPEA-2
		GRUPOS FOCALES	GF	ESTUDIANTE PROGRAMA DE EDUCACIÓN AMBIENTAL	EPEA	ANGELO CAMPOS VELASQUEZ	EPEA-3
		GRUPOS FOCALES	GF	ESTUDIANTE PROGRAMA DE EDUCACIÓN AMBIENTAL	EPEA	NICOL ARIAS SOTO	EPEA-4
		GRUPOS FOCALES	GF	ESTUDIANTE PROGRAMA DE EDUCACIÓN AMBIENTAL	EPEA	MIGUELCARRIÓN SANDOVAL	EPEA-5

Anexo B Tabla de transcripción de entrevista a docentes

<p>Descripción del proceso de la entrevista</p>	<p>La entrevista realizada a la profesora DE-1 , se realizó en un ambiente de la biblioteca, con suficiente luz y espacio agradable, se conversó previamente para solicitarle su disponibilidad de tiempo a lo cual accedió sin presiones, más bien hubo disponibilidad de colaborar en cuanto a las preguntas que se formulaban, la dirección brindo también las facilidades del caso para poder entrevistar a la docente en sus horas libres o fuera del horario de trabajo.</p> <p>La mayor dificultad que se pudo encontrar fue cuando se cruzaban los horarios de entrevistas programados, con los horarios escogido previamente, se tuvo que modificar la fecha de entrevista en dos ocasiones, felizmente hubo la predisposición de entrevistarla en otra horario donde se encuentre libre, en algunas de las preguntas se le aclaraba la intención de recoger la información lo más real posible, durante la entrevista la profesora se mostraba risueña y amigable, cuando se trataba preguntas sobre su relación con los demás docente cambiaba el tono de su voz y sus gestos; se emociona recordando los momentos en que desarrollo su experiencia y cuando lograba éxitos con sus estudiantes, replica muchas veces el grupo o grupito de docentes con quien trabajo armoniosamente, recuerda esos momentos como si fueran parte de su vida familiar, extraña las anécdotas e historias que paso con los jóvenes en el programa de “Buena Voz”.</p>
--	---

CATEGORIA	SUB CATEGORIA	ITEMS	RESPUESTAS	CODIFICACIÓN DE CATEGORIAS	CATEGORIAS EMERGENTES
Capacidades organizacionales, directivos, docentes y de los estudiantes del nivel secundaria	Documentos de gestión institucional y pedagógica en el marco de las capacidades organizacionales	1. Qué opina de la organización de su institución educativa en su conjunto, así como de la APAFA, los exalumnos, los docentes, directivos y estudiantes?	Bueno en líneas generales hay un esfuerzo de querer organizar y tener una coordinación entre los docentes que hay en la escuela entre los alumnos tenemos el municipio escolar de representar a los alumnos tenemos a los asociación de padres de familia tenemos también a las comisiones de maestros estamos en cada maestro está en una comisión lo cuales tenemos ciertas fecha cívicas que cumplir y ciertas actividades, en líneas generales podemos decir que hay esfuerzos por coordinar y crear un clima estable pero también vemos dificultades en cuestión de relaciones interpersonales en cuestión de trabajos en equipo todavía falta ahí este un poco más de compromiso de ciertos docentes porque siempre se ve que somos algunos nomás que destacamos cuando hay las actividades centrales llámese este aniversario del colegio u otras tipos actividades siempre hay un grupo nomás que destacan y se ve que están identificados todavía creo que ahí todavía tenemos esas falencias.	<p>esfuerzo de querer organizar</p> <p>alumnos tenemos el municipio escolar de representar a los alumnos tenemos a los asociación de padres de familia tenemos también a las comisiones de maestros</p> <p>coordinar y crear un clima estable pero también vemos dificultades en cuestión de relaciones interpersonales</p> <p>en cuestión de trabajos en equipo todavía falta ahí este un poco más de compromiso de ciertos docentes</p>	<p>Organización</p> <p>Organizaciones dentro de la institución</p> <p>coordinar y crear un clima estable</p> <p>Dificultades para el Trabajo en equipos entre la comunidad educativa</p> <p>Organización de estudiantes</p>

			<p>Los estudiantes están organizados en el Municipio escolar ellos esté bueno en el Municipio escolar es un ente que incluye a todos los estudiantes tanto de primaria como de secundaria son elegidos democráticamente presentan sus listas hacen sus propagandas y luego se llevan a cabo democráticamente la elección, ellos presentan un plan de trabajo el cual incluye actividades culturales y pedagógicas también a ver las dificultades, los chicos tienen mucho ánimo de hacer las cosas, pero en el camino se van topando y que ciertas acciones que plantearon no se pueden llevar a cabo como por ejemplo plantearon de que todas las aulas tengan la pizarra acrílica y después cuando se sentaron o nos sentábamos eran muy caros o que no podía ser posible adquirir esas pizarras entonces no lo han hecho y así nosotros les planteamos de que sean actividades donde ellos puedan nuevamente cumplir con sus compañeros y ellos también se sientan satisfechos por una labor ejercida en ese caso hay un tipo de frustración de no poder haber hecho, lograr la meta que ellos se habían planteado.</p>	<p>son elegidos democráticamente presentan sus listas hacen sus propagandas y luego se llevan a cabo democráticamente la elección,</p> <p>plan de trabajo el cual incluye actividades culturales y pedagógicas también a ver las dificultades, los chicos tienen mucho ánimo de hacer las cosas, pero en el camino se van topando y que ciertas acciones</p> <p>plantearon de que todas las aulas tengan la pizarra acrílica y después cuando se sentaron o nos sentábamos eran muy caros o que no podía ser</p> <p>actividades donde ellos puedan nuevamente cumplir con sus compañeros y ellos también se sientan satisfechos por una labor</p>	<p>Actividades Democráticas</p> <p>Planificación de actividades</p> <p>Desmotivación</p> <p>Frustración</p>
--	--	--	--	---	---

Anexo B Tabla de transcripción de focus group a estudiantes

MATRIZ DE CODIFICACION Y CATEGORIZACIÓN						
CATEGORIA	SUB CATEGORIA	ITEMS	RESPUESTAS	CODIFICACIÓN DE CATEGORIAS	CATEGORIAS EMERGENTES	CONCLUSIÓN PREVIA
Capacidades organizacionales, directivos, docentes y de los estudiantes del nivel secundaria	Documentos de gestión institucional y gestión pedagógica en marco de las capacidades organizacionales	1. ¿Conoce cómo está organizada tu institución educativa puedes mencionar alguna de ellas? ¿Por qué es importante trabajar organizada	EPEA-3 No podría decir como funciona exactamente la institucional del punto de vista de cada compañero sería que falta más organización en varios temas, por ejemplo cuando hay eventos la organización de los policías escolares está bien pero, están un poco mal con respecto a los alumnos, que no vienen a festejar el día de madre sino a hacer hora, falta organizarse un poco más con los alumnos, como te estaba comentando por ahí existe rivalidades entre profesores, y alumnos con los profesores cuando me cae mal te jalo, cuando falta un poco más de diálogo entre alumnos y profesores, en no poder tocar un tema quizá el profesor dude del alumno o el alumno dude del maestro ese es mi punto de vista.	No podría decir cómo funciona exactamente la institucional del punto de vista de cada compañero falta más organización en varios temas, por ejemplo cuando hay eventos la organización de los policías escolares está bien pero, están un poco mal con respecto a los alumnos existe rivalidades entre profesores, y alumnos con los profesores cuando me cae mal te jalo, falta un poco más de diálogo entre alumnos y profesores	Funciones institucionales Limitada organización Clima institucional Comunicación	Las funciones que desempeñan los miembros de la comunidad educativa ocasionan una limitada organización con un clima poco cálido entre los profesores y estudiantes marcándose una desigualdad en el trato que se les brinda, en algunas

		<p>damente ?</p>	<p>EPEA-2 También lo que dice de los profesores por ejemplo algunos profesores se llevan bien con algunos alumnos, cuando el estudiante es bueno, como ven su empeño lo aprueban, y cuando no se llevan con el profesor, el profesor no da las mismas oportunidades, no es igual el trato con el que si charla más.</p> <p>EPEA-1 Como dice Ángelo creo que hay a veces los policías escolares se dedican a que los alumnos no salgan, pero no es obligación de que estén allí, creo que los profesores dan mucho cargo a un montón de alumnos a que estén allí, pero tampoco van a poder ellos, como que no hacen caso ,aunque deberían estar los maestros allí , creo que los profesores no deberían dejar mucho cargo a ellos.</p> <p>EPEA-2 A veces cuando los policías escolares están ubicados en un solo lugar dicen que nadie tiene que pasar y sólo a sus amigos o conocidos dejan</p>	<p>algunos profesores se llevan bien con algunos alumnos</p> <p>el profesor no da las mismas oportunidades, no es igual el trato</p> <p>creo que los profesores dan mucho cargo a un montón de alumnos a que estén allí.</p> <p>creo que los profesores no deberían dejar mucho cargo a ellos</p> <p>sólo a sus amigos o conocidos dejan pasar y cuando los demás reclaman eso fomenta desorden.</p>	<p>Desigualdad de oportunidades</p> <p>Sobre carga de funciones a los estudiantes</p> <p>Valores</p>	<p>situaciones se pierde el respeto a los valores institucionales ocasionando poca identidad entre los estudiantes.</p> <p>Por tal razón es necesario una buena comunicación entre sus miembros, ésta situación se podría superar si existiera una planificación previa</p>
--	--	------------------	---	--	--	---

		<p>pasar y cuando los demás reclaman eso fomenta desorden.</p> <p>EPEA-4 Hay profesores que les caes como dicen, el Prof. Ronald te da la confianza para contar o hacerles bromas, ellos te guían, en cambio otros profesores son rectos hacen su clase y después se van están apurados</p> <p>EPEA-5 Cuando das una práctica o un examen el auxiliar toca la puerta para que el profesor firme algunos profesores dicen todavía no, otros si le abren los profesores deberían tener un poco mas de comunicación para que así pueda comunicarse bien, los profesores nuevos de religión, son desconocidos han llegado y no conocen y algunos no les caes bien</p> <p>INV. ¿Ustedes consideran que es importante trabajar organizadamente?</p> <p>EPEA-2 Si, así las cosas salen mejor porque trabajar desorganizado es difícil trabajar así,</p>	<p>Prof. Ronald te da la confianza para contar o hacerles bromas, ellos te guían, en cambio otros profesores son rectos hacen su clase y después se van</p> <p>los profesores deberían tener un poco más de comunicación para que así pueda comunicarse bien,</p> <p>trabajar desorganizado es difícil trabajar así</p> <p>creo que organizarse de un día para otro no sale como uno lo planea</p>	<p>Identidad y compromiso con los estudiantes</p> <p>Comunicación eficaz entre la comunidad educativa</p> <p>Inadecuada Organización</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>EPEA-1 creo que organizarse de un día para otro no sale como uno lo planea,</p> <p>EPEA-4 creo que debería hacerse con una semana de anticipación a un día antes a que todo salga al revés (los jóvenes muestran aprobación en común en la respuesta)</p> <p>INV. ¿En las clases consideran que sus profesores se organizan para dictar sus clases?</p> <p>EPEA-3 Algunos si otros no</p> <p>EPEA-2 Pero ahora sí, porque ahora los controlan y tienen una ficha donde lo tienen que hacer y le van sellando lo que van haciendo, ahora sí, quizás antes no era tanto así, algunos conversaban y es porque están allí detrás de ellos</p> <p>INV. ¿Cómo ven la dirección? (Se muestran gestos de temor)</p> <p>EPEA-3 El trabajo de la directora es impecable es espectacular, ahora quizá</p>	<p>creo que debería hacerse con una semana de anticipación a un día antes a que todo salga al revés</p> <p>ahora sí, porque ahora los controlan y tienen una ficha donde lo tienen que hacer y le van sellando lo que van haciendo</p>	<p>Planificación institucional</p> <p>Control de actividades pedagógicas</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>no sea tan bueno el trabajo de la subdirectora por ejemplo de como era la anterior organización que nosotros tenemos, ósea no puede llegar a decir no esto mejor acá cuando la directora sabe por decir así a mi me ponen en un puesto para que los alumnos no pasen y luego me dicen que pasen todos, o que nadie se mueva cuando están formando y me diga que déjalo ir baño, fastidia a algunos, supuestamente estamos mejorando en una organización en un plan y rompe el plan, el esquema.</p> <p>INV. ¿encuanto a la limpieza del aula en la organización?</p> <p>EPEA-4 A veces en mi salón dejan sucio el salón los de la tarde y vienen a gritarnos a nosotros o gritan a nuestra tutora, deben averiguar quien deja sucio y quien no, no es así tampoco</p> <p>EPEA-2 Así se van tirando la pelota los de la tarde dicen que son los de la mañana y los de la mañana que son los de la tarde o los de la noche.</p>	<p>supuestamente estamos mejorando en una organización en un plan y rompe el plan, el esquema.</p> <p>A veces en mi salón dejan sucio el salón los de la tarde y vienen a gritarnos a nosotros o gritan a nuestra tutora</p> <p>se van tirando la pelota los de la tarde dicen que son los de la mañana y los de la mañana que son los de la tarde</p>	<p>Inconsistencia con la planificación de las actividades programadas</p> <p>Educación ambiental</p> <p>Responsabilidad de funciones</p>	
--	--	---	---	---	--

		<p>EPEA-3 Pero la culpa es de los alumnos porque los profesores no vienen a dejar las envolturas del agua, ni lo dejan debajo de la carpeta.</p> <p>INV: ¿Cómo ve esa actitud de sus compañeros?</p> <p>EPEA-3 Falta de organización del alumno</p> <p>EPEA-2 Pero también están por los de aseo y limpieza en el aula</p> <p>INV. ¿A eso me refiero, se supone que le dices porque no botas tu basura al tacho? ¿Hay esa conciencia ambiental? ¿El porque no lo haces o simplemente nos quedamos callado y allí dejamos todo?</p> <p>EPEA-1 Yo si, si le digo y también cuando botan, hago que regresen y boten la basura, algunos hacen caso otros no.</p>	<p>la culpa es de los alumnos porque los profesores no vienen a dejar las envolturas</p> <p>Falta de organización del alumno</p> <p>le digo y también cuando botan, hago que regresen y boten la basura, algunos hacen caso otros no.</p> <p>podría decir de mí en ese aspecto que vayan a recogerlo y boten a la basura,</p>	<p>Educación ambiental</p> <p>Desorganización de los estudiantes</p> <p>Conciencia ambiental</p>	
--	--	--	---	--	--

		<p>EPEA-2 Yo si te podría decir de mí en ese aspecto que vayan a recogerlo y boten a la basura, porque da más trabajo, porque se ve feo ver todo así</p> <p>INV: ¿Quiérase o no de alguna manera el dejar hacer, dejar pasar es un mayor trabajo para los demás? ¿Uds. Cómo ven la limpieza en su institución?</p> <p>EPEA-3 Cuando trabajamos en historia o en física, puras hojas de colores, pegar, recortar, lo amontoño en mi carpeta y lo sigo acumulando, a veces me olvido otras veces ahí lo dejo por flojera o a veces lo recojo también soy uno de los alumnos que también hace eso</p> <p>EPEA-1 Todos hacemos eso</p> <p>EPEA-4 Pero algunos profesores no, a veces entran y quieren que limpien para dejarlo limpio y para que la tarde no lo ensucian más, porque los alumnos de la tarde no encuentren</p>	<p>a veces me olvido otras veces ahí lo dejo por flojera o a veces lo recojo</p> <p>La limpieza no sólo debe ser del aula sino también debe ser por fuera del colegio</p>	<p>Valores</p> <p>Educación ambiental</p>	
--	--	--	---	---	--

		<p>sucio por eso los profesores nos hacen limpiar.</p> <p>EPEA-5 La limpieza no sólo debe ser del aula sino también debe ser por fuera del colegio la parte de acá, allá, de atrás casi todo, lo limpian un día y al día siguiente en la noche los vecinos echan su basura y hay moscas ponen letreros y siguen echando basura.</p>			
--	--	---	--	--	--

Anexo B Tabla de transcripción de entrevista a docentes

CATEGORIA	SUB CATEGORIA	ITEMS	RESPUESTAS	CODIFICACIÓN DE CATEGORIAS	CATEGORIAS EMERGENTES	CONCLUSIÓN PREVIA
Capacidades organizacionales , directivos, docentes y de los estudiantes del nivel secundaria	Documentos de gestión institucional y gestión pedagógica en marco de las capacidades organizacionales	1. La institución educativa, tiene establecido y documentado el Proyecto Educativo Institucional.	Cumple completamente	La institución educativa tiene su Proyecto Educativo Institucional que está siendo revisado para su actualización; existe un equipo de docentes que vienen sistematizando los aportes de los equipos de trabajo institucional, que sin embargo no toda la comunidad educativa conoce aún de las sugerencias y avances del PEI que tiene cada equipo institucional.	sistematizando los aportes de los equipos de trabajo institucional no toda la comunidad educativa conoce aún de las sugerencias y avances del PEI	El PEI es sistematizado por medio de un equipo de trabajo teniendo dificultades aún en la difusión entre los miembros de comunidad educativa.
		2. El Proyecto Educativo Institucional está vigente.	Cumple completamente	La institución educativa ya tiene un Proyecto Educativo Institucional que está en proceso de actualización y evaluación	Proyecto Educativo Institucional que está en proceso de actualización y evaluación	La institución cuenta con un PEI que se está actualizando e incluyendo proyectos de innovación pedagógica
		2. La institución educativa, tiene su Proyecto Curricular Institucional difundido entre toda la comunidad	Cumple medianamente	La institución educativa, viene realizando un proceso de construcción del Proyecto Curricular Institucional que está siendo dirigido por el consejo académico integrado por los coordinadores de cada área del nivel secundaria	proceso de construcción del Proyecto Curricular Institucional que está siendo dirigido por el consejo académico	El PCI es un documento de gestión que tiene muchos años de construcción en la I.E. que no logra concretizarse en una propuesta pedagógica que responda a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Anexo B Tabla de codificación de subcategorías emergentes de los instrumentos

Sub-categorías	Instrumentos	Categorías emergentes
DOCUMENTOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PEDAGÓGICA	Ficha de observación	SISTEMATIZACIÓN DE LOS APORTES DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO DEBATES SUPERVISIÓN DE ACTIVIDADES TRABAJO EN EQUIPO DE RR.HH APLICACIÓN DE RECURSOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS COMPROMISO DE LOS DOCENTES
EXPERIENCIA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS	Guía de entrevista a profundidad a docentes.	PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL LIDERAZGO EMPRENDIMIENTO ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONES INTERPERSONALES E INSTITUCIONALES MOTIVACIÓN RECURSOS EDUCATIVOS EN LA PRACTICA PEDAGÓGICA EVALUACIÓN DE RESULTADOS TRABAJO EN EQUIPO
ALTERNATIVAS DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL	Guía de discusión	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL Y ORGANIZACIONAL CLIMA INSTITUCIONAL SISTEMAS DE COMUNICACIÓN IDENTIDAD Y COMPROMISO DE LOS ESTUDANTES VALORES Y RESPONSABILIDAD CONTROL DE ACTIVIDADES EDUCACIÓN Y CULTURA AMBIENTAL HABILIDADES SOCIALES: EMPATÍA, AUTOESTIMA, AUTOREGULACIÓN PROYECTOS DE LIDERAZGO ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS ESPACIOS DE APOYO SOCIO-EDUCATIVO FINANCIAMIENTO E INFRAESTRUCTURA

Anexo C: Surgimiento de conclusiones aproximativas

Sub-categorías	Instrumentos	Categorías emergentes	Conclusión aproximativa
DOCUMENTOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PEDAGÓGICA	Ficha de observación	<p>SISTEMATIZACIÓN DE LOS APORTES DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO</p> <p>DEBATES</p> <p>SUPERVISIÓN DE ACTIVIDADES</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO DE RR.HH</p> <p>APLICACIÓN DE RECURSOS Y</p> <p>MATERIALES DIDÁCTICOS</p> <p>COMPROMISO DE LOS DOCENTES</p>	<p>El PEI como herramienta de gestión es elaborado con el aporte de los miembros de la comunidad educativa, en la institución educativa lo dirige un equipo que tiene dificultades para comunicar los acuerdos de sus integrantes.</p> <p>El PCI como documento de gestión que tiene la guía de aprendizajes que se quieren lograr en la I.E. no se consolida como respuesta a las necesidades de aprendizaje.</p> <p>Por otro lado el CONEI como órgano vinculante entre la institución educativa y la comunidad que establece los mecanismos de rendición de cuentas coordina a tiempo sus funciones.</p> <p>Se observa que la gestión administrativa tiene al día su documentación pero no responde a las evaluaciones de las actividades que se tienen programadas.</p> <p>La APAFA se ha convertido en algunos casos un obstáculo al desarrollo de la escuela por tratar de mantener el control de los recursos financieros por aportación de los padres de familia en el inicio del año, llegando en algunas ocasiones al abandono de los dirigentes cuando no se pueden manejar a su disposición los ingresos recaudados</p>
		<p>PLANIFICACIÓN</p>	<p>Los docentes entrevistados afirman que la organización institucional se preocupa mucho por cumplir con las disposiciones que ordena la institución rectora inmediata o el Ministerio de Educación aunque los demás integrantes de la organización no trabajen según lo planificado entre todos los miembros.</p>

<p>EXPERIENCIA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS</p>	<p>Guía de entrevista a profundidad a docentes.</p>	<p>ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL</p> <p>LIDERAZGO</p> <p>EMPRENDIMIENTO</p> <p>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>RELACIONES INTERPERSONALES E INSTITUCIONALES</p> <p>MOTIVACIÓN</p>	<p>El logro de metas institucionales requiere de un financiamiento que permita sostener los proyectos o programas educativos que propongan los miembros de la comunidad, en ese sentido es necesario priorizar el costo beneficio de la propuesta asumiendo un liderazgo participativo que permita colaborar en las decisiones que se toman.</p> <p>Las estrategias metodológicas que se aplican se deberían innovar constantemente, los docentes entrevistados se caracterizan por presentar sus sesiones a través de técnicas o métodos y dinámicas participativas que mantengan el interés por su tema, habiéndolo comprobado como docentes coordinadores, sienten que su desenvolvimiento es el fruto de su trabajo planificado de las actividades que le han servido en su desenvolvimiento profesional.</p> <p>Los participantes en los programas educativos ambientales organizados por la ONG GEA ha permitido lograr experiencias con los jóvenes estudiantes que luego se revierte en sus aulas desde el trato de amigos ha permitido alcanzar buenas relaciones entre los estudiantes y el docente del programa, lo que con mucha frecuencia no ocurre en las aulas comunes.</p> <p>La preparación de los docentes es importante no se puede pedir liderazgo a los jóvenes, si sus maestros no lo practican, en ese sentido los programas educativos en que han participado los docentes entrevistados en esa línea de organización de la ONG GEA se han preocupado en que sus docentes de apoyo reciban esa formación las mismas que servirán a los jóvenes de forma indirecta, a diferencia de los docentes que no han participado en ningún tipo de formación o proyecto se entiende la desmotivación y cansancio por recibir lecciones de docentes aburridos que no se preparan a los nuevos cambios. Entonces no se trata sólo de liderazgo sino también de iniciar emprendimientos desde lo social hasta lo empresarial que lo ayude a guiar los perfiles que tienen los estudiantes de la institución.</p> <p>Los proyectos y programas que han tenido éxito en la institución y que ha sido dirigida por varios de los docentes que siguen laborando en la institución, hasta el momento no han podido insertar la propuesta en el proyecto curricular institucional, que debería ser la guía de propuestas para los procesos de enseñanza - aprendizaje, en ese sentido se debería asumir una posición hacia la innovación, los mismos que tienen antecedentes y</p>
--	---	--	--

		<p>RECURSOS EDUCATIVOS EN LA PRACTICA PEDAGÓGICA</p> <p>EVALUACIÓN DE RESULTADOS</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p>	<p>resultados comprobados debiendo de generalizarse en toda la organización institucional.</p> <p>El clima organizacional depende mucho de cómo se organiza, funciona bien si es fluida y clara comunicación entre sus miembros. Por otro lado en caso se rompiera el clima organizacional o no existiera una comunicación por motivos o problemas personales entre ellos mismos. El clima es necesario entre todos los miembros directivos, docentes, padres y estudiantes en vista que es necesaria las buenas practicas sociales. Por otro lado el liderazgo y emprendimiento van muy de la mano, en ese sentido la ONG GEA ha promovido y ejecutados varios proyectos y programas en la institución que lamentablemente sólo duró cuando hubo financiamiento externo por lo que los miembros de las institución deberían empoderarse, los beneficiados directos de los programas ejecutados en la institución son muy pocos para la cantidad de jóvenes que se tiene en la institución educativa, otra sería la situación si todos los miembros de la institución educativa se han formados con una metodología integral.</p> <p>Por otro lado los docentes requieren de reconocimiento por el trabajo que realizan dentro y fuera de la institución educativa, por ello es necesario que la dirección con los padres de familia y estudiantes reconozcan y estimulen el trabajo de los docentes que realmente se comprometen con su institución, es sabido que los docentes no necesitan un premio material o dinero, sino más bien de un trato agradable, amistoso, afectuoso que permita a los docentes sentirse orgullosos y a gusto de trabajar en su institución educativa, por esa razón reconocerlos públicamente a los docentes los motiva y compromete a brindar sus capacidades y competencias profesionales.</p>
--	--	--	--

<p>ALTERNATIVAS DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL</p>	<p>Guía de discusión</p>	<p>PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL</p> <p>FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL</p> <p>ORGANIZACIONAL</p> <p>CLIMA INSTITUCIONAL</p> <p>SISTEMAS DE COMUNICACIÓN</p> <p>IDENTIDAD Y COMPROMISO DE LOS ESTUDANTES</p> <p>CONTROL DE ACTIVIDADES</p> <p>EDUCACIÓN Y CULTURA AMBIENTAL</p> <p>HABILIDADES SOCIALES: EMPATÍA,</p> <p>PROYECTOS DE LIDERAZGO</p> <p>FINANCIAMIENTO INFRAESTRUCTURA</p>	<p>La percepción de la comunidad educativa de una insuficiente organización, iniciándose del trato a sus docentes y demás miembros que tampoco hacen mucho esfuerzo por superar sus carencias organizacionales, existe mucha distancia entre los estudiantes y sus docentes siendo los primeros quienes sienten una marcada diferencia de trato entre sus compañeros.</p> <p>La comunicación que existe entre docentes y estudiante es todavía limitada y podría superarse si existiera interés por trabajar como equipo donde todos los miembros están integrados de lo que realiza cada miembro es allí la importancia de la interacción entre docente y estudiante</p> <p>La socialización de los estudiantes se muestra en diferentes niveles así como de sus habilidades sociales siendo necesario alcanzar éstas capacidades que le permita desenvolverse de la mejor manera en la sociedad y por su puesto en su institución educativa como resultado de su autoconcepto, autoestima y empatía con sus demás compañeros.</p> <p>La infraestructura como capacidad organizacional es insuficiente y requiere de espacios educativos en donde pueda interactuar sin mayores problemas y permita potencializar las capacidades y competencias organizacionales de los estudiantes desarrollando actividades académicas en equipos y compartan intereses en común, manteniendo coordinación permanente a fin de que sean motivadores del cambio dentro y fuera de su institución</p> <p>Si, bien es cierto que la institución educativa mantiene un vínculo cercano con la UGEL para la aplicación de evaluaciones nacionales es conocido también que las estrategias metodológicas aplicadas en la institución son muy limitadas por lo que los estudiantes que están acostumbrados a utilizar el internet y otras tecnologías se aburren con frecuencia debido a que los docentes en algunos casos continúan dictando sus temas dejando de lado técnicas y estrategias motivadoras para aprender.</p> <p>Los programas educativos sociales y ambientales exitosos en la institución y fuera de ella tienen limitaciones de sostenibilidad y continuación de los mismos, estas limitaciones podrían ser superadas si existiera una comunicación eficiente con la APAFA para administrar los fondos que se logra anualmente.</p>
---	--------------------------	---	---

Anexo D: Propuesta

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE CAPACIDADES ORGANIZACIONALES EN EDUCACIÓN AMBIENTAL

“TALENTO JUVENIL”

I.- DATOS INFORMATIVOS.

- Ugel : N° 01 San Juan de Miraflores
- Institución Educativa : 6093 Crnel Juan Valer Sandoval
- Directora : Aura Tamariz Adrianzen
- Docente Coordinador : Carlos M. Villafuerte Sime
- Nivel : Secundaria

II.- DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.

Las diversas actividades que realizarán los jóvenes estudiantes seleccionados para el programa, permitirán el desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y de los diversos aprendizajes que se diseñen para su formación.

El aprendizaje es un proceso constante de las personas que lo procesan internamente, en el caso del programa de capacidades organizacionales los jóvenes activarán sus emociones, sentimientos, actitudes y valores, con la ayuda de sus propios recursos, procesando y construyendo mentalmente, ésta situación los hacen seres únicos y especiales. Este proceso tiene características únicas que las detallamos a continuación:

- Parte de las experiencias y conocimientos previos de los jóvenes estudiantes que aprenden, al estar en contacto con nuevos saberes, culminan en conflictos cognitivos, que moverán mecanismos internos, hasta modificar lo que habían aprendido con anterioridad transformando un nuevo y completo aprendizaje que pueda ser aplicado en diferentes situaciones
- Los procesos de aprendizaje se concretizan a través de una constante interacción entre los jóvenes y sus nuevos saberes, relacionándose con su autoconfianza para alcanzar metas y cumplir objetivos en su plan de vida.

- Los aprendizajes son procesos personales, pero que se producen en la interacción con sus otros como sus pares, profesores, tutores, etc.; por esta razón es necesario convivir en equipos.
- Los aprendizajes significativos responden a los valores socialmente aceptados como sus actitudes emprendedoras, en otras palabras los aprendizajes que puedan ser adquiridos permiten una adecuada interrelación entre quien aprende y su ambiente en que permanece.

Alcanzar aprendizajes significativos no será una tarea fácil debido a que la formación que reciben los jóvenes no tiene un valor oficial o certificación de alcanzar competencias o capacidades básicas, por el contrario se trabajará con jóvenes que participarán de forma voluntaria, identificados con su institución y comprometidos por ser futuros líderes y emprendedores juveniles complementados con capacidades organizacionales.

Las actividades planteadas en cada de una de las actividades del programa, se encuentran señalados a través de algunos íconos seleccionados, que corresponderán a los diferentes momentos del proceso de aprendizaje.

Algunas actividades diseñadas recogerán las experiencias, conocimientos y saberes de los jóvenes integrantes del programa; en otras ocasiones se pondrá en práctica las habilidades innatas de los jóvenes, como: formular preguntas y jerarquizarlas, diseñar entrevistas, organizar eventos académicos, deportivos, socio-ambientales y culturales, etc. Estas actividades conducirán a construir sus nuevos saberes.

Otro tipo de actividades dirigen a los jóvenes a que apliquen estos nuevos saberes hacia actividades concretas que puedan desenvolverse en sus hogares y organizaciones en que participe. Asimismo se plantea actividades que brinden oportunidades de evaluar sus desempeños en cada tarea a realizar e inclusive evaluar la actividad en sí.

El desarrollo de las actividades permitirá tomar conciencia de sus procesos personales de aprendizaje, es decir los jóvenes repasan los pasos que siguieron y los métodos y técnicas que utilizaron según los casos desarrollados.

III.- META

Al finalizar el programa de capacidades organizacionales en educación ambiental se pretende beneficiar a 40 jóvenes y 05 docentes y directivos del nivel secundario que se comprometan con el programa y colaboren con las organizaciones sociales y financieras de la comunidad local, a fin de integrarse como ciudadanos en la sociedad.

IV.- OBJETIVOS

Para efectos del programa de capacidades organizacionales se pretende:

- Desarrollar capacidades organizacionales en la institución educativa de manera constante a través del programa de educación ambiental.
- Promover y vincular a la comunidad educativa y vecinal con la problemática ambiental y su respectiva conservación.
- Generar una cultura organizacional entre los miembros de la institución educativa

V.- COMPETENCIAS Y CAPACIDADES.

En cada una de las dimensiones temáticas las actividades intentan que los jóvenes se cuestionen, debatan, contrasten, acuerden y propongan soluciones partiendo de sus saberes y capacidades organizacionales.

Cuadro de competencias, capacidades, e indicadores

Competencia	Capacidad	Actividades de aprendizaje	Contenido	Indicadores
Crea un clima agradable para el aprendizaje, la convivencia democrática y organizada, investigando y respetando la identidad y diversidad de sus orígenes culturales y expresiones, con miras a formar	Identifica e interpreta las emociones y sentimientos vividos como resultado de su desarrollo social y psicológico en situaciones difíciles	Sesión N° 01 "Control de mis emociones y sentimientos frente a situaciones adversas"	Emoción Definición Tipos de emoción Relación entre la emoción y motivación Causas biológicas y cognitivas de la emoción	Identifica como se manifiestan las emociones Relaciona los tipos de emociones con sus sentimientos Explica cómo expresar sus motivaciones a través de la emoción y sentimientos.

ciudadanos críticos interculturales.			Sentimientos Definición Sentimientos como proceso cognitivo o mental.	
	ANALIZA las características del autoestima y la comunicación de la asertividad en sus organizaciones de estudio y trabajo.	Sesión N° 02 "Respetándonos nosotros mismos respetamos y valoramos a nuestros amigos"	Habilidades sociales Autoestima Definición Características Tipos Asertividad Concepto Respeto las opiniones y me respetan los demás Libertad emocional Autoafirmación	OBSERVA un video sobre el autoestima y la asertividad menciona sus características. RELACIONA la acción de una alta autoestima con una comunicación asertiva en un gráfico. COMPRUEBA si tiene una baja o alta autoestima y si es asertivo frente a la presión del grupo mediante los sociodramas. INTERPRETA una lectura sobre la autoestima y la asertividad respondiendo preguntas planteadas
	ANALIZA las expresiones y características de la identidad cultural de mi comunidad y las acepta asertivamente en sus organizaciones de estudio y trabajo.	Sesión N° 03 "Investigo Nuestra identidad cultural comunitaria"	Identidad cultural Definición de Identidad Definición de cultura Expresiones artísticas Patrimonio cultural Importancia del Trabajo en equipo en las organizaciones	OBSERVA un video sobre las expresiones artísticas de los pueblos originarios del Perú y menciona sus características. RELACIONA la identidad cultural de sus padres en las organizaciones en las que participa en un mapa mental. COMPRUEBA si la identidad cultural es asumida con responsabilidad en sus organizaciones mediante cuestionarios. INTERPRETA la información recogida de la identidad cultural de los miembros de su organización a través de barras estadísticas.
Evalúa permanentemente su labor social en su organización de acuerdo a la cultura organizacional , para tomar decisiones en su	ANALIZA los cambios culturales y organizacionales en las que participa y se adapta asertivamente en su comunidad	Sesión N° 04 "Los cambios en las organizaciones sociales y propuestas de liderazgo en mi	Liderazgo Definición Liderazgo Autoritario Paternalista	OBSERVA un video sobre las organizaciones exitosas, los tipos de liderazgo y menciona sus características. RELACIONA la cultura organizacional de instituciones exitosas

<p>comunidad, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</p>		<p>institución y localidad”</p>	<p>Tolerante</p> <p>Democrático</p> <p>Definición de Organizaciones</p> <p>La cultura y los cambios en las organizaciones</p> <p>Tipos de organización</p> <p>Estructura</p> <p>Emprendimiento</p>	<p>con la cultura organizacional en las que participa y elabora un cuadro de similitudes y diferencias.</p> <p>COMPRUEBA si la cultura organizacional es desarrollada con responsabilidad en sus organizaciones de formación mediante entrevistas a los trabajadores y directivos.</p> <p>INTERPRETA la información recogida de la cultura organizacional de los miembros de su organización a través del subrayado de las ideas principales de su guía.</p>
	<p>ANALIZA el liderazgo de las organizaciones en las que participa y asume emprendimientos sociales y ambientales.</p>	<p>Sesión N° 05</p> <p>“Somos guías y responsables de nuestras organizaciones sociales y ambientales”</p>	<p>Emprendimiento en la sociedad</p> <p>Definición</p> <p>Emprendimiento social</p> <p>Político</p> <p>Ambiental</p> <p>Problemática ambiental</p> <p>Diagnóstico socio-ambiental</p> <p>Estrategias de solución</p>	<p>OBSERVA un socio drama sobre los tipos de emprendimiento y menciona sus características.</p> <p>RELACIONA la influencia del liderazgo positivo en las instituciones exitosas con los tipos de emprendimiento y elabora un cuadro de similitudes y diferencias.</p> <p>COMPRUEBA si los emprendimientos permiten el progreso social y ambiental de sus organizaciones mediante entrevistas a los empresarios, trabajadores, comerciantes y directivos.</p> <p>INTERPRETA la información del emprendimiento político, social y ambiental en la guía de trabajo de su organización completando los espacios en blanco y graficando.</p>
<p>Establece relaciones de respeto, colaboración y</p>	<p>ANALIZA la problemática socio-ambiental en las que participa y asume su responsabilidad social y ambiental.</p>	<p>Sesión N° 06</p> <p>“Importancia de la educación ambiental en las Relaciones del medio ambiente con mi</p>	<p>Educación ambiental</p> <p>Enfoques y modelos de la educación ambiental.</p> <p>Medio natural</p>	<p>OBSERVA un video sobre los problemas ambientales de su comunidad y ubica los lugares con mayor riesgo.</p> <p>RELACIONA la influencia de la</p>

<p>corresponsabilidad con las familias, la comunidad y</p> <p>otras instituciones del Estado y la sociedad civil;</p> <p>aprovecha sus saberes y recursos en los procesos</p> <p>educativos y da cuenta de los resultados</p>		<p>comportamiento frente al ambiente”</p>	<p>Reservas naturales</p> <p>Santuarios</p> <p>Parques naturales</p> <p>Gestión ambiental</p> <p>Espacio personal y de las redes ecológicas</p>	<p>educación ambiental en la sociedad frente al cambio climático y elabora un cuadro de resume.</p> <p>COMPRUEBA si la educación ambiental puede prevenir el aumento de la contaminación ambiental a través del análisis de casos ocurridos en el Perú.</p> <p>INTERPRETA la información recogida de la salida de campo, y lo pasa a un cuadro de resumen completando los datos en la guía de trabajo.</p>
<p>Reflexiona sobre su salud y de las organizaciones en las que participa, toma medidas de prevención a partir de su experiencia personal, institucional y</p> <p>desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo</p> <p>individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional</p>	<p>ANALIZA sus manifestaciones urbanas y ambientales de los lugares que habita en su región.</p>	<p>Sesión N° 07</p> <p>“Reconozco mi medio natural y urbano y propongo soluciones a los problemas ambientales”</p>	<p>Actitudes y creencias hacia el medio ambiente.</p> <p>Manifestaciones artísticas urbanas</p> <p>Salud ambiental</p> <p>Ambientes residenciales, laborales, institucionales y</p> <p>Escolares.</p>	<p>OBSERVA un artículo periodístico de los huaycos ocurridos en su región y grafica a través de un organizador las medidas de seguridad que se deberían asumir.</p> <p>RELACIONA la influencia de las manifestaciones artísticas urbanas con su ambiente natural a través de un debate controversial.</p> <p>COMPRUEBA si la salud ambiental puede prevenir el aumento de la contaminación ambiental a través de lecturas escogidas de su guía de trabajo.</p> <p>INTERPRETA la información leída, a través de la salida de campo contrasta su realidad con otras comunidades completando las hipótesis de la guía de trabajo.</p>
<p>Ejerce el respeto de los seres vivos, demostrando valores para su medio social, cultural y ambiental, con responsabilidad y difunde de manera reflexiva y crítica lo que</p>	<p>ANALIZA la planificación y organización de la organización educativa.</p>	<p>Sesión N° 08</p> <p>“Planifico, participo y evalúo en mis propuestas consensuadas como ciudadano organizado”</p>	<p>Proyectos</p> <p>Tipos de proyectos</p> <p>Formulación de proyectos</p>	<p>OBSERVA un video de proyectos y planificación que se practican en el mundo y su región y grafica a través de un cuadro sinóptico los valores que se deberían priorizar en la sociedad.</p>

<p>concierno a la solución de problemas soluciones viables para conservar su entorno ambiental y social compromiso a su función social</p>			<p>empresariales, sociales y ambientales.</p> <p>La ciudadanía del consumidor</p> <p>Sociabilidad</p> <p>Reforzar el vínculo que nos une</p>	<p>RELACIONA la influencia de los valores hacia su ambiente natural a través de una dramatización.</p> <p>COMPRUEBA si los valores ambientales puede colaborar en la mejora de su organización a través de lecturas escogidas de su guía de trabajo.</p> <p>INTERPRETA la información recogida, de la salida de campo y lo contrasta con su organización anota sus conclusiones en la guía de trabajo.</p>
	<p>Analiza el trabajo en equipo de la organización educativa y de su entorno social que habitan en su región y localidad.</p>	<p>Sesión N° 09</p> <p>“Trabajando en equipos fortalecemos nuestros roles humanos”</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Estrategias de trabajo en equipos</p> <p>Roles de los miembros del equipo</p>	<p>OBSERVA en su entorno social las manifestaciones morales, éticas y religiosas y lo resume a través de un cuadro sinóptico de su guía de trabajo.</p> <p>RELACIONA la influencia de lo moral y ético hacia el cuidado del ambiente a través de un debate controversial.</p> <p>COMPRUEBA si la moral, la ética, y la religión colaboran en la mejora de las capacidades organizacionales a través de lecturas escogidas de su guía de trabajo.</p> <p>INTERPRETA la información recogida de su vivencia personal y grupal, lo contrasta con su organización formadora, anota sus conclusiones en la guía de trabajo.</p>
	<p>Analiza los proyectos socio-ambientales y educativos, que proponen soluciones reales a las problemáticas de su región.</p>	<p>Sesión N° 10</p> <p>“Reconozco mi medio natural y urbano y propongo proyectos educativos,</p>	<p>Proyectos</p> <p>Definición</p> <p>Tipos de proyectos</p> <p>Proyectos</p>	<p>OBSERVA en su entorno las necesidades y carencias y lo resume a través de un cuadro de doble entrada de su guía de trabajo.</p>

		sociales y ambientales"	Políticos Sociales Ambientales Educativos	<p>RELACIONA las necesidades organizacionales y propone proyectos factibles a través de un análisis documentario de su guía de trabajo.</p> <p>COMPRUEBA si los diferentes tipos de proyectos permiten una mejor calidad de vida de los participantes para el logro de las capacidades organizacionales a través de proyectos pilotos de su guía de trabajo.</p> <p>INTERPRETA la importancia de elaborar proyectos de investigación tanto personales como grupales y lo contrasta con los proyectos que se diseñan en su organización formadora, anota sus aportes en la guía de trabajo.</p>
--	--	-------------------------	--	--

VI.- ETAPAS DEL PROGRAMA

Fase 1.- Diagnóstico.-

- Diagnosticar, la situación de las capacidades organizacionales en los estudiantes del nivel secundaria.
- Los docentes puedan elaborar una planificación de actividades, estrategias y técnicas que le permitan alcanzar sus capacidades.
- Valorar su cultura y la de sus progenitores, responder a las demandas y problemáticas sociales del pandillaje, drogadicción, salud, contaminación ambiental, que los mismos jóvenes puedan diagnosticar y que a partir de sus iniciativas proponen soluciones priorizando según sus capacidades organizativas.

Fase 2.- Políticas y capacidad de la organización.-

- Sensibilizar a la organización educativa de la importancia de desarrollar e implementar políticas y capacidades de organización en el programa de en educación ambiental

- Los jóvenes participan en el programa de capacidades organizacionales la identidad institucional, asumiendo responsablemente una misión y visión, propósitos y metas institucionales que promueve las actividades socio-ambientales y educativas.

- La institución educativa tiene que integrar el programa de capacidades organizacionales en el Proyecto Educativo Institucional como un Proyecto de Innovación que permita integrar los enfoques y modelos didácticos que propone la institución permitiendo un afianzamiento entre lo que se quiere y lo que se puede hacer.

Fase 3.- Alcance y estructura del programa.-

- El programa debe tener un diseño con metas y objetivos claros y concisos que demuestren su contribución a la conciencia de los ciudadanos así como también un enfoque de indagación y alfabetización ambiental de sus entornos sociales y ambientales.

- Con la finalidad de organizar adecuadamente el programa se propone elaborar una Guía temática para los jóvenes.

- La Guía para jóvenes será una publicación que pretende orientar auto instructivamente a los jóvenes en la construcción de sus capacidades organizacionales y aprendizajes, partiendo de sus experiencias y de sus compañeros.

- La guía metodológica para los profesores será un documento funcional que oriente a los profesores las estrategias, métodos, técnicas y juegos para acompañar las actividades propuestas que desarrollen los jóvenes del programa.

Fase 4.- Recursos de la puesta en marcha del programa.-

- Se requiere de una planificación rigurosa, con el afán de estar seguros de la disponibilidad de los recursos físicos, humanos y financieros para alcanzar las metas y objetivos propuestos. Los recursos en condiciones óptimas permitirán un adecuado desenvolvimiento de los miembros de la organización educativa.

Fase 5.- Calidad y pertinencia del programa.-

- Se debe fundamentar una planificación detallada de todos los aspectos así como también de los materiales educativos de calidad.

Fase 6.- Revisión de resultados.-

- Se define y revisa asertivamente los resultados obtenidos para la mejora continua del proceso del programa de capacidades organizacionales, asignando roles y maximizando lo obtenido en los resultados de los esfuerzos de la comunidad.

VII.- CRONOGRAMA DE LAS ETAPAS DEL PROGRAMA

Actividad	Mes			Participantes	Lugar
	M	J	J		
1. Diagnóstico y elaboración del programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental				Docente coordinador	I.E. N° 6093 Juan Valer
2. Políticas y capacidad de la organización - Planificación y diseño del programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental.				Directivos. Docente coordinador.	I.E. N° 6093 Juan Valer
3. Alcance y estructura del programa. Coordinación con los directivos, padres de familia y otros.				Docente coordinadora, director, padres de familia.	I.E. N° 6093 Juan Valer
4. Recursos de la puesta en marcha del programa. Implementación elaboración de recursos.				Docente coordinador, estudiantes.	I.E. N° 6093 Juan Valer

5. Calidad y pertinencia del programa				Directivos Docente	I.E. N° 6093 Juan Valer
6. Evaluación del Proyecto				Docente, estudiantes, directivos, padres de familia, autoridades, otros	I.E. N° 6093 Juan Valer

ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES Y TALLERES

El tiempo que se considera, para las actividades propuestas se desarrollará en un bimestre. Programándose 06 talleres con sus respectivas actividades.

Se debe resaltar que las actividades que se programen serán fuera del horario de clases, quiere decir que los jóvenes integrantes del programa de formación de capacidades organizacionales en educación ambiental asistirán en horarios alternos siendo considerados los días sábados o domingos según la disponibilidad de tiempo de los jóvenes interesados en pertenecer al programa.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

°	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	MOMENTOS	CRONOGRAMA															
				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	"Control de mis emociones y sentimientos frente a situaciones adversas"	DIRECCIÓN APAFA - PADRES DE FAMILIA EQUIPO DOCENTE	"Compartimos nuestras experiencias"																
"Investigamos para construir"																			
"Aprendemos a tomar decisiones"																			
"Organizándonos aprendemos"																			
"Descubrimos nuestros aprendizajes"																			
"Evaluamos nuestros logros"																			
		DIRECCIÓN	"Compartimos nuestras experiencias"																
			"Investigamos para construir"																

	<p>“Respetán donos nosotros mismos respetamos y valoramos a nuestros amigos”</p>	<p>APAFA - PADRES DE FAMILIA</p> <p>EQUIPO DOCENTE</p>	<p>“Aprendemos a tomar decisiones”</p>																
	<p>“Investigo Nuestra identidad cultural comunitaria”</p>	<p>DIRECCIÓN</p> <p>APAFA - PADRES DE FAMILIA</p> <p>EQUIPO DOCENTE</p>	<p>“Compartimos nuestras experiencias”</p>																
			<p>“Organizándonos aprendemos”</p>																
			<p>“Descubrimos nuestros aprendizajes”</p>																
			<p>“Evaluamos nuestros logros”</p>																
			<p>“Compartimos nuestras experiencias”</p>																

VIII.- RECURSOS

RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
Jóvenes estudiantes	Videograbadora
Docentes	Internet
Directivos	Computadoras
Dirigentes vecinales	Proyector multimedia
Padres de familia	Guía metodológica del docente
	Cuaderno de trabajo del joven
	Materiales de oficina

IX.- EVALUACIÓN Y MONITOREO

La evaluación que se aplicará al progreso de los jóvenes que formen parte de éste programa de educación ambiental partirá del entendimiento del enfoque de “Aprender” reconociendo que el aprendizaje es un proceso interno y personal, donde el joven activa sus propios mecanismos, recursos y procesos de construcción mental, que lo hacen único y particular, sin embargo su aprendizaje no sería posible si no se produce una interacción social con sus demás amigos, es decir docentes, compañeros, vecinos, etc.

Los aprendizajes a los que pueda llegar el joven elevando su autoestima, su asertividad, y toma de decisiones permitirá alcanzar sus propias metas; siendo funcionales, porque las capacidades sean personales y/o organizacionales permitirá que pueda lograr un desenvolvimiento ideal, implicando una adecuada interrelación con su medio ambiente.

Cada actividad que se desarrollará en horario extracurricular, fuera del horario escolar, involucra desarrollar talleres con la ayuda de los cuadernos de trabajo en el programa de educación ambiental, en este caso se estima que los estudiantes dispongan de las tardes por un promedio de 3 horas cronológicas, en el horario de 2:00 a 5:00 pm o según la disponibilidad de los ambientes previamente coordinados con la dirección para el desarrollo de los talleres que se programe para cada semana.

TALLERES PEDAGÓGICO N° 01

EMOCIONES Y SENTIMIENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la Actividad : "Control de mis emociones y sentimientos frente a situaciones adversas"
Nombre del docente responsable : Carlos Martin Villafuerte Sime
Duración : 3:00 horas

II. COMPETENCIAS Y CAPACIDADES.

TALLER	COMPETENCIA	CAPACIDAD	CONTENIDO	INDICADORES
TALLER DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS	Crea un clima agradable para el aprendizaje, la convivencia democrática y organizada, investigando y respetando la identidad y diversidad de sus orígenes culturales y expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	Identifica e interpreta las emociones y sentimientos vividos como resultado de su desarrollo social y psicológico en situaciones difíciles.	Emoción Definición Tipos de emoción Relación entre la emoción y motivación Causas biológicas y cognitivas de la emoción Sentimientos Definición	Identifica como se manifiestan las emociones Relaciona los tipos de emociones con sus sentimientos Explica cómo expresar sus motivaciones a través de la emoción y sentimientos.

III. APRENDIZAJES ESPERADOS

TALLER	SECUENCIA DIDÁCTICA	ESTRATEGÍA METODOLÓGICA	RECURSOS	TIEMPO
TALLER DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS	<p>“Compartimos nuestras experiencias”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes forman un círculo y se les asigna las instrucciones. • El docente da un paso y hace un sonido relacionado a la felicidad, tristeza, molestia, etc. • Solicite que los jóvenes integrantes del círculo hagan lo mismo que el docente agregando gestos, tonos de voz, miradas o movimientos. • Cuando el grupo de jóvenes capta las ideas les pregunta sobre: ¿qué son las emociones?, ¿las emociones que representaron son frecuentes o raros se sentirlos? 	Cuaderno de trabajo	
	<p>“Investigamos para construir”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente explica brevemente sobre las emociones. • Tenga en cuenta seis emociones básicas: alegría, tristeza, rabia, miedo, disgusto y sorpresa. • El docente forma equipos de trabajo para que investiguen sobre cada uno de las emociones básicas. • Los integrantes del equipo asignado buscan estrategias de comunicación. • Se aprovecha el uso de las TICs de la institución como de sus celulares para investigar la emoción asignada. • El docente sugiere que realicen un organizador visual y lo presenten a sus demás compañeros. 	Cuaderno de trabajo	

	“Aprendemos a tomar decisiones”	<ul style="list-style-type: none"> • Los Jóvenes dialogan en pares dentro del grupo y comentan las opiniones de su compañero. • Tienen la tarea de conversar con sus padres, hermanos y/o familiares cercanos para que compartan las emociones investigadas. 	Cuaderno de trabajo	
	“Organizándonos aprendemos”	<ul style="list-style-type: none"> • El docente sugiere que los estudiantes realicen un cuadro de resumen de las emociones básicas trabajadas. • Se sugiere que los integrantes del equipo formado expliquen una emoción diferente del que expusieron. 	Cuaderno de trabajo	
	“Descubrimos nuestros aprendizajes”	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes con todos los participantes se sientan formando un círculo. • El docente colocará imágenes, obsérvalas cuidadosamente y elige una o dos según como te hayas sentido. • Te puedes ayudar con la pregunta: Si una imagen representa los sentimientos y emociones que has experimentado. ¿Qué imagen elegirías? • Los jóvenes escriben en tu cuaderno de trabajo como te sentiste. 	Cuaderno de trabajo	

	<p>"Evaluamos nuestros logros"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forman equipos por parejas, y conversan de sus desempeños en la actividad. • Se preguntan y responden el nivel de aportes y compromisos asumidos en cada una de los momentos de la actividad. • Anotan su evaluación en su cuaderno de trabajo • Comparten voluntariamente con sus demás compañeros su autoevaluación • Se solicita a los jóvenes la mayor sinceridad posible para que expresen lo que sintieron y aprendieron y que otros aspectos se pudo haber realizado. 		
--	---	--	--	--

IV.- RECURSOS

- Proyector multimedia
- Internet
- Equipo de sonido
- Pizarra
- Grabadora
- Textos
- Papelógrafos
- Plumones

TALLERES PEDAGÓGICO N° 02

HABILIDADES SOCIALES

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la Actividad : Respetándonos nosotros mismos respetamos y valoramos a nuestros amigos”
Nombre del docente responsable : Carlos Martin Villafuerte Sime
Duración : 3:00 horas

II. COMPETENCIAS Y CAPACIDADES.

TALLER	COMPETENCIA	CAPACIDAD	CONTENIDO	INDICADORES
TALLER DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS	Crea un clima agradable para el aprendizaje, la convivencia democrática y organizada, investigando y respetando la identidad y diversidad de sus orígenes culturales y expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	ANALIZA las características del autoestima y la comunicación de la asertividad en sus organizaciones de estudio y trabajo.	Habilidades sociales según el modelo de la psicología clínica. Autoestima Definición Características Tipos Asertividad Concepto Respeto las opiniones y me respetan los demás	Observa un video sobre el autoestima y la asertividad menciona sus características. Relaciona la acción de una alta autoestima con una comunicación asertiva en un gráfico. Comprueba si tiene una baja o alta autoestima y si es asertivo frente a la presión del grupo mediante los sociodramas. Interpreta una lectura sobre la autoestima y la asertividad respondiendo preguntas planteadas

III. APRENDIZAJES ESPERADOS

TALLER	SECUENCIA DIDÁCTICA	ESTRATEGÍA METODOLÓGICA	RECURSOS	TIEMPO
TALLER DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS	<p>"Compartimos nuestras experiencias"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes se reúnen en equipos de 5 integrantes, quienes responden las siguientes preguntas ¿Qué consecuencias tendrán los jóvenes que se organizan en pandillas? ¿Por qué crees que los jóvenes se organizan en pandillas? ¿Qué harías para ayudarlos? ¿Conoces el caso de algún joven que haya participado en pandillas? • Los jóvenes representan una situación de pandillaje que haya vivido en su comunidad. • El docente facilita una hoja para que conceptualicen una pandilla y sus consecuencias al conformarla. • El docente pregunta a los jóvenes ¿Qué habilidades sociales deberían fortalecer los jóvenes integrantes de las pandillas? • Los estudiantes responden en su cuaderno de trabajo. 	Cuaderno de trabajo	
	<p>"Investigamos para construir"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente explica brevemente sobre el pandillaje y las habilidades sociales que se deben tener en cuenta. • Los jóvenes, formados en equipos de 5 o 6 personas, deben asumir la personalidad de un personaje real que posea cualidades positivas o un personaje imaginario, que sea muy parecido al joven. • Crean su vida eligiendo las siguientes características: su origen, estatus social, familia, sexo, amistades, capacidades de organización, habilidades sociales, actitudes para colaborar, empleo, entre otros aspectos. • El docente sugiere que realicen un mapa mental utilizando materiales reciclados y lo presentan con sus demás compañeros. 	Cuaderno de trabajo	

<p>“Aprendemos a tomar decisiones”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cada equipo de trabajo presenta la biografía de su personaje creado o real y reflexionan sobre sus actitudes, y habilidades sociales. • Tienen la tarea de conversar con sus amigos del barrio para que compartan las consecuencias del pandillaje y las ventajas de trabajar sus habilidades sociales en un programa educativo no formal. 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	
<p>“Organizándonos aprendemos”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente guía la reflexión con sus jóvenes utilizando las siguientes preguntas: • ¿Cómo logro alcanzar sus habilidades sociales? • ¿Cómo alcanzo el éxito profesional? ¿Quién le ayudo? ¿Qué le resulto más difícil? • ¿Qué rol cumple la familia en la organización de su vida? • Los jóvenes intervienen voluntariamente respondiendo las preguntas 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	
<p>“Descubrimos nuestros aprendizajes”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes con todos los participantes se sientan formando un círculo. • El docente colocará imágenes utilizando gráficos o imágenes analizando: • El proceso de formación de la identidad de una persona, su situación emocional. • El proceso de tomar decisiones positivas, los factores que influyen en el éxito y el sentido de conocerse asimismo de lo que pueden ser. • Los jóvenes escriben en sus cuadernos de trabajo como se sintieron. 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	
<p>“Evaluamos nuestros logros”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Individualmente los jóvenes evalúan sus tareas que tuvieron y lo anotan en su cuaderno de trabajo • Contestan con sinceridad su desempeño. • Se preguntan y responden el nivel de aportes y compromisos asumidos en cada una de los momentos de la actividad. A través de las siguientes preguntas: • ¿Consideras que trabajaste con todas tus capacidades? ¿Por qué? • ¿Qué aspectos te faltaron dialogar? • Anotan su evaluación en su cuaderno de trabajo 		

IV.- RECURSOS

- Proyector multimedia
- Internet
- Equipo de sonido
- Pizarra
- Grabadora
- Textos
- Papelógrafos
- Plumones

TALLER PEDAGÓGICO N° 03

HABILIDADES SOCIALES

IV. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la Actividad : “Investigo Nuestra identidad cultural comunitaria”
 Nombre del docente responsable : Carlos Martin Villafuerte Sime
 Duración : 3:00 horas

V. COMPETENCIAS Y CAPACIDADES.

TALLER	COMPETENCIA	CAPACIDAD	CONTENIDO	INDICADORES
TALLER DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS	Crea un clima agradable para el aprendizaje, la convivencia democrática y organizada, investigando y respetando la identidad y diversidad de sus orígenes culturales y expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	ANALIZA las expresiones y características de la identidad cultural de mi comunidad y las acepta asertivamente en sus organizaciones de estudio y trabajo.	Identidad cultural Definición de Identidad Definición de cultura Expresiones artísticas Patrimonio cultural	Observa un video sobre las expresiones artísticas de los pueblos originarios del Perú y menciona sus características. Relaciona la identidad cultural de sus padres en las organizaciones en las que participa en un mapa mental. Comprueba si la identidad cultural es asumida con responsabilidad en sus organizaciones mediante cuestionarios. Interpreta la información recogida de la identidad cultural de los miembros de su organización a través de barras estadísticas.

VI. APRENDIZAJES ESPERADOS

TALLER	SECUENCIA DIDÁCTICA	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	RECURSOS	TIEMPO
TALLER DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS	“Compartimos nuestras experiencias”	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes se reúnen en equipos de 5 integrantes, que vivan cerca a sus viviendas. Los jóvenes se identifican con un nombre representativo original, agregan un símbolo que represente y les permita diferenciarse de otro grupos creados. • El docente indica que deben contestar y discutir dentro del grupo creado las siguientes preguntas: • ¿Conocen como se originó el lugar donde viven? ¿Cómo era ambiente cuando llegaron los primeros pobladores? ¿Cuál fue su historia de creación? • ¿Cómo se organizaron los pobladores para habitar el espacio en donde se encuentran sus viviendas? • ¿Qué aspectos positivos y negativos encuentras en tu comunidad vecinal? • ¿Te sientes orgulloso o avergonzado del lugar que habitas? ¿Qué cambiarías de tu vecindad? • Los jóvenes anotan sus conclusiones en el cuaderno de trabajo partiendo de las preguntas realizadas. • El docente facilita hojas recicladas para que conceptualicen su identidad local. • Los estudiantes responden en su cuaderno de trabajo. 	Cuaderno de trabajo	
	“Investigamos para construir”	<ul style="list-style-type: none"> • El docente explica brevemente sobre la identidad cultural y de los aspectos que deben tener en cuenta. • Se plantea el reto a los jóvenes del programa para que respondan como equipo de trabajo a la siguiente pregunta ¿Qué harías para conocer la historia de la formación de tu barrio, las costumbres de tu comunidad, las fiestas que celebran, el lugar de donde provinieron los pobladores en su mayoría, etc.? • Los docentes realizan recomendaciones para recoger información y responder las interrogantes. • Se orienta a los equipos para que planifiquen y organicen las entrevistas a los pobladores más antiguos, a los dirigentes, a miembros de organizaciones educativas, sociales, privadas, etc. 	Cuaderno de trabajo	

<p align="center">“Aprendemos a tomar decisiones”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cada equipo de trabajo presenta la biografía de su personaje creado o real y reflexionan sobre sus actitudes, y habilidades sociales. • Una vez decidido quienes serán los entrevistados, elaboraran una batería de preguntas que formularán al entrevistado seleccionado sobre la identidad cultural de los habitantes de su comunidad. • Los equipos comparten las preguntas elaboradas por los demás equipos y mejoran sus preguntas planteadas. • Con la lista de preguntas jerarquizan y ordenan las preguntas utilizando algunos criterios y las anotan en su cuaderno de trabajo. • Las entrevistas deben tener: un título y los datos del entrevistado, conocer los pasos que deben tener para la entrevista, asignar responsabilidades de: entrevistador, redactor, responsable de la cámara. • Aplican la entrevista a sus entrevistados seleccionados 	<p align="center">Cuaderno de trabajo</p>	
<p align="center">“Organizándonos aprendemos”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes tabulan la información recibida y consolidan los datos cuantitativos y cualitativos. Analizan los datos y realizan sus conclusiones. • El docente guía los resultados de la entrevista indicando la forma de la presentación. • Cada equipo responsable elige un representante y expone los resultados, posteriormente con la ayuda de los docentes elaboran una línea del tiempo utilizando materiales reciclados, teniendo en cuenta: • Acontecimientos importantes, fechas significativas, gráficos, fotos, dibujos, • Se presenta la línea de tiempo y se exhibe en las paredes de la institución. • Los jóvenes interactúan voluntariamente haciendo y respondiendo las preguntas del plenario. 	<p align="center">Cuaderno de trabajo</p>	
<p align="center">“Descubrimos nuestros aprendizajes”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes con todos los participantes se sientan mirándose todos entre sí. • El docente utiliza una hoja reciclada y les dice que a través de una frase o lema explique cómo lograron aprender en el desarrollo del trabajo en equipo. • Los jóvenes escriben en sus cuadernos de trabajo como se sintieron. 	<p align="center">Cuaderno de trabajo</p>	

	<p>“Evaluamos nuestros logros”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el cuaderno de trabajo los jóvenes contestan con sinceridad su desempeño. Utilizando una tabla que indica: Muy Bueno, Bueno, Regular, Malo, Muy malo, explicando las razones del por qué se sintieron así, además de indicar ¿Qué mecanismos deberían mejorar para aprender mejor? • Anotan en su cuaderno de trabajo el puntaje que deberían tener. 		
--	---	--	--	--

IV.- RECURSOS

- Proyector multimedia
- Internet
- Equipo de sonido
- Pizarra
- Grabadora
- Textos
- Papelógrafos
- Plumones

TALLER PEDAGÓGICO N° 04

LIDERAZGO

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la Actividad : Los cambios en las organizaciones sociales y propuestas de liderazgo en mi institución y localidad”
 Nombre del docente responsable : Carlos Martin Villafuerte Sime
 Duración : 3:00 horas

II.- COMPETENCIAS Y CAPACIDADES.

TALLER	COMPETENCIA	CAPACIDAD	CONTENIDO	INDICADORES
TALLER DE LIDERAZGO	Evalúa permanentemente su labor social en su organización de acuerdo a la cultura organizacional, para tomar decisiones en su comunidad, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	Analiza las expresiones y características de la identidad cultural de mi comunidad y las acepta asertivamente en sus organizaciones de estudio y trabajo.	Liderazgo Definición Liderazgo Autoritario Paternalista Tolerante Democrático	Observa un video sobre las organizaciones exitosas, los tipos de liderazgo y menciona sus características. Relaciona la cultura organizacional de instituciones exitosas con el liderazgo en las que participan y elabora un cuadro de similitudes y diferencias. Comprueba si el liderazgo es desarrollado con responsabilidad en sus organizaciones de formación mediante entrevistas a los trabajadores y directivos. Interpreta la información recogida del liderazgo organizacional de los miembros a través del subrayado de las ideas principales de su guía.

VII. APRENDIZAJES ESPERADOS

TALLER	SECUENCIA DIDÁCTICA	ESTRATEGÍA METODOLÓGICA	RECURSOS	TIEMPO
--------	---------------------	-------------------------	----------	--------

TALLER DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS	“Compartimos nuestras experiencias”	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes se reúnen en equipos de 5 o 6 integrantes, redactan una historia de un personaje con capacidades de liderazgo para que cumpla la misión de dirigir a un grupo de personas perdidas en la selva peruana. El personaje debe cumplir las siguientes características, inteligencia, confianza, seguridad, personalidad integrada, fuerza de voluntad, perseverancia y capacidad de dirigir a la personas. • Se recomienda a los jóvenes que deben redactar la historia considerando las características mencionadas, superando situaciones adversas. Lo ideal es que cada integrante trabaje una característica y complementen la historia que se les solicita. • Los docentes facilitan papelotes para que redacten su breve historia. Los jóvenes también pueden representar su historia trabajada a través de una pieza teatral. • El docente indica que deben contestar y discutir dentro del grupo creado las siguientes preguntas: • ¿Por qué será importante tener un líder en una organización? ¿Los líderes son seres sobrenaturales que nacen cada cierto tiempo o son personas que desarrollan sus capacidades? Explícalo con la colaboración de tu equipo de trabajo. ¿Te consideras un líder? ¿Por qué? • Los jóvenes anotan sus conclusiones en el cuaderno de trabajo. • El docente facilita hojas recicladas para que conceptualicen el liderazgo. • Los estudiantes responden en su cuaderno de trabajo. 	Cuaderno de trabajo	
	“Investigamos para construir”	<ul style="list-style-type: none"> • El docente explica brevemente sobre el liderazgo como ejercicio en la persona y el grupo al que pertenece, hacia logro de sus metas y objetivos organizacionales así como también del comportamiento de los líderes. • Se reta a los jóvenes del programa para que discutan el texto titulado “Las maravillas del hombre y de la mujer”, el cual será discutido entre los integrantes y posteriormente en la plenaria. • Las conclusiones internas del equipo serán expuestas para su análisis. • Los docentes realizan recomendaciones para recoger información y responder las interrogantes. • Se orienta a los equipos para que planifiquen y organicen el análisis y sus conclusiones y comparen 	Cuaderno de trabajo	

<p>“Aprendemos a tomar decisiones”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes realizan una dinámica “el árbol de la identidad”, se pretende que los jóvenes participantes exterioricen creativamente su proceso de formación personal, el momento al que ha llegado su familia y su situación económica, éxitos logrados, sus limitaciones y metas por alcanzar. • Utilizan recortes de periódicos, revistas, folletos, o dibujan la formación recibida en el programa de capacidades organizacionales. • Posteriormente con la ayuda de los docentes se debate si el “árbol de la identidad” corresponde a quien lo elaboró. • En caso no corresponda el árbol de la identidad con el perfil del joven seleccionado, se inicia un juicio oral. Se selecciona un juez elegido entre sus compañeros, para ello se formaran dos bandos, uno que defienda la posición del joven y otro que se oponga. • Se les brindará 15 minutos a cada bando, para que argumenten con situaciones reales vividas con el joven fiscalizado. 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	
<p>“Organizándonos aprendemos”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes después de debatir y argumentar sus posiciones pasan a un veredicto que puedan resolver el caso de conflicto. • El equipo de docentes aclaran las dudas del caso presentado y realizan las recomendaciones de cómo se llevó el caso. • Los jóvenes explican las características de liderazgo. 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	
<p>“Descubrimos nuestros aprendizajes”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes de manera individual completan un mapa conceptual del liderazgo que se encuentra en su cuaderno de trabajo. • El docente utiliza una hoja reciclada y les dice que solicita los pasos que realizaron para lograr comprender el tema. • El docente les pide que tomen una hoja con gestos y lo pegan en la pizarra. 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	
<p>“Evaluamos nuestros logros”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el cuaderno de trabajo los jóvenes anotan su desempeño. Utilizando una tabla con sus respectivos indicadores. En los espacios en blanco explican las razones del por qué se sintieron así, además de indicar sugerencias para las siguientes actividades. 		

IV.- RECURSOS

- Proyector multimedia Equipo de sonido
- Pizarra Papelógrafos Plumones Textos

TALLER PEDAGÓGICO N° 05

EMPRENDIMIENTO

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la Actividad : “Somos guías y emprendedores de nuestras organizaciones sociales y ambientales”
Nombre del docente responsable : Carlos Martin Villafuerte Sime
Duración : 3:00 horas

II.- COMPETENCIAS Y CAPACIDADES.

TALLER	COMPETENCIA	CAPACIDAD	CONTENIDO	INDICADORES
TALLER DE LIDERAZGO	Evalúa permanentemente su labor social en su organización de acuerdo a la cultura organizacional, para tomar decisiones en su comunidad, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	Analiza el liderazgo de las organizaciones en las que participa y asume emprendimientos sociales y ambientales.	Emprendimiento en la sociedad Definición Emprendimiento social Político Ambiental Financiero	Observa un socio drama sobre los tipos de emprendimiento y menciona sus características. Relaciona la influencia del liderazgo positivo en las instituciones exitosas con los tipos de emprendimiento y elabora un cuadro de similitudes y diferencias. Comprueba si los emprendimientos permiten el progreso social y ambiental de sus organizaciones mediante entrevistas a los empresarios, trabajadores, comerciantes y directivos. Interpreta la información del emprendimiento político, social y ambiental en la guía de trabajo de su organización completando los espacios en blanco y graficando.

III.- APRENDIZAJES ESPERADOS

TALLER	SECUENCIA DIDÁCTICA	ESTRATEGÍA METODOLÓGICA	RECURSOS	TIEMPO
TALLER DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS	“Compartimos nuestras experiencias”	<ul style="list-style-type: none"> • Se distribuye a los jóvenes piezas de rompecabezas de un mismo color que lo tienen que armar con la ayuda de sus demás compañeros de equipo. • Los jóvenes en equipos de 5 integrantes, con el rompecabezas resuelto discuten las siguientes preguntas ¿Los emprendedores son personas especiales que nacieron con esas cualidades? Fundamentalmente ¿Los emprendedores reconocidos son sólo empresarios? Menciona algunos de ellos y explícalo ¿Por qué? • En conclusión ¿Cuáles son las características de un emprendedor? las anotan en sus cuadernos de trabajo. • Se les entrega un papelote para que anoten sus conclusiones y lo expongan en plenaria. • El docente pregunta: ¿Cómo pueden desarrollar sus capacidades de emprendimiento en su organización? 	Cuaderno de trabajo	
	“Investigamos para construir”	<ul style="list-style-type: none"> • El docente explica brevemente sobre emprendimiento y las principales características que debe tener todo emprendedor. • Se plantea el reto a los jóvenes del programa para que completen las capacidades emprendedoras que han desarrollado o están en proceso de alcanzarla y en otra columna las capacidades que no han alcanzado aún. • El docente realiza recomendaciones para recoger la información y responder a las capacidades emprendedoras que debe desarrollar en su organización. 	Cuaderno de trabajo	
	“Aprendemos a tomar decisiones”	<ul style="list-style-type: none"> • Cada equipo de trabajo presenta la biografía de un emprendedor de su barrio y reflexionan sobre sus capacidades, actitudes y valores de cada una de las propuestas de los integrantes del equipo. • Discuten en su equipo cuál de sus propuestas tiene las características ideales de un emprendedor y lo presentan a la plenaria. 	Cuaderno de trabajo	

<p>“Organizándonos aprendemos”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los equipos con la ayuda de materiales reciclados (papeles, cartones, botellas de plástico, etiquetas, periódicos, revistas, etc.) construyen un decálogo creativo del emprendedor. • El docente guía las acciones realizadas por los equipos y resuelve sus inquietudes. • Cada equipo responsable elige un representante y expone los resultados. • La plenaria elige el decálogo más creativo de los expuestos y se comprometen a elaborar un decálogo de emprendedor del programa y lo exhiben en su organización. • Los jóvenes interactúan voluntariamente haciendo y respondiendo las preguntas del plenario. 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	
<p>“Descubrimos nuestros aprendizajes”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes con la ayuda de los demás participantes deben enumerar las actividades que le ayudo a prepararse adecuadamente para resolver las propuestas. • Conocer a los emprendedores de su barrio • Elaborar un decálogo creativo • Descubrir las capacidades de emprendimiento • Analizar el medio en que se encuentra y las oportunidades que tiene. • Se indica que los jóvenes jerarquicen las actividades y sólo la 1ra o 2da. Actividad describen que hicieron y por qué consideran que esa actividad les ayudo en su aprendizaje. 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	
<p>“Evaluamos nuestros logros”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el cuaderno de trabajo los jóvenes contestan con sinceridad su desempeño. ¿Cómo evaluarías tu participación en el programa? ¿Trabajaste conscientemente con todas tus capacidades? ¿Qué aspectos consideras que debes mejorar? ¿Las actividades fueron las más indicadas? ¿Por qué? ¿Qué otras actividades adicionales deberían incluirse? 		

IV.- RECURSOS

- Proyector multimedia
- Internet
- Equipo de sonido
- Pizarra

TALLER PEDAGÓGICO N° 06

LA COMUNICACIÓN Y LA EDUCACIÓN AMBIENTAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la Actividad : “Importancia de la educación ambiental en las Relaciones del medio ambiente con mi comportamiento frente al ambiente”
 Nombre del docente responsable : Carlos Martin Villafuerte Sime
 Duración : 3:00 horas

II.- COMPETENCIAS Y CAPACIDADES.

TALLER	COMPETENCIA	CAPACIDAD	CONTENIDO	INDICADORES
TALLER DE LIDERAZGO	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	Analiza la problemática socio-ambiental en las que participa y asume su responsabilidad social y ambiental.	La comunicación Efectos positivos de la comunicación Educación ambiental Enfoques y modelos de la educación ambiental. Medio natural Reservas naturales Santuarios Parques naturales	Observa un video sobre los problemas ambientales de su comunidad y ubica los lugares con mayor riesgo. Relaciona la influencia de la educación ambiental en la sociedad frente al cambio climático y elabora un cuadro de resume. Comprueba si la educación ambiental puede prevenir el aumento de la contaminación ambiental a través del análisis de casos ocurridos en el Perú. Interpreta la información recogida de la salida de campo, y lo pasa a un cuadro de resumen completando los datos en la guía de trabajo.

IV.- APRENDIZAJES ESPERADOS

TALLER	SECUENCIA DIDÁCTICA	ESTRATEGÍA METODOLÓGICA	RECURSOS	TIEMPO
TALLER DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS	"Compartimos nuestras experiencias"	<ul style="list-style-type: none"> • Se observa un video de 10 minutos sobre los problemas ambientales que tiene el Perú en sus diferentes regiones. • Los jóvenes forman equipos de 5 integrantes según las zonas cercanas en que viven. • El docente les da las indicaciones de que habrá una salida de campo a los alrededores de la institución educativa. Deben resolver las siguientes interrogantes: • ¿Qué zonas cercanas a la institución son afectadas por la contaminación del ambiente? • ¿Los vecinos estarán predispuestos a apoyar un proyecto de mejoramiento de su vecindad? • ¿Existen grupos organizados que puedan colaborar con un proyecto de investigación participativa? • Los jóvenes pueden preguntar a los vecinos explicando la intención de la visita. • Se les solicita que deben llevar su identificación, canguro, cuaderno de apuntes, cámara, gorra, y un plano de los alrededores. • El docente indica que la meta es reconocer las zonas cercanas a la institución que requieren urgente, un proyecto de investigación participativa. • En cada equipo se asigna por lo menos un joven que conozca la zona o viva cerca del lugar asignado para evitar contratiempos. • Se les recomienda que deben tener precauciones al tomar las fotos y apuntes, por tal motivo tienen que estar plenamente identificados. • De regreso los jóvenes dialogan de las zonas más críticas que requieren ayuda y se preparan para sustentar por qué es necesario elaborar un proyecto. • Se les entrega un papelote para que anoten los lugares críticos y lo expongan en plenaria. • El docente pregunta: ¿Cómo pueden colaborar para mejorar la calidad del ambiente de su vecindario? 	Cuaderno de trabajo	

<p>“Investigamos para construir”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente explica brevemente utilizando un cuadro de resumen de la educación ambiental y los objetivos que tiene a través de un organizador visual. • Con la exposición presentada en plenario los jóvenes seleccionan una zona que debe ser atendida con la participación de todos los integrantes del programa. • El docente realiza recomendaciones para elegir y solucionar un problema ambiental de la comunidad o quizás difundir sus recursos y potencialidades. • El docente propone algunos aspectos que podrían tener presente para organizarse y llevar a cabo su proyecto. ¿Cuál sería el objetivo de la actividad? ¿Qué resultados esperan del proyecto? ¿Qué recursos o materiales serán necesarios para su ejecución? • Los jóvenes realizan una lectura de la educación ambiental con los términos más importantes que deben tener en cuenta para preparar su proyecto participativo. 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	
<p>“Aprendemos a tomar decisiones”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los equipos de trabajo una vez organizados preparan su proyecto participativo teniendo en cuenta: problema ambiental, objetivos, acciones, tareas, materiales, responsables, cronograma y lugar. • Establecen los criterios del proyecto que se deben tener en cuenta para ser elegido • Los jóvenes discuten y fundamentan el proyecto que deben ejecutar. 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	
<p>“Organizándonos aprendemos”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los equipos utilizando su cuaderno de trabajo completan el organizador Mi ambiente, mi barrio. Responden ¿Cómo se encuentra mi barrio?, ¿Cuáles son sus fortalezas? ¿Qué problemas ambientales tiene?, ¿Cómo son se pueden solucionar? 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	
<p>“Descubrimos nuestros aprendizajes”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes con la ayuda de su cuaderno de trabajo completan el cuadro con las siguientes preguntas: • ¿Qué sabía antes? , ¿Qué sé ahora?, ¿Cómo lo aprendí y qué sentí? ¿Para qué me sirve y cómo lo aplicaré en mi vida? Sobre los temas de: • El ambiente de su barrio y de sus alrededores • Proyecto para solucionar un problema ambiental 	<p>Cuaderno de trabajo</p>	

	<p>“Evaluamos nuestros logros”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el cuaderno de trabajo los jóvenes contestan con sinceridad su desempeño. ¿Cómo evaluarías tu participación en el programa? ¿Trabajaste conscientemente con todas tus capacidades? ¿Qué aspectos consideras que debes mejorar? ¿Las actividades fueron las más indicadas? ¿Por qué? ¿Qué otras actividades adicionales deberían incluirse? 		
--	---	---	--	--

IV.- RECURSOS

- Proyector multimedia
- Internet
- Equipo de sonido
- Pizarra
- Grabadora
- Textos
- Papelógrafos
- Plumones

**Programa de Formación de
capacidades organizacionales
en Educación Ambiental**

**Cuaderno de Trabajo
del joven**



**Carlos Martín
Villafruerte Sime**

DATOS PERSONALES

INSTITUCIÓN:

NOMBRE Y APELLIDOS

DIRECCIÓN

CONTENIDOS

EMOCIONES Y SENTIMIENTOS

HABILIDADES SOCIALES

IDENTIDAD CULTURAL

LIDERAZGO

EMPRENDIMIENTO

COMUNICACIÓN

Y EDUCACIÓN AMBIENTAL

PRESENTACIÓN

Estimados amigos

¡Bienvenidos al Programa de Formación de Capacidades Organizacionales en educación ambiental!

El presente libro te acompañara a complementar las actividades formativas programadas por tus amigos, guías, tutores o docentes, aprovecharas las oportunidades de conocer lugares, situaciones, en su contexto más cercano a tu distrito.

Aprovecharas de lecturas seleccionadas, análisis, reflexiones, entrevistas, encuestas, salidas de campo, visitas de estudio, juegos, este cuaderno de trabajo te guiará a conocer tu realidad y sus alrededores, no hay mejor forma de identificarnos con nuestra comunidad que conociéndolo. Pasaremos momentos divertidos en compañía de la hermandad que formaremos, ¡ya lo verás!

Al culminar el programa de formación de capacidades organizacionales Talento Juvenil, habrás fortalecido tus capacidades como joven líder y emprendedor. Estas capacidades las descubrirás a lo largo del programa.

Para desarrollar las actividades didácticas, requerimos que asumas tu compromiso en tres aspectos muy importantes:

- Asistir a todas las reuniones
- Participar en las actividades con los demás jóvenes
- Trabajar en equipos, integrándote y acogiendo a los demás jóvenes.

¡Manos a la obra!

RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL TEXTO.

Al iniciar los talleres, los docentes formadores te acompañaran en el desarrollo de cada una de tareas, actividades que participen , las mismas que estarán identificadas por símbolos para su mejor comprensión, los encontrarás según tu programa.

Las actividades o tareas que se te asignen recibirán la información de tus experiencias o saberes personales, posteriormente la propuesta intenta que asumas un papel crítico y reflexivo con tu contexto, para eso, tendrás la oportunidad de contrastarla, observando, describiendo, analizando y criticando la realidad que encuentras.

Con los datos e información recogidos con la colaboración de tus amigos (as), podrás reflexionar las dificultades, necesidades o problemáticas que puedas encontrar.

Ahora, tendrás la responsabilidad de aplicar tus capacidades organizacionales, saberes y creatividad, tendrás que diseñar con los miembros del programa, algunas actividades que ayuden a los demás identificar la problemática analizada o quizás solucionarla.

Consideramos que la evaluación de las actividades es importante porque permitirán evaluar los talleres que se programen, en ese sentido, pueden seguir el orden programado o iniciarlo por cualquiera de los demás temas, cada taller puede también trabajarse según tus necesidades o deseos de aprender, tú mismo evidenciarás cual es la ruta más idónea para aprender.

Tenemos muchos deseos de compartir, fortalecer y potencializar tus capacidades organizacionales como, tu liderazgo, emprendimiento, motivación, trabajo en equipo, habilidades sociales, entre otras capacidades más que puedas descubrir, pues las actividades que se diseñaron están pensadas en ti, en tu superación como ciudadano, amigo, estudiante, y joven integrante de tu comunidad educativa y vecinal, actor activo y protagonista del desarrollo de tu país.

Los talleres que se han diseñado se dividen en 06 momentos, que puedes reconocerlos a través de los siguientes íconos.



En este momento nos contarás tus experiencias personales, de tus familiares, amigos o de lo que hayas vivido sobre el tema que estamos trabajando.



Para este momento se propone búsqueda de información, salidas de campo, visitas de estudio, encuestas, entrevistas y otras actividades para adquirir nuevas experiencias.



En este momento asumes el rol principal del programa. Lo que has aprendido tendrás que ponerlo en práctica con tus demás amigos, docente formador, director, padres de familia y vecinos en las diferentes campañas planificadas.



En este momento reflexionarás tus aprendizajes logrados en el taller y lo que puedes seguir aprendiendo



Para este momento nos contarás como lograste aprender, los métodos, técnicas, estrategias utilizaste así como el camino más fácil de aprender.



En este momento autoevaluarás tu ejercicio en cada una de las actividades, tareas, responsabilidades donde evaluarás la actividad programada como tal. Nos permitirá comunicarnos y recibir tus sugerencias, para posteriores actividades.

Adicionalmente de los momentos que trabajaremos en nuestras sesiones programadas, encontrarás otros íconos que aparecerán durante el desarrollo de los talleres las veces que sean necesario.



Trabajaremos con lecturas en diferentes momentos.



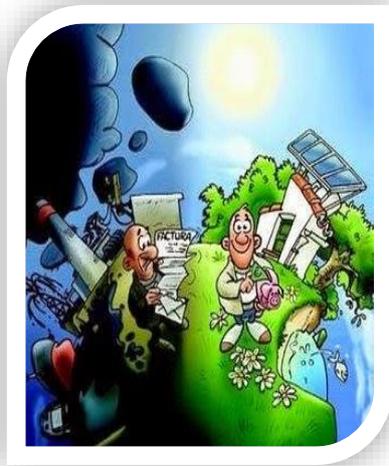
Argumentaremos y organizaremos debates.



Diseñamos y ejecutamos proyectos.

EMOCIONES Y SENTIMIENTOS

TALLER
N° 01



Nuestro cuerpo y de los demás seres vivos, al igual que nuestro planeta, está integrado por ecosistemas interrelacionados unos con otros. En ecología, la “capacidad de tolerancia” de un ambiente se refiere al número máximo de personas o especies que un determinado ambiente puede soportar antes de que sea afectado por algún factor contaminante.

En ese sentido nuestro Perú posee cuatro tipos de camélidos: silvestres el guanaco y la vicuña además de la llama y la alpaca. Por lo fino de su fibra destacan la vicuña y alpaca. Nuestro país posee aproximadamente el 90% de la población mundial de alpaca, el 60% de la vicuña y el 30% de llamas. Nuestros camélidos producen cuero, carne y fibra, tal como los ovinos con la diferencia de que la fibra de las alpacas vale 5 veces el precio de la lana de ovino, y la fibra de vicuña vale casi su precio en oro. ¿Debemos estar alegres, tristes, molestos o indiferentes de nuestros recursos?

En ésta primera actividad conoceremos acerca de tus emociones y sentimientos relacionados con tu persona.



«Compartimos nuestras experiencias»

Tendrás que seguir las instrucciones con la colaboración de tus amigos.

Formas un gran círculo con todos los miembros del programa y se miran simultáneamente. Ahora conversa con tu compañero del lado derecho y le cuentas una situación emotiva que siempre lo recuerdes.

Anótalo en tu cuaderno de trabajo.

.....

.....

Ahora que conoces algo más de tu compañero(a). Siguiendo en círculo el docente te indicará que representes los sentimientos o emociones que les contó su compañero anterior.



«Investigamos para construir»

Ahora darás un paso y realizas sonidos y gestos relacionados con la felicidad, tristeza, molestia, etc., que sintió tu compañero anterior a través de gestos, tonos de voz, miradas o movimientos.

Responde en tu cuaderno de trabajo las preguntas: ¿qué son las emociones?, ¿las emociones que representaron son frecuentes o raros se sentirlos? ¿Los sentimientos y las emociones son lo mismo?

.....

.....

.....

.....

.....

Reciben información de los sentimientos y emociones, responden en equipo.



«Aprendemos a tomar decisiones»

En éste momento luego de compartir algunas vivencias tu formador o guía explica brevemente sobre las emociones.

Te organizaras en equipos de trabajo para que investiguen sobre cada uno de las emociones básicas.

Con tu equipo asignado buscaras las estrategias más convenientes para comunicarte.

Con la ayuda de las TICs de tu institución, o con de celular investigaras una de las emociones asignada.

Con la información analizada elaboras un organizador visual y lo presenten a sus demás compañeros en la plenaria.

Tienes que medir tus tiempos, distribuir las responsabilidades y trabajar sin ofender a tus demás compañeros. Crea un ambiente agradable.



«Aprendemos a tomar decisiones»

En éste momento conversa con el integrante de otro equipo en parejas comentan sus opiniones de su compañero.

.....

.....

.....

.....

Para culminar éste momento comentas con tus padres, hermanos y/o familiares cercanos las emociones que has compartido con tus demás compañeros.



«Organizándonos aprendemos»

Los jóvenes elaboran un cuadro de resumen de las emociones básicas trabajadas.

Emociones

--	--	--	--	--	--

El equipo de trabajo explica una emoción diferente del que investigaron.



«Descubrimos nuestros aprendizajes»

- Casi finalizando el taller de emociones y sentimientos los jóvenes se sientan formando un círculo. Se les entregará imágenes de cómo se han sentido, obsérvalas cuidadosamente y elige una o dos y pégalas en la pizarra.
- Te puedes ayudar con la pregunta: Si una imagen representa los sentimientos y emociones que has experimentado. ¿Qué imagen elegirías?
- Anota en tu cuaderno de trabajo como te sentiste.



«Evaluamos nuestros logros»

Forman equipos por parejas, y conversan de sus desempeños en la actividad. Se preguntan y responden el nivel de aportes y compromisos asumidos en cada una de los momentos de la actividad.

Anotan su evaluación en su cuaderno de trabajo

.....

Con la mayor sinceridad posible expresan su sentir y el aprendizaje que alcanzaron así como también los otros aspectos que se pudieron realizar.

HABILIDADES SOCIALES

TALLER N° 02



La conducta socialmente competente y sus elementos que la componen, necesitan conocer su contexto social y cultural de las personas, ya que existen normas sociales que gobiernan lo que se considera conducta social apropiada. En una misma cultura nos encontramos distintas situaciones que requieren conductas diferentes.

Entre las dimensiones conductuales más aceptadas son: escuchar; saludar, presentarse y despedirse; iniciar, mantener y finalizar una conversación; hacer y rechazar peticiones; disculparse o admitir la ignorancia; defender los derechos; negociar; expresar y defender las opiniones, incluido desacuerdos; afrontar las críticas; hacer y recibir cumplidos; formular y rechazar peticiones; expresar amor, agrado y afecto; expresar justificadamente molestia, desagrado o enfado; pedir el cambio de conducta del otro; Cooperar y compartir; expresar y recibir emociones; dirigir a otros; solucionar conflictos; dar y recibir retroalimentación; realizar una entrevista; solicitar un trabajo; hablar en público.



«Compartimos nuestras experiencias»

Por equipos de 5 integrantes, responden las siguientes preguntas ¿Qué consecuencias tendrán los jóvenes que se organizan en pandillas? ¿Por qué crees que los jóvenes se organizan en pandillas? ¿Qué harías para ayudarlos? ¿Conoces el caso de algún joven que haya participado en pandillas? Anota las ideas más importantes en tu cuaderno de trabajo.

.....

.....

.....



Debate

El equipo de trabajo debate las interrogantes asumiendo dos posiciones: una a favor de integrar una pandilla y otra en contra de las mismas.

Obtienen sus conclusiones y las anotan.

.....

.....

.....

Ahora que has analizado y reflexionado sobre el pandillaje podrás responder ¿Qué habilidades sociales deberían fortalecer los jóvenes integrantes de las pandillas?

.....

.....

.....



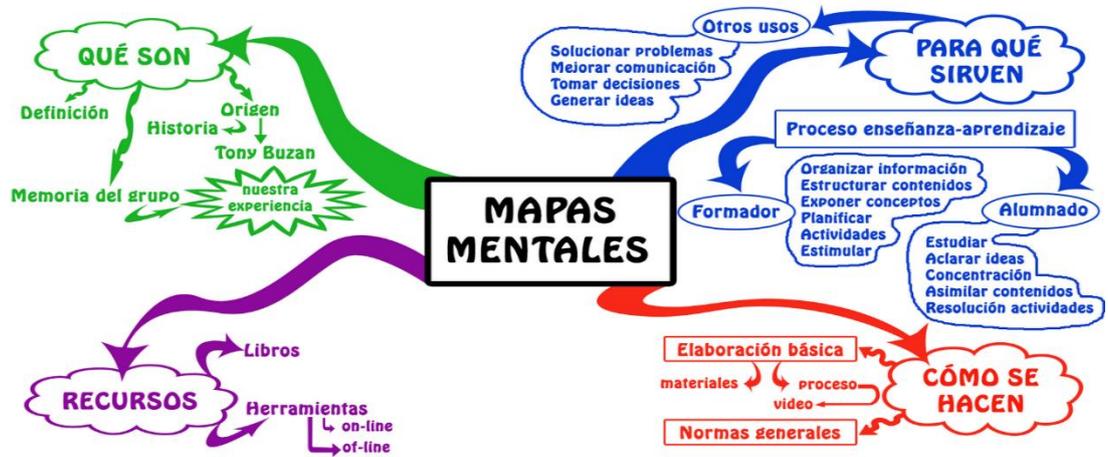
«Investigamos para construir»

Nuestro docente formador nos explicará brevemente sobre las habilidades sociales y las consecuencias de ingresar en las pandillas.

Trabajaremos formando equipos de 5 o 6 integrantes, asumiendo la personalidad de un personaje real que posea habilidades sociales positivas, que sea un ejemplo para ti.

Inician evaluando sus características: su origen, estatus social, familia, sexo, amistades, capacidades de organización, habilidades sociales, actitudes para colaborar, éxito profesional, entre otros aspectos.

Luego de seleccionar y evaluar a tu personaje modelo, construirás un mapa mental utilizando materiales reciclados y lo presentaran a tus demás compañeros.



«Aprendemos a tomar decisiones»

Terminado tu mapa mental tu equipo de trabajo presentará la biografía de su personaje modelo y reflexiona sobre sus actitudes, y habilidades sociales.

Con tus nuevos aprendizajes conversa con tus amigos del barrio y familiares, para que compartan las consecuencias del pandillaje y las ventajas de trabajar sus habilidades sociales en su comunidad educativa. Anota las ideas recibidas

.....

.....

.....



«Organizándonos aprendemos»

En este momento reflexionaremos las siguientes preguntas:
 ¿Cómo logro alcanzar mis habilidades sociales? Anoto mi reflexión

.....
.....
.....

¿Cómo alcanzo el éxito profesional? ¿Quién me ayudo? ¿Qué me resulto más difícil alcanzar?

.....
.....
.....

¿Qué rol cumple la familia en la organización de su vida?

.....
.....
.....



«Descubrimos nuestros aprendizajes»

Todos los participantes del programa nos sentamos formando un círculo.

Nuestro docente formador nos mostrará videos, imágenes o gráficos para analizar nuestro taller: sobre el proceso de formación de la identidad de una persona, su situación emocional el tomar decisiones positivas, los factores que influyen el éxito o el fracaso y el sentido de conocerse asimismo y de lo que pueden ser.

Los jóvenes escriben en sus cuadernos de trabajo como se sintieron.

.....
.....



«Evaluamos nuestros logros»

Individualmente evalúa tus tareas realizadas y las anota. Contesta con sinceridad el desempeño realizado.

.....
.....

Pregunta y responde sobre tus aportes y compromisos asumidos en cada una de los momentos de la actividad. A través de las siguientes preguntas:

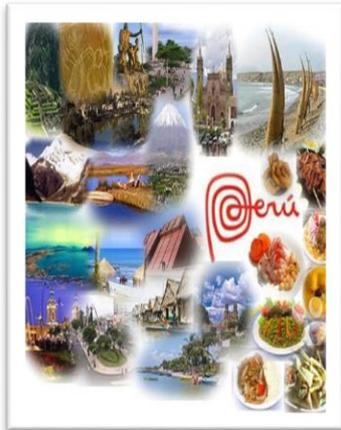
¿Consideras que trabajaste con todas tus capacidades? ¿Por qué? ¿Qué aspectos te faltaron dialogar?

Anotan su evaluación en su cuaderno de trabajo

.....
.....
.....

IDENTIDAD CULTURAL

TALLER
N° 03



Muchos de los jóvenes de hoy nos preguntamos ¿Quién soy yo? ¿De dónde fueron mis orígenes? Y nos podríamos responder a partir de nuestro autoconocimiento. Conocer nuestros nombres y apellidos, mis antecesores, la cultura que tuvieron, etc. En realidad conociéndonos, dependerá de mi autoestima de si me quiero mucho, poco o nada. Sabiendo quien soy, me identifico con mi país, región, localidad y vecindad a la que pertenezco correspondiente a mi autoeficacia, ¿gestiono a donde voy? ¿Qué quiero ser, evaluando como avanzo en mis metas. Una persona orgullosa de sí mismo posee una alta autoestima. Nuestra identidad cultural está ligada a un conjunto de valores, del orgullo de lo que tenemos, de nuestra historia, de los símbolos que nos representan y de su comportamiento que funcionan como integralmente dentro de nuestro grupo social.



«Compartimos nuestras experiencias»

Para iniciar nuestras actividades nos reunimos en equipos de 5 integrantes, que vivan cerca o alrededor de nuestras viviendas.

Nos Identificamos con un nombre representativo y original, diseñamos un símbolo que nos represente y nos permita diferenciarnos de los demás grupos.



Debate

Nuestro docente formador nos indicará que debemos discutir y contestar las siguientes preguntas:

¿Conocen como se originó el lugar donde viven?

¿Cómo era el ambiente cuando llegaron los primeros pobladores? ¿Cuál fue su historia de creación?

¿Cómo se organizaron los pobladores para habitar el espacio en donde se encuentran sus viviendas?

¿Qué aspectos positivos y negativos encuentras en tu comunidad vecinal?

¿Te sientes orgulloso o avergonzado del lugar que habitas? ¿Qué cambiarías de tu vecindad?

Terminada la discusión interna anotan sus conclusiones en el cuaderno de trabajo partiendo de las preguntas realizadas.

.....
.....
.....

Ahora en hojas recicladas conceptualicen su identidad local. Responden en su cuaderno de trabajo.

.....
.....



«Investigamos para construir»

Nuestro docente formador explicará brevemente sobre la identidad cultural y de los aspectos que se debe tener en cuenta.

Con los conceptos y términos más claros responderemos como equipo de trabajo a la siguiente pregunta ¿Qué harías para conocer la historia de la formación de tu barrio, las costumbres de tu comunidad, las fiestas que celebran, el lugar de donde provinieron los pobladores en su mayoría, etc.?

.....
.....
.....

Los docentes realizan recomendaciones para recoger información y responder las interrogantes.

Con el apoyo logístico del equipo docente formador, de tus padres y vecinos planificaras y organizarás entrevistas a los más antiguos pobladores, dirigentes, miembros de organizaciones educativas, sociales, privadas, etc.



«Aprendemos a tomar decisiones»

Una vez decidido quienes serán los entrevistados, elaboraran una batería de preguntas que formularán al entrevistado sobre la identidad cultural de la población de tu comunidad local.

Los equipos de trabajo compartirán sus preguntas para mejorarlas y uniformizarlas al salir a las entrevistas.

Con la lista de preguntas jerarquizan y las ordenan utilizando algunos criterios y las anotan en su cuaderno de trabajo.

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

Las entrevistas deben tener: un título y los datos del entrevistado, conocer los pasos que deben tener para la entrevista, asignar responsabilidades de: el presentador, entrevistador, redactor, responsable de la cámara.

Aplican la entrevista a sus entrevistados seleccionados.

.....
.....
.....



«Organizándonos aprendemos»

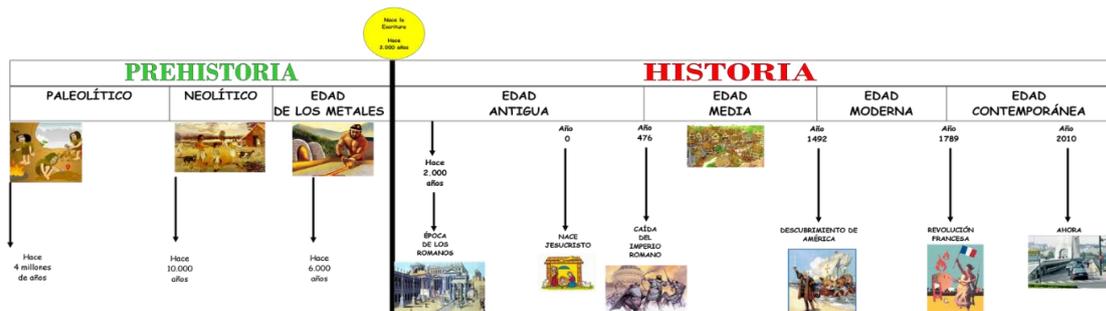


Debate

Llegó el momento de tabular la información recibida y consolidar los datos cuantitativos y cualitativos que hemos recepcionado. Analizamos y debatimos los datos y anotamos nuestras conclusiones.

Nuestro docente formador nos indicará como presentar los resultados de la entrevista teniendo en cuenta la forma de la presentación. Cada equipo responsable elige un representante y expone sus resultados, a través de una línea del tiempo utilizando materiales reciclados, teniendo en cuenta: Acontecimientos importantes, fechas significativas, gráficos, fotos, dibujos.

LA LÍNEA DEL TIEMPO



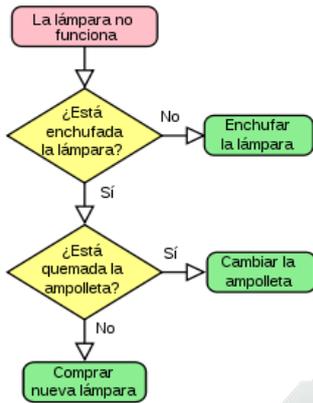
Se presenta la línea de tiempo y se exhibe en las paredes de la institución.

Luego de tu arduo trabajo participa voluntariamente preguntando y respondiendo en el plenario.



«Descubrimos nuestros aprendizajes»

Todos nosotros nos sentamos mirándonos entre sí. Ahora elabora un flujograma que te permita responder



¿Cómo lograron aprender sobre su identidad cultural en el desarrollo del trabajo en equipo.
 Luego de su pequeño flujograma escribe en tu cuaderno de trabajo como te sentiste.



«Evaluamos nuestros logros»

En el cuaderno de trabajo los jóvenes contestan con sinceridad su desempeño. Utilizando una tabla que indica:

Muy Bueno, Bueno, Regular, Malo, Muy malo, explica las razones del por qué se sintieron así, además de indicar ¿Qué mecanismos deberían mejorar para aprender mejor?

Evaluando el taller				
Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Comentarios				

LIDERAZGO

TALLER N° 04



El Liderazgo Ambiental para la Competitividad mexicano es un esfuerzo de cooperación entre la industria, instituciones de asistencia empresarial, gobiernos locales y el gobierno federal Mexicano. Se incluye a empresas de más de 10 empleados y principalmente dedicadas a actividades de manufactura y/o transformación pertenecientes a cadenas de proveeduría de grandes compañías, para lograr beneficios económicos y ambientales que mejoren su competitividad. Mediante la aplicación de una novedosa y sencilla metodología Liderazgo Ambiental para la Competitividad mejora el desempeño de las empresas desarrollando capacidades para generar importantes ahorros económicos en sus procesos de producción al reducir el consumo de agua, energía y materias primas, así como evitando emisiones, residuos y descargas de contaminantes.

En nuestro país todavía no existe un marco legal que regule el trabajo cooperativo entre la industria y los estamentos sociales en donde todos ganemos un mejor ambiente y un menor consumo de energías y materias primas. La pregunta es por ¿Por dónde empezar el liderazgo ambiental en el Perú? ¿Se podrá realizar un liderazgo ambiental desde nuestra ciudadanía? Reflexionemos y propongamos soluciones a la problemática ambiental.



«Compartimos nuestras experiencias»

Iniciando nuestras actividades educativas nos reunimos en equipos de 5 o 6 integrantes, redactamos una historia de un personaje con capacidades de liderazgo para que cumpla la misión de dirigir a un grupo de personas perdidas en la selva peruana. Elegimos los personajes y elaboramos un argumento.

.....

.....

.....

.....

.....

El personaje debe cumplir las siguientes características, inteligencia, confianza, seguridad, personalidad integrada, fuerza de voluntad, perseverancia y capacidad de dirigir a la personas.

Te recomendamos que redactes la historia considerando las características mencionadas, superando situaciones adversas. Es ideal de que cada integrante trabaje una característica y complementen la historia que se les solicita.

Te entregaran papelotes para que redacten su breve historia. Otra alternativa de creación es que articulen un argumento teatral y lo representen.



Deberás contestar y discutir dentro de tu equipo las siguientes preguntas:

¿Por qué será importante tener un líder en una organización?

¿Los líderes son seres sobrenaturales que nacen cada cierto tiempo o son personas que desarrollan sus capacidades? Explícalo con la colaboración de tu equipo de trabajo. ¿Te

consideras un líder? ¿Por qué?

Anota tus conclusiones en el cuaderno de trabajo.

.....

.....

.....

.....

.....



«Investigamos para construir»

Para este momento se invita a un empresario exitoso que te contara como se inició en el negocio y las capacidades de liderazgo que tuvo que descubrir para ser el hombre exitoso que es hoy.

Luego explica brevemente sobre el liderazgo que asumió y ejerció como persona y empresario, hacia el logro de sus metas y objetivos organizacionales.

Se inicia el ping pong de preguntas y respuestas para el invitado. Anotan previamente sus preguntas.

.....

.....

.....

Se reta a los jóvenes del programa para que discutan el texto titulado “Bebidas: los problemas son oportunidades”, el cual será discutido entre los integrantes y posteriormente en la plenaria.

Las conclusiones internas del equipo serán expuestas para su análisis y exposición.

.....

.....

.....



Ahora planificarán y organizarán su análisis a través de un mapa conceptual que sintetice sus principales ideas.

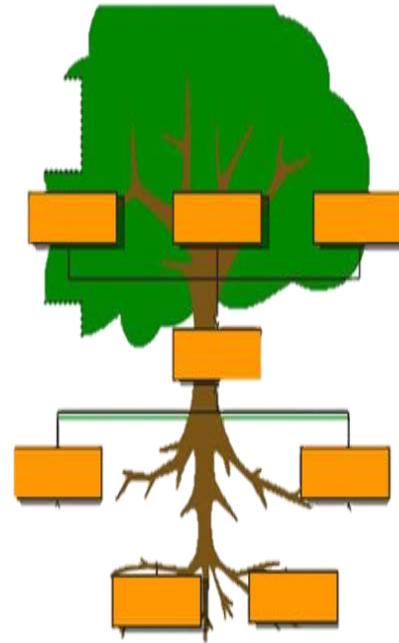


«Aprendemos a tomar decisiones»

En este momento realizaremos una dinámica “el árbol de la identidad”, se pretende que participes y exteriorices creativamente tu formación personal, el momento al que ha llegado tu familia y tu situación socio-económica, éxitos logrados, tus limitaciones y metas por alcanzar.

Utiliza recortes de periódicos, revistas, folletos, o dibuja la formación que recibes en el programa de capacidades organizacionales en educación ambiental.

Posteriormente con la ayuda de tus docentes formadores dialogan si el “árbol de la identidad” corresponde a quien lo elaboró.



En caso no corresponda el árbol de la identidad con el perfil de alguno de los jóvenes, se inicia un juicio oral. Se elige un juez entre sus compañeros o formadores, para ello se formaran dos bandos, uno que defienda la posición del joven y otro que se oponga.

Se les brindará 15 minutos a cada equipo antagonista, para que argumenten con situaciones reales la veracidad de su árbol de identidad del joven fiscalizado.



«Organizándonos aprendemos»

Posteriormente al debate y argumentar sus posiciones pasan a un veredicto que puedan resolver el caso del conflicto. El equipo de docentes aclarará las dudas del caso presentado y realizan las recomendaciones de cómo se llevó el caso.

Los jóvenes explican las características de liderazgo.

.....

.....

.....

.....



«Descubrimos nuestros aprendizajes»

De manera individual completan un mapa conceptual del liderazgo que se encuentra en su cuaderno de trabajo.

Liderazgo

ESTILOS

CARACTERISTICAS

CONCEPCIONES

MÉTODOS

--	--	--	--

Se les pide que tomen una hoja con gestos y lo pegan en la pizarra.



«Evaluamos nuestros logros»

En el cuaderno de trabajo los jóvenes anotan su desempeño. Utilizando una tabla con sus respectivos indicadores. En los espacios en blanco explican las razones del por qué se sintieron así, además de indicar sugerencias para las siguientes actividades.

Actitudes de liderazgo	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Comentarios
Soy puntual.						
Estoy motivado y motivo a los demás.						
Trabajo en equipo						
Practico la Tolerancia						
Soy crítico						
Tomo decisiones acertadas.						
Practico buenas relaciones						
Comparto mis emociones y sentimientos						
Soy empático						
Me comunico asertivamente						

EMPRENDIMIENTO

TALLER
N° 05



«Compartimos nuestras experiencias»

En este momento te entregarán unas piezas de rompecabezas de un mismo color que lo tienes que armar con la ayuda de tus demás compañeros.



Debate

Con el rompecabezas resuelto y el equipo formado de 5 integrantes, discuten las siguientes preguntas:

¿Los emprendedores son personas especiales que nacieron con esas cualidades?

Fundamental

.....

.....

.....

.....

.....

¿Los emprendedores reconocidos son sólo empresarios? Menciona algunos de ellos y explícalo ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

En conclusión ¿Cuáles son las características de un emprendedor?

.....

.....

.....

.....

Se les entrega un papelote para que anoten sus conclusiones y lo expongan en plenaria.

¿Cómo puedes desarrollar tus capacidades de emprendimiento en tu organización?

Elabora un organizador visual.



«Investigamos para construir»

Con la colaboración de tu docente formador te explicará brevemente sobre emprendimiento y las principales características que debe tener todo emprendedor.

Ahora colorearás de verde cada una de las capacidades emprendedoras que has desarrollado, de naranja, las que estás en proceso y rojo las capacidades que no han alcanzado aún.

Características emprendedoras	Capacidad de realización	Capacidad de planificación	Capacidad de relacionarse socialmente
Son cualidades y comportamientos personales claves y necesarios para ser un emprendedor.	La búsqueda de oportunidades	Establecimiento de metas	Persuasión y elaboración de redes de apoyo
	La persistencia	Búsqueda de información	Autoconfianza
	El compromiso con el trabajo	Planificación sistemática	
	Demanda por calidad		
	Toma de riesgos		



«Aprendemos a tomar decisiones»

El mismo equipo de trabajo que formaste elegirá la biografía de un emprendedor de tu barrio y reflexionarás sobre sus capacidades, actitudes y valores que tiene tu emprendedor seleccionado.

Realiza un debate entre los miembros de tu equipo para elegir a tu emprendedor resaltando las características ideales de un emprendedor y lo presentan a la plenaria.



Debate

Conclusión:

.....

.....

.....

.....



«Organizándonos aprendemos»

Aprovechando tu creatividad los equipos con la ayuda de materiales reciclados (papeles, cartones, botellas de plástico, etiquetas, periódicos, revistas, etc.) construyen un decálogo creativo del emprendedor.

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

Cada equipo responsable elige un representante y expone los resultados.

La plenaria elige el decálogo más creativo de los expuestos y se comprometen a elaborar un decálogo de emprendedor del programa y lo exhibirás en un evento público de tu organización.

Participa voluntariamente elaborando y respondiendo las preguntas al plenario.



«Descubrimos nuestros aprendizajes»

Con la ayuda de los demás participantes deben enumerar las actividades que les ayudo a prepararse adecuadamente para resolver las propuestas.

- Conocer a los emprendedores de su barrio
- Elaborar un decálogo creativo
- Descubrir las capacidades de emprendimiento
- Analizar el medio en que te encuentras y las oportunidades que tienes.

Se indica que los jóvenes jerarquicen las actividades y sólo la 1ra o 2da. Actividad describen que hicieron y por qué consideran que esa actividad les ayudo en su aprendizaje.

.....
.....
.....
.....
.....



«Evaluamos nuestros logros»

En el cuaderno de trabajo los jóvenes contestan con sinceridad tu desempeño.

- ¿Cómo evaluarías tu participación en el programa?
- ¿Trabajaste conscientemente con todas tus capacidades?
- ¿Qué aspectos consideras que debes mejorar?
- ¿Las actividades fueron las más indicadas? ¿Por qué? ¿
- Qué otras actividades adicionales deberían incluirse?

COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN AMBIENTAL

TALLER
N° 06



«Compartimos nuestras experiencias»

- En esta ocasión Se observa un video de 10 minutos sobre los problemas ambientales que tiene el Perú en sus diferentes regiones.
- Forma tu equipo de trabajo según las zonas cercanas en que viven.
- Te darán las indicaciones para planificar la salida de campo a los alrededores de la institución.
- Deben resolver las siguientes interrogantes:
- ¿Qué zonas cercanas a la institución son afectadas por la contaminación del ambiente?
- ¿Los vecinos estarán predispuestos a apoyar un proyecto de mejoramiento de su vecindad?

¿Existen grupos organizados que puedan colaborar con un proyecto de investigación participativa?

.....
.....
.....
.....
.....

Para esta ocasión puedes preguntar y responder a los vecinos la intención de la visita.

Se les solicitará que deben llevar su identificación, canguro, cuaderno de apuntes, cámara, gorra, y un plano de los alrededores.

Te indicaran la meta y el reconocimiento de las zonas cercanas a la institución que requieren urgente, el diseño y aplicación de un proyecto de investigación participativa.

A cada equipo se asigna por lo menos un joven que conozca la zona o viva cerca del lugar asignado para evitar ataques, robos o cualquier otro contratiempo.

Se les recomienda que deben tener precauciones al tomar las fotos y apuntes, por tal motivo tienes que estar muy atento y encontrarte plenamente identificado.



Debate

De regreso los jóvenes debaten de las zonas más críticas que requieren ayuda y se preparan para sustentar por qué es necesario elaborar un proyecto.

Se les entrega un papelote para que ubiquen y referencien los lugares críticos y lo exponen en plenaria.

Responde a la pregunta: ¿Cómo pueden colaborar para mejorar la calidad del ambiente de su vecindario?

.....
.....



«Investigamos para construir»

Tu docente formador te explicará brevemente utilizando un cuadro de resumen de la importancia de la comunicación en la educación ambiental y los objetivos que tiene a través de un organizador visual.

Ahora seleccionarás una zona que debe ser atendida con la participación de todos los integrantes del programa.

Tu formador realizará recomendaciones para que elijas y soluciones un problema ambiental de la comunidad visitada o quizás difundir sus recursos y potencialidades.

Tendrás que tener presente algunos elementos que se preguntará como planificar, organizar, controlar y evaluar ¿Cuál sería el objetivo de la actividad? ¿Qué resultados esperan del proyecto? ¿Qué recursos o materiales serán necesarios para su ejecución?

.....

.....

.....

.....

Los jóvenes realizan una lectura de la educación ambiental con los términos más importantes que deben tener en cuenta para preparar su proyecto participativo.



«Aprendemos a tomar decisiones»

Los equipos de trabajo una vez organizados preparan su proyecto participativo teniendo en cuenta: problema socio-ambiental, objetivos, acciones, tareas, materiales, responsables, cronograma y lugar.

Establecen los criterios del proyecto que se deben tener en cuenta para ser elegido.



Discuten y fundamentan lo más mínimo de su propuestas, hasta las generalidades del proyecto que deben ejecutar.



«Organizándonos aprendemos»

Los equipos utilizando su cuaderno de trabajo completan el organizador Mi ambiente, mi barrio. Responden

- ¿Cómo se encuentra mi barrio
- ¿Cuáles son sus fortalezas?
- ¿Qué problemas ambientales tiene?
- ¿Cómo son se pueden solucionar?.



«Descubrimos nuestros aprendizajes»

- Los jóvenes con la ayuda de su cuaderno de trabajo completan el cuadro con las siguientes preguntas:

- ¿Qué sabía antes? , ¿Qué sé ahora?, ¿Cómo lo aprendí y qué sentí? ¿Para qué me sirve y cómo lo aplicaré en mi vida? Sobre los temas de:
- El ambiente de su barrio y de sus alrededores
- Proyecto para solucionar un problema ambiental



«Evaluamos nuestros logros»

En el cuaderno de trabajo los jóvenes contestan con sinceridad su desempeño.

¿Cómo evaluarías tu participación en el programa?

.....

.....

.....

.....

¿Qué aspectos consideras que debes mejorar?

.....

.....

.....

.....

¿Las actividades fueron las más indicadas? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....